

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

LƯU THỊ BÌNH NGỌC, TRẦN THỊ MỸ DUYÊN, HÀ THÙY TRANG, LẠI XUÂN THỦY *

Tóm tắt: Trong thời kỳ Cách mạng công nghệ 4.0, hội nhập quốc tế, khả năng thích ứng nghề nghiệp ngày càng được các nhà nghiên cứu, quản lý quan tâm. Chủ đề này cũng đang là vấn đề được sinh viên, nhà trường và các doanh nghiệp chú trọng. Đặc biệt, sinh viên ngành Quản trị Kinh doanh - ngành học đặc thù liên quan đến quản lý và ra quyết định, hiện đang được đào tạo tại 122 trong số 237 cơ sở giáo dục đại học cả nước, cần được nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp để nhanh chóng bắt kịp xu hướng phát triển của thời đại. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Quản trị kinh doanh tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội, dựa trên dữ liệu khảo sát 360 sinh viên theo Mẫu khảo sát CAAS - International (CAAS Quốc tế). Kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng thích ứng nghề nghiệp của các đối tượng khảo sát được đánh giá ở mức trung bình đến trung bình khá (3.28/5). Cao nhất là nhân tố kiểm soát (3.43/5), tiếp đến là sự tự tin (3.26/5), quan tâm (3.25/5) và thấp nhất là tò mò khám phá (3.17/5). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự phù hợp khá cao của thang đo CAAS Quốc tế trong bối cảnh khảo sát đối tượng sinh viên ngành Quản trị kinh doanh tại Hà Nội, Việt Nam.

Từ khoá: Khả năng thích ứng nghề nghiệp; quan tâm; tò mò khám phá; tự tin; kiểm soát.

Abstract: In the era of Industrial Revolution 4.0, the international integration and career adaptability are increasingly of concern by researchers and managers. This topic is an issue that attracts much attention from students, schools and businesses, particularly, students from the majority of Business Administration, which is considered as a specific major related to management and decision making currently is trained in nearly 100 national higher education institutions. The students need to improve the career adaptability to quickly catch up with the development trend of the times. The article presents the research results on the career adaptability of Business Administration students at universities in Hanoi based on the survey data of 200 third and fourth year students and according to International CAAS survey form (International CAAS). The research results show that the career adaptability of the surveyed students is evaluated from the average to quite a good level (3.41/5). The highest factor is Confidence (3.53/5), followed by the Interest (3.43/5), Control (3.40/5)

* Học viện Phụ nữ Việt Nam

and the lowest factor is Curiosity and Discovery (3.34/5). The research results also show the high relevance of the International CAAS scale during the term of surveying Business Administration students in Hanoi, Vietnam.

Key words: *career adaptability; concern; curiosity and discovery; confidence; control.*

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển và hội nhập quốc tế nhanh chóng của Việt Nam trong hơn ba thập niên qua đã tạo ra một môi trường công việc và thị trường việc làm năng động, có tính cạnh tranh cao. Môi trường việc làm này đòi hỏi người lao động phải có khả năng linh hoạt tốt, khả năng tự chủ, tự kiểm soát bản thân và quan tâm những vấn đề chung thuộc văn hoá doanh nghiệp. Savickas (1997) định nghĩa khả năng thích ứng nghề nghiệp là một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị năng lực của một cá nhân để ứng phó với công việc hiện tại, phát triển công việc trong tương lai, chuyển đổi nghề nghiệp, và giải quyết các bế tắc trong công việc. Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã chứng minh thích ứng nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với cả sinh viên và người đang làm việc. Việc sinh viên tự rèn luyện, trau dồi khả năng thích ứng nghề nghiệp cho tương lai ngay khi đang ngồi trên ghế nhà trường là rất cần thiết. Lê Anh Tuấn (2018) cho rằng, khả năng thích ứng với công việc của sinh viên đóng vai trò chủ yếu trong việc giúp người học tốt nghiệp hoà nhập tốt với môi trường công việc, nhanh chóng tiếp thu kiến thức thực tế và đáp ứng tốt yêu cầu công việc. Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên còn là yếu tố quan trọng đánh giá chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội của một cơ sở giáo dục đại học.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát sơ bộ cho thấy nhận thức về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tại Học viện Phụ nữ Việt Nam và một số cơ sở giáo dục đại học khác tại thành phố Hà Nội chưa cao. Sinh viên mới chú ý đến việc học chuyên môn trên giảng đường, trong khi còn thiếu các kỹ năng bổ trợ cần thiết trong công việc tương lai, chưa quan tâm đúng mức đến những nhân tố phát triển khả năng thích ứng nghề nghiệp.

Bài viết này trình bày kết quả nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội, dựa theo thang đo chuẩn quốc tế (CAAS - International) đã được chứng minh độ tin cậy và sự phù hợp với hầu hết các nước trên thế giới (Savickas & Porfeli, 2012). Các mục đo được Việt hoá và bổ sung phù hợp với sinh viên Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ mẫu nghiên cứu và khung nghiên cứu

Xác định cỡ mẫu nghiên cứu theo trường hợp sử dụng phương pháp phân tích nhân tố (EFA) của Hair & cộng sự (2006) cho rằng “kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn sẽ

là 100 và tỉ lệ số quan sát/biến đo lường là 5/1, nghĩa là cứ mỗi biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát”. Nghiên cứu thực hiện khảo sát 360 đối tượng sinh viên đang học ngành Quản trị Kinh doanh tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội đã đáp ứng được yêu cầu và đạt độ tin cậy nhất định. Khảo sát được tiến hành đảm bảo tính khoa học, phù hợp với nội dung nghiên cứu. Từ đó phản ánh chính xác thực trạng khả năng thích ứng nghề của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội để giải quyết nhiệm vụ và mục đích của đề tài. Câu hỏi khảo sát được xây dựng dựa trên cơ sở mẫu khảo sát chuẩn CAAS với 4 khía cạnh chính liên quan đến khả năng thích ứng nghề nghiệp (Savickas và Porfeli, 2012; Lại Xuân Thủy và Nguyễn Hồng Giang, 2014; Trần Quang Tiến và cộng sự, 2020), cụ thể:

Quan tâm: Được hiểu là năng lực quan tâm đến nghề nghiệp hiện tại và sự phát triển sự nghiệp của mình trong tương lai. Các mục đo của khía cạnh này bao gồm 7 mục: (QT1) Suy nghĩ về mục tiêu và định hướng nghề nghiệp trong tương lai; (QT2) Lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu; (QT3) Nhận ra tầm quan trọng của các lựa chọn về nghề nghiệp tương lai; (QT4) Cố gắng chuẩn bị hành trang để thực hiện mục tiêu tương lai; (QT5) Ý thức cao việc bản thân cần học và làm gì; (QT6) Quan tâm đến sự thăng tiến nghề nghiệp tương lai; (QT7) Phân tích, đánh giá các lựa chọn để giảm thiểu rủi ro khi chọn.

Tò mò khám phá: Là năng lực khám phá, tìm hiểu, nhận biết những sự thay đổi của môi trường xung quanh và cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình một cách có hiệu quả. Khía cạnh này có 6 mục đo: (TMKP1) Thích khám phá, tìm hiểu những điều mới mẻ về môi trường và những vấn đề xung quanh; (TMKP2) Thích thú tìm hiểu về những cơ hội mới để phát triển bản thân; (TMKP3) Phát hiện và nhanh nhạy nắm bắt cơ hội; (TMKP4) Muốn chinh phục các cơ hội mới; (TMKP5) Xác định và nghiên cứu ràng các cơ hội mới để lựa chọn; (TMKP6) Chú ý quan sát, linh hoạt các cách thức để giải quyết những khó khăn khi thực hiện.

Tự tin: Là sự tự tin khi đưa ra các quyết định liên quan đến nghề nghiệp và các nhiệm vụ được giao. Các mục đo của khía cạnh này bao gồm 7 mục: (TT1) Tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao; (TT2) Luôn suy nghĩ về những điều tích cực; (TT3) Luôn cố gắng hết sức, làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả tốt; (TT4) Sẵn sàng học hỏi kỹ năng mới; (TT5) Hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với khả năng năng lực của bản thân; (TT6) Sẵn sàng vượt qua trở ngại; (TT7) Tự tin tìm được giải pháp hiệu quả.

Kiểm soát: là năng lực kiểm soát những vấn đề có thể xảy ra trong công việc, làm chủ được vấn đề phù hợp với môi trường nghề nghiệp của mình. Bao gồm 7 mục đo ở khía cạnh này: (KS1) Tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao; (KS2) Luôn suy nghĩ về những điều tích cực; (KS3) Luôn cố gắng hết sức, làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả tốt; (KS4) Sẵn sàng học hỏi kỹ năng mới; (KS5) Hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với khả năng của bản thân; (KS6) Sẵn sàng vượt qua trở ngại; (KS7) Tự tin tìm được giải pháp hiệu quả.

Trong nghiên cứu này chúng tôi sử dụng thang đo Likert gồm 5 mức độ, trong đó, 1 tương ứng với mức độ thích ứng rất thấp, 2 tương ứng với mức độ thích ứng thấp, 3 tương ứng với mức độ thích ứng trung bình, 4 tương ứng với mức độ thích ứng cao và 5 tương ứng với mức độ thích ứng rất cao.

Phân tích các thành tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp theo lý thuyết 4C của Savickas được tìm thấy khá phổ biến trong khoảng hai thập niên trở lại đây. Trong đó, nghiên cứu của Savickas và Porfeli (2012) có lẽ là một trong những công trình nghiên cứu điển hình, được đánh giá cao về kết quả phân tích khả năng thích ứng nghề nghiệp.

Dựa theo bộ công cụ này, nhiều nghiên cứu sau đó đã tiến hành đo lường khả năng thích ứng nghề nghiệp ở các nước khác nhau và đa số đều cho ra kết quả ủng hộ cho việc phân tích khả năng thích ứng nghề nghiệp theo lý thuyết xây dựng nghề nghiệp với 4 yếu tố chính (4C), bao gồm Sự quan tâm, Tò mò khám phá, Tự tin và Kiểm soát (Savickas và Porfeli, 2012).

Pouyaud và cộng sự (2012) đã sử dụng chính xác 24 mục đo của 4 bộ phận cấu thành khả năng thích ứng nghề nghiệp với mẫu khảo sát là trên 600 sinh viên, hơn một nửa là nữ sinh đã đi đến kết luận 4C với 6 thang đo cho mỗi thành tố do Savickas và Porfeli phát triển là phù hợp với bối cảnh nước Pháp.

Lại Xuân Thuỷ và Nguyễn Hồng Giang (2014) trong “Nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp làm việc trong các doanh nghiệp Nhật Bản tại Thừa Thiên Huế” đã sử dụng 4 nhân tố đo lường khả năng thích ứng nghề nghiệp, bao gồm: Sự quan tâm, kiểm soát, tìm hiểu, tự tin. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự phù hợp khá cao của thang đo CAAS quốc tế trong trong bối cảnh khảo sát tại Thừa Thiên Huế, một địa phương với đặc thù Miền Trung của Việt Nam.

Sách chuyên khảo: “Khả năng thích ứng nghề nghiệp của lao động nữ trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư” của Trần Quang Tiến và cộng sự (2020) chỉ ra ảnh hưởng của khả năng thích ứng nghề nghiệp của lao động nữ ở các lĩnh vực, nông nghiệp, du lịch, dệt may, điện tử. Các tác giả đã tập trung nghiên cứu, phân tích ảnh hưởng khả năng thích ứng nghề nghiệp của lao động theo mô hình nghiên cứu 4C đó là sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tò mò khám phá, sự tự tin với quy mô mẫu là 600 người. Đây là một công trình nghiên cứu có ý nghĩa thực tiễn cao và chứng minh cho độ tin cậy của mô hình nghiên cứu 4C.

Đánh giá chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước thực hiện nghiên cứu với mô hình khung nghiên cứu dựa theo 4 nhóm nhân tố chính đã được kiểm định nhiều lần và đều có độ tin cậy cao, phù hợp cho đề tài nghiên cứu của chúng tôi.

Để đánh giá sự khác biệt giữa các nhóm sinh viên về khả năng thích ứng nghề nghiệp, chúng tôi tiến hành phân loại sinh viên theo các tiêu chí: 1) Học lực của sinh viên; 2) Sinh viên có đi làm thêm và sinh viên không đi làm thêm; 3) Sinh viên các trường công lập và sinh viên các trường tư thục; 4) Học lực.

Bảng 1: Cơ cấu mẫu khảo sát bảng hỏi

	Phân loại nhóm sinh viên	Số lượng	%
Trường	Đại Học Bách khoa Hà Nội	34	9,4
	Đại học Kinh tế Quốc dân	42	11,7
	Đại học Kinh tế kỹ thuật Công nghiệp	32	8,9
	Học viện Phụ nữ Việt Nam	35	9,7
	Đại học Điện lực	36	10,0
	Học viện Nông nghiệp Việt Nam	36	10,0
	Đại học Thăng Long	34	9,4
	Đại học FPT	39	10,8
	Đại học Quốc tế Bắc Hà	37	10,3
	Đại học Kinh doanh và Công nghệ	35	9,7
Giới tính	Nam	166	46,1
	Nữ	194	53,9
Năm học	Năm nhất	73	20,3
	Năm hai	99	27,5
	Năm ba	104	28,9
	Năm tư	84	23,3
Học lực	Xuất sắc	31	8,6
	Giỏi	68	18,9
	Khá	148	41,1
	Trung bình	83	23,1
	Yếu	30	8,3
Làm thêm	Có	229	63,6
	Không	131	36,4
Loại trường	Công	216	60,0
	Tư	144	40,0

$N = 360$

2.2. Các phương pháp thu thập dữ liệu

Thu thập dữ liệu thứ cấp: Thu thập từ việc nghiên cứu tài liệu trên sách, báo, Internet và những tài liệu khác có liên quan đến đề tài.

Thu thập dữ liệu sơ cấp: Phương pháp khảo sát sử dụng bảng hỏi. Khảo sát được thực hiện tại 10 trường đại học trên địa bàn Hà Nội, trong đó có 6 trường công lập bao gồm: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Kinh tế kỹ thuật Công nghiệp, Đại học Điện lực, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, Học viện Phụ nữ Việt Nam và 4 trường tư thục bao gồm: Đại học Thăng Long, Đại học FPT, Đại học Quốc tế Bắc Hà, Đại học Kinh

doanh và Công nghệ, trong khoảng thời gian từ tháng 11/2020 đến tháng 5/2021, trong đó có 46,1% sinh viên nam và 53,9% sinh viên nữ; 63,6% sinh viên có đi làm thêm và 36,4% sinh viên không đi làm thêm. Cơ cấu mẫu khảo sát được trình bày tại Bảng 1.

2.3. Các phương pháp phân tích, thống kê số liệu

Phương pháp phân tích dữ liệu thứ cấp: Phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp.

Phương pháp phân tích dữ liệu sơ cấp: Tổng hợp, phân tích nhân tố khám phá, thống kê mô tả.

Sử dụng kiểm định thống kê bằng Cronbach Alpha, Oneway ANOVA và kiểm định T-Test.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Phân tích nhân tố khám phá

Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) được trình bày tại Bảng 2 cho thấy thang đo CAAS quốc tế khá phù hợp cho việc thực hiện khảo sát. Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải (Factor Loading) lớn hơn 0.6 và nằm trong khoảng từ 0,65 đến trên 0,85. Hệ số Cronbach Alpha của các nhân tố có giá trị khá cao, từ 0,89 đến 0,93. Các chỉ báo cấp 2 có độ lệch chuẩn dao động từ 0,55 đến 0,86.

Hệ số tải nhân tố (tải số) là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA. Theo Hair và cộng sự (1998), nếu tải số lớn hơn 0,3 được xem là đạt được mức tối thiểu, lớn hơn 0.4 được xem là quan trọng và lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Tuy nhiên tùy thuộc vào cỡ mẫu nghiên cứu sẽ có sự khác nhau về hệ số tải. Trong nghiên cứu này, với cỡ mẫu khảo sát là 360 thì theo chúng tôi tải số lớn hơn 0,5 sẽ đảm bảo độ tin cậy ở mức khá cao cho dữ liệu phân tích. Với những phân tích trên, cho thấy thang đo CAAS quốc tế khá phù hợp và có thể sử dụng với hiệu quả tốt trong điều kiện thực tiễn của nghiên cứu này.

Bảng 2: Tổng hợp các giá trị thống kê trung bình, hệ số tải nhân tố và Cronbach's Alpha

Nhân tố	Mục đo (Chỉ báo cấp 1)	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tải số	α
Quan tâm	1. Suy nghĩ về mục tiêu và định hướng nghề nghiệp trong tương lai (QT1)	3,26	,999	,752	,910
	2. Lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu (QT2)	3,26	1,027	,670	
	3. Nhận ra tầm quan trọng của các lựa chọn về nghề nghiệp tương lai (QT3)	3,23	,964	,855	
	4. Cố gắng chuẩn bị hành trang để thực hiện mục tiêu tương lai (QT4)	3,33	,982	,730	
	5. Ý thức cao việc bản thân cần học và làm gì (QT5)	3,24	1,013	,804	

Nhân tố	Mục đo (Chỉ báo cấp 1)	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tải số	α
	6. Quan tâm đến sự thăng tiến nghề nghiệp tương lai (QT6)	3,24	1,048	,715	
	7. Phân tích, đánh giá các lựa chọn để giảm thiểu rủi ro khi chọn (QT7)	3,20	1,001	,653	
Tò mò khám phá	1. Thích khám phá, tìm hiểu những điều mới mẻ về môi trường và những vấn đề xung quanh (TMKP1)	3,15	,933	,744	,889
	2. Thích thú tìm hiểu về những cơ hội mới để phát triển bản thân (TMKP2)	3,26	,888	,847	
	3. Phát hiện và nhanh nhạy nắm bắt cơ hội (TMKP3)	3,13	,901	,773	
	4. Muốn chinh phục các cơ hội mới (TMKP4)	3,20	,959	,731	
	5. Xác định và nghiên cứu rõ ràng các cơ hội mới để lựa chọn (TMKP5)	3,14	,903	,730	
	6. Chú ý quan sát, linh hoạt các cách thức để giải quyết những khó khăn khi thực hiện (TMKP6)	3,13	,837	,672	
Tự tin	1. Tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao (TT1)	3,22	,970	,690	,888
	2. Luôn suy nghĩ về những điều tích cực (TT2)	3,29	,870	,766	
	3. Luôn cố gắng hết sức, làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả tốt (TT3)	3,31	,918	,721	
	4. Sẵn sàng học hỏi kỹ năng mới (TT4)	3,33	,896	,758	
	5. Hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với khả năng năng lực của bản thân (TT5)	3,19	,875	,709	
	6. Sẵn sàng vượt qua trở ngại (TT6)	3,28	,907	,713	
	7. Tự tin tìm được giải pháp hiệu quả (TT7)	3,22	,943	,682	
Kiểm soát	1. Luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trước mọi tình huống (KS1)	3,52	1,015	,796	,932
	2. Tự tin vào bản thân (KS2)	3,39	1,031	,838	
	3. Thích nghi nhanh chóng môi trường mới (KS3)	3,38	1,029	,802	
	4. Chịu đựng được áp lực công việc cao (KS4)	3,39	1,047	,775	
	5. Luôn giải quyết vấn đề dựa trên các cơ sở thực tế (KS5)	3,36	1,006	,878	
	6. Làm theo những vấn đề bản thân xác định được là đúng đắn (KS6)	3,52	1,026	,802	
	7. Chịu trách nhiệm về quyết định và hành động bản thân (KS7)	3,44	,957	,805	
Nhân tố (Chỉ báo cấp 2)	Quan tâm	Tò mò khám phá	Tự tin	Kiểm soát	Khả năng thích ứng nghề nghiệp
Giá trị trung bình	3,25	3,17	3,26	3,43	3,28
Độ lệch chuẩn	,810	,725	,705	,857	,550

3.2. Đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp

Kết quả thống kê mô tả trung bình ở Bảng 2 cho thấy hầu hết các chỉ báo đều đạt điểm từ mức trung bình trở lên. Điểm trung bình thấp nhất được nhận định là ở cả 2 biến: Phát hiện và nhanh nhạy nắm bắt cơ hội (3,13/5) và chú ý quan sát, linh hoạt các cách thức để giải quyết những khó khăn khi thực hiện (3,13/5), tiếp theo là biến xác định và nghiên cứu rõ ràng các cơ hội mới để lựa chọn (3,14/5); và thích khám phá, tìm hiểu những điều mới mẻ về môi trường và những vấn đề xung quanh (3,15/5),

Điểm trung bình cao nhất được đánh giá là luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trước mọi tình huống; và làm theo những vấn đề bản thân xác định được là đúng đắn đều ở mức là (3,52/5), tiếp đến là chịu trách nhiệm về quyết định và hành động bản thân (3,44/5), cuối cùng, có đến hai biến đều ở mức (3,39/5) là tự tin vào bản thân và chịu đựng được áp lực công việc cao.

Các chỉ số đánh giá cấp 2 tính điểm trung bình của các nhân tố, đo lường khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên trên 4 khía cạnh. Có điểm đánh giá cao nhất là kiểm soát (3,43/5), tiếp đến là sự tự tin (3,26/5), quan tâm (3,25/5) và cuối cùng là tò mò khám phá (3,17/5). Điểm đánh giá trung bình cho khả năng thích ứng nghề nghiệp của các đối tượng được khảo sát là (3,28/5). Các chỉ báo độ lệch chuẩn dao động ở mức từ 0,55 đến 0,86.

3.3. Kiểm tra sự khác biệt giữa các nhóm sinh viên về khả năng thích ứng nghề nghiệp

Xét về yếu tố học lực, trong bảng phân tích Test of Homogeneity of Variances tò mò khám phá, kiểm soát, khả năng thích ứng nghề nghiệp có sig > 0,05. Để làm rõ chúng tôi đã tiến hành phân tích tiếp ANOVA và nhận được kết quả cuối cùng là có sự khác biệt giữa các nhóm theo học lực, theo đó, những yếu tố trên có sự khác biệt tăng dần theo mức độ học lực của sinh viên từ sinh viên có học lực yếu đến xuất sắc. Riêng yếu tố quan tâm, tự tin có sig < 0,05, chúng tôi tiến hành phân tích Robust Tests of Equality of Means bằng kiểm định Welch và thu được kết quả có sự khác nhau có ý nghĩa thống kê. Cụ thể:

Nhân tố quan tâm: Các cặp giá trị học lực xuất sắc – trung bình, xuất sắc – yếu, giỏi – yếu, khá – trung bình, khá – yếu giá trị sig < 0,05, có sự khác biệt về sự quan tâm với tương lai nghề nghiệp giữa hai học lực trong một cặp nhóm. Còn lại thì không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê giữa cặp nhóm.

Nhân tố tự tin: Các cặp giá trị học lực giỏi – khá, trung bình – yếu giá trị sig > 0,05, không khác biệt về sự tự tin giữa hai học lực trong một cặp nhóm. Các cặp nhóm còn lại đều có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

Nhân tố tò mò khám phá: Các cặp giá trị sinh viên xuất sắc – giỏi, giỏi – khá, trung bình – yếu giá trị sig > 0,05, không khác biệt về sự tò mò khám phá giữa hai học lực trong một cặp nhóm. Các cặp nhóm còn lại đều có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

Nhân tố kiểm soát: Các cặp giá trị học lực giỏi – khá, trung bình – yếu giá trị sig > 0,05, không khác biệt về khả năng kiểm soát giữa hai học lực trong một cặp nhóm. Các cặp nhóm còn lại đều có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh địa bàn Hà Nội có sự khác biệt khi có học lực khác nhau (ngoại trừ cặp nhóm giỏi – khá, trung bình - yếu có sig > 0,05).

Xét về yếu tố loại trường, trong bảng giá trị sig Levene's Test đa số lớn hơn 0,05 giá trị T – Test được kiểm tra tại Equal variances assumed, trừ nhân tố quan tâm (0,03 < 0,05) sử dụng giá trị sig T-Test ở hàng Equal variances not assumed. Xem xét giá trị sig T – Test chỉ có nhân tố *Tò mò khám phá* (0,022 < 0,05) tức là có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê về mức độ tò mò khám phá giữa nhóm sinh viên học loại trường khác nhau. Nhìn chung, mức độ tò mò khám phá của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội học trường công lập cao hơn so với sinh viên học trường tư thục.

Với tiêu chí đi làm thêm khi phân tích Independent Samples Test chúng tôi nhận thấy: Giá trị sig đa số đều lớn hơn 0,05, giá trị T – Test được thể hiện tại Equal variances assumed. Trừ trường hợp *Tự tin* có giá trị sig bằng 0,001 < 0,05 sử dụng giá trị sig T-Test ở hàng Equal variances not assumed. Kết quả kiểm định tất cả sig T – Test đều nhỏ hơn 0,05 cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nhóm sinh viên đi làm thêm và không đi làm thêm khi.

Theo năm học của sinh viên, cả quan tâm, tự tin, kiểm soát, khả năng thích ứng nghề nghiệp của nhóm sinh viên năm học khác nhau đều có sig kiểm định Welch < 0,05; còn nhân tố tò mò khám phá sig tại bảng ANOVA bằng 0,000 < 0,05; nghĩa là có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ các nhân tố cấu thành và khả năng thích ứng nghề nghiệp của những sinh viên thuộc các nhóm sinh viên năm học khác nhau. Sự khác biệt lớn nhất là cặp sinh viên năm nhất so với sinh viên năm bốn.

4. Kết luận

Với 27 biến quan sát trên thang đo 4 nhân tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp được nhóm phát triển từ nghiên cứu của Savickas và Porfeli (2012) đã cho thấy một đánh giá phù hợp về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị Kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. Hầu hết các chỉ báo đều được đánh giá ở mức độ khá, trong đó sự tự tin được đánh giá cao hơn cả, và sự tò mò, khám phá được đánh giá thấp nhất. Khi tiến hành thống kê phân tích số liệu khảo sát trên 360 sinh viên, chúng tôi nhận thấy hầu hết sinh viên tham gia vào khảo sát đều thừa nhận sự quan trọng của những yếu tố trên tới khả năng thích ứng nghề nghiệp của họ.

Năm học của sinh viên và khả năng thích ứng nghề nghiệp có mối quan hệ thuận chiều. Học lực của sinh viên càng tốt hay những sinh viên ở năm học cao hơn có khả năng thích ứng nghề nghiệp càng được nâng cao. Yếu tố sự kiểm soát với mục đo “Luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trước mọi tình huống” (KS1) và “Làm theo những vấn đề bản thân xác định được là đúng đắn”

(KS6) là cao nhất. Trái ngược lại Sự tò mò khám phá nghề nghiệp của sinh viên lại chưa được cao, điển hình là 2 mục đo “Phát hiện nhanh nhạy nắm bắt cơ hội” (TMKP3) và “Chú ý quan sát, linh hoạt các cách thức để giải quyết những khó khăn khi thực hiện” (TMKP6).

Như vậy, sinh viên ngành Quản trị kinh doanh có sự kiểm soát khá tốt, còn sự tự tin và quan tâm tới tương lai nghề nghiệp được đánh giá mức độ trung bình khá. Mặc dù vậy, sự tò mò khám phá chưa cao dẫn đến hạn chế khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Có nghĩa là muốn nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên thì phải khơi gợi, thúc đẩy tính tò mò, tìm hiểm; sự quan tâm cần đặt đúng vấn đề trọng tâm; nâng cao sự chú ý quan sát, cải thiện nhiều kỹ năng bổ trợ và trau dồi kiến thức để linh hoạt trong mọi tình huống nhiệm vụ. Đây là một phát hiện mới của nghiên cứu.

Mặc dù nghiên cứu còn nhiều hạn chế như phạm vi nghiên cứu chưa rộng, việc khảo sát thực tế gặp nhiều khó khăn dẫn đến nhiều phiếu bị loại bỏ và một số vấn đề được phát hiện nhưng chưa đủ dữ kiện để đưa ra những giải thích chi tiết, kết quả nghiên cứu có ý nghĩa nhất định cả về thực tiễn và lý luận. Đây là nghiên cứu định lượng đầu tiên nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội.

Kết quả nghiên cứu gợi ý cho các sinh viên những giải pháp tự cải thiện được 4 nhân tố cấu thành khả năng thích ứng nghề nghiệp. Bên cạnh đó là một số đề xuất với nhà trường, doanh nghiệp, là nơi sinh viên học tập và thực hành các kỹ năng thích ứng nghề nghiệp. Nhờ đó giúp sinh viên ngành Quản trị kinh doanh có thể tham gia có hiệu quả vào thị trường việc làm năng động trong môi trường hội nhập quốc tế sau khi ra trường. Mặt khác, gợi mở những khả năng vận dụng thang đo chuẩn quốc tế CAAS-International trong việc nghiên cứu các lĩnh vực liên quan tại nước ta ở quy mô rộng hơn.

Tài liệu tham khảo

- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Pouyau, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt - abilities scale - France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, 692-697.
- Savickas, M. L (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life - Span, Life - Space Theory. *The career development quarterly* (45).
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, 661-673.
- Lại Xuân Thủy & Nguyễn Hồng Giang (2014). Nghiên cứu khả năng thích ứng nghề của sinh viên tốt nghiệp đại học và làm việc trong các công ty Nhật Bản tại Thừa Thiên Huế. *Tạp chí Đông Bắc Á*, Số 2, 2014, 42-48.
- Trần Quang Tiến, Lê Hồng Việt, Lê Thị Tường Vân, Trương Thuý Hằng (2020). *Khả năng thích ứng nghề nghiệp của lao động nữ trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư*. Hà Nội: Nxb Dân Trí.
- Lê Anh Tuấn (2018). *Nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Kế toán Trường Đại học Duy Tân*. Đại học Duy Tân.