

# Factors influencing female hotel employees' intention to support coastal tourism development in the South Central Coast region

## ABSTRACT

This study was conducted to examine the factors influencing female employees' intention to support the development of marine tourism at hotels in the South Central Coast region of Vietnam. The research data were collected from 396 female workers using a purposive stratified sampling method. Analysis using the PLS-SEM approach indicates that psychological empowerment and the level of involvement in marine tourism activities both exert positive effects on female employees' intention to support marine tourism development. Moreover, participation in marine tourism activities plays a significant mediating role in the relationship between psychological empowerment and support intention. These findings contribute to clarifying the mechanisms through which psychological and behavioral factors operate and provide empirical evidence on the mediating role of participation in shaping female employees' intention to support marine tourism development.

**Keywords:** *Coastal tourism, Female employees, Psychological empowerment, Support intention, Tourism participation.*

# Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ tại các khách sạn ở khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ

## TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ đang làm việc tại các khách sạn ở khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ, Việt Nam. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 396 lao động nữ thông qua phương pháp chọn mẫu phân tầng có chủ đích. Kết quả phân tích bằng mô hình PLS-SEM cho thấy trao quyền tâm lý và mức độ tham gia vào các hoạt động du lịch biển đều có tác động tích cực đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ. Đồng thời, sự tham gia vào các hoạt động du lịch biển giữ vai trò trung gian quan trọng trong mối quan hệ giữa trao quyền tâm lý và ý định hỗ trợ. Những phát hiện này góp phần làm rõ cơ chế tác động của các yếu tố tâm lý và hành vi, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm về vai trò trung gian của sự tham gia trong việc hình thành ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ.

**Từ khóa:** Du lịch biển, Lao động nữ, Tham gia du lịch, Trao quyền tâm lý, Ý định hỗ trợ.

## 1. GIỚI THIỆU

Du lịch biển được xác định là một trong những lĩnh vực kinh tế có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của Việt Nam, đặc biệt tại khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ – nơi hội tụ nhiều lợi thế về tài nguyên biển, khí hậu và hệ thống dịch vụ lưu trú – nghỉ dưỡng đang không ngừng mở rộng. Bên cạnh đóng góp đáng kể cho tăng trưởng kinh tế – xã hội, du lịch biển còn tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người dân địa phương, trong đó lao động nữ chiếm tỷ lệ lớn tại các cơ sở kinh doanh khách sạn, nhà hàng và các dịch vụ liên quan [1].

Trong môi trường khách sạn, lao động nữ chủ yếu đảm nhiệm các vị trí có mức độ tiếp xúc trực tiếp cao với khách du lịch như lễ tân, buồng phòng và phục vụ. Chất lượng phục vụ, thái độ làm việc và sự sẵn sàng hỗ trợ khách của nhóm lao động này có ảnh hưởng trực tiếp đến trải nghiệm du lịch, hình ảnh điểm đến cũng như định hướng phát triển bền vững của du lịch biển. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu cho thấy lao động nữ trong ngành du lịch thường phải đối mặt với không ít hạn chế, bao gồm mức thu nhập chưa tương xứng, công việc thiếu ổn định, áp lực lao động cao, cơ hội thăng tiến hạn chế và khó khăn trong việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình [1], [2]. Những bất lợi này có thể tác động tiêu cực đến động lực, mức độ gắn kết và sự chủ động tham gia của lao động nữ vào các hoạt động hỗ trợ phát triển du lịch biển.

Các nghiên cứu trước đây đã tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực du lịch và vai trò của phụ nữ trong ngành dưới nhiều góc độ khác nhau, như

điều kiện làm việc, bất bình đẳng giới, sự hài lòng trong công việc và mức độ tham gia vào các hoạt động du lịch [3]-[6]. Tuy nhiên, các nghiên cứu về trao quyền cho phụ nữ trong lĩnh vực du lịch chủ yếu nhấn mạnh các yếu tố thể chế, điều kiện làm việc hoặc kết quả ở cấp tổ chức, trong khi cơ chế hình thành trao quyền từ các nguồn lực nhận thức và định hướng cá nhân như nhận thức về công việc và tinh thần khởi nghiệp, cũng như quá trình chuyên hóa trao quyền thành ý định hành vi thông qua sự tham gia thực tế, vẫn chưa được kiểm định đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh các cộng đồng ven biển đang phát triển.

Theo Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior – TPB), ý định được xem là tiền đề trực tiếp của hành vi và chịu ảnh hưởng của thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức về khả năng kiểm soát hành vi [7], [8]. Mặc dù TPB đã được vận dụng rộng rãi trong nghiên cứu hành vi du lịch, phần lớn các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào du khách hoặc cộng đồng cư dân địa phương nói chung, trong khi ý định hỗ trợ phát triển du lịch của lao động nữ trong ngành khách sạn vẫn chưa được quan tâm đầy đủ. Bên cạnh đó, việc áp dụng TPB trong nghiên cứu du lịch vẫn tồn tại một số hạn chế khi chưa xem xét đầy đủ các yếu tố tâm lý và bối cảnh xã hội của cá nhân. Trước hết, TPB chủ yếu nhấn mạnh các yếu tố nhận thức mang tính lý trí như thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi, trong khi chưa phản ánh đầy đủ các trạng thái tâm lý nội tại như cảm nhận về năng lực, ý nghĩa và quyền kiểm soát của cá nhân đối với hoạt động mà họ tham gia [9]. Ngoài ra, TPB tập trung vào ý định hành vi như yếu tố dự báo

hành vi, nhưng chưa xem xét đầy đủ mức độ tham gia thực tế của cá nhân trong các hoạt động và quá trình phát triển. Điều này có thể làm hạn chế khả năng giải thích hành vi trong những bối cảnh mà trải nghiệm, sự tham gia và tương tác xã hội đóng vai trò quan trọng, chẳng hạn như trong các hoạt động du lịch gắn với cộng đồng. Khi cảm nhận được năng lực, ý nghĩa và quyền kiểm soát đối với công việc, lao động nữ có xu hướng tham gia tích cực hơn vào các hoạt động du lịch; chính quá trình tham gia này giúp củng cố nhận thức về vai trò và lợi ích của du lịch, từ đó thúc đẩy ý định hỗ trợ phát triển du lịch theo hướng bền vững [10].

Xuất phát từ những khoảng trống này, nghiên cứu kỳ vọng đóng góp ở ba khía cạnh chính: (i) mở rộng Lý thuyết TPB bằng cách tích hợp trao quyền tâm lý và sự tham gia như những tiền đề hỗ trợ của ý định; (ii) xem xét sự tham gia của lao động nữ trong các hoạt động du lịch như một cơ chế trung gian giúp chuyển hóa trạng thái trao quyền tâm lý thành ý định hỗ trợ phát triển du lịch; và (iii) cung cấp cơ sở thực nghiệm phục vụ hoạch định chính sách và quản trị nguồn nhân lực du lịch biển theo định hướng bao trùm và bền vững tại khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ.

## 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

### 2.1. Nhận thức về công việc, tinh thần khởi nghiệp và trao quyền tâm lý của lao động nữ

Nhận thức về công việc phản ánh mức độ đánh giá của người lao động đối với ý nghĩa, giá trị và mức độ phù hợp của công việc đối với mục tiêu nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Theo mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham, nhận thức tích cực về công việc giúp gia tăng cảm giác tự chủ, trách nhiệm và động lực nội tại của người lao động [11]. Trong lĩnh vực du lịch, đặc biệt đối với lao động nữ, nhận thức tích cực về công việc không chỉ nâng cao sự hài lòng nghề nghiệp mà còn góp phần tăng cường sự gắn kết với tổ chức và cộng đồng địa phương.

Trong bối cảnh du lịch biển, khi lao động nữ nhận thức rõ vai trò và ý nghĩa xã hội của công việc, họ có xu hướng phát triển cảm giác làm chủ và tin tưởng vào năng lực cá nhân. Điều này tạo nền tảng cho sự chủ động trong công việc. Từ góc độ tâm lý – hành vi, tinh thần khởi nghiệp được xem là biểu hiện của sự chủ động, sẵn sàng đổi mới và chấp nhận rủi ro nhằm tạo ra giá trị [12]. Trong nghiên cứu này, tinh thần khởi nghiệp được tiếp cận như một đặc điểm tâm lý – hành vi phản ánh sự chủ động của lao động nữ trong việc cải thiện chất lượng dịch vụ và tích cực tham gia vào các hoạt động du lịch biển.

Những yếu tố nhận thức và đặc điểm tâm lý này có liên hệ chặt chẽ với trạng thái trao quyền tâm lý. Theo Spreitzer, trao quyền tâm lý phản ánh mức độ cá nhân cảm nhận được ý nghĩa công việc, năng lực thực hiện, quyền tự chủ trong ra quyết định và khả năng tạo ảnh hưởng đến kết quả công việc [13]. Nhiều nghiên cứu cho thấy trạng thái này không chỉ chịu tác động từ cơ chế quản lý mà còn được hình thành từ nhận thức và đặc điểm tâm lý của người lao động. Trong các ngành dịch vụ có cường độ tương tác cao như du lịch, khi lao động nữ cảm nhận được năng lực và quyền tự chủ trong công việc, họ có xu hướng làm việc chủ động hơn và sẵn sàng đóng góp cho các hoạt động phát triển du lịch [14], [15].

Từ các lập luận trên có thể cho rằng, khi phụ nữ có nhận thức tích cực về công việc và thể hiện tinh thần khởi nghiệp, họ có xu hướng cảm nhận mạnh mẽ hơn về năng lực cá nhân, quyền tự chủ và ý nghĩa công việc, qua đó gia tăng mức độ trao quyền tâm lý. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết sau:

*Giả thuyết H1a: Nhận thức về công việc của phụ nữ có tác động tích cực đến trao quyền tâm lý của phụ nữ.*

*Giả thuyết H1b: Tinh thần khởi nghiệp của phụ nữ có tác động tích cực đến trao quyền tâm lý của phụ nữ.*

### 2.2. Trao quyền tâm lý, sự tham gia vào hoạt động du lịch biển và ý định hỗ trợ phát triển

#### 2.2.1. Trao quyền tâm lý và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển

Trong các nghiên cứu về du lịch bền vững và du lịch cộng đồng, trao quyền tâm lý được xem là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự tham gia tích cực của các bên liên quan, trong đó có người lao động trong ngành du lịch [16]. Đối với lao động nữ làm việc tại các khách sạn ven biển, trạng thái này có thể gia tăng sự tự tin, trách nhiệm nghề nghiệp và động lực đóng góp cho các hoạt động phát triển du lịch.

Theo TPB, ý định được xem là yếu tố dự báo trực tiếp và có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến hành vi [3]. Mặc dù trao quyền tâm lý không phải là một cấu phần trực tiếp của TPB, nhiều nghiên cứu cho rằng trạng thái này có thể củng cố cảm nhận về năng lực, quyền tự chủ và khả năng tạo ảnh hưởng của cá nhân, từ đó thúc đẩy hình thành ý định hành vi tích cực [17]. Khi phụ nữ cảm nhận mình có năng lực và có tiếng nói trong công việc, họ có xu hướng hình thành thái độ tích cực hơn và sẵn sàng hỗ trợ các hoạt động phát triển du lịch [10], [14].

Các bằng chứng thực nghiệm cũng cho thấy trao quyền tâm lý có mối quan hệ tích cực với ý định và hành vi hỗ trợ trong các ngành dịch vụ. Đặc biệt, trong môi trường làm việc có tính tương tác cao như khách sạn, trao quyền tâm lý giúp nâng cao mức độ gắn kết và khuyến khích lao động nữ tham gia tích cực hơn vào các hoạt động liên quan đến phát triển du lịch biển [10], [17]-[20]. Đối với phụ nữ làm việc trong các khách sạn ven biển, trao quyền tâm lý còn góp phần giảm các rào cản tâm lý – xã và thúc đẩy họ tham gia vào các hoạt động bảo vệ tài nguyên biển, nâng cao chất lượng dịch vụ và quảng bá hình ảnh điểm đến [21]. Vì vậy, trao quyền cho phụ nữ ngày càng được xem là công cụ quan trọng thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển du lịch bền vững [17].

Trên cơ sở các lập luận lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm nêu trên, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H2a: Trao quyền tâm lý của phụ nữ có tác động tích cực đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của phụ nữ.*

### 2.2.2. Tham gia hoạt động du lịch biển và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển

Sự tham gia vào các hoạt động du lịch được hiểu là mức độ mà cá nhân trực tiếp hoặc gián tiếp đóng góp vào các hoạt động liên quan đến vận hành, phát triển và quản lý du lịch tại địa phương, thông qua vai trò nghề nghiệp hoặc các hoạt động gắn với công việc và cộng đồng [22]. Trong nghiên cứu này, sự tham gia của phụ nữ được tiếp cận dưới góc độ nghề nghiệp và xã hội, bao gồm thực hiện công việc dịch vụ, tham gia các hoạt động bảo vệ môi trường biển, quảng bá điểm đến, hỗ trợ cộng đồng và đóng góp ý kiến cho các hoạt động phát triển du lịch.

Theo Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory), cá nhân có xu hướng ủng hộ và tham gia tích cực vào các hoạt động mang lại lợi ích cho bản thân và cộng đồng [23]. Do đó, khi lao động nữ tham gia vào các hoạt động du lịch biển, họ có cơ hội tích lũy kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và cải thiện thu nhập. Những lợi ích và trải nghiệm tích cực này có thể củng cố thái độ thuận lợi và gia tăng mức độ sẵn sàng hỗ trợ phát triển du lịch trong tương lai.

Bên cạnh đó, sự tham gia thường xuyên còn giúp lao động nữ hiểu rõ hơn vai trò của du lịch đối với phát triển kinh tế – xã hội địa phương và giá trị của việc bảo vệ tài nguyên biển. Khi mức độ tham gia tăng lên, lao động nữ có xu hướng hình thành ý định mạnh mẽ hơn trong việc hỗ trợ các hoạt động phát triển du lịch biển thông qua nâng

cao chất lượng dịch vụ, cải thiện hình ảnh điểm đến và lan tỏa các giá trị tích cực đến du khách [16], [21], [24], [25].

Từ các lập luận trên, nghiên cứu đề xuất giả thuyết sau:

*Giả thuyết H2b: Tham gia hoạt động du lịch biển của phụ nữ có tác động tích cực đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của phụ nữ.*

### 2.3. Vai trò trung gian của tham gia hoạt động du lịch biển

Theo TPB và các nghiên cứu về trao quyền cộng đồng, tham gia hoạt động được xem là cơ chế trung gian quan trọng liên kết các yếu tố nhận thức, trạng thái tâm lý và ý định hành vi của cá nhân trong bối cảnh phát triển du lịch bền vững [3], [22], [26], [27]. Mức độ tham gia phản ánh việc các yếu tố tâm lý được chuyển hóa thành trải nghiệm thực tiễn, từ đó hình thành và củng cố ý định hành vi.

Đối với phụ nữ ven biển, nhận thức tích cực về công việc, tinh thần khởi nghiệp và trao quyền tâm lý có thể chưa trực tiếp dẫn đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển nếu thiếu sự tham gia thực tế. Việc tham gia vào các hoạt động du lịch biển giúp phụ nữ gia tăng kinh nghiệm, nhận thức lợi ích và trách nhiệm xã hội, qua đó thúc đẩy ý định tiếp tục ủng hộ và phát triển du lịch địa phương. Do đó, nghiên cứu kỳ vọng tham gia hoạt động du lịch biển đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các yếu tố tâm lý – nhận thức và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển. Các giả thuyết được đề xuất như sau:

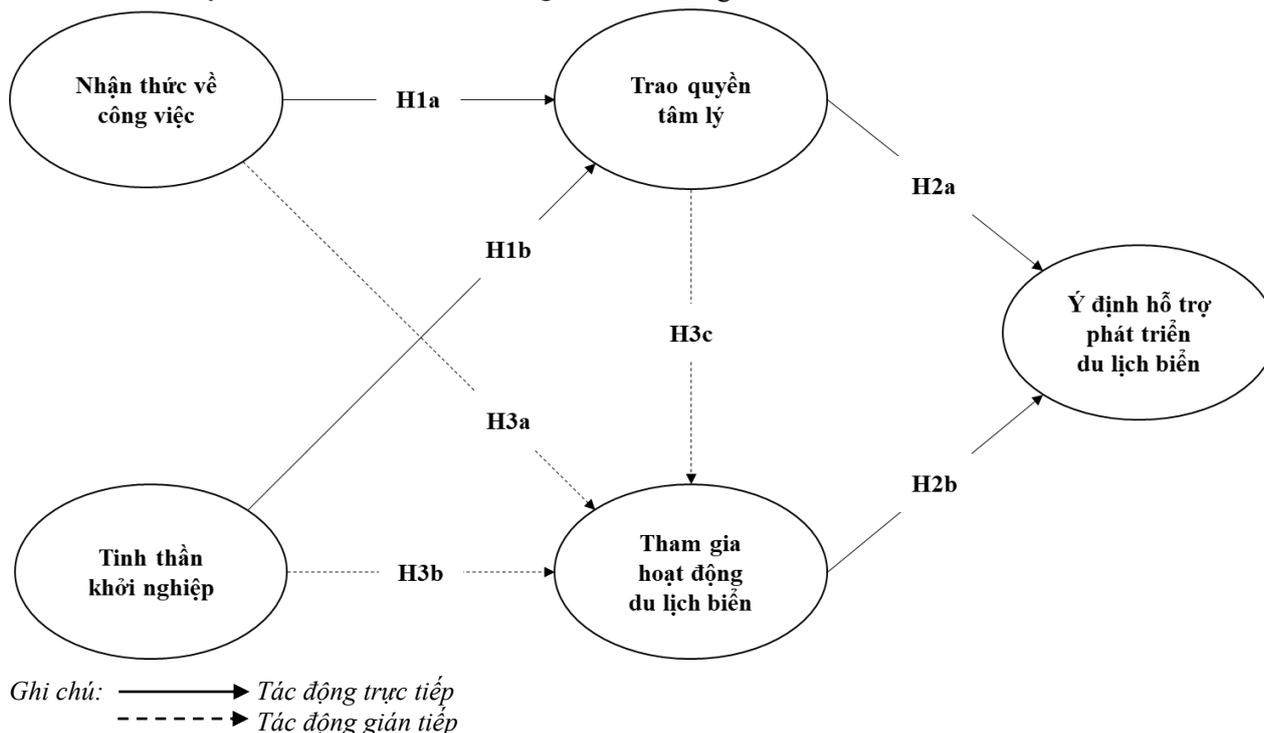
*Giả thuyết H3a: Tham gia hoạt động du lịch biển đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức về công việc của phụ nữ và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của phụ nữ.*

*Giả thuyết H3b: Tham gia hoạt động du lịch biển đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa tinh thần khởi nghiệp của phụ nữ và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của phụ nữ.*

*Giả thuyết H3c: Tham gia hoạt động du lịch biển đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa trao quyền tâm lý cho phụ nữ và ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của phụ nữ.*

Dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước, nghiên cứu này xây dựng khung nghiên cứu nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ, trong đó nhấn mạnh vai trò của trao quyền tâm lý và sự tham gia vào các hoạt động du lịch biển. Khung nghiên cứu đề xuất các mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa các biến nhằm làm rõ cơ

chế hình thành ý định hỗ trợ của lao động nữ đang làm việc tại các khách sạn.



Hình 1. Khung nghiên cứu đề xuất.

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ đối tượng là lao động nữ đang làm việc tại các khách sạn thuộc khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ, Việt Nam. Để bảo đảm tính đại diện và phù hợp với mục tiêu nghiên cứu, phương pháp chọn mẫu phân tầng và có chủ đích được áp dụng. Sáu tỉnh ven biển trong khu vực được sử dụng làm các tầng địa lý, trong khi chọn mẫu có chủ đích tập trung vào những lao động nữ đang đảm nhiệm các vị trí công việc khác nhau trong khách sạn, từ đó phản ánh đa dạng quan điểm và trải nghiệm của lao động nữ trong lĩnh vực du lịch biển.

Quá trình khảo sát được tiến hành trong khoảng thời gian từ tháng 5 đến tháng 6 năm 2025 thông qua hai hình thức: khảo sát trực tiếp và khảo sát trực tuyến. Việc kết hợp hai hình thức khảo sát nhằm gia tăng tỷ lệ phản hồi và giảm thiểu sai lệch trong thu thập dữ liệu. Kết quả kiểm định ban đầu cho thấy không tồn tại sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai hình thức khảo sát, do đó dữ liệu được gộp chung để phân tích. Tổng cộng 450 bảng hỏi được phát ra, thu về 396 phản hồi hợp lệ. Quy mô mẫu này vượt mức tối thiểu 384 quan sát cần thiết đối với tổng thể lớn với mức độ tin cậy 95%. Các bảng hỏi của người lao động có thời gian làm việc dưới ba tháng hoặc không vượt qua các câu hỏi kiểm tra mức độ chú ý bị loại khỏi mẫu nhằm bảo đảm yêu cầu về kinh nghiệm nghề nghiệp và chất lượng dữ liệu.

#### 3.2. Đo lường

Các thang đo về nhận thức đối với công việc, tinh thần khởi nghiệp và trao quyền tâm lý được kế thừa từ nghiên cứu của Abou-Shouk và cộng sự, trong khi thang đo sự tham gia vào các hoạt động du lịch được tham khảo từ Elshaer và cộng sự [14], [17]. Biến ý định hỗ trợ phát triển du lịch bền vững được đo lường bằng bảy biến quan sát được điều chỉnh từ Man Cheng và cộng sự, nhằm phản ánh toàn diện các khía cạnh khác nhau của thái độ đối với phát triển bền vững [28].

Tất cả các biến nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 = Rất không đồng ý đến 5 = Rất đồng ý. Các thang đo được điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh du lịch biển tại Việt Nam, thông qua quy trình gồm: rà soát tính phù hợp về mặt khái niệm, dịch thuật và dịch ngược nhằm bảo toàn ý nghĩa gốc, tham vấn ý kiến của các chuyên gia song ngữ, chỉnh sửa các mục diễn đạt chưa rõ ràng và mã hóa ngược một số biến quan sát nhằm hạn chế thiên lệch xu hướng đồng ý. Quy trình này góp phần nâng cao độ tin cậy và giá trị đo lường của các thang đo.

#### 3.3. Phân tích dữ liệu

Mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (PLS-SEM) được áp dụng thông qua phần mềm SmartPLS 4.0 để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. PLS-SEM được lựa chọn do phù hợp với nghiên cứu mang tính khám phá, mô hình phức tạp có cả biến phản ánh và biến

hình thành, cũng như không đòi hỏi dữ liệu phân phối chuẩn [29].

Để bảo đảm độ chặt chẽ phương pháp, nghiên cứu tiến hành phân tích theo hai giai đoạn. Thứ nhất, mô hình đo lường được đánh giá thông qua các chỉ số độ tin cậy và giá trị của thang đo. Trong đó, Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR) được áp dụng để đánh giá tính nhất quán nội tại của thang đo, trong khi AVE được sử dụng nhằm kiểm định giá trị hội tụ. Chỉ số HTMT được lựa chọn để đánh giá giá trị phân biệt do có độ nhạy và độ tin cậy cao hơn so với các tiêu chí truyền thống. Thứ hai, mô hình cấu trúc được kiểm định dựa trên hệ số đường dẫn, giá trị phương sai được giải thích ( $R^2$ ). Đồng thời, Bootstrapping với 10.000 mẫu lặp được áp dụng nhằm ước lượng sai số chuẩn và kiểm định ý nghĩa thống kê của các hệ số đường dẫn trong điều kiện dữ liệu không phân phối chuẩn [30]. Kết quả phân tích sức mạnh thống kê cho thấy quy mô mẫu đáp ứng yêu cầu kiểm định các giả thuyết nghiên cứu [29].

## 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 4.1. Thống kê mô mẫu nghiên cứu

Bảng 1 trình bày thông tin khái quát về đặc điểm mẫu khảo sát. Kết quả cho thấy 57,32% số phụ nữ tham gia có trình độ từ đại học trở lên, phản ánh mặt bằng học vấn khá cao của mẫu nghiên cứu. Xét theo độ tuổi, nhóm 28–37 chiếm tỷ lệ lớn nhất (31,06%), cho thấy lực lượng lao động nữ chủ yếu thuộc nhóm tuổi trẻ và trung niên. Về môi trường làm việc, đa số người được hỏi đang

công tác tại các khách sạn đạt tiêu chuẩn 3 sao (45,71%). Xét theo địa bàn cư trú, phụ nữ sinh sống tại Đà Nẵng (23,23%) và Khánh Hòa (16,67%) chiếm tỷ trọng cao hơn so với các địa phương còn lại.

### 4.2. Kiểm định mô hình đo lường

Kết quả kiểm định mô hình đo lường được tổng hợp trong Bảng 2 cho thấy các thang đo sử dụng trong nghiên cứu đạt mức độ phù hợp cần thiết. Các hệ số tải của biến quan sát đều có giá trị lớn hơn 0,7 và có ý nghĩa thống kê, cho thấy mức độ liên hệ chặt chẽ giữa biến quan sát và các khái niệm tiềm ẩn tương ứng. Ngoài ra, hệ số Cronbach's Alpha của các cấu trúc dao động trong khoảng từ 0,855 đến 0,921, phản ánh độ nhất quán nội tại tốt của các thang đo. Bên cạnh đó, độ tin cậy tổng hợp (CR) đều vượt mức 0,9, trong khi giá trị AVE nằm trong khoảng từ 0,653 đến 0,775, cho thấy mức độ giải thích phương sai của các biến tiềm ẩn là thỏa đáng. Các kết quả này cho thấy mô hình đo lường đạt độ tin cậy và giá trị hội tụ, đáp ứng yêu cầu cho các phân tích tiếp theo.

Bảng 3 trình bày kết quả đánh giá giá trị phân biệt giữa các khái niệm nghiên cứu thông qua chỉ số HTMT. Kết quả cho thấy hầu hết các hệ số HTMT đều thấp hơn ngưỡng 0,85, phản ánh sự phân biệt rõ ràng giữa các cấu trúc trong mô hình và không ghi nhận hiện tượng trùng lặp trong đo lường [29]. Nhìn chung, các thang đo trong nghiên cứu đảm bảo giá trị phân biệt theo các tiêu chí được chấp nhận trong nghiên cứu định lượng.

**Bảng 1.** Thống kê mô tả mẫu (n = 396).

<i>Tuổi</i>		<i>Trình độ giáo dục</i>	
18–27	22,98%	Dưới Trung học phổ thông	10,61%
28–37	31,06%	Trung học phổ thông	16,92%
38–47	27,27%	Cao đẳng/Trung cấp nghề	15,15%
≥ 48	18,69%	Đại học hoặc sau đại học	57,32%
<i>Loại khách sạn</i>		<i>Nơi cư trú*</i>	
1-2 sao	28,03%	Đà Nẵng	23,23%
3 sao	45,71%	Quảng Ngãi	5,3%
4-5 sao	26,26%	Quảng Nam	12,63%
<i>Vị trí công việc</i>		Bình Định	11,87%
Lễ tân	19,44%	Phú Yên	9,09%

Buồng phòng	29,29%	Khánh Hòa	16,67%
Nhà hàng	35,10%	Ninh Thuận	8,08%
Quản lý – Hỗ trợ	16,16%	Bình Thuận	11,87%

*Ghi chú: Nơi cư trú được xác định theo tên các đơn vị hành chính cấp tỉnh trước khi sáp nhập.*

**Bảng 2.** Kết quả kiểm định mô hình đo lường.

<b>Biến</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Hệ số tải</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>CR</b>	<b>AVE</b>
<b><i>Nhận thức về công việc của phụ nữ (NTCV)</i></b>			0,894	0,897	0,919	0,653
NTCV1	Phụ nữ được chấp nhận làm việc trong ngành du lịch.	0,835				
NTCV2	Việc phụ nữ làm du lịch không trái với văn hóa và truyền thống của địa phương.	0,827				
NTCV3	Phụ nữ được chấp nhận làm việc trong cơ quan nhà nước về du lịch hơn là làm việc cho doanh nghiệp du lịch tư nhân.	0,803				
NTCV4	Phụ nữ làm việc trong ngành du lịch sẽ ảnh hưởng không tốt đến gia đình*.	0,797				
NTCV5	Một số công việc trong du lịch phù hợp với phụ nữ hơn nam giới.	0,790				
NTCV6	Phụ nữ bị phân đối khi làm việc trong ngành du lịch*.	0,795				
<b><i>Tình thần khởi nghiệp của phụ nữ (TTKN)</i></b>			0,855	0,861	0,912	0,775
TTKN1	Phụ nữ được khuyến khích tự kinh doanh, khởi nghiệp trong lĩnh vực du lịch.	0,851				
TTKN2	Phụ nữ được ủng hộ và tạo điều kiện tham gia hoạt động du lịch.	0,899				
TTKN3	Phụ nữ có cơ hội tham gia thị trường du lịch và bán các sản phẩm/dịch vụ địa phương.	0,890				
<b><i>Trao quyền tâm lý cho phụ nữ (TQTL)</i></b>			0,858	0,860	0,904	0,702
TQTL1	Tôi tự hào là cư dân của một địa phương có du lịch biển.	0,835				
TQTL2	Tôi tự hào được chia sẻ nền văn hóa độc đáo của địa phương mình với khách du lịch.	0,812				
TQTL3	Tôi xây dựng lòng tự trọng và sự độc lập thông qua du lịch biển.	0,872				
TQTL4	Tôi không cảm thấy đặc biệt khi du khách đến để trải nghiệm những nét độc đáo của địa phương tôi*.	0,830				
<b><i>Tham gia hoạt động du lịch của phụ nữ (TGDL)</i></b>			0,901	0,902	0,926	0,716

TGDL1	Tôi cảm thấy hài lòng khi tham gia các hoạt động du lịch.	0,855				
TGDL2	Tôi cho rằng các hoạt động du lịch là quan trọng.	0,837				
TGDL3	Tôi cảm thấy vui khi việc tham gia các hoạt động du lịch không hiệu quả*.	0,842				
TGDL4	Tôi cảm thấy hơi bối rối khi phải lựa chọn giữa nhiều hoạt động du lịch khác nhau.	0,862				
TGDL5	Việc lựa chọn một hoạt động du lịch là khá phức tạp.	0,834				
<b>Ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển (PTDL)</b>			0,921	0,924	0,937	0,680
PTDL1	Tôi sẽ hỗ trợ phát triển du lịch biển tại địa phương.	0,866				
PTDL2	Tôi ủng hộ việc phát triển các sáng kiến du lịch biển.	0,750				
PTDL3	Tôi sẽ hỗ trợ quy hoạch và phát triển du lịch biển tại địa phương trong khả năng của mình.	0,868				
PTDL4	Tôi sẽ tham gia vào các hoạt động giao lưu văn hóa giữa người dân địa phương và du khách.	0,853				
PTDL5	Tôi ủng hộ các sáng kiến quy hoạch và phát triển du lịch biển tại địa phương.	0,801				
PTDL6	Tôi sẽ tuân thủ các quy định về môi trường để giảm thiểu tác động tiêu cực của du lịch biển.	0,796				
PTDL7	Tôi không muốn tham gia vào việc thúc đẩy giáo dục môi trường và bảo tồn tại địa phương*.	0,832				

Ghi chú: \*: Mã hóa ngược; Tất cả các hệ số tải đều là ước tính chuẩn hóa và có ý nghĩa thống kê ở mức 95%; Giá trị ngưỡng quan trọng đối với AVE = 0,50; CR = 0,70; và hệ số Cronbach's Alpha = 0,70.

**Bảng 3.** Kiểm tra tính hợp lệ phân biệt bằng tiêu chí HTMT.

	NTCV	PTDL	TGDL	TQTL	TTKN	NTCV	PTDL	TGDL	TQTL	TTKN
<b>NTCV</b>	<b>0,808</b>									
<b>PTDL</b>	0,242	<b>0,825</b>				0,267				
<b>TGDL</b>	0,243	0,410	<b>0,846</b>			0,271	0,448			
<b>TQTL</b>	0,262	0,381	0,273	<b>0,838</b>		0,295	0,424	0,308		
<b>TTKN</b>	0,122	0,561	0,232	0,276	<b>0,880</b>	0,135	0,632	0,263	0,320	

Ghi chú: Các ô màu xám nhạt thể hiện tiêu chí Fornell–Larcker; các ô màu xám đậm thể hiện chỉ số HTMT. Căn bậc hai của AVE được trình bày in đậm trên đường chéo, trong khi các hệ số tương quan giữa các biến được trình bày ngoài đường chéo.

**Bảng 4.** Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc.

Giả thuyết	Sự tương quan	Hệ số đường dẫn	Giá trị p	Giá trị t	Khoảng tin cậy	Độ lệch khoảng tin cậy	f <sup>2</sup>	Quyết định
H <sub>1a</sub>	NTCV → TQTL	0,232	0,000	4,515	0,130; 0,334	0,126; 0,327	0,061	Chấp nhận
H <sub>1b</sub>	TTKN → TQTL	0,247	0,000	5,079	0,152; 0,343	0,146; 0,337	0,069	Chấp nhận
H <sub>2a</sub>	TQTL → PTDL	0,291	0,000	6,164	0,198; 0,384	0,192; 0,377	0,104	Chấp nhận
H <sub>2b</sub>	TGDL → PTDL	0,331	0,000	7,303	0,241; 0,417	0,235; 0,413	0,135	Chấp nhận
H <sub>3a</sub>	NTCV → TGDL → PTDL	0,058	0,002	3,125	0,025; 0,098	0,024; 0,097		Chấp nhận
H <sub>3b</sub>	TTKN → TGDL → PTDL	0,053	0,012	2,500	0,018; 0,099	0,018; 0,099		Chấp nhận
H <sub>3c</sub>	TQTL → TGDL → PTDL	0,061	0,001	3,216	0,024; 0,098	0,027; 0,100		Chấp nhận

Biến nội sinh	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> hiệu chỉnh	Q <sup>2</sup>
TGDL	0,130	0,123	0,090
PTDL	0,247	0,243	0,162

Ghi chú: n = 10.000 mẫu con; p-vlaue dựa trên t[10.000], kiểm định một đuôi (One-tailed test); Khoảng tin cậy 95% (Bootstrapping).

### 4.3. Kiểm định mô hình cấu trúc

Sau khi ước lượng mô hình, ý nghĩa thống kê của các mối quan hệ giả thuyết được đánh giá thông qua các hệ số đường dẫn, đồng thời xem xét mức độ ảnh hưởng và năng lực giải thích của mô hình đối với các cấu trúc nội sinh. Trong nghiên cứu này, kiểm định Bootstrap được thực hiện với kiểm định một phía (one-tailed test), do tất cả các giả thuyết đều được xây dựng theo hướng tác động dương rõ ràng trên cơ sở các lập luận lý thuyết và bằng chứng từ các nghiên cứu trước.

Kết quả được trình bày trong Bảng 4 cho thấy mô hình cấu trúc đạt mức độ phù hợp và ổn định, cung cấp bằng chứng thực nghiệm nhất quán cho các mối quan hệ được đề xuất. Cụ thể, tất cả các đường dẫn trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê, với giá trị p nhỏ hơn hoặc bằng 0,005 và các khoảng tin cậy Bootstrap 95% không bao hàm giá trị 0, cho thấy các ước lượng đạt độ tin cậy cao. Trên cơ sở đó, các giả thuyết H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>2a</sub> và H<sub>2b</sub> đều được chấp nhận.

Kết quả cho thấy nhận thức về công việc và tinh thần khởi nghiệp đều tác động tích cực đến trao quyền tâm lý. Mặc dù mức độ ảnh hưởng của hai yếu tố này khá tương đồng, tinh thần khởi nghiệp thể hiện tác động nhỉnh hơn, cho thấy yếu tố chủ động và định hướng đổi mới trong công việc có vai trò quan trọng trong việc gia tăng cảm nhận năng lực và quyền tự chủ của phụ nữ trong môi trường du lịch. Đáng chú ý, trong số các yếu tố tác động trực tiếp đến ý định hỗ trợ phát triển du

lịch biển, mức độ tham gia vào các hoạt động du lịch biển thể hiện ảnh hưởng mạnh nhất, với kích thước hiệu ứng f<sup>2</sup> ở mức trung bình (β = 0,331; f<sup>2</sup> = 0,135). Kết quả này cho thấy trải nghiệm tham gia thực tiễn đóng vai trò quan trọng hơn so với trao quyền tâm lý trong việc hình thành ý định hỗ trợ phát triển du lịch. tác động của trao quyền tâm lý trở nên rõ rệt hơn khi gắn với sự tham gia thực tế vào hoạt động du lịch.

Bên cạnh các tác động trực tiếp, phân tích cũng ghi nhận vai trò trung gian đáng kể của việc tham gia các hoạt động du lịch biển. Theo đó, các giả thuyết H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub> và H<sub>3c</sub> đều được ủng hộ, trong đó chuỗi tác động TQTL → TGDL → PTDL cho thấy hiệu ứng gián tiếp mạnh nhất (β = 0,061; p < 0,001). Những phát hiện thu được khẳng định rằng tham gia hoạt động du lịch biển đóng vai trò cầu nối quan trọng, liên kết các yếu tố nhận thức, tinh thần khởi nghiệp và trao quyền tâm lý với ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển.

Xét về mức độ giải thích của mô hình, các giá trị R<sup>2</sup> hiệu chỉnh cho thấy mô hình có khả năng giải thích ở mức trung bình (0,243) đối với PTDL và ở mức chấp nhận được (0,123) đối với TGDL. Điều này hàm ý rằng bên cạnh các yếu tố được xem xét trong nghiên cứu, ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ có thể còn chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố bối cảnh khác như môi trường tổ chức hoặc đặc điểm cộng đồng địa phương. Đồng thời, các chỉ số Q<sup>2</sup> đều mang giá trị dương, cho thấy mô hình có năng lực dự báo

phù hợp và củng cố tính tin cậy của kết quả phân tích.

## 5. THẢO LUẬN

### 5.1. Đóng góp lý thuyết

Thứ nhất, kết quả nghiên cứu cho thấy nhận thức về công việc và tinh thần khởi nghiệp có tác động tích cực đến trao quyền tâm lý của phụ nữ. Phát hiện này củng cố lập luận của Spreitzer về cơ chế hình thành trao quyền tâm lý, đồng thời mở rộng các nghiên cứu trước đây vốn tập trung vào hiệu quả tổ chức và ý định khởi nghiệp sang bối cảnh trao quyền và phát triển du lịch bền vững [11]-[13]. Tuy nhiên, một số nghiên cứu cho rằng nhận thức tích cực về công việc không phải lúc nào cũng dẫn đến cảm nhận trao quyền nếu môi trường tổ chức thiếu cơ chế hỗ trợ hoặc quyền tự chủ thực sự cho người lao động. Điều này cho thấy trao quyền tâm lý không chỉ phụ thuộc vào nhận thức cá nhân mà còn chịu ảnh hưởng đáng kể từ các yếu tố tổ chức như phong cách lãnh đạo và văn hóa tổ chức [31], [32].

Thứ hai, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho thấy trao quyền tâm lý giữ vai trò then chốt trong việc thúc đẩy ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ. Việc gia tăng cảm nhận về quyền tự chủ, năng lực và ý nghĩa công việc giúp phụ nữ chuyển từ vị thế thực hiện công việc thụ động sang chủ động tham gia và ủng hộ các mục tiêu phát triển bền vững, qua đó mở rộng các nghiên cứu về trao quyền từ lĩnh vực quản trị tổ chức sang du lịch biển [27]. Bên cạnh đó, các nghiên cứu gần đây cũng nhấn mạnh rằng trao quyền cần được tiếp cận theo hướng đa chiều, bao gồm trao quyền xã hội và trao quyền chính trị. Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy sự kết hợp giữa các dạng trao quyền này có thể nâng cao vai trò, tiếng nói và mức độ tham gia của phụ nữ trong phát triển du lịch bền vững [10], [14], [27].

Thứ ba, nghiên cứu làm rõ rằng các yếu tố nhận thức và tâm lý chỉ được chuyển hóa thành ý định hành vi khi gắn với mức độ tham gia thực tế của phụ nữ vào các hoạt động du lịch biển. Phát hiện này góp phần phát triển quan điểm coi sự tham gia không chỉ là kết quả, mà còn là cơ chế trung gian động kết nối nhận thức, trạng thái tâm lý và ý định hành vi trong phát triển du lịch bền vững [17], [22], [26].

Cuối cùng, bằng cách đặt lao động nữ vào trung tâm phân tích, nghiên cứu khẳng định rằng ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển được hình thành thông qua quá trình tương tác giữa nhận thức, trao quyền tâm lý và sự tham gia, qua đó đóng góp vào các nghiên cứu về giới và du lịch bền

vững trong bối cảnh cộng đồng ven biển đang chuyển đổi.

### 5.2. Hàm ý chính sách

Thứ nhất, các cơ quan quản lý nhà nước về du lịch cần ưu tiên nâng cao năng lực nghề nghiệp và mức độ tham gia thực chất của lao động nữ thông qua các chương trình đào tạo phù hợp với đặc thù công việc trong du lịch biển, đồng thời tăng cường ghi nhận giá trị xã hội và nghề nghiệp của phụ nữ nhằm củng cố nền tảng trao quyền tâm lý.

Thứ hai, việc khẳng định vai trò trung tâm của trao quyền tâm lý hàm ý rằng chính sách phát triển du lịch cần tạo điều kiện để lao động nữ được trao quyền tự chủ cao hơn, tham gia vào các quyết định liên quan đến công việc và được ghi nhận đóng góp một cách rõ ràng, từ đó tăng cường sự gắn kết và các hành vi ủng hộ phát triển du lịch biển bền vững.

Thứ ba, do sự tham gia giữ vai trò trung gian then chốt, chính quyền địa phương cần mở rộng các kênh và cơ chế để phụ nữ tham gia trực tiếp vào các hoạt động du lịch và quản trị cộng đồng, như tổ chức nghề nghiệp, hợp tác xã du lịch, mô hình du lịch dựa vào cộng đồng và các diễn đàn đối thoại chính sách, nhằm thúc đẩy sự chuyển hóa từ nhận thức và trao quyền sang hành vi hỗ trợ thực tế.

## 6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã làm sáng tỏ cơ chế hình thành ý định hỗ trợ phát triển du lịch biển của lao động nữ trong bối cảnh cộng đồng ven biển, qua đó cho thấy nhận thức về công việc và tinh thần khởi nghiệp không chỉ tác động trực tiếp đến trao quyền tâm lý mà còn gián tiếp thúc đẩy ý định hành vi thông qua sự tham gia vào các hoạt động du lịch biển. Kết quả khẳng định trao quyền tâm lý là một quá trình mang tính động, chỉ thực sự phát huy vai trò khi gắn liền với mức độ tham gia thực tế và có ý nghĩa của phụ nữ, đồng thời nhấn mạnh sự tham gia như một cơ chế trung gian quan trọng kết nối các yếu tố nhận thức, tâm lý và ý định hành vi trong phát triển du lịch bền vững.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu góp phần mở rộng các tiếp cận về ý định hành vi, đặc biệt là TPB, bằng cách làm rõ vai trò hỗ trợ của trao quyền tâm lý và sự tham gia bên cạnh các yếu tố truyền thống; về thực tiễn, kết quả cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng các chính sách phát triển du lịch biển theo hướng bao trùm và nhạy cảm giới.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế cần được thừa nhận. Thứ nhất, mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp có chủ đích và chỉ tập trung vào lao động nữ làm việc tại các khách sạn ở khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ, nên tính đại diện và khả năng khái quát hóa còn hạn chế. Thứ hai, mô hình chưa xem xét các biến kiểm soát liên quan đến đặc điểm nhân khẩu học hoặc vị trí công việc, đồng thời chưa thực hiện các kiểm định bổ trợ như kiểm định độ bền vững của mô hình hay so sánh với mô hình thay thế. Thứ ba, giá trị  $R^2$  của biến phụ thuộc chính ở mức trung bình cho thấy mô hình mới giải thích được một phần vừa phải của ý định hỗ trợ phát triển du lịch. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng phạm vi và đối tượng khảo sát, bổ sung các biến kiểm soát, thực hiện các kiểm định phương pháp cần thiết và xem xét thêm các yếu tố bối cảnh nhằm nâng cao khả năng khái quát hóa và giá trị giải thích của mô hình.

### Lời cảm ơn

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. T. Tristanti, I. D. A. Nurhaeni, M. Mulyanto, and R.D. Sakuntalawati, "The role of women in tourism: A systematic literature review", *KnE Social Sciences*, pp. 545-554, 2022. doi.org/10.18502/kss.v7i5.10576
2. L. Ferguson, and D.M. Alarcon, "Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice", *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 23, no. 3, pp. 401-416, 2015. doi.org/10.1080/09669582.2014.957208
3. Trần Thị Trương, "Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Ngãi", *Tạp chí Khoa học và Công nghệ-Đại học Đà Nẵng*, vol. 2, no. 111, pp. 134-140, 2017.
4. Phan Thị Hồng Giang, "Nhận diện một số đặc điểm của lao động nữ trong hoạt động du lịch", *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 226, no. 08, pp. 416-424, 2021. doi.org/10.34238/tnu-jst.4633
5. F. Akosa, S.S. Huang, H.A. Abadi, and J. Wen, "Career research in hospitality and tourism: an integrated framework and pathways for empirical validation", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, vol. 63, pp. 259-274, 2025. doi.org/10.1016/j.jhtm.2025.05.003
6. J.M. Saber, and K. Kamaruddin, "A Bibliometric Analysis of Training, Competencies, and Job Readiness in the Hotel and Tourism Industry: Trends and Future Directions", *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, vol. 9, no. 14, pp. 282-297, 2025. doi.org/10.47772/IJRISS.2025.914MG0023.
7. Ajzen, "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991. doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T
8. K. Shen, and H. Shen, "Chinese traditional village residents' behavioural intention to support tourism: an extended model of the theory of planned behavior", *Tourism Review*, vol. 76, no. 2, pp. 439-459, 2021. doi.org/10.1108/TR-11-2019-0451
9. K. Esfandiar, and A. Hadinejad (Hana), "A critical review of the theory of planned behaviour in tourism research", *Current Issues in Tourism*, pp. 1-15, 2025. doi.org/10.1080/13683500.2025.2522246
10. I. Elshaer, M. Moustafa, A.E. Sobaih, M. Aliedan, and A.M.S. Azazz, "The impact of women's empowerment on sustainable tourism development: Mediating role of tourism involvement", *Tourism Management Perspectives*, vol. 38, pp. 1-12, 2021. doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100815
11. J.R. Hackman, and G.R. Oldham, "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 16, no. 2, pp. 250-279, 1976. doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7
12. G.T. Lumpkin, and G.G. Dess. Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, vol. 21, no. 1, pp. 135-172, 1996. doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568
13. G.M. Spreitzer. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, vol. 38, no. 5, pp. 1442-1465, 1995. doi.org/10.5465/256865
14. M.A. Abou-Shouk, M.T. Manna, and A.M. Elbaz. Women's empowerment and tourism development: A cross-country study. *Tourism Management Perspectives*, vol. 37, 2021. doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100782
15. K. Rezaei-Moghaddam, M. Fatemi, M. Ghafouri, and M. Golkarfard. Entrepreneurship as a driver of rural women's empowerment in Iran. *Scientific Reports*, vol. 15, no. 1, 2025. doi.org/10.1038/s41598-025-25955-9
16. R. Scheyvens. Ecotourism and the empowerment of local communities. *Tourism Management*, vol. 20, no. 2, pp. 245-249, 1999. doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00069-7
17. K.K. Eluwole, C. Banga, T.T. Lasisi, A. Ozturen, and H. Kili, "Understanding residents' empowerment and community attachment in festival tourism: The case of Victoria Falls", *Journal of Destination Marketing and Management*, vol. 23, 2022. doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100674

18. A.N. Kimbu, and M.Z. Ngoasong. Women as vectors of social entrepreneurship. *Annals of Tourism Research*, vol. 60, pp. 63-79, 2016. doi.org/10.1016/j.annals.2016.06.002
19. R. Nunkoo, S.L. Smith, and H. Ramkissoon, "Residents' attitudes to tourism: A longitudinal study of 140 articles from 1984 to 2010", *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 21, no. 1, pp. 5-25, 2013. doi.org/10.1080/09669582.2012.673621
20. S.M. Rasoolimanesh, C.M. Ringle, M. Jaafar, and T. Ramayah, "Urban vs. rural destinations: Residents' perceptions, community participation and support for tourism development", *Tourism Management*, vol. 60, pp. 147-158, 2017. doi.org/10.1016/j.tourman.2016.11.019
21. S. Cole (Ed.). *Gender equality and tourism: Beyond empowerment*. Cabi, 2018.
22. C. Tosun, "Expected nature of community participation in tourism development", *Tourism Management*, vol. 27, no. 3, pp. 493-504, 2006. doi.org/10.1016/j.tourman.2004.12.004
23. G.C. Homans. *Social behavior: Its elementary forms* (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich, 1974.
24. S. Samad, and A. Alharthi, "Untangling factors influencing women entrepreneurs' involvement in tourism and its impact on sustainable tourism development", *Administrative Sciences*, vol. 12, no. 2, 2022. doi.org/10.3390/admsci12020052
25. A. Vujko, D. Karabašević, D. Cvijanović, S. Vukotić, V. Mirčetić, and P. Brzaković, "Women's empowerment in rural tourism as key to sustainable communities' transformation", *Sustainability*, vol. 16, no. 23, 2024. doi.org/10.3390/su162310412
26. M.A. Zimmerman. Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. In *Handbook of community psychology*. Boston, MA: Springer, 2000, pp. 43-63.
27. B.B. Boley, and N.G. McGehee, "Measuring empowerment: Developing and validating the resident empowerment through tourism scale (RETS)", *Tourism Management*, vol. 45, pp. 85-94, 2014. doi.org/10.1016/j.tourman.2014.04.003
28. E.N. Man Cheng, S.I. So. (Amy), and L.H. Nang Fong, "Place Perception and Support for Sustainable Tourism Development: The Mediating Role of Place Attachment and Moderating Role of Length of Residency", *Tourism Planning and Development*, vol. 19, no. 4, pp. 279-295, 2022. doi.org/10.1080/21568316.2021.1906740
29. J. Hair, M. Sarstedt, and C. Ringle, "Rethinking some of the rethinking of partial least squares", *European Journal of Marketing*, vol. 53, no. 4, pp. 66-584, 2019. doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665
30. J. Henseler, G. Hubona, and P.A. Ray, "Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines", *Industrial Management and Data Systems*, vol. 116, no. 1, pp. 2-20, 2016. doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382
31. J. Alwali, "Innovative work behavior and psychological empowerment: the importance of inclusive leadership on faculty members in Iraqi higher education institutions", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 37, no. 2, pp. 374-390, 2024. doi.org/10.1108/JOCM-03-2023-0084.
32. P.N., An, T.N., Van, and L.K.O., Dao, "Influence of leadership on job satisfaction in Vietnamese SMES: Role of psychological empowerment and organizational culture", *Problems and Perspectives in Management*, vol. 23, no. 2, pp. 331-341, 2025. doi:10.21511/ppm.23(2).2025.23