

Năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Trần Anh Tiến, Vũ Anh Thu*, Phạm Bích Ngọc

TÓM TẮT

Nghiên cứu này tập trung làm rõ năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh thông qua phân tích bộ dữ liệu khảo sát gồm 380 mẫu, được thu thập trong năm 2023 bằng phương pháp chọn mẫu hạn ngạch kết hợp với chọn mẫu thuận tiện. Cơ sở lý thuyết của nghiên cứu là sử dụng mô hình của Savickas (2005) về năng lực thích ứng nghề nghiệp. Phương pháp xử lý gồm thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá, kiểm định thống kê bằng Cronbach Alpha, Oneway ANOVA và kiểm định T-Test dựa trên phần mềm SPSS. Đối tượng nghiên cứu là sinh viên năm thứ 3 trở lên đang theo học tại 06 trường thành viên của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh có điểm đánh giá trung bình cao nhất ở khả năng quan tâm về tương lai và thấp nhất ở khả năng tự tin. Trong số 23 chỉ báo về năng lực thích ứng nghề nghiệp, những chỉ báo đáng chú ý nhất về điểm số trung bình cao nhất bao gồm có trách nhiệm với hành động cá nhân, quan tâm đến nghề nghiệp sau này, và tiếp thu, học hỏi kỹ năng mới. Các chỉ báo về năng lực thích ứng có điểm số trung bình thấp nhất bao gồm việc lập kế hoạch để đạt được mục tiêu, tự tin vượt qua các trở ngại trong cuộc sống, và tự tin giải quyết các vấn đề. Nhằm nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, kết quả nghiên cứu nhấn mạnh đến việc cần sự quan tâm hoặc tập trung từ phía các nhà giáo dục, cố vấn và nhà hoạch định chính sách để hỗ trợ sinh viên trong quá trình lập kế hoạch nghề nghiệp; xây dựng lòng tự trọng, nâng cao kỹ năng ra quyết định và củng cố quan điểm lạc quan cho sinh viên; hỗ trợ thêm trong việc xây dựng sự tự tin để sinh viên vượt qua trở ngại và giải quyết các vấn đề trong cuộc sống. Ngoài ra, cần chú ý đến sự khác biệt về năng lực thích ứng nghề nghiệp giữa sinh viên các ngành; xếp loại học tập tích lũy; tác động tích cực và ý nghĩa của việc đi làm thêm đối với việc nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp trong sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: năng lực thích ứng nghề nghiệp, quan tâm, kiểm soát, khám phá, tự tin, sinh viên, Việt Nam

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

Liên hệ

Vũ Anh Thu, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: vuanhthu@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 19/02/2024
- Ngày chấp nhận: 27/5/2024
- Ngày đăng: 30/6/2024

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v8i2.988>



Bản quyền

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



ĐẶT VẤN ĐỀ

Khả năng thích ứng liên quan đến năng lực của mỗi cá nhân để vượt qua môi trường mới và thay đổi. Trong lĩnh vực công việc, thích ứng với những thay đổi được mô tả là khả năng thích ứng nghề nghiệp (Savickas, 1997)¹. Khả năng thích ứng nghề nghiệp (Career adaptability) có lẽ được đề xuất lần đầu bởi Super và Knasel vào 1981 để thay thế cho thuật ngữ “sự thành thực/ trưởng thành nghề nghiệp” (vocational maturity), khi mà thuật ngữ này không còn phù hợp với người trưởng thành. Super và Knasel (1981) cho rằng khả năng/ năng lực thích ứng nghề nghiệp là “khả năng sẵn sàng ứng phó với công việc và điều kiện làm việc có thể thay đổi”².

Savickas (2005) cho rằng khả năng/ năng lực thích ứng nghề nghiệp là “một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị sự sẵn sàng và nguồn lực của một cá nhân để ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp hiện tại và sắp xảy ra, chuyển đổi nghề nghiệp và chấn thương

cá nhân”. Savickas (2005) mô tả năng lực thích ứng nghề nghiệp là nhiều khía cạnh và được phân thành các cấp độ, trong cấp độ cao hơn về khả năng thích ứng nghề nghiệp gồm 4 khía cạnh để hỗ trợ cá nhân tự điều chỉnh và thích ứng là: khả năng quan tâm, khả năng kiểm soát, khả năng khám phá và khả năng tự tin³.

Theo Hall và Chandler (2005), khả năng thích ứng được định nghĩa như là khả năng của mỗi cá nhân, sự sẵn sàng và động lực đối với thay đổi, khả năng thích ứng và phản ứng của mỗi cá nhân với thay đổi là chìa khóa của thành công⁴. Khả năng thích ứng nghề nghiệp cũng đề cập đến sự sẵn sàng của cá nhân để đáp ứng với thay đổi cũng như các nguồn lực cho phép họ đối phó với sự thay đổi thông qua hoạch định, khám phá, hướng dẫn sự quyết định nghề nghiệp (Rossier và cộng sự, 2012). Cũng theo Rossier và cộng sự (2012), khả năng thích ứng nghề nghiệp có thể được hiểu như là sự phản ứng sẵn sàng của mỗi người

Trích dẫn bài báo này: Tiến T A, Thu V A, Ngọc P B. **Năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2024; 8(2):2464-2476.

và nguồn lực để đổi mới mà mỗi người sử dụng để dự tính, khám phá và ra quyết định liên quan đến khả năng tương lai của nghề nghiệp. Những phản ứng và nguồn lực tạo nên những phần trong quá trình định hướng nghề nghiệp và hiệu quả trong việc hỗ trợ cá nhân để đạt được mong muốn trong những ràng buộc của môi trường⁵.

Theo Nguyễn Văn Quang, Trần Chí Vĩnh Long (2011), thích ứng nghề nghiệp là một quá trình thích ứng hai mặt. Một mặt, đó là sự thích ứng của người lao động với vị thế nghề nghiệp của mình, với các điều kiện, đòi hỏi của môi trường làm việc, với bản thân hoạt động nghề nghiệp; mặt khác, đó là sự thích ứng của họ với những đặc trưng nhân cách của nghề nghiệp mà họ đang tham gia. Như vậy, cá nhân vừa phải đạt được trạng thái thích ứng giúp cho hoạt động nghề nghiệp được hiệu quả, đồng thời, tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp, nhân cách của người lao động. Bên cạnh đó, quá trình thích ứng nghề nghiệp là một quá trình tự phát triển cá nhân⁶. Cũng theo các tác giả, quá trình thích ứng nghề nghiệp được diễn ra bắt đầu từ trong trường phổ thông, sau đó tiếp tục trong quá trình đào tạo nghề nghiệp và cuối cùng là hoạt động nghề nghiệp. Chính vì thế, thích ứng nghề nghiệp là quá trình cá nhân tìm hiểu về nghề, và các yêu cầu của nghề, hình thành những năng lực và phẩm chất, nhân cách cần thiết cho nghề, thâm nhập vào nghề nghiệp, hình thành, phát triển và hoàn thiện nhân cách phù hợp với nghề được đào tạo. Theo các tác giả, thích ứng nghề có nhiều mặt thể hiện, tuy nhiên, trong giai đoạn học nghề (SV) thì thích ứng nghề được thể hiện ở những mặt chủ yếu:

- Thích ứng thể hiện ở tâm thế nghề nghiệp: tích cực tìm hiểu về nghề, yêu cầu của nghề, tình yêu, thái độ và hứng thú nghề nghiệp.
- Thích ứng nội dung học tập ở trường: tích cực, chủ động tìm hiểu, nghiên cứu nội dung kiến thức và các môn học trong chương trình.
- Thích ứng với phương pháp học tập ở trường: hình thành phương pháp học tập phù hợp với bản thân, với việc học ở trường đại học.
- Thích ứng với điều kiện, phương tiện học tập: khắc phục khó khăn, sử dụng hiệu quả các điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện dạy và học.
- Thích ứng rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp: tích cực, tự giác rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp.
- Thích ứng các mối quan hệ xã hội: xây dựng mối quan hệ với giảng viên, bạn cùng học và cộng đồng xã hội.

Theo Nguyễn Thị Kim Chi, Phạm Thị Kim Ngọc (2018), khả năng thích ứng nghề nghiệp là một năng lực quan trọng của mỗi cá nhân để có thể đổi mới với các thay đổi trong công việc, giúp cho mỗi người có thể tạo ra được các quyết định hợp lý và đạt được mục tiêu, kết quả mong đợi⁷. Kaslow và Gutowski (2021) cho rằng năng lực thích ứng nghề nghiệp bao hàm sự tự tin vào mức độ chuẩn bị nghề nghiệp và năng lực của cá nhân để có được các khả năng, phương tiện cần thiết để có thể ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp, những thay đổi và thách thức đối với cá nhân. Điều này có nghĩa là họ cần học cách linh hoạt, đảm bảo kinh nghiệm và tích lũy thành tích thích hợp trong các vai trò thay thế⁸.

Trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sử dụng mô hình của Savickas (2005) để làm cơ sở lý thuyết nghiên cứu về khả năng/ năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV. Mô hình của Savickas (2005) dường như đã được khá nhiều nhà nghiên cứu sử dụng trong bối cảnh văn hóa của quốc gia mình, và có lẽ cho đến hiện nay, chưa có một mô hình nào phù hợp hơn.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mẫu khảo sát

Theo thống kê của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM), tổng số SV đang theo học tại các trường thành viên vào thời điểm khảo sát là khoảng 57.000 SV, trong đó, SV năm thứ 3 và năm thứ 4 là khoảng 30.000 SV. Trong nghiên cứu này, các kết quả phân tích thống kê về đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM có độ tin cậy là 95% và sai số mong muốn $E = 5\%$, do đó, chúng tôi xác định dung lượng mẫu cần thiết cho nghiên cứu này là 380 đơn vị mẫu (Ryan, 1995)⁹. Chúng tôi thực hiện khảo sát 380 SV tại ĐHQG-HCM theo phương pháp chọn mẫu hạn ngạch (quota sampling) kết hợp chọn mẫu thuận tiện (convenience sampling) đã đạt được yêu cầu và độ tin cậy nhất định (Hair và cộng sự, 2009)¹⁰. Cụ thể, đối tượng khảo sát được phân bố đều trên 06 trường đại học thành viên, 03 nhóm ngành học và là SV năm thứ 3 và năm thứ 4 trở lên, đây cũng là lực lượng đang chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động trong tương lai gần, đặt ra một bối cảnh quan trọng và thực tế. Địa điểm khảo sát là khuôn viên các trường đại học thành viên. Thời gian khảo sát diễn ra trong năm 2023.

Quy ước thang đo

Trong nghiên cứu thực nghiệm, các nhà khoa học thường sử dụng thang đo Likert 5 cấp độ do tính được chấp nhận rộng rãi và tính thực tiễn trong việc đo lường các phản ứng chủ quan. Các nhà nghiên cứu

đã phát hiện ra rằng thang đo Likert 5 điểm mang lại độ tin cậy cao hơn so với các thang đo khác, khiến nó trở thành lựa chọn ưu tiên trong nhiều nghiên cứu (Tan và cộng sự, 2021)¹¹. Hơn nữa, thang đo Likert đã được sử dụng để đo lường các năng lực khác nhau, chẳng hạn năng lực kiến thức nội dung sư phạm công nghệ (TPACK) của giáo viên - nhà giáo dục (Beri & Sharma, 2021)¹². Tính đơn giản và dễ hiểu của thang đo Likert khiến nó trở thành lựa chọn phổ biến trong nghiên cứu khảo sát (Pervez và cộng sự, 2021)¹³. Nhìn chung, thang đo Likert 5 cấp độ là một công cụ linh hoạt cho phép các nhà nghiên cứu thu thập dữ liệu chủ quan có giá trị theo cách có cấu trúc và định lượng trên nhiều lĩnh vực khác nhau, khiến nó trở thành lựa chọn ưu tiên trong môi trường nghiên cứu thực nghiệm. Trong nghiên cứu này, bảng hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để đo lường đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp với 1 = “Rất thấp”, 2 = “Thấp”, 3 = “Trung bình”, 4 = “Cao” và 5 = “Rất cao”. Câu hỏi khảo sát được xây dựng dựa trên 4 khía cạnh về khả năng thích ứng nghề nghiệp của Savickas (2005) là khả năng quan tâm, khả năng kiểm soát, khả năng khám phá và khả năng tự tin.

Khả năng quan tâm chỉ ra mức độ mà một cá nhân nhận thức và chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp của mình. Khả năng này được đo bằng 06 chỉ báo: Suy nghĩ về cuộc sống của bản thân sẽ như thế nào trong tương lai (C6.1), Nhận ra rằng sự lựa chọn bây giờ sẽ định hướng tương lai sau này của bản thân (C6.2), Có sự chuẩn bị cho các mục tiêu tương lai (C6.3), Có ý thức trong việc lựa chọn ngành học và việc làm sau này (C6.4), Có kế hoạch để đạt được mục tiêu đề ra (C6.5) và Có sự quan tâm về nghề nghiệp sau này (C6.6).

Khả năng kiểm soát phản ánh niềm tin về trách nhiệm cá nhân đối với việc chuẩn bị nghề nghiệp của họ và sự kiểm soát của cá nhân nhận thức được đối với tình hình nghề nghiệp và tương lai của họ. Cá nhân thể hiện sự kiểm soát bản thân và môi trường đáp ứng được nghề nghiệp tương lai/ hoặc thay đổi. Khả năng này được đo bằng 06 chỉ báo: Giữ vững tinh thần lạc quan trong cuộc sống (C6.7), Tự ra quyết định cho bản thân (C6.8), Có trách nhiệm với những hành động của bản thân (C6.9), Giữ vững niềm tin vào bản thân (C6.10), Luôn đặt hy vọng vào bản thân (C6.11) và Làm những điều bản thân cho là đúng (C6.12).

Khả năng khám phá phản ánh xu hướng cá nhân và khả năng khám phá môi trường chuyên nghiệp, chẳng hạn bằng cách khám phá và học hỏi về các loại công việc và cơ hội nghề nghiệp mới. Khả năng này được đo bằng 06 chỉ báo: Khám phá cuộc sống xung quanh mình (C6.13), Tìm kiếm các cơ hội để phát triển bản thân (C6.14), Nghiên cứu, tìm hiểu nhiều khả năng có

thể trước khi đưa ra lựa chọn cuối cùng (C6.15), Quan sát kỹ lưỡng khi làm việc (C6.15), Tìm kiếm giải pháp cho những câu hỏi của bản thân (C6.17) và Luôn thích thú với những cơ hội mới (C6.18).

Cuối cùng, *khả năng tự tin* cho thấy sự hiệu quả của bản thân để giải quyết vấn đề và khả năng thực hiện thành công những việc cần thiết để vượt qua những trở ngại gặp phải trong hoạt động nghề nghiệp. Khả năng này cũng được đo bằng 06 chỉ báo: Thực hiện các công việc một cách hiệu quả (C6.19), Chủ tâm giải quyết các công việc (C6.20), Tiếp thu, học hỏi nhiều kỹ năng mới (C6.21), Nỗ lực trau dồi kỹ năng sẵn có của bản thân (C6.22), Tự tin vượt qua các trở ngại trong cuộc sống (C6.23) và Tự tin giải quyết các vấn đề trong cuộc sống (C6.24).

Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

Phương pháp so sánh, phân tích và tổng hợp đối với các dữ liệu thứ cấp.

Các kết quả khảo sát từ bảng hỏi được nhóm nghiên cứu xử lý theo phương pháp thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá, kiểm định thống kê bằng Cronbach Alpha, Oneway ANOVA và kiểm định T-Test dựa trên phần mềm SPSS để chứng minh các kết quả nghiên cứu.

Độ tin cậy của thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM được nhóm nghiên cứu đo lường bằng cách sử dụng giá trị tải nhân tố, bài kiểm tra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) về mức độ phù hợp của mẫu và phân tích tính nhất quán nội bộ (Cronbach's). Kết quả kiểm tra độ tin cậy của thang đo được thể hiện tại bảng 1 như sau:

Với nhân tố quan tâm về tương lai, giá trị tải nhân tố tại 06 chỉ báo năng lực C6.1 đến C6.6 (0,637 đến 0,771) đều lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009); giá trị KMO là 0,833, lớn hơn 0,6 và đáp ứng yêu cầu về một biến được xây dựng trong nghiên cứu (Beavers và cộng sự, 2013)¹⁴; phân tích tính nhất quán nội bộ cho thấy hệ số Cronbach là 0,794, lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009) và 0,7 (Nunnally và Bernstein, 1994), đồng thời các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3, cho thấy độ tin cậy thỏa đáng¹⁵. 06 chỉ báo được cho là có thể chấp nhận được để xác định đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp ở khía cạnh quan tâm về tương lai.

Với nhân tố kiểm soát, giá trị tải nhân tố tại 06 chỉ báo năng lực C6.7 đến C6.12 (0,454 đến 0,792) đều lớn hơn 0,4 được xem là quan trọng và lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thiết thực (Hair và cộng sự, 1998)¹⁶; giá trị KMO là 0,785, lớn hơn 0,6 và đáp ứng yêu cầu về một biến được xây dựng trong nghiên cứu

(Beavers và cộng sự, 2013); phân tích tính nhất quán nội bộ cho thấy hệ số Cronbach là 0,771, lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009) và 0,7 (Nunnally và Bernstein, 1994), đồng thời các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3, cho thấy độ tin cậy thỏa đáng. 06 chỉ báo được cho là có thể chấp nhận được để xác định đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp ở khía cạnh kiểm soát.

Với nhân tố tìm tòi khám phá, nhóm nghiên cứu tiến hành loại chỉ báo C6.17: Tìm kiếm giải đáp cho những câu hỏi của bản thân do không thỏa điều kiện về giá trị tải nhân tố. Như vậy, nhân tố tìm tòi khám phá còn 05 chỉ báo năng lực C6.13 đến C6.16 và C6.18 (0,708 đến 0,845) đều lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009); giá trị KMO là 0,719, lớn hơn 0,6 và đáp ứng yêu cầu về một biến được xây dựng trong nghiên cứu (Beavers và cộng sự, 2013); phân tích tính nhất quán nội bộ cho thấy hệ số Cronbach là 0,694, lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009), đồng thời các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3, cho thấy độ tin cậy thỏa đáng. 05 chỉ báo được cho là có thể chấp nhận được để xác định đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp ở khía cạnh tìm tòi khám phá.

Về nhân tố tự tin, giá trị tải nhân tố tại 06 chỉ báo năng lực C6.19 đến C6.24 (0,700 đến 0,120) đều lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009); giá trị KMO là 0,757, lớn hơn 0,6 và đáp ứng yêu cầu về một biến được xây dựng trong nghiên cứu (Beavers và cộng sự, 2013); phân tích tính nhất quán nội bộ cho thấy hệ số Cronbach là 0,808, lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2009) và 0,7 (Nunnally và Bernstein, 1994), đồng thời các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3, cho thấy độ tin cậy thỏa đáng. 06 chỉ báo được cho là có thể chấp nhận được để xác định đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp ở khía cạnh tự tin.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mô tả mẫu nghiên cứu

Dữ liệu tại bảng 2 cho thấy một số đặc điểm của mẫu nghiên cứu. Mẫu khảo sát được phân bố đều trên các trường đại học thành viên và 03 nhóm ngành. Cụ thể, tỷ lệ SV được khảo sát tại mỗi trường chiếm khoảng 16-17% mẫu, và tỷ lệ SV được khảo sát theo mỗi nhóm ngành chiếm khoảng 33% mẫu. Ngoài ra, kết quả khảo sát cũng cho thấy nam SV là 182 (47,9%) và nữ SV là 198 (52,1%). Mẫu nghiên cứu tương đối cân bằng về giới tính, trong đó, tỷ lệ nữ cao hơn nam. SV năm thứ 3 là 193 (50,8%) và năm thứ 4 trở lên là 187 (49,2%). Mẫu gần như được chia đều giữa SV năm thứ 3 và SV năm thứ 4 trở lên.

Độ tuổi của SV trong mẫu nghiên cứu từ 20-34 tuổi, với mức TB là khoảng 20,72 tuổi, độ biến thiên về tuổi của SV tương đối thấp ($ĐLC = 1,18$), hầu hết SV đều có tuổi gần với giá trị TB. Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy phần lớn SV có xếp loại học tập tích lũy đến thời điểm khảo sát là ở mức “Khá” (56,1%), tiếp theo là “Giỏi” (35,0%). Còn lại là SV xếp hạng “TB khá” (8,9%).

Cuối cùng, dữ liệu cho thấy hơn một nửa số SV không đi làm thêm (51,8%), trong khi một phần đáng kể (38,9%) có đi làm thêm nhưng trong thời gian ngắn. Ngoài ra, số lượng SV xuất thân từ thành thị cao hơn một chút so với khu vực nông thôn.

Đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM

Từ kết quả dữ liệu điểm TB và $ĐLC$ 04 nhân tố (04 khía cạnh của năng lực thích ứng nghề nghiệp) tại bảng 1, nhân tố có điểm đánh giá TB cao nhất là quan tâm về tương lai (3,85, $ĐLC = 0,570$), tiếp theo là tìm tòi khám phá (TB = 3,84 và $ĐLC = 0,592$), sau đó là kiểm soát (TB = 3,84 và $ĐLC = 0,630$), xếp hạng năng lực thích ứng với điểm TB thấp nhất là khía cạnh tự tin (TB = 3,74 và $ĐLC = 0,616$).

Tuy nhiên, để có cái nhìn sâu sắc, cụ thể hơn về năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM cần phân tích chi tiết từng khía cạnh.

Khả năng quan tâm

Kết quả phân tích dữ liệu tại bảng 3 dưới đây cho thấy một xu hướng rõ ràng là những SV được hỏi thể hiện quan điểm hướng tới tương lai mạnh mẽ, có mức độ thích ứng chủ yếu là cao đến rất cao trong việc suy nghĩ về tương lai, nhận ra tác động của các lựa chọn hiện tại, chuẩn bị cho các mục tiêu trong tương lai, đưa ra các quyết định học tập và nghề nghiệp một cách có ý thức, lập kế hoạch để đạt được mục tiêu và thể hiện sự quan tâm đến nghề nghiệp tương lai. Tỷ lệ phần trăm đạt được cao trong các năng lực được đánh giá này nhấn mạnh cách tiếp cận chủ động và có chủ ý đối với việc lập kế hoạch cho tương lai của các cá nhân SV được khảo sát. Đáng chú ý nhất là mức độ quan tâm đến nghề nghiệp tương lai rất cao, với 44,5% số người được hỏi bày tỏ sự quan tâm cao và 36,6% rất quan tâm, điểm TB là cao nhất (4,14). Đây là chỉ báo có tỷ lệ phản hồi rất cao, thể hiện niềm đam mê mãnh liệt hoặc sự tò mò về con đường sự nghiệp trong tương lai. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch để đạt được mục tiêu để ra cho thấy sự phân bố đồng đều hơn, giá trị TB thấp nhất (3,61) với 37,9% TB, 41,8% cao và 13,4% rất cao. Mặc dù vẫn cho thấy định hướng mạnh mẽ đối với việc lập kế hoạch, nhưng có sự thay đổi đáng chú

Bảng 1: Tổng hợp các giá trị thống kê trung bình (TB), độ lệch chuẩn (ĐLC), hệ số tải nhân tố, KMO và Cronbach's alpha

Nhân tố	Các năng lực của bản thân	TB (ĐLC)	Hệ số tải	KMO	Cronba α	TB (ĐLC)
Quan tâm về tương lai	C6.1. Suy nghĩ về cuộc sống của bản thân sẽ như thế nào trong tương lai	3,82 (0,718)	0,666	0,833	0,794	3,85 (0,570)
	C6.2. Nhận ra rằng sự lựa chọn bây giờ sẽ định hướng tương lai sau này của bản thân	3,94 (0,834)	0,661			
	C6.3. Có sự chuẩn bị cho các mục tiêu tương lai	3,75 (0,821)	0,771			
	C6.4. Có ý thức trong việc lựa chọn ngành học và việc làm sau này	3,84 (0,844)	0,750			
	C6.5. Có kế hoạch để đạt được mục tiêu đề ra	3,61 (0,829)	0,725			
	C6.6. Có sự quan tâm về nghề nghiệp sau này	4,14 (0,806)	0,637			
Kiểm soát	C6.7. Giữ vững tinh thần lạc quan trong cuộc sống	3,79 (1,057)	0,655	0,785	0,771	3,84 (0,630)
	C6.8. Tự ra quyết định cho bản thân	3,94 (0,880)	0,729			
	C6.9. Có trách nhiệm với những hành động của bản thân	4,17 (0,789)	0,732			
	C6.10. Giữ vững niềm tin vào bản thân	3,70 (0,941)	0,792			
	C6.11. Luôn đặt hy vọng vào bản thân	3,73 (0,913)	0,734			
	C6.12. Làm những điều bản thân cho là đúng	3,71 (0,936)	0,454			
Tìm tòi khám phá	C6.13. Khám phá cuộc sống xung quanh mình	3,72 (0,797)	0,755	0,719	0,694	3,84 (0,592)
	C6.14. Tìm kiếm các cơ hội để phát triển bản thân	3,87 (0,839)	0,708			
	C6.15. Nghiên cứu, tìm hiểu nhiều khả năng có thể trước khi đưa ra lựa chọn cuối cùng	3,90 (0,851)	0,811			
	C6.16. Quan sát kỹ lưỡng khi làm việc	3,84 (0,855)	0,845			
	C6.18. Luôn thích thú với những cơ hội mới	3,87 (0,885)	0,804			
	C6.19. Thực hiện các công việc một cách hiệu quả	3,62 (0,785)	0,700			
Tự tin	C6.20. Chú tâm giải quyết các công việc	3,77 (0,848)	0,732	0,757	0,808	3,74 (0,616)
	C6.21. Tiếp thu, học hỏi nhiều kỹ năng mới	3,98 (0,813)	0,831			
	C6.22. Nỗ lực trau dồi kỹ năng sẵn có của bản thân	3,95 (0,832)	0,718			
	C6.23. Tự tin vượt qua các trở ngại trong cuộc sống	3,54 (0,945)	0,912			
	C6.24. Tự tin giải quyết các vấn đề trong cuộc sống	3,56 (0,936)	0,912			

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

Bảng 2: Kết quả về thông tin cá nhân của SV tham gia trả lời Phiếu khảo sát

Stt	Yếu tố		Tần số	%
1	Giới tính	Nam	182	47,9
		Nữ	198	52,1
2	Tuổi	Nhỏ nhất	20	
		Lớn nhất	34	
		TB	20,72 (ĐLC: 1,18)	
3	Sinh viên năm thứ	Năm 3	193	50,8
		Năm 4 trở lên	187	49,2
4	Trường Đại học	Bách Khoa	63	16,6
		Khoa học tự nhiên	64	16,8
		Khoa học Xã hội và Nhân văn	64	16,8
		Công nghệ thông tin	63	16,6
		Kinh tế - Luật	63	16,6
		Quốc tế	63	16,6
5	Nhóm ngành	Kỹ thuật, cơ khí	126	33,2
		Khoa học xã hội nhân văn và kinh tế - luật	127	33,4
		Khoa học tự nhiên và công nghệ thông tin	127	33,4
6	Xếp loại học tập tích lũy tính đến thời điểm hiện nay	Giỏi	133	35,0
		Khá	213	56,1
		Trung bình khá	34	8,9
7	Có đi làm thêm	Không	197	51,8
		Có, nhưng chỉ làm ít thời gian	148	38,9
		Có, dành nhiều thời gian để đi làm thêm	35	9,2
8	Khu vực	Thành thị	203	53,4
		Nông thôn	177	46,6
Tổng:			380	100

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

ý ở mức phản hồi TB (37,9%), cho thấy sự cần thiết trong việc cải thiện lập kế hoạch nghề nghiệp ở SV. Thêm vào đó, ở mỗi năng lực đánh giá về sự quan tâm, có một tỷ lệ tuy nhỏ nhưng đáng kể người trả lời có mức độ nhận thức rất thấp đến thấp. Điều này nhấn mạnh rằng trong khi đa số SV đang tích cực tham gia vào việc lập kế hoạch cho tương lai thì một bộ phận nhỏ có thể thiếu nhận thức hoặc thiếu sự quan tâm đến tương lai. Đây có thể là vấn đề mà các nhà giáo dục, cố vấn và nhà hoạch định chính sách quan tâm

hoặc tập trung nhằm hỗ trợ SV trong quá trình lập kế hoạch nghề nghiệp.

Khả năng kiểm soát

Phân tích dữ liệu tại bảng 4 cho thấy SV có tinh thần trách nhiệm cao, lạc quan và độc lập trong việc ra quyết định, tỷ lệ phần trăm đạt được cao trong 03 năng lực kiểm soát này của SV. Mức độ trách nhiệm cá nhân cao và khả năng tự ra quyết định là điều đặc biệt đáng chú ý với điểm TB thuộc nhóm cao nhất lần lượt

Bảng 3: Đánh giá của bản thân SV về khả năng quan tâm đối với nghề nghiệp tương lai

Các năng lực của bản thân	Rất thấp		Thấp		TB		Cao		Rất cao		TB	ĐLC
	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%		
Suy nghĩ về cuộc sống của bản thân sẽ như thế nào trong tương lai	2	0,5	6	1,6	107	28,2	207	54,5	58	15,3	3,82	0,718
Nhận ra rằng sự lựa chọn bây giờ sẽ định hướng tương lai sau này của bản thân	2	0,5	18	4,7	81	21,3	179	47,1	100	26,3	3,94	0,843
Có sự chuẩn bị cho các mục tiêu tương lai	4	1,1	13	3,4	125	32,9	171	45,0	67	17,6	3,75	0,821
Có ý thức trong việc lựa chọn ngành học và việc làm sau này	3	0,8	20	5,3	91	23,9	185	48,7	81	21,3	3,84	0,844
Có kế hoạch để đạt được mục tiêu đề ra	4	1,1	22	5,8	144	37,9	159	41,8	51	13,4	3,61	0,829
Có sự quan tâm về nghề nghiệp sau này	2	0,5	9	2,4	61	16,1	169	44,5	139	36,6	4,14	0,806

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

là 4,17 (ĐLC = 0,789), 3,94 (ĐLC = 0,880). Những đặc điểm này rất quan trọng để SV vượt qua những thử thách trong cuộc sống và đưa ra những quyết định đúng đắn. Tuy nhiên, mặc dù nhìn chung có triển vọng tích cực, nhưng sự thay đổi về mức độ tin cậy và hy vọng của SV cho thấy một lĩnh vực giáo dục tiềm năng để phát triển thêm cho SV. Đó là các chương trình nhằm xây dựng lòng tự trọng, nâng cao kỹ năng ra quyết định và củng cố quan điểm lạc quan có thể hữu ích hơn nữa cho SV, trang bị cho họ nền tảng tâm lý vững chắc hơn.

Thêm vào đó, kết quả khảo sát cũng cho thấy tỷ lệ SV thuộc các loại đánh giá năng lực rất thấp không nhiều là điều đáng khích lệ, cho thấy sự thiếu lạc quan, thiếu trách nhiệm và thiếu tự tin cao độ không còn phổ biến trong SV. Tuy nhiên, việc tiếp tục hỗ trợ, hướng dẫn và tạo cơ hội phát triển kỹ năng cho SV có thể giúp nâng cao sự lạc quan và tự tin của những người có mức độ thấp hơn, thúc đẩy một cộng đồng SV kiên cường và chủ động hơn.

Tóm lại, các số liệu cho thấy một nền tảng vững chắc mà SV có thể xây dựng trên đó. Với các biện pháp can thiệp có mục tiêu nhằm củng cố các chỉ báo năng lực về đặt niềm tin và hy vọng bản thân, SV có thể đạt được mức độ phát triển cá nhân và sự chuẩn bị cao hơn cho tương lai.

Khả năng khám phá

Dữ liệu tại bảng 5 cho thấy SV thể hiện xu hướng mạnh mẽ trong việc khám phá cuộc sống, tìm kiếm cơ hội phát triển cá nhân, đưa ra quyết định sáng suốt, quan sát cẩn thận và cởi mở với những cơ hội mới. Phần lớn các câu trả lời thuộc loại đánh giá năng lực thích ứng “Cao” và “Rất cao” trên tất cả các chỉ báo, điểm TB dao động từ 3,72 đến 3,90, cho thấy SV chủ động, tích cực và chu đáo. Tỷ lệ phần trăm đánh giá ít ỏi đối với mức độ “Rất thấp” trên tất cả các chỉ báo càng củng cố xu hướng tích cực hướng tới sự phát triển và khám phá của các SV được khảo sát. Quan điểm tích cực này rất quan trọng cho sự phát triển cá

Bảng 4: Đánh giá của bản thân SV về khả năng kiểm soát đối với nghề nghiệp tương lai

	Rất thấp		Thấp		TB		Cao		Rất cao		TB	ĐLC
	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%		
Giữ vững tinh thần lạc quan trong cuộc sống	10	2,6	32	8,4	105	27,6	115	30,3	118	31,1	3,79	1,057
Tự ra quyết định cho bản thân	5	1,3	15	3,9	84	22,1	170	44,7	106	27,9	3,94	0,880
Có trách nhiệm với những hành động của bản thân	1	0,3	8	2,1	61	16,1	165	43,4	145	38,2	4,17	0,789
Giữ vững niềm tin vào bản thân	6	1,6	28	7,4	122	32,1	142	37,4	82	21,6	3,70	0,941
Luôn đặt hy vọng vào bản thân	7	1,8	22	5,8	114	30,0	159	41,8	78	20,5	3,73	0,913
Làm những điều bản thân cho là đúng	5	1,3	26	6,8	128	33,7	135	35,5	86	22,6	3,71	0,936

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

Bảng 5: Đánh giá của bản thân SV về khả năng khám phá đối với nghề nghiệp tương lai

	Rất thấp		Thấp		TB		Cao		Rất cao		TB	ĐLC
	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%		
Khám phá cuộc sống xung quanh mình	6	1,6	35	9,2	110	28,9	139	36,6	90	23,7	3,72	0,797
Tìm kiếm các cơ hội để phát triển bản thân	4	1,1	15	3,9	92	24,2	184	48,4	85	22,4	3,87	0,839
Nghiên cứu, tìm hiểu nhiều khả năng có thể trước khi đưa ra lựa chọn cuối cùng	1	0,3	19	5,0	95	25,0	167	43,9	98	25,8	3,90	0,851
Quan sát kỹ lưỡng khi làm việc	1	0,3	22	5,8	102	26,8	167	43,9	88	23,2	3,84	0,855
Luôn thích thú với những cơ hội mới	3	0,8	21	5,5	95	25,0	164	43,2	97	25,5	3,87	0,885

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

nhân, khả năng thích ứng và thành công trong cả nỗ lực học tập và cá nhân.

Khả năng tự tin

Dữ liệu tại bảng 6 cho thấy SV nhìn chung tự tin vào việc thực hiện nhiệm vụ trong vai trò hiện tại của bản thân mình, SV chú ý đến việc giải quyết vấn đề và cam kết vừa học hỏi những kỹ năng mới vừa cải thiện các kỹ năng hiện có với điểm TB cao nhất lần lượt là 3,98 (ĐLC = 0,813) và 3,95 (ĐLC = 0,832). Mức độ tự tin cao trong các chỉ báo năng lực này là rất quan trọng cho sự thành công trong học tập và phát triển sự nghiệp cá nhân. Tuy nhiên, rõ ràng là cần có sự hỗ trợ thêm trong việc xây dựng sự tự tin để SV vượt qua trở ngại và giải quyết các vấn đề trong cuộc sống, được biểu thị bằng điểm TB thấp hơn lần lượt là 3,54 (ĐLC = 0,945) và 3,56 (ĐLC = 0,936), và tỷ lệ phần trăm đáng kể hơn trong việc SV đánh giá năng lực tự tin “Thấp” và “TB”. Tăng cường những chỉ báo năng lực này có thể dẫn đến khả năng phục hồi và thích ứng cao hơn nữa ở SV, những kỹ năng vô giá trong cả sự phát triển cá nhân và môi trường chuyên nghiệp sau này.

Đánh giá sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa các nhóm SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp

Xét về yếu tố nhóm ngành và xếp loại học tập tích lũy đến thời điểm khảo sát, kết quả kiểm định ANOVA tại bảng 7 cho thấy có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa năng lực thích ứng nghề nghiệp và các yếu tố nhóm ngành học, xếp loại học tập tích lũy đến thời điểm khảo sát của SV ĐHQG-HCM. Cụ thể, SV nhóm ngành Kỹ thuật, cơ khí có điểm đánh giá TB về năng lực khám phá cao hơn SV nhóm ngành Khoa học tự nhiên (KHTN) và Công nghệ thông tin (CNTT) (TB = 3,93 > 3,73, Sig. = 0,027, p < 0,05). Và SV có xếp loại học tập tích lũy giỏi có điểm đánh giá TB cao hơn SV trung bình khá ở các khía cạnh đánh giá năng lực về khả năng quan tâm (TB = 3,69 > 3,52, Sig. = 0,016, p < 0,05), khả năng khám phá (TB = 3,88 > 3,60, Sig. = 0,045, p < 0,05), và khả năng tự tin (TB = 3,82 > 3,44, Sig. = 0,021, p < 0,05).

Xét yếu tố về việc đi làm thêm của SV, kết quả kiểm định độc lập T-Test tại bảng 8 cho thấy có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,015, p < 0,05) giữa nhóm SV có đi làm thêm và nhóm SV không đi làm thêm. Cụ thể, nhóm SV đi làm thêm có điểm đánh giá TB về năng lực quan tâm về tương lai cao hơn nhóm SV không đi làm thêm (TB = 3,92 > 3,78).

THẢO LUẬN

Năng lực thích ứng nghề nghiệp, một khái niệm đã thu hút được sự chú ý đáng kể trong lĩnh vực phát triển nghề nghiệp, để cập đến sự sẵn sàng và nguồn lực của một cá nhân để đối phó với các nhiệm vụ, sự chuyển đổi và chấn thương hiện tại và dự đoán trong vai trò nghề nghiệp của họ (Savickas, 2005). Những phát hiện của nghiên cứu đã làm sáng tỏ tầm quan trọng của việc bồi dưỡng kỹ năng thích ứng nghề nghiệp cho SV đại học để họ chuẩn bị tốt hơn cho những thách thức của lực lượng lao động hiện đại.

Nghiên cứu cho thấy yếu tố được đánh giá cao nhất về khả năng thích ứng nghề nghiệp là khả năng quan tâm đến tương lai, nhấn mạnh quan điểm hướng tới tương lai của SV. Việc đánh giá cao hơn mỗi quan tâm hướng tới tương lai làm nổi bật nhận thức chung của SV ĐHQG-HCM về sự chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp của mình (Savickas, 2005). Tuy nhiên, một phát hiện quan trọng từ cuộc nghiên cứu này so với các công trình nghiên cứu khác trước đây về khả năng quan tâm đến nghề nghiệp tương lai, đó là nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc chủ động tham gia vào việc lập kế hoạch nghề nghiệp trong tương lai (Hirschi, 2009)¹⁷ khi SV còn tự đánh giá ở mức thấp khả năng lập kế hoạch để đạt được mục tiêu đề ra. Trong quá trình học đại học, SV cần xác định mục tiêu nghề nghiệp dài hạn và ngắn hạn trong việc học và chuẩn bị kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp. Điều này rất quan trọng vì đó sẽ là cái đích mà người học xác định và cố gắng, kiên trì từng bước thực hiện để đạt được, đồng thời là định hướng cho hành động trong tương lai (Nguyễn Đức Lộc, 2020)¹⁸. Sinh viên đánh giá khả năng tự tin về sự nghiệp tương lai của họ có điểm TB thấp nhất. Điểm tự tin thấp cho thấy bản thân SV ĐHQG-HCM còn cảm thấy chưa hiệu quả trong việc giải quyết các vấn đề và khả năng thực hiện thành công những việc cần thiết để vượt qua những trở ngại gặp phải trong hoạt động nghề nghiệp chưa cao (Savickas, 2005), đây là một lĩnh vực năng lực cần được quan tâm nhiều hơn. Thêm vào đó, điều thú vị là dữ liệu cho thấy một bộ phận đáng chú ý SV tham gia làm việc bán thời gian (38,9%), cho thấy nỗ lực tích lũy kinh nghiệm thực tế cùng với việc học tập nghề nghiệp của họ (Nguyễn Văn Quang và Trần Chí Vinh Long, 2011); và phần lớn SV có xếp loại học tập tích lũy đến thời điểm khảo sát là ở mức “Khá” (56,1%), tiếp theo là “Giỏi” (35,0%). Kết nối các dữ kiện nêu trên cho thấy SV ĐHQG-HCM tuy rất quan tâm đến tương lai nghề nghiệp của mình nhưng họ có thể đang cảm thấy sự thiếu chắc chắn, sự thiếu tự tin và không được chuẩn bị tốt cho thực tế của thị trường việc làm, dù rằng họ có thành tích học tập và kinh nghiệm thực

Bảng 6: Đánh giá của bản thân SV về khả năng tự tin đối với nghề nghiệp tương lai

	Rất thấp		Thấp		TB		Cao		Rất cao		TB	ĐLC
	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%		
Thực hiện các công việc một cách hiệu quả	3	0,8	17	4,5	148	38,9	166	43,7	46	12,1	3,62	0,785
Chú tâm giải quyết các công việc	3	0,8	23	6,1	102	26,8	181	47,6	71	18,7	3,77	0,848
Tiếp thu, học hỏi nhiều kỹ năng mới	2	0,5	12	3,2	82	21,6	181	47,6	103	27,1	3,98	0,813
Nỗ lực trau dồi kỹ năng sẵn có của bản thân	3	0,8	7	1,8	102	26,8	162	42,6	106	27,9	3,95	0,832
Tự tin vượt qua các trở ngại trong cuộc sống	7	1,8	38	10,0	142	37,4	130	34,2	63	16,6	3,54	0,945
Tự tin giải quyết các vấn đề trong cuộc sống	9	2,4	30	7,9	144	37,9	135	35,5	62	16,3	3,56	0,936

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

tế đáng kể. Thách thức phía trước được dự đoán đó là việc nâng cao sự tự tin của SV ĐHQG-HCM vào mức độ chuẩn bị nghề nghiệp và năng lực thích ứng của cá nhân họ để có thể ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp (Kaslow và Gutowski, 2021). Khả năng thích ứng nghề nghiệp khác biệt giữa các nhóm ngành, đặc biệt là khả năng khám phá của SV nhóm ngành KHTN và CNTT còn thấp hơn so với các bạn nhóm ngành khác, cho thấy rằng các biện pháp can thiệp về khả năng thích ứng nghề nghiệp cần phải được điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu và bối cảnh cụ thể của các ngành học khác nhau. Mối tương quan tích cực giữa thành tích học tập cao hơn và các kỹ năng thích ứng như khả năng quan tâm, khám phá và sự tự tin càng nhấn mạnh thêm mối tương tác giữa thành công trong học tập và sự sẵn sàng cho nghề nghiệp.

Từ những thực trạng nêu trên của SV, để nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM, một số chiến lược được đề xuất như: Tích hợp các kỹ năng quản lý và lập kế hoạch nghề nghiệp vào chương trình giảng dạy, cung cấp các hội thảo và khóa học tập trung vào việc tự đánh giá, khám phá thị trường lao động và lập kế hoạch chiến lược (Patton & McMahon, 2006)¹⁹ vì SV ĐHQG-HCM có điểm TB đánh giá việc lập kế hoạch để đạt được mục tiêu để ra còn ở mức thấp hơn so với các chỉ báo đo lường khía cạnh năng lực quan tâm nghề nghiệp khác. Hỗ trợ

tâm lý, thiết lập hệ thống hỗ trợ trong trường đại học để xây dựng lòng tự trọng, khả năng ra quyết định và quan điểm lạc quan do sự tự tin là một trong bốn khía cạnh năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM có điểm TB thấp nhất. Các dịch vụ tư vấn hỗ trợ sức khỏe tinh thần và chương trình cố vấn học tập có thể đóng một vai trò then chốt trong vấn đề này. Phát triển các chương trình chuyên biệt phục vụ nhu cầu riêng của các nhóm ngành khác nhau, tập trung vào việc nâng cao khả năng khám phá trong các lĩnh vực mà SV có thể cảm thấy kém tin tưởng vào triển vọng nghề nghiệp của mình. Và cuối cùng là khuyến khích và tạo điều kiện cho các cơ hội làm việc bán thời gian, ghi nhận tác động tích cực đáng kể của việc làm thêm trong việc cải thiện khả năng thích ứng nghề nghiệp. Điều này có thể bao gồm quan hệ đối tác với các doanh nghiệp địa phương và các chương trình thực tập của nhà trường.

Năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM là một cấu trúc nhiều mặt, đòi hỏi một cách tiếp cận phát triển toàn diện. Những hiểu biết từ cuộc nghiên cứu là cơ sở để xuất các chiến lược hiệu quả nhằm nâng cao sự sẵn sàng nghề nghiệp của SV sắp tốt nghiệp trong tương lai. Bằng cách giải quyết những khoảng trống đã được phân tích và tận dụng điểm mạnh trong năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV, các nhà giáo dục và nhà hoạch định chính sách có thể chuẩn bị tốt hơn cho các SV - nguồn nhân lực trẻ trước

Bảng 7: Kết quả kiểm định ANOVA giữa năng lực thích ứng nghề nghiệp và các yếu tố nhóm ngành, xếp loại học tập lũy đến thời điểm khảo sát của SV ĐHQG-HCM

Yếu tố	Khả năng quan tâm		Khả năng kiểm soát		Khả năng khám phá		Khả năng tự tin		
	TB (ĐLCL)	F	Post-hoc	TB (ĐLCL)	F	Post-hoc	TB (ĐLCL)	F	Post-hoc
Nhóm ngành									
Kỹ thuật, cơ khí (A)				3,93 (0,636)			3,811		A>C
KHXHNV và KT-L (B)				3,86 (0,548)					
KHTN và CNTT (C)				3,73 (0,577)					
Xếp loại học tập lũy đến thời điểm khảo sát									
Giỏi (A)	3,69 (0,505)	8,591 *	A>C				3,88 (0,529)	3,145	A>C
Khá (B)	3,84 (0,536)						3,85 (0,582)		
TB khá (C)	3,52 (0,836)						3,60 (0,815)		

*p<0,05

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

Bảng 8: Kết quả kiểm định độc lập T-Test giữa năng lực thích ứng nghề nghiệp và yếu tố đi làm thêm của SV ĐHQG-HCM

Yếu tố đi làm thêm	Khả năng quan tâm	
	TB (ĐLC)	t
Không	3,78 (0,598)	-2,441 *
Có	3,92 (0,529)	

*p < 0,05

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2023.

bối cảnh năng động và đang phát triển của thị trường việc làm toàn cầu.

KẾT LUẬN

Bài nghiên cứu đã làm rõ năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân tố có điểm đánh giá TB cao nhất là khả năng quan tâm về tương lai, tiếp theo là khả năng tìm tòi khám phá, sau đó là khả năng kiểm soát, và xếp hạng cuối cùng với điểm TB thấp nhất là khía cạnh tự tin vào nghề nghiệp tương lai. Thêm vào đó, khi nhóm nghiên cứu đi sâu phân tích chi tiết từng khía cạnh, chúng tôi cũng thấy rằng nhiều phát hiện mới đáng ghi nhận trong các chỉ báo năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ĐHQG-HCM, đưa ra những thông điệp quan trọng về hướng tập trung trong việc phát triển năng lực thích ứng. Một số khuyến nghị có thể được đưa ra nhằm nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp ở SV ĐHQG-HCM như cần chú ý các chương trình giáo dục giúp cải thiện kỹ năng lập kế hoạch nghề nghiệp ở SV; xây dựng lòng tự trọng, nâng cao kỹ năng ra quyết định và củng cố quan điểm lạc quan cho SV, trang bị cho họ nền tảng tâm lý vững chắc hơn; hỗ trợ thêm trong việc xây dựng sự tự tin để SV vượt qua trở ngại và giải quyết các vấn đề trong cuộc sống. Ngoài ra, cũng cần chú ý đến sự khác biệt về năng lực thích ứng nghề nghiệp giữa SV các nhóm ngành, đặc biệt là SV nhóm ngành KHTN và CNTT có năng lực khám phá còn thấp so với 02 nhóm ngành còn lại; xếp loại học tập tích lũy càng cao thì càng có xu hướng năng lực thích ứng cao hơn về khả năng quan tâm, khám phá và tự tin; và tác động tích cực có ý nghĩa của việc đi làm thêm đối với việc nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp trong SV ĐHQG-HCM. Những đề xuất này giúp tạo ra một cơ sở lý luận và thực tiễn cụ thể, mang lại ứng dụng cao trong thực tế giáo dục và quản lý đào tạo.

Một trong những giới hạn đáng lưu ý của nghiên cứu này là phương pháp chọn mẫu hạn ngạch và nghiên cứu cắt ngang, chỉ đáp ứng được độ tin cậy nhất định. Vì vậy, để có thể thấu hiểu được sự đánh giá của SV về năng lực thích ứng nghề nghiệp một cách toàn diện, cần có thêm nhiều nghiên cứu sâu và rộng hơn.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu khoa học mã số C2021-18b-03.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

SV: Sinh viên.

ĐHQG-HCM: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

KHTN: Khoa học tự nhiên.

CNTT: Công nghệ thông tin.

KHXH&NV: Khoa học Xã hội và Nhân văn.

TB: Trung bình.

ĐLC: Độ lệch chuẩn.

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Cả 3 tác giả cùng tham gia thu thập dữ liệu khảo sát, xử lý và phân tích dữ liệu, viết bài tạp chí.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Savickas ML. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*. 1997;45(3):247-59; Available from: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- Super DE, Knasel EG. Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*. 1981;9(2):194-201; Available from: <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>.
- Savickas ML. The theory and practice of career construction. In: *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Canada: John Wiley & Sons; 2005. p. 42-70. (vol 1);
- Hall DT, Chandler DE. Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*. 2005;26(2):155-76; Available from: <https://doi.org/10.1002/job.301>.
- Rossier J, Zecca G, Stauffer SD, Maggiori C, Dauwalder JP. Career adaptabilities scale in a French-speaking Swiss sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(3):734-43; Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.

6. Nguyễn Văn Quang, Trần Chí Vinh Long. Một số giải pháp nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. *Tạp chí Khoa học & Giáo dục Trường Đại học Sư phạm Huế*. 2011;03(19)/2022:116-23;.
7. Nguyễn Thị Kim Chi, Phạm Thị Kim Ngọc. Khả năng thích ứng nghề nghiệp - Tiền đề và hệ quả. *Tạp chí Công thương*. 2018;12(9.2018):248-51;.
8. Kaslow NJ, Gutowski ER. New and emerging career trajectories in health service psychology. 2021; Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00143-6>.
9. Ryan C. Researching tourist satisfaction. Issues, concepts, problems. New York: Routledge; 1995;.
10. Hair JF, Tatham RL, Anderson RE, Black WC. Multivariate data analysis. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall; 2009;.
11. Tan T, Hieu P, Van N, Linh D, Hung N, Duyen D. Research on factors affecting customers' shopping behavior on E-commerce exchanges during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Business Management and Economics*. 2021;2(4):251-69; Available from: <https://doi.org/10.47747/ijbme.v2i4.440>.
12. Beri N, Sharma L. Development of TPACK for teacher-educators. *Linguistics and Culture Review*. 2021;5(51):1397-418; Available from: <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns1.1646>.
13. Pervez A, Maniruzzaman M, Shah A, Nabi N, Ado A. The meagerness of simple Likert scale in assessing risk: how appropriate the fuzzy Likert is?. *Nust Journal of Social Sciences and Humanities*. 2021;6(2):138-50; Available from: <https://doi.org/10.51732/njssh.v6i2.55>.
14. Beavers AS, Lounsbury JW, Richards JK, Huck SW, Skolits GJ, Esquivel SL. Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*. 2013;18(1):1-15;.
15. Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric theory*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1994;.
16. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. *Multivariate data analysis with readings*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall; 1998;.
17. Hirschi A. Career adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 2009;74(2):145-55; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>.
18. Nguyễn Đức Lộc. Báo cáo "Nghiên cứu nhận thức, năng lực của nguồn nhân lực trẻ và đề xuất giải pháp đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư tại Thành phố Hồ Chí Minh". Trung tâm Phát triển Khoa học Công nghệ trẻ; 2020;.
19. Patton W, McMahon M. *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers; 2006; Available from: <https://doi.org/10.1163/9789087903343>.

Career Adaptability of Students at Vietnam National University, Ho Chi Minh City

Tran Anh Tien, Vu Anh Thu*, Pham Bich Ngoc

ABSTRACT

This study elucidates the career adaptability of students at Vietnam National University, Ho Chi Minh City (VNU-HCM), through the analysis of survey data consisting of 380 samples collected in 2023. The data was gathered using a combination of quota sampling and convenience sampling methods. The theoretical foundation of this research is based on Savickas' (2005) model of career adaptability [1]. The data analysis methods employed include descriptive statistics, exploratory factor analysis, reliability testing using Cronbach's Alpha, One-way ANOVA, and T-Test, all conducted using SPSS software. The study focuses on third-year students and above, from six member schools of VNU-HCM. The results indicate that VNU-HCM students scored highest on future orientation and lowest on confidence. Among the 23 indicators of career adaptability, the highest average scores were observed in the areas of personal responsibility, concern for future careers, and the acquisition of new skills. Conversely, the indicators with the lowest average scores included planning to achieve goals, confidence in overcoming life's obstacles, and confidence in problem-solving. To enhance the career adaptability of VNU-HCM students, the study emphasizes the need for educators, counselors, and policymakers to support students in career planning; building self-esteem; enhancing decision-making skills; and fostering optimism. Additionally, there should be increased support for building student confidence to overcome obstacles and solve problems. Attention should also be given to differences in career adaptability among students of different majors, academic performance levels, and the positive, significant impact of part-time work on enhancing career adaptability for VNU-HCM students.

Key words: career adaptability, concern, control, curiosity, confidence, students, Vietnam

University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

Correspondence

Vu Anh Thu, University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

Email: vuanhthu@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 19/02/2024
- Accepted: 27/5/2024
- Published Online: 30/6/2024

DOI :

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v8i2.988>



Copyright

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



Cite this article : Tien T A, Thu V A, Ngoc P B. **Career Adaptability of Students at Vietnam National University, Ho Chi Minh City.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2024; 8(2):2464-2476.