

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Lê Mạnh Hùng và Vũ Thị Yến** – Đánh giá tác động lan tỏa của đầu tư trực tiếp nước ngoài tới năng suất của các doanh nghiệp ngành chế biến chế tạo Việt Nam. *Mã số: 165.IIEM.11* 3
The assessment of FDI spillover effects on productivity of Vietnam's processing enterprises
- 2. Đào Lê Đức** - Nghiên cứu tác động của quản trị thị trường chiến lược đến kết quả kinh doanh của các chuỗi bán lẻ điện thoại di động. *Mã số: 165.IBAdm.11* 14
Research Impacts of Strategic Market Management to Business Results of Cellphone Retail Chains
- 3. Lê Thanh Tâm, Đoàn Mạnh Tú và Lê Thị Kim Nhung** - Đo lường tài chính toàn diện từ cung và cầu: Trường hợp nghiên cứu tại Việt Nam. *Mã số: 165.1FiBa.12* 28
Measuring financial inclusion from supply and demand sides: Empirical evidence of Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Nguyễn Thị Phương Liên** - Huy động tiền gửi của các ngân hàng thương mại Việt Nam trong bối cảnh đại dịch COVID-19 – thực trạng và những vấn đề đặt ra. *Mã số: 165.2FiBa.22* 38
Deposit mobilization of Vietnamese commercial banks in the context of the COVID-19 pandemic – status and issues
- 5. Phùng Mạnh Trung** - Phân tích hiệu quả hệ thống tạo giá trị của các ngân hàng niêm yết Việt Nam giai đoạn 2018 -2020 - Ứng dụng của mô hình phân tích mạng lưới Đường bao Dữ liệu. *Mã số: 165.2FiBa.21* 50
Profitability and Marketability of Vietnamese Banks - An Application of Network Data Envelopment Analysis

- 6. Trần Kiều Trang** - Nghiên cứu mối quan hệ giữa trách nhiệm xã hội, năng lực cạnh tranh và kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) Việt Nam. **Mã số: 165.2Badm.22** 66
The relationship between social responsibility (CSR), competitiveness and performance of small and medium enterprises (SMEs) in Vietnam
- 7. Nguyễn Thị Thu Hà và Nguyễn Thị Thu Hà** - Nâng cao năng lực cạnh tranh doanh nghiệp thông qua sự hài lòng của khách hàng tổ chức về sản phẩm du lịch team building. **Mã số: 165.2BMkt.22** 78
Increase competitive advantage of tourism company through assessment of organizational customer's satisfaction: A case of team building tourism products
- 8. Nguyễn Hữu Bình, Nguyễn Bích Liên và Nguyễn Phong Nguyên** - Tiếp cận đo lường hiệu suất của nhà quản lý: mô hình đề xuất và kiểm định thực nghiệm. **Mã số: 164.2Deco.22** 90
Approach for measurement of manager's performance: proposed model and empirical test

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Hoàng Thị Huệ, Lê Hoàng Nhung, Đinh Thị Hồng Thắm và Phan Thùy Dung** - Tác động của hạn chế kinh tế, thích ứng nghề nghiệp đến nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên: vai trò điều tiết của tính cách chủ động. **Mã số: 165.3OMIs.31** 98
The impact of economic constraints and career adaptability to decent work perception among undergraduates: the moderating role of proactive personality
- 10. Mai Văn Luông, Nguyễn Thị Nga, Lê Thị Trúc Huỳnh và Nguyễn Thị Quỳnh Trang** - Vận dụng các lý thuyết hành động hợp lý mở rộng để giải thích ý định học trực tuyến của sinh viên trường đại học Nha Trang. **Mã số: 164.3OMIs.31** 108
Applying the Extended Reasoned Action Theory to Explain The Intention of Online Learning of Nha Trang University Students

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

TÁC ĐỘNG CỦA HẠN CHẾ KINH TẾ, THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP ĐẾN NHẬN THỨC VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CỦA SINH VIÊN: VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA TÍNH CÁCH CHỦ ĐỘNG

Hoàng Thị Huệ*

Email: hoanghue@neu.edu.vn

Lê Hoàng Nhung*

Email: lehoangnhung310@gmail.com

Đinh Thị Hồng Thắm *

Email: thamhongneu163@gmail.com

Phan Thùy Dung*

Email: dungphan.hrneu@gmail.com

* Đại học Kinh tế Quốc dân

Ngày nhận: 10/02/2022

Ngày nhận lại: 12/04/2022

Ngày duyệt đăng: 14/04/2022

Dựa trên Lý thuyết tâm lý việc làm (PWT), nghiên cứu này xem xét tác động của hạn chế kinh tế, thích ứng nghề nghiệp đến nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên, đồng thời xem xét vai trò điều tiết của tính cách chủ động. Dựa trên mẫu khảo sát gồm 507 sinh viên chưa tốt nghiệp của các trường đại học trên địa bàn Hà Nội và áp dụng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính để kiểm định các giả thuyết, kết quả chỉ ra rằng hạn chế kinh tế có tác động thuận chiều đến thích ứng nghề nghiệp và cả hai yếu tố này đều tác động tích cực đến nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng nhận thấy tính cách chủ động có vai trò điều tiết đến mối quan hệ giữa hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp. Từ những kết quả trên, các thảo luận và khuyến nghị đã được đưa ra để sinh viên đại học hiện nay có những nhận thức tốt về công việc trong tương lai của bản thân.

Từ khóa: Việc làm thỏa đáng, Sinh viên, PWT, Tâm lý việc làm

JEL Classifications: J24

1. Mở đầu

Được đề xuất lần đầu tiên năm 1999 bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), việc làm thỏa đáng trở thành thuật ngữ phổ biến trên toàn cầu và trở thành một vấn đề được đặt song song với những mục tiêu phát triển bền vững. Trong Ngày Công lý xã hội thế giới 2014, Tổng thư ký Liên Hợp Quốc Ban Ki-moon đã nhận định: “Kinh nghiệm cho thấy, chỉ tăng trưởng kinh tế không là chưa đủ. Chúng ta phải làm nhiều hơn nữa để trao quyền cho các cá nhân thông qua việc làm thỏa đáng, hỗ trợ mọi người thông qua bảo trợ xã hội, đảm bảo tiếng nói của người nghèo và những người bị thiệt thòi được lắng nghe”. Theo ILO (2015), nhiều người lao động trên thế giới đang phải đối mặt với công việc bấp bênh, bị chậm lương và làm việc trong điều kiện không an toàn, bất chấp những nỗ lực toàn cầu nhằm duy trì quyền con người được làm việc có phẩm giá, bình đẳng và an

toàn. Đề giảm thiểu tình trạng này, không chỉ cần những nỗ lực tâm vĩ mô của Chính phủ, mà mỗi cá nhân người lao động cũng cần hiểu rõ về việc làm thỏa đáng để tự bảo đảm quyền lợi cho bản thân. Sinh viên cũng là đối tượng sẽ tham gia vào thị trường lao động trong tương lai, do đó, nghiên cứu nhận thức việc làm thỏa đáng ở sinh viên cũng như những nhân tố tác động đến nó là một vấn đề quan trọng cần được lưu tâm. Mặc dù vậy, chỉ một số ít nghiên cứu liên quan đến nhận thức về việc làm thỏa đáng ở sinh viên (Ma và cộng sự, 2020; Wei và cộng sự, 2021), đặc biệt các nghiên cứu trong bối cảnh Việt Nam còn rất hạn chế.

Cho đến nay, Lý thuyết Tâm lý việc làm của Duffy và cộng sự (2016) (Psychology of Working Theory - PWT) được xem là công cụ phù hợp và được sử dụng nhiều trong các nghiên cứu về việc làm thỏa đáng. Theo lý thuyết PWT, việc làm thỏa

đáng bao gồm 5 khía cạnh: (a) điều kiện làm việc an toàn về thể chất và giữa các cá nhân (ví dụ: không bị lạm dụng thể chất, tinh thần hoặc tình cảm), (b) thời gian nghỉ ngơi đầy đủ, (c) các giá trị tổ chức bổ sung cho các giá trị gia đình và xã hội, (d) thù lao thỏa đáng, và (e) tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe đầy đủ. Lý thuyết này ra đời nhằm mục đích giải thích các yếu tố tâm lý xã hội, chẳng hạn như khó khăn về kinh tế, thiệt thòi trong xã hội, ý chí làm việc và khả năng thích ứng nghề nghiệp, dự đoán hạnh phúc của các cá nhân thông qua chất lượng công việc của họ như thế nào.

Những nghiên cứu trước đã thử nghiệm mô hình PWT ở nhiều quốc gia khác nhau và nhiều nhóm đối tượng khác nhau, bao gồm người trưởng thành đang đi làm (Wang và cộng sự, 2019), người trưởng thành bị thiệt thòi (Duffy và cộng sự, 2018), người bị dị tật Chiari (Tokar và Kaut, 2018),... Tuy nhiên, có rất ít nghiên cứu thử nghiệm mô hình PWT với đối tượng là sinh viên đại học nói chung và ở bối cảnh Việt Nam nói riêng. Để lấp một phần “khoảng trống nghiên cứu” nêu trên, trong bài viết này, nhóm nghiên cứu xem xét tác động của hạn chế kinh tế đối với nhận thức về việc làm thỏa đáng trong tương lai của sinh viên Việt Nam thông qua yếu tố tâm lý là khả năng thích ứng nghề nghiệp. Bên cạnh đó, nhóm cũng khám phá xem liệu tính chủ động của cá nhân có điều tiết tác động của các hạn chế kinh tế đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp hay không.

Nghiên cứu này có cấu trúc như sau. Sau phần mở đầu, bài viết sẽ đưa ra tổng quan tác động của hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp đến nhận thức việc làm thỏa đáng và vai trò điều tiết của tính cách chủ động, tương ứng với mỗi nội dung tổng quan, các giả thuyết nghiên cứu sẽ được đề xuất. Phần 3 trình bày về phương pháp nghiên cứu bao gồm thang đo, bảng hỏi, mẫu điều tra và các phân tích sử dụng. Phần 4 trình bày về kết quả nghiên cứu và phần cuối là thảo luận kết quả và các khuyến nghị được đưa ra dựa trên kết quả nghiên cứu.

2. Tổng quan và mô hình nghiên cứu

2.1. Tác động của hạn chế kinh tế đến nhận thức việc làm thỏa đáng

Trong lý thuyết PWT, hạn chế kinh tế được định nghĩa là sự khó khăn về nguồn lực kinh tế mà một cá nhân phải trải qua trong suốt một thời gian dài cho tới thời điểm hiện tại (Duffy và cộng sự, 2016). Các nghiên cứu sau này liên quan tới việc làm thỏa đáng đều đồng tình với định nghĩa này. Mối quan hệ giữa hạn chế kinh tế và nhận thức việc làm thỏa đáng được chứng minh là ngược chiều trong lý thuyết PWT (Duffy và cộng sự, 2016). Điều này

cũng đã được chứng minh bằng các nghiên cứu thực nghiệm (England và cộng sự, 2020; Ma và cộng sự, 2021). Có hai lý do chính dẫn tới mối quan hệ trên. Đầu tiên, gia đình gặp khó khăn kinh tế sẽ ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng giáo dục và đào tạo của con cái. Các học sinh ở khu vực nghèo hơn chỉ có thể học tập tại cơ sở trường học ít uy tín, không mạnh về học thuật, họ cũng không có nhiều cơ hội tiếp cận để phát triển nghề nghiệp như cơ hội thực tập ở các công ty, tập đoàn lớn hay các hoạt động khám phá nghề nghiệp thực tế (Diemer & Ali, 2009). Thứ hai, rào cản kinh tế cũng dẫn tới sự hạn chế trong việc tiếp cận công cụ hỗ trợ học tập, thiếu cơ hội phát triển khám phá sự nghiệp cũng như cảm nhận chủ quan về tầng lớp xã hội - khi đó mối quan hệ của họ với mọi người xung quanh có xu hướng tiêu cực (McLoyd, 1998). Vì vậy hạn chế kinh tế khiến cho cá nhân đó nhận thức được rằng họ không có nhiều cơ hội tiếp cận để phát triển nghề nghiệp và ngăn cản họ tìm kiếm việc làm thỏa đáng. Từ đó, nhóm nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H1: Hạn chế kinh tế có tác động ngược chiều đến nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên Việt Nam.

2.2. Tác động của hạn chế kinh tế đến thích ứng nghề nghiệp

Thích ứng nghề nghiệp được định nghĩa trong lý thuyết PWT (Duffy và cộng sự, 2016) là một dạng tâm lý biểu thị sự sẵn sàng của một cá nhân và nguồn lực của họ để ứng phó với các nhiệm vụ ở công việc hiện tại và tương lai. Đây được coi là cầu nối giữa hạn chế kinh tế và nhận thức việc làm thỏa đáng. Một cá nhân đối mặt với hạn chế kinh tế thì thường có xu hướng thích ứng nghề nghiệp kém hơn. Điều này được giải thích là do thái độ thích ứng với nghề nghiệp được nuôi dưỡng và phát triển từ sớm trong những gia đình có nền tảng kinh tế tốt, địa vị xã hội cao. Vì vậy gia đình có nền tảng kinh tế tốt là cơ sở cho khả năng thích ứng nghề nghiệp sau này (Diemer và Blustein, 2007). Như vậy, việc gặp khó khăn trong kinh tế cản trở khả năng thích ứng của thanh niên thông qua việc giảm thiểu cơ hội tiếp cận với nghề nghiệp và không được chuẩn bị về mặt tâm lý cho nghề nghiệp trong tương lai. Sau này, mối quan hệ giữa hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp đã được Duffy và cộng sự (2016) chứng minh là ngược chiều trong lý thuyết PWT. Các nghiên cứu thực nghiệm phát triển về sau cũng thống nhất với quan điểm của lý thuyết trên (Ma và cộng sự, 2019; Tokar và Kaut, 2018). Như vậy, có thể thấy hầu hết các nghiên cứu đều khẳng định hạn chế kinh tế có tác động ngược chiều đến thích ứng nghề nghiệp, do vậy nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

H2: Hạn chế kinh tế có tác động ngược chiều đến thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Việt Nam

2.3. Tác động của thích ứng nghề nghiệp đến nhận thức việc làm thỏa đáng

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra thích ứng nghề nghiệp có tác động tích cực đến nhận thức việc làm thỏa đáng. Cụ thể, quan điểm về phát triển nghề nghiệp (Douglass và Duffy, 2015) ; Porfeli và Savickas, 2012) cho rằng mức độ thích ứng nghề nghiệp càng cao sẽ làm tăng sự chắc chắn trong công việc và khả năng lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai ở sinh viên đại học. Bên cạnh đó, trong lý thuyết PWT, Duffy và cộng sự (2016) đã chỉ ra rằng khả năng thích ứng với công việc của một cá nhân cao có thể thúc đẩy thái độ tích cực liên quan đến nghề nghiệp hiện tại và tương lai. Kế thừa những thành quả của lý thuyết PWT, Ma và cộng sự (2019) cũng cho thấy thích ứng nghề nghiệp có tác động tích cực đến nhận thức về việc làm thỏa đáng trong tương lai. Từ kết quả đã đạt được của những nghiên cứu trước, nhóm tác giả đưa ra giả thuyết:

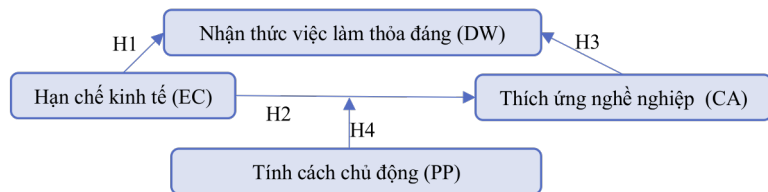
H3: Thích ứng nghề nghiệp có tác động thuận chiều đến nhận thức về việc làm thỏa đáng của sinh viên Việt Nam

2.4. Vai trò điều tiết của tính cách chủ động đến mối quan hệ giữa hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp

Theo lý thuyết PWT, tính cách chủ động là khuynh hướng chủ động cá nhân tác động lên môi trường của họ và cũng là nhân tố thúc đẩy một cá nhân mong muốn thay đổi hoàn cảnh của bản thân và đặc biệt khi môi trường ít có lợi cho việc phát triển sự nghiệp. Đồng thời, Duffy và cộng sự (2016) đã đề xuất rằng tác động của các yếu tố ngoại cảnh như hạn chế kinh tế đến thích ứng nghề nghiệp sẽ được điều tiết bởi tính cách chủ động của một cá nhân. Dựa trên lý thuyết PWT, Ma và cộng sự (2019) thực hiện một nghiên cứu nhằm đánh giá mức độ dự đoán của PWT và hành vi khám phá nghề nghiệp với một mẫu 854 sinh viên đại học điều dưỡng Trung Quốc. Nghiên cứu khẳng định vai trò của tính cách chủ động là giảm thiểu tác động của hạn chế kinh tế đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Nhận định trên giải thích cho việc một người có tính cách chủ động trong công việc sẽ giảm thiểu được những ảnh hưởng tiêu cực mà hạn chế kinh tế tác động đến khả năng thích ứng với công việc của họ. Vì vậy, nhóm nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

H4: Tính cách chủ động có vai trò điều tiết làm giảm ảnh hưởng của hạn chế kinh tế đến thích ứng nghề nghiệp

2.5. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả dựa trên lý thuyết PWT

Hình 1: Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo và thiết kế bảng câu hỏi

Thang đo Nhận thức việc làm thỏa đáng với 5 biến quan sát được điều chỉnh từ thang đo của Duffy và cộng sự (2017), theo đó một người có nhận thức về việc làm thỏa đáng sẽ được đánh giá trên các khía cạnh: điều kiện làm việc an toàn, tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe, đền bù thỏa đáng, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, giá trị tổ chức bổ sung cho các giá trị gia đình và xã hội. Thang đo Hạn chế kinh tế được tham khảo từ thang đo ECS của Duffy và cộng sự (2019), theo đó hạn chế kinh tế là sự thiếu nguồn lực về mặt kinh tế (thu nhập hộ gia đình), yếu tố này đóng vai trò là rào cản của việc tìm kiếm việc làm thỏa đáng. Thang đo Thích ứng nghề nghiệp với 4 câu hỏi được điều chỉnh từ thang đo của Ma và cộng sự (2019) và cuối cùng thang đo Tính cách chủ động với 14 câu hỏi được tham khảo từ thang đo của Bateman và Crant (1993). Chi tiết các thang đo được mô tả trong Bảng 2.

Bảng câu hỏi được thiết kế gồm 2 phần. Phần 1 gồm 28 câu hỏi liên quan tới 4 biến số của mô hình nghiên cứu. Mỗi mục hỏi được đánh giá trên thang Likert 5 điểm, từ 1 “rất không đồng ý” đến 5 “hoàn toàn đồng ý”. Phần 2 gồm 8 câu hỏi liên quan đến thông tin cá nhân của sinh viên bao gồm: giới tính, năm học, trường, ngành học, xuất thân, học vấn cao nhất của cha/mẹ, hoàn cảnh gia đình, kinh nghiệm làm việc.

3.2. Đối tượng và mẫu khảo sát

Cách thức khảo sát và chọn mẫu: trong thời gian nghiên cứu từ tháng 12.2021 đến tháng 1.2022, do diễn biến phức tạp của tình hình dịch bệnh COVID-19, nhóm đã quyết định gửi bảng hỏi hoàn toàn bằng hình thức online trên Google Form. Lời mời điền bảng hỏi thông qua bạn bè, Các trang mạng xã hội, các hội nhóm, fanpage của các trường đại học nằm trong danh mục các trường được khảo sát.

Về đối tượng khảo sát: Đối tượng tham gia khảo sát là sinh viên thuộc 2 ngành kinh tế và kỹ thuật (do hầu hết các trường đại học/học viện đều có chương trình đào tạo cho hai khối ngành này) đang theo học tại các trường đại học/học viện trên địa bàn Thành phố Hà Nội (do Hà Nội là khu vực tập trung nhiều trường đại học, số lượng sinh viên lớn, thuận tiện cho việc tiến hành khảo sát, nghiên cứu). Ngoài tiêu chí về khối ngành, nhóm tác giả còn lựa chọn các trường khảo sát theo quy mô đào tạo, Do vậy Nghiên cứu Thực hiện trên 6 Trường: Khối Kinh tế (Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Lao động và Xã hội tỷ lệ lần lượt là 24,9%; 17,7%; 21,7%); Khối ngành kỹ thuật (trường Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Điện lực, Đại học Xây dựng Tỷ lệ Lần lượt là 13,8%; 11,8%; 10%).

Về kích thước mẫu: Hair và cộng sự (1998) cho rằng để phân tích nhân tố khám phá (EFA) đạt được hiệu quả thì kích thước mẫu nên đạt mức tối thiểu gấp 5 lần tổng số quan sát. Nghiên cứu này gồm có 28 biến, do đó, tổng số mẫu tối thiểu cần cho bài nghiên cứu là $28 \times 5 = 140$. Nghiên cứu này tiến hành phân tích trên 507 mẫu nên đảm bảo về độ phù hợp, tính đa dạng và phong phú đáp ứng được mục tiêu nghiên cứu.

3.3. Phân tích dữ liệu

Sau khi lọc và làm sạch dữ liệu, nhóm tác giả tiến hành 4 bước phân tích chính: (1) Phân tích thống kê mô tả về thông tin cá nhân của sinh viên. (2) Phân tích độ tin cậy (Cronbach Alpha) và phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm kiểm định sơ bộ thang đo, xác định các nhân tố chính, hệ số tải của từng nhân tố. (3) Phân tích CFA để kiểm định lại thang đo, xác định các chỉ số về sự phù hợp của mô hình. (4) Khi các chỉ số của thang đo đều đạt yêu cầu, tiếp tục tiến hành phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và phân tích ảnh hưởng của biến trung gian “Thích ứng nghề nghiệp” và vai trò của biến điều tiết “Tính cách chủ động” trong mô hình. Cuối cùng, thực hiện kiểm định T-Test và phân tích One-way Anova giữa các biến kiểm soát về đặc điểm của sinh viên như “năm học”, “giới tính”, “khối ngành”, “xuất thân”, “học văn cha mẹ”, “hoàn cảnh gia đình”, “kinh nghiệm làm việc” để xem xét sự khác biệt về giá trị trung bình của biến phụ thuộc với các nhóm biến quan sát. Kết quả các phân tích được trình bày trong nội dung tiếp theo.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Nhóm tác giả xét trên 507 mẫu khảo sát, nhận thấy tỷ lệ nam nữ tham gia khảo sát khá đồng đều

(Nam: 42%, Nữ: 58%), trong số đó đa phần là sinh viên học năm ba (chiếm 49,9%). Các sinh viên được khảo sát học ở khối ngành kinh tế (chiếm 64,3%) và kỹ thuật (chiếm 35,7%), chủ yếu xuất thân từ nông thôn (chiếm 64,3%). Cha/mẹ của đối tượng khảo sát có trình độ học vấn khá đồng đều: dưới THCS (chiếm 17,4%), tốt nghiệp THPT (chiếm 25,2%), Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng (chiếm 12,4%), Đại học và trên Đại học (chiếm 45%); hầu hết những sinh viên này đều đã từng đi làm (việc làm toàn thời gian, việc làm bán thời gian, việc làm tại nhà, việc làm thời vụ, thực tập sinh, thử việc...) chiếm 76,7%.

4.2. Kiểm định thang đo

Nhóm tác giả thực hiện kiểm định thang đo bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA và kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach Alpha.

Đối với phân tích nhân tố khám phá EFA, phép trích Principal axis factoring và phép xoay Promax được sử dụng để phân tích yếu tố từ ba nhóm nhân tố (trừ các thang đo trong biến điều tiết). Phương pháp kiểm định KMO và Bartlett để đo lường sự tương thích của mẫu khảo sát. Đối với kiểm định Cronbach Alpha, các biến cần có chỉ số Cronbach Alpha > 0,6 và chỉ số Corrected Item-Total Correlation > 0,3 (Nunnally, 1978).

Bảng 1 cho thấy thang đo “Nhận thức việc làm thỏa đáng” bị loại đi DW4 do hệ số tải < 0,5. Sau khi loại đi biến quan sát trên, 13 biến còn lại được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA lần 2 và loại tiếp DW5 do hệ số tải < 0,5. Cuối cùng, nhóm thực hiện phân tích EFA lần 3 với 12 biến còn lại. Kết quả cho thấy 12 biến quan sát được phân thành 3 nhóm yếu tố. Hệ số KMO của kiểm định Bartlett là 0,803 (nằm trong khoảng từ 0,5 - 1). Eigenvalue của nhóm yếu tố > 1. Các Factor Loading của các nhân tố đều > 0,5. Các hệ số Cronbach Alpha của các nhóm biến đều > 0,6, chỉ số Corrected Item-Total Correlation > 0,3. Như vậy, sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA và Cronbach Alpha, thang đo còn lại 26 biến quan sát, hội tụ thành 1 biến độc lập, 1 biến trung gian, 1 biến phụ thuộc và 1 biến điều tiết. Kết quả cho thấy các thang đo bước đầu đảm bảo tính giá trị và độ tin cậy.

4.3. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Nhóm tác giả tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA với 3 biến: Thích ứng nghề nghiệp (CA), Hạn chế kinh tế (EC), Nhận thức việc làm thỏa đáng (DW). Theo tiêu chí của Hair và cộng sự (2010), kết quả cho thấy các chỉ số chính của mô hình là phù hợp, cụ thể: $\chi^2/df = 2,634 (< 5)$, CFI = 0,958, TLI = 0,945, GFI = 0,960 (> 0,9), RMSEA = 0,057 (< 0,06).

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 1: Phân tích nhân tố khám phá và độ tin cậy Cronbach Alpha

Tên biến	Thang đo	Hệ số tải
1. Thích ứng nghề nghiệp (CA), Hệ số Cronbach Alpha = 0,768		
CA1	Tôi luôn nghĩ về tương lai của bản thân	0,677
CA2	Tôi tự đưa ra quyết định cho vấn đề của bản thân	0,629
CA3	Khi thực hiện một công việc, tôi có nhiều cách nhìn khác nhau	0,730
CA4	Tôi luôn cẩn thận để thực hiện tốt mọi việc	0,632
2. Hạn chế kinh tế (EC), Hệ số Cronbach Alpha = 0,828		
EC1	Từ trước tới nay, tôi là người luôn phải sống trong tình trạng kinh tế khó khăn	0,775
EC2	Từ trước tới nay, tôi luôn phải vật lộn kiếm sống	0,729
EC3	Từ trước tới nay, tôi luôn gặp khó khăn với việc quản lý tài chính	0,552
EC4	Tôi luôn cho rằng bản thân tôi nghèo hoặc ít nhất là khá nghèo	0,749
EC5	Tôi chưa bao giờ có cảm giác ổn định về tài chính	0,693
3. Nhận thức việc làm thỏa đáng (DW)*, Hệ số Cronbach Alpha = 0,727		
DW1	Trong công việc tương lai, tôi cảm thấy sẽ không bị la mắng, quở trách hay xúc phạm đến danh dự, lòng tự trọng	0,676
DW2	Trong tương lai, cấp trên sẽ cung cấp cho tôi những lựa chọn chăm sóc sức khỏe có thể chấp nhận được	0,745
DW3	Trong công việc tương lai, tôi sẽ nhận được thù lao đầy đủ cho công sức của mình	0,583
<p>Chỉ số KMO = 0,776 > 0,5; P=,000 (Bartlett' Test). Eigenvalue của 3 nhóm yếu tố > 1. * Các thang đo bị loại bớt mục hỏi: Thang đo 3 bị loại đi 2 mục hỏi DW4 và DW5 sau khi phân tích nhân tố, trong đó: DW4: Công việc trong tương lai của tôi sẽ rất bận rộn, gần như tôi không có thời gian để nghỉ ngơi trong suốt tuần làm việc DW5: Những giá trị tổ chức mà tôi làm việc trong tương lai sẽ phù hợp với giá trị cộng đồng</p>		
4. Tính cách chủ động (PP), Hệ số Cronbach Alpha = 0,900		
PP1	Tôi luôn tìm kiếm những phương pháp, hướng đi mới để cải thiện cuộc sống của mình	
PP2	Tôi cảm thấy có động lực để tạo ra thay đổi cho cộng đồng, và xa hơn là cho thế giới	
PP3	Tôi luôn là người có sức ảnh hưởng để tạo ra những thay đổi tích cực	
PP4	Tôi thích việc đối mặt và vượt qua những khó khăn trong quá trình hình thành ý tưởng	
PP5	Không gì thú vị hơn việc thấy những ý tưởng của mình trở thành hiện thực	
PP6	Nếu tôi thấy điều gì tôi không thích, tôi sẽ thay đổi nó	
PP7	Tôi thích việc bảo vệ đến cùng những ý tưởng của mình, dù vấp phải phản đối của người khác đi nữa	
PP8	Tôi rất giỏi xác định cơ hội	
PP9	Tôi luôn tìm kiếm cách để làm mọi thứ tốt hơn	
PP10	Nếu tôi đã tin vào một ý tưởng nào đó, không có bất cứ thứ gì ngăn cản tôi được	
PP11	Tôi thích việc thử thách để thay đổi tình trạng hiện tại	
PP12	Khi có vấn đề xảy ra, tôi xử lý nó ngay lập tức	
PP13	Tôi rất giỏi biến khó khăn thành cơ hội	
PP14	Nếu thấy ai đó gặp khó khăn, tôi sẽ giúp đỡ bằng mọi cách trong khả năng của mình	

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

4.4. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM và phương pháp khoảng tin cậy bootstrap với 1000 lần lặp để kiểm tra ý nghĩa và độ tin cậy của biến trung gian cũng như kiểm định những giả thuyết nghiên cứu đã đề ra.

Kết quả chi tiết được thể hiện ở Bảng 2 và Bảng 3:

Bảng 2: Kết quả nghiên cứu từ mô hình cấu trúc SEM

Giả thuyết	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	S.E.	C.R.	Kết luận
H1: EC → CA	0,290***	0,057	4,993	Chấp nhận (Ngược chiều)
H2: CA → DW	0,505***	0,073	7,761	Chấp nhận
H3: EC → DW	0,170**	0,061	3,050	Chấp nhận (Ngược chiều)
H4: EC*PP → CA	-0,179***	0,021	-5,555	Chấp nhận

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Tác động trực tiếp

Các chỉ số thống kê về mức độ phù hợp (model fit) $\chi^2/df = 2,634 (< 3)$, các chỉ số CFI = 0,958; TLI = 0,945; GFI = 0,960 (> 0,9); RMSEA = 0,057 (< 0,06), PCLOSE = 0,162 (> 0,05) cho thấy mô hình phân tích phù hợp với dữ liệu thu thập theo tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2010). Các giả thuyết nghiên cứu được nhóm đề xuất đều được chấp thuận với mức ý nghĩa 5%. Tức là Hạn chế kinh tế có tác động đến Thích ứng nghề nghiệp và cả hai nhân tố này đều tác động đến Nhận thức việc làm thỏa đáng. Ngoài ra, kết quả phân tích cho thấy mức độ tác động của cả ba yếu tố chính: (1) Hạn chế kinh tế tác động thuận chiều tới Thích ứng nghề nghiệp với hệ số tải chuẩn hóa 0,29; (2) Thích ứng nghề nghiệp tác động thuận chiều tới Nhận thức việc làm thỏa đáng với hệ số tải chuẩn hóa là 0,505; (3) Hạn chế kinh tế tác động thuận chiều tới Nhận thức việc làm thỏa đáng với hệ số tải chuẩn hóa là 0,17 (Bảng 2).

Tác động điều tiết của biến tính cách chủ động
Bảng 2 cũng cho thấy chấp nhận giả thuyết H4 bởi tác động tương hỗ của Hạn chế kinh tế và Tính cách chủ động (EC*PP) đối với Thích ứng nghề nghiệp (hệ số tải chuẩn hóa là -0,179 với p-value < 0,001). Như vậy, kết quả nghiên cứu xác nhận vai trò điều tiết của biến Tính cách chủ động, vai trò này tác động tiêu cực đến mối quan hệ của Hạn chế kinh tế và Thích ứng nghề nghiệp, trùng khớp với giả thuyết mà nhóm nghiên cứu đề ra.

Tác động gián tiếp

Nhóm thực hiện phương pháp bootstrap trong khoảng tin cậy 95% với 1000 lần lặp để kiểm định ảnh hưởng của biến trung gian là Thích ứng nghề nghiệp (Preacher & Hayes, 2008). Kết quả Bảng 3 cho thấy tác động gián tiếp của Hạn chế kinh tế đối với Nhận thức việc làm thỏa đáng (hệ số tải chuẩn hóa là 0,147 với p-value < 0,001). Kết quả trên đã chứng minh rằng Thích ứng nghề nghiệp làm cầu nối trung gian đáng kể trong mối quan hệ giữa Hạn chế kinh tế và Nhận thức việc làm thỏa đáng.

Bảng 3: Khoảng tin cậy của tác động gián tiếp

Đường dẫn	Tác động trực tiếp (A)	Tác động gián tiếp (B)	Tác động tổng thể (A+B)	Khoảng tin cậy của tác động gián tiếp	
				Giới hạn dưới	Giới hạn trên
EC → CA → DW	0,170**	0,147***	0,317***	0,076	0,238

Ghi chú: *** P-value < 0,001, ** P-value < 0,01
Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

4.5. Kiểm định đa nhóm đối với các biến kiểm soát

Nhóm nghiên cứu sử dụng 2 phương pháp t-Test và One-way Anova để kiểm tra sự khác biệt của Hạn chế kinh tế, Thích ứng nghề nghiệp, Tính cách chủ động và Nhận thức việc làm thỏa đáng theo đặc điểm cá nhân của đối tượng khảo sát. Đối với các biến kiểm soát giới tính, khối ngành học, xuất thân, hoàn cảnh gia đình, kinh nghiệm làm việc, nhóm tác giả sử dụng kiểm định t-Test vì các biến này nhận 2 giá trị. Với biến kiểm soát còn lại (năm học và học vấn cao nhất của cha/mẹ) nhận 3 giá trị trở lên nên sử dụng kiểm định One-way Anova.

4.5.1. Kiểm định t-Test

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp kiểm định t-Test với 2 bước. Trước hết, nhóm xem xét kiểm định Levene: Nếu Sig. Levene < 0,05, kết luận phương sai của 2 nhóm trong biến kiểm soát là khác nhau (không đồng nhất). Ngược lại, khi Sig. Levene ≥ 0,05, phương sai bằng nhau (đồng nhất).

Sau đó, nhóm xem xét các thông số của kiểm định t-Test: Nếu Sig. t-Test < 0,05, kết luận có sự khác biệt về điểm trung bình đánh giá giữa 2 nhóm đối tượng theo biến kiểm soát. Ngược lại, kết luận không có sự khác biệt khi Sig. t-Test ≥ 0,05.

Kết quả kiểm định t-Test theo 5 biến kiểm soát (giới tính, khối ngành học, xuất thân, hoàn cảnh gia

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

đình, kinh nghiệm làm việc) đề xuất được thể hiện ở bảng 4.

giữa các giá trị trung bình của các độc lập theo biến kiểm soát và ngược lại .

Bảng 4: Kết quả kiểm định t-Test

		Giới tính	Khối ngành học	Xuất thân	Hoàn cảnh gia đình	Kinh nghiệm làm việc
Hạn chế kinh tế	Sig. Levene's test	0,315	0,639	0,079	0,051	0,500
	Sig. t-Test	0,307	0,089	0,001	0,000	0,297
Thích ứng nghề nghiệp	Sig. Levene's test	0,057	0,898	0,788	0,515	0,319
	Sig. t-Test	0,560	0,946	0,942	0,385	0,079
Tính cách chủ động	Sig. Levene's test	0,688	0,801	0,938	0,597	0,811
	Sig. t-Test	0,453	0,961	0,921	0,008	0,017
Nhận thức việc làm thỏa đáng	Sig. Levene's test	0,035	0,036	0,649	0,922	0,422
	Sig. t-Test	0,016	0,116	0,228	0,328	0,528

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng 4 cho thấy:

Có sự khác nhau giữa nam và nữ về nhận thức việc làm thỏa đáng. Chưa tìm thấy sự khác nhau giữa 2 nhóm đối tượng này về hạn chế kinh tế, thích ứng nghề nghiệp, tính cách chủ động.

Với các nhân tố đề xuất của nghiên cứu, kết quả chỉ ra ngành học của sinh viên và kinh nghiệm làm việc không ảnh hưởng tới khả năng thích ứng nghề nghiệp, hạn chế kinh tế, tính cách chủ động và nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên.

Xuất thân và hoàn cảnh gia đình của sinh viên đều dẫn đến khác biệt của hạn chế kinh tế. Trong khi đó, chưa tìm thấy sự khác biệt này với thích ứng nghề nghiệp, tính cách chủ động, nhận thức việc làm thỏa đáng.

4.5.2. Kiểm định One-way Anova

Đầu tiên, nhóm tác giả kiểm định sự khác biệt phương sai bằng kiểm định Levene. Quá trình phân tích dẫn đến 2 trường hợp:

- Khi phương sai không đồng nhất (Sig. Levene < 0,005), nhóm sử dụng kiểm định Welch để kết luận sự khác biệt: Nếu Sig. Welch < 0,05, kết luận có sự khác biệt giữa các giá trị trung bình của các độc lập theo biến kiểm soát và ngược lại.

- Khi phương sai đồng nhất (Sig. Levene ≥ 0,05), nhóm tiếp tục sử dụng Sig. ANOVA để kết luận: Nếu Sig. ANOVA < 0,05, kết luận có sự khác biệt

Sau khi phân tích phương sai với 4 biến độc lập cùng 2 biến kiểm soát (Năm học và học vấn cao nhất của cha/mẹ) kết quả được thể hiện ở bảng 5.

Bảng 5: Phân tích phương sai One-way ANOVA

	Biến	Năm học	Học vấn cha mẹ
Hạn chế kinh tế	Sig. Levene's test	0,196	0,866
	Sig. ANOVA	0,010	0,022
	Sig. Welch	x	x
Thích ứng nghề nghiệp	Sig. Levene's test	0,270	0,571
	Sig. ANOVA	0,084	0,678
	Sig. Welch	x	x
Tính cách chủ động	Sig. Levene's test	0,029	0,554
	Sig. ANOVA	x	0,017
	Sig. Welch	0,224	x
Nhận thức việc làm thỏa đáng	Sig. Levene's test	0,124	0,080
	Sig. ANOVA	0,473	0,334
	Sig. Welch	x	x

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Sau khi thực hiện kiểm định, nhóm tác giả thu được kết quả như sau:

Không có sự khác biệt giữa năm học của sinh viên đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp, tính cách chủ động và nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên. Tuy nhiên, sự khác biệt giữa các năm học dẫn tới việc đánh giá về hạn chế kinh tế của mỗi sinh viên là khác nhau.

Ngoài ra, sự khác nhau về trình độ học vấn của cha/mẹ sẽ dẫn tới sự khác biệt trong việc đánh giá về hạn chế kinh tế và tính cách chủ động ở sinh viên.

Tuy nhiên, khả năng thích ứng nghề nghiệp và nhận thức việc làm thỏa đáng của sinh viên lại không bị ảnh hưởng bởi yếu tố này.

5. Thảo luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả bốn giả thuyết đưa ra đều được chấp nhận, tuy nhiên có hai giả thuyết ngược chiều với kỳ vọng ban đầu, cụ thể:

Thứ nhất, hạn chế kinh tế có tác động thuận chiều tới Nhận thức việc làm thỏa đáng (giả thuyết H1). Điều đó cho thấy những sinh viên càng phải trải qua khó khăn về kinh tế thì càng có nhận thức tích cực về việc làm thỏa đáng. Tác động trên được chứng minh là có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên đang trái với giả thuyết của các nghiên cứu đi trước (Duffy và cộng sự, 2016; Tokar và Kaut, 2018; Ma, 2020; Ma và cộng sự, 2021). Điều này có thể giải thích do sinh viên Việt Nam có khả năng vượt khó đáng kể, điều kiện gia đình chưa tốt khiến các sinh viên càng quyết tâm để thoát nghèo. Khả năng vượt qua khó khăn là một trong những phẩm chất quan trọng nhất để tạo nên sự thành công của con người, đặc biệt đối với sinh viên thì đây là yếu tố có thể tạo ra bước ngoặt trong cuộc sống (Nguyễn Thị Diễm Hằng, 2014). Đối với một nước đang phát triển như Việt Nam, khả năng vượt khó của sinh viên là chìa khóa để nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn lao động (Nguyễn Thị Diễm Hằng, 2014), từ đó giúp phát triển và nâng cao đời sống kinh tế, xã hội. Chính vì vậy, tuy ngược chiều với giả thuyết đã đề ra, nhưng đặt trong môi trường và bối cảnh tại Việt Nam, mối quan hệ này vẫn có ý nghĩa. Đây có thể coi là một phát hiện hữu ích và đóng góp quan trọng cho các nghiên cứu liên quan sau này tại Việt Nam nói riêng và các nước đang phát triển nói chung.

Thứ hai, hạn chế kinh tế có tác động gián tiếp tới Nhận thức việc làm thỏa đáng thông qua Thích ứng nghề nghiệp (giả thuyết H2 và H3). Mối quan hệ trung gian này là từ việc Hạn chế kinh tế tác động thuận chiều tới Thích ứng nghề nghiệp (1), Thích ứng nghề nghiệp lại tiếp tục tác động thuận chiều tới Nhận thức việc làm thỏa đáng (2). Kết quả (1) chứng minh rằng sinh viên có hoàn cảnh kinh tế càng khó khăn, thì khả năng thích ứng trong công việc của họ càng tốt. Điều này trái với một số nghiên cứu trước (Ma và cộng sự, 2019; Tokar và Kaut, 2018) nhưng có thể giải thích bằng chỉ số khả năng vượt khó của sinh viên, hoàn cảnh càng khó khăn sẽ càng thúc đẩy họ nỗ lực để thích ứng với môi trường và công việc. Kết quả (2) giải thích rằng những sinh viên có mức độ thích ứng với công việc cao sẽ có khả năng hoàn thành công việc tốt hơn trong tương lai; từ đó có khả năng đạt sự thành công trong công việc cao hơn

những người có mức độ thích ứng với công việc thấp. Kết quả trên có nét tương đồng với một số nghiên cứu đi trước như những quan điểm về phát triển nghề nghiệp (Douglass và Duffy, 2015 ; Duffy và cộng sự, 2015; Porfeli và Savickas, 2012) cho rằng mức độ thích ứng nghề nghiệp càng cao sẽ làm tăng sự chín chắn trong công việc và khả năng lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai ở sinh viên đại học.

Thứ ba, tính cách chủ động làm giảm thiểu tác động của Hạn chế kinh tế đến Thích ứng nghề nghiệp (giả thuyết H4). Kết quả trên giải thích cho việc khi một người có tính cách chủ động trong công việc sẽ giảm thiểu được những ảnh hưởng thuận chiều mà hạn chế kinh tế tác động đến khả năng thích ứng với công việc của họ. Nói cách khác, một người có tính cách chủ động thì họ sẽ ít phải cố gắng hơn những người không có nó trong việc đối mặt với những rào cản về kinh tế để có thể nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp. Kết quả này đồng nhất với một số nghiên cứu đi trước (Duffy và cộng sự, 2016; Ma và cộng sự, 2019).

Thứ tư, khi xem xét sự khác biệt của Hạn chế kinh tế, Thích ứng nghề nghiệp, Tính cách chủ động và Nhận thức việc làm thỏa đáng theo đặc điểm cá nhân của đối tượng khảo sát, kết quả chỉ ra, khả năng nhận thức của hai giới về việc làm thỏa đáng có sự khác nhau. Thêm vào đó, xuất thân, hoàn cảnh gia đình và năm học dẫn đến khác biệt trong đánh giá Hạn chế kinh tế của sinh viên. Cụ thể, sinh viên đến từ những nơi khác nhau như thành thị, nông thôn thì nhận thức khác nhau về điều kiện kinh tế của họ. Tương tự, sinh viên có hoàn cảnh gia đình khác nhau cũng có những quan điểm khác nhau về đánh giá tình trạng kinh tế của bản thân và gia đình. Ngoài ra, những sinh viên có thời gian học đại học lâu hơn, họ sẽ có nhiều trải nghiệm, kiến thức hơn, dẫn tới có nhiều cơ hội để kiếm thêm thu nhập ngoài trợ cấp từ bố mẹ, vì vậy, việc đánh giá về Hạn chế kinh tế có khác biệt giữa các sinh viên. Bên cạnh đó, trình độ học vấn của cha/mẹ cũng dẫn đến sự khác biệt trong tư tưởng và phương pháp nuôi dạy con cái, từ đó ảnh hưởng tới tính cách chủ động của đứa trẻ. Không chỉ vậy, trình độ học vấn của cha/mẹ quyết định tới mức thu nhập của gia đình, bởi vậy, việc đánh giá của sinh viên về Hạn chế kinh tế của bản thân cũng khác biệt.

Một số khuyến nghị

Đối với sinh viên: Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra được những ảnh hưởng tích cực của hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp với nhận thức việc làm thỏa đáng. Sinh viên cần hiểu rằng hoàn cảnh gia đình không tốt chưa chắc là cản trở, mà chính là bản

đáp để mình thích ứng với cuộc sống tốt hơn, làm tiền đề đạt được công việc thỏa đáng trong tương lai. Vì vậy, sinh viên cần rèn cho mình một tâm lý vững vàng, sẵn sàng đương đầu với bất kỳ khó khăn, thay đổi nhanh chóng trong cuộc sống nói chung, môi trường làm việc trong tương lai nói riêng. Đồng thời, kết quả cho thấy tính cách chủ động giúp sinh viên tốn ít công sức, nguồn lực hơn trong việc đối mặt với những rào cản về kinh tế để có thể nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp. Do vậy, sinh viên cần tham gia nhiều hơn vào các hoạt động tập thể, hoạt động ngoại khóa, các hoạt động teamwork để cải thiện khả năng giao tiếp, lên kế hoạch ngắn hạn và dài hạn cho bản thân trong học tập, cuộc sống, sự nghiệp, qua đó làm chủ cuộc đời mình và chủ động hơn trước những thay đổi trong công việc và cuộc sống.

Đối với gia đình: Để giúp đỡ sinh viên trong quá trình hình thành nhận thức về việc làm thỏa đáng, các bậc phụ huynh nên quan tâm và uốn nắn các yếu tố tâm lý của con cái thông qua việc rèn tính kiên nhẫn, bền bỉ, tính tự lập và khả năng thích ứng với hoàn cảnh. Đối với những gia đình có hạn chế về kinh tế, việc các bậc phụ huynh thường xuyên tâm sự, giải bày về hoàn cảnh của gia đình và truyền động lực cho con cái sẽ góp phần hình thành, phát triển ý chí vượt nghèo, vượt khó ở con cái của họ. Ngoài ra, những nỗ lực của các bậc phụ huynh trong việc khuyến khích, động viên con chủ động, tự tin hơn là vô cùng quan trọng, bởi họ là những người có ảnh hưởng đến suy nghĩ, hành động của sinh viên.

Đối với Nhà trường và xã hội: Thứ nhất, các cố vấn học tập có thể tập trung vào bốn khía cạnh của khả năng thích ứng và đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của sinh viên đại học trong những khía cạnh này. Các biện pháp can thiệp phù hợp dựa trên đánh giá có thể được thiết kế và thực hiện tương ứng. Một số hoạt động cụ thể hỗ trợ sinh viên thích ứng với nghề nghiệp trong tương lai có thể được thực hiện từ phía nhà trường như: tổ chức các buổi tọa đàm, talk-show, hội thảo chuẩn bị phỏng vấn giúp sinh viên xác định điểm mạnh của họ và vượt qua những thách thức tiềm ẩn trong phỏng vấn xin việc hay trong công việc cụ thể ở tương lai. Thứ hai, các cố vấn học tập có thể hỗ trợ sinh viên tiếp cận thông tin về các chương trình học bổng, các cơ hội việc làm giúp sinh viên chủ động tìm kiếm cơ hội cho mình. Bên cạnh đó, các hoạt động ngoại khóa, các buổi rèn luyện kỹ năng mềm cũng góp phần giúp sinh viên cởi mở hơn trong giao tiếp và dần hình thành cho mình sự chủ động trong hành xử với người xung quanh và giải quyết các vấn đề trong cuộc sống... Thứ ba, Chính phủ và trường đại học nên phát động

các chương trình đặc biệt hướng tới đối tượng sinh viên. Một mặt giúp họ giảm bớt những gánh nặng về kinh tế, mặt khác động viên, khích lệ sinh viên càng có ý chí vượt khó, truyền động lực cho họ thoát khỏi tình cảnh khó khăn hiện tại. Với phương châm “trao cần câu chứ không cho con cá”, những sự trợ giúp là cần thiết nhưng phải đúng người, đúng mực thì mới có thể phát huy tốt nhất.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đề cập tới tác động của hạn chế kinh tế, thích ứng nghề nghiệp đến nhận thức việc làm thỏa đáng và vai trò điều tiết của tính cách chủ động đối với đối tượng là sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội. Kết quả chỉ ra rằng hạn chế kinh tế và thích ứng nghề nghiệp đều có ảnh hưởng tích cực tới nhận thức việc làm thỏa đáng. Trong khi đó, tính cách chủ động làm giảm thiểu tác động của hạn chế kinh tế đến thích ứng nghề nghiệp. Từ các kết quả này, một số khuyến nghị đã được đưa ra nhằm nâng cao nhận thức về việc làm thỏa đáng của sinh viên.

Bên cạnh các kết quả nêu trên, nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định liên quan tới mẫu nghiên cứu. Việc lựa chọn các trường đại học tham gia vào khảo sát theo cách tiếp cận thuận tiện không giúp có được một mẫu đại diện cho sinh viên ở Hà Nội. Sự thiếu đa dạng trong các ngành học cũng phần nào hạn chế sự bao quát, điều này giới hạn việc suy rộng kết quả của nghiên cứu này. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Bateman, T.S.; Crant, J.M. (1993), *The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates*, J. Organ. Behav. 14: 103-118.
2. Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007), *Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents career development*, Journal of Career Assessment, 15: 98–118. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072706294528>.
3. Diemer, M. A., & Ali, S. R. (2009), *Integrating social class into vocational psychology: Theory and practice implications*, Journal of Career Assessment, 17(3): 247-265.
4. Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012), *The construction and initial validation of the Work Volition Scale*, Journal of Vocational Behavior, 80(2): 400-411.
5. Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015), *Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators*, Journal of Vocational Behavior, 90: 46-54.

6. Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016), *The psychology of working theory*, Journal of Counseling Psychology, 63(2): 127-148.

7. Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (2017), *The development and initial validation of the decent work scale*, Journal of Counseling Psychology, 64(2): 206-221.

8. Duffy, R.D.; Velez, B.L.; England, J.W.; Autin, K.L.; Douglass, R.P.; Allan, B.A.; Blustein, D.L. (2018), *An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults*, Journal of Counseling Psychology, 65: 280-293.

9. Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019), *Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory*, Journal of Vocational Behavior, 112(November 2018): 199-215.

10. England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020), *Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory*, Journal of Counseling Psychology, 67(2): 251-264.

11. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998), *Multivariate data analysis*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall: 207-219.

12. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010), *Multivariate data analysis*, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.

13. Nguyễn Thị Diễm Hằng (2014), *Khả năng vượt khó của sinh viên thiết thời ở trường Đại học sư phạm và Đại học Nông Lâm Đại học Huế*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Quảng Bình: 107-114.

14. ILO. (2015), Decent work, www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm

15. Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2019), *Examining Predictors and Outcomes of Decent Work Perception with Chinese Nursing College Students*, International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(1): 254.

16. Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021), *Linking Decent Work With Academic Engagement and Satisfaction Among First-Generation College Students: A Psychology of Working Perspective*, Journal of Career Assessment, 29(1): 148-163.

17. McLoyd, V. C. (1998), *Socioeconomic disadvantage and child development*, American Psychologist, 53: 185-204.

18. Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric theory* (2nd ed.), New York: McGraw-Hill.

19. Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012), *Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity*, Journal of Vocational Behavior, 80(3): 748-753.

20. Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018), *Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory*, Journal of Vocational Behavior, 106(2017): 126-137.

21. Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019), *A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work*, Journal of Vocational Behavior, 115(15): 103325.

22. Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. (2021), *Assessing Perceived Future Decent Work Securement Among Chinese Impoverished College Students*, Journal of Career Assessment.

Summary

Drawing from the Psychology of Working Theory (PWT), this study examined the impact of economic constraints and career adaptability to decent work perception under the moderating role of proactive personality in a sample of 507 undergraduates in Hanoi, Vietnam. Using SEM methodology, the findings indicated that economic constraints positively relate to career adaptability; economic constraints and career adaptability both positively predict decent work perception. These relationships differ from previous studies, which showed a negative relationship between economic constraints and decent work and between economics constraints and career adaptability. However, this study offers a reasonable explanation so that the results are acceptable in the context of Vietnam. Proactive personality is confirmed to have a moderating role in the relationship between economic constraints and career adaptability. Students with proactive personality show greater adaptability in work, thus improving their decent work perception. Based on the key findings, some recommendations are proposed to help college students increase their chances of securing decent work.