

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ SẴN SÀNG LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP CÁC TRƯỜNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● NGUYỄN THỤY NGHIÊM - NGUYỄN QUỐC CƯỜNG

TÓM TẮT:

Ngày nay, nhiều nhà tuyển dụng đòi hỏi sinh viên sau khi tốt nghiệp các trường đào tạo nghề có sự sẵn sàng làm việc cao. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên. Nghiên cứu được thực hiện tại các trường đào tạo nghề TP. Hồ Chí Minh đã cho thấy các yếu tố tác động đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên, bao gồm: trí tuệ xã hội; vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên ngành; cảm giác gắn kết; chính sách làm việc. Trong đó, yếu tố về vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên ngành tác động mạnh nhất; hầu hết học sinh sinh viên cảm thấy lo lắng cho công việc sắp tới sau khi tốt nghiệp.

Từ khóa: sự sẵn sàng làm việc, sinh viên, các trường đào tạo nghề, cảm giác gắn kết, trí tuệ xã hội, vững kiến thức chuyên ngành, chính sách làm việc, TP. Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Nhiều tổ chức có kỳ vọng chung về sinh viên tốt nghiệp có khả năng tạo giá trị thêm vào ngay cho tổ chức và cũng để tạo điều kiện cho tăng trưởng và cải tiến liên tục về hiệu suất thông qua đổi mới. Tuy nhiên, không phải tất cả nhà tuyển dụng hoàn toàn hài lòng với mức độ chuẩn bị cho môi trường làm việc của sinh viên sau tốt nghiệp. Một số sinh viên tốt nghiệp dường như không được chuẩn bị đầy đủ cho công việc sắp tới. Sự không hài lòng của người sử dụng lao động với sự thể hiện sẵn sàng làm việc của sinh viên tốt nghiệp có 2 vấn đề quan trọng: thứ nhất, kiến thức chuyên biệt của lĩnh vực và những kỹ năng nghề của chính sinh viên tốt nghiệp không đủ để đạt được yêu cầu “sẵn sàng làm việc”; thứ hai, có yêu cầu cho sinh viên tốt nghiệp để phát triển năng lực nhất định, ngoài trình độ chuyên môn, cần phải biết đối phó với tính chất căng thẳng của môi trường làm việc.

Một nghiên cứu của Masole và cộng sự (2016) về các yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên tốt nghiệp cho thấy yếu tố cảm xúc và yếu tố tâm lý ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc

của sinh viên tốt nghiệp (Masole & van Dyk, 2016). Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Đức Lộc (2020) về đánh giá nhận thức, năng lực của nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao và đề xuất giải pháp đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong bối cảnh CMCN 4.0 tại TP. Hồ Chí Minh cho thấy năng lực tư duy được đánh giá cao nhất, trong khi yếu tố kiến thức có mức đánh giá thấp nhất (Lộc, 2020). Và với mong muốn của hầu hết các trường đào tạo nghề là đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng về mặt kỹ năng và mức độ sẵn sàng làm việc với tư duy tốt cho những nơi sử dụng lao động sau khi tốt nghiệp ở các trường này. Do đó, nghiên cứu được thực hiện nhằm khảo sát những yếu tố có thể tác động đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên để xác định được nhu cầu sinh viên và định hướng được vấn đề đào tạo cho những trường đào tạo nghề tại TP. Hồ Chí Minh nói riêng và Việt Nam nói chung.

2. Mục tiêu nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm mục tiêu khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc của sinh

viên tốt nghiệp đào tạo nghề tại Việt Nam, để từ đó đưa ra các chính sách tuyển sinh và định hướng đào tạo nghề cho hợp lý.

Nghiên cứu có những mục tiêu sau:

Thứ nhất: đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên tốt nghiệp đào tạo nghề tại các trường đào tạo nghề ở TP. Hồ Chí Minh.

Thứ hai: Kiểm tra mối liên quan của những yếu tố ảnh hưởng đó.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên năm cuối sau khi tốt nghiệp.

Phạm vi nghiên cứu: nghiên cứu kiến thức, thái độ của học sinh, sinh viên năm cuối đang tham gia học tập các ngành đào tạo nghề 2021 - 2022 tại 3 trường cao đẳng nghề ở TP. Hồ Chí Minh.

2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua 6 bước: (1) Xác định vấn đề nghiên cứu, (2) Tiếp cận nghiên cứu, (3) Thiết kế nghiên cứu, (4) Điều tra đối tượng nghiên cứu, (5) Phân tích số liệu, (6) Viết báo cáo nghiên cứu.

Có 30 câu hỏi được khảo sát trên 380 học sinh sinh viên ở 3 trường đào tạo nghề (Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng, Trường Cao đẳng Nghề TP. Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng). Có 30 câu hỏi cho 5 yếu tố độc lập bao gồm: Trí tuệ xã hội (SI); Vốn tâm lý (PsyCap); Cảm giác gắn kết (SOC); Vững kiến thức chuyên ngành; Chính sách làm việc và cho 1 yếu tố phụ thuộc là sự sẵn sàng làm việc (WR). Mỗi câu hỏi được đo lường theo thang đo Likert với 5 mức độ.

2.2.3. Phương pháp phân tích số liệu

Toàn bộ số liệu điều tra, khảo sát được xử lý nhờ phần mềm SPSS phiên bản 18.0 (SPSS là phần mềm chuyên dụng, xử lý phân tích số liệu thống kê dành cho khoa học xã hội). Mô hình hệ số tương quan Alpha của Cronbach (Cronbachs Alpha) được sử dụng để đánh giá độ tin cậy và độ giá trị của thang đo. Để kiểm định mô hình nghiên cứu sử dụng hệ số tương quan Spearman, kiểm định T test.

Phân tích mối tương quan giữa 5 yếu tố độc lập bao gồm SI (Social Intelligence: trí tuệ xã hội), PsyCap (Psychological capital: Vốn tâm lý), Vững kiến thức chuyên ngành, SOC (Sense of coherence: cảm giác gắn kết), Chính sách làm việc và một yếu tố phụ thuộc là WR (Work readiness: sự

sẵn sàng làm việc).

Phương pháp thống kê mô tả và thống kê suy luận được áp dụng để giải thích số liệu và phân tích hồi quy.

3. Kết quả nghiên cứu

Với 380 phiếu khảo sát được phát ra, số phiếu thu về là 360, trong đó có 30 phiếu có số lượng ô trống nhiều (>10%) nên bị loại. Vì vậy, kích thước cuối cùng dùng để xử lý $n = 330$ (thỏa mãn điều kiện kích thước mẫu cần thiết).

3.1. Đặc điểm chung nghiên cứu

Độ tuổi học sinh sinh viên chiếm nhiều nhất là 19 - 21 tuổi (73.3%), nam chiếm đa số (90.9%), tập trung học chủ yếu là ở TP. Hồ Chí Minh chiếm 44.5%, còn lại là các tỉnh, thành phố khác.

3.2. Phân tích độ tin cậy của thang đo

30 biến quan sát được phân tích đảm bảo độ tin cậy có hệ số Cronbachs alpha lớn hơn 0.6. Kết quả sau phân tích còn 26 biến quan sát được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

3.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Các biến quan sát đưa vào EFA được rút gọn thành 5 yếu tố với các giải thích về nội dung của từng nhân tố này và từ đó căn cứ vào bản chất các biến cụ thể mà nhân tố bao gồm sẽ tìm ra tên mới cho nhân tố, tính chất này được gọi là tính chất khám phá, đó là đặc trưng nổi bật của EFA.

Có 4 yếu tố độc lập, bao gồm: (1) Trí tuệ xã hội (SI); (2) Vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên ngành; (3) Cảm giác gắn kết; (4) Chính sách và quy định làm việc. Và phân tích biến phụ thuộc (Sự sẵn sàng làm việc), chỉ có 1 yếu tố được rút ra. Có 4 yếu tố độc lập và 1 yếu tố bên ngoài tác động vào yếu tố phụ thuộc được đưa vào mô hình giả thuyết sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA như Hình 1.

3.2. Phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính

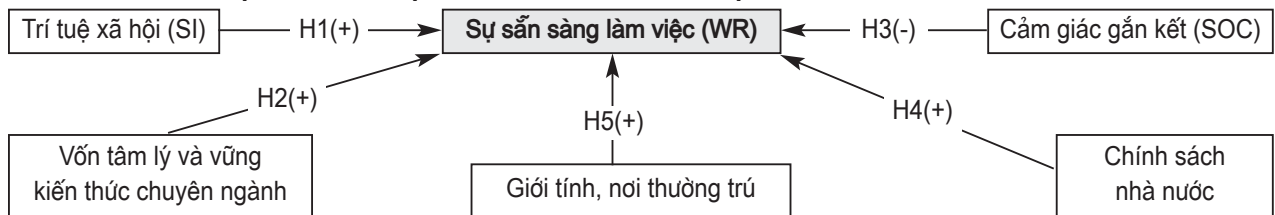
Các yếu tố biến độc lập có tương quan thuận với nhau và với biến phụ thuộc.

Kiểm định T-test các yếu tố bên ngoài tác động đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên với giả thuyết H1 ban đầu là có sự khác biệt về giới tính trong sự tác động đến sự sẵn sàng làm việc và kết quả cho thấy có sự khác biệt về giới tính tác động đến sự sẵn sàng làm việc của học sinh, sinh viên.

Các biến độc lập được phân tích hồi quy cho kết quả như trong Bảng 2.

Các yếu tố đều tác động đến sự sẵn sàng làm việc, trong đó nhân tố “Vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên môn” có tác động mạnh nhất, kế đến là nhân tố chính sách, quy định làm việc, các nhân

Hình 1: Mô hình hiệu chỉnh sau phân tích nhân tố khám phá



Bảng 1. Ma trận hệ số tương quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc, mối quan hệ giữa các biến độc lập với nhau

	Trí tuệ xã hội	Vốn tâm lý, kiến thức chuyên môn	Cảm giác gắn kết	Chính sách, quy định làm việc	Sự sẵn sàng làm việc
Trí tuệ xã hội	1	0.216 Sig: 0.000	0.347 Sig: 0.000	0.127 Sig: 0.021	0.319 Sig: 0.000
Vốn tâm lý và kiến thức chuyên môn		1	0.278 Sig: 0.000	0.610 Sig: 0.000	0.706 Sig: 0.000
Cảm giác gắn kết			1	0.412 Sig: 0.000	0.197 Sig: 0.000
Chính sách, quy định làm việc				1	0.535 Sig: 0.000
Sự sẵn sàng làm việc					1

tổ còn lại các tác động trung bình đến sự sẵn sàng làm việc. Trong đó, yếu tố “Cảm giác gắn kết” tác động nghịch đến sự sẵn sàng làm việc, nghĩa là

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Chỉ số	Giá trị
R ²	0.631
R ² hiệu chỉnh	0.627
Kiểm định ANOVA:	
- F	- 139.17
- Sig	- 0.000

cảm giác gắn kết với sự quan tâm, lo lắng càng nhiều thì sự sẵn sàng làm việc càng giảm. Mô hình hiệu chỉnh cuối cùng sau phân tích hồi quy và kiểm định T-test được mô tả trong Hình 2.

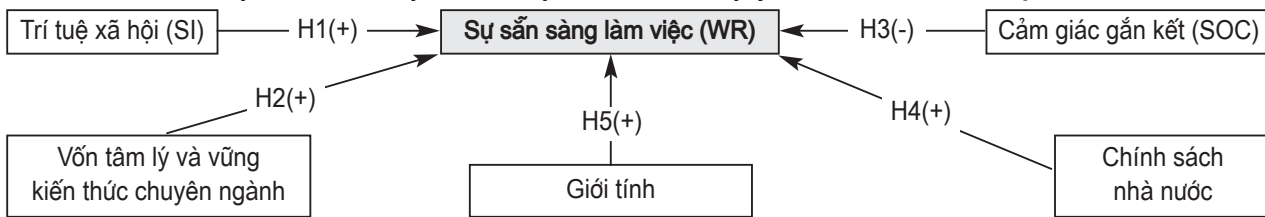
❖ *Phân tích thống kê cho từng nhóm nhân tố:*

Nhân tố “Trí tuệ xã hội” tác động vừa đến sự sẵn sàng làm việc. Đa số sinh viên đánh giá tương đối thấp, trong đó biến quan sát được đánh giá cao hơn các biến còn lại đó là “Tôi có thể đoán được cảm xúc của người khác ngay cả khi họ không muốn thể hiện ra” với điểm trung bình là 2.96.

Nhân tố “Vốn tâm lý, vững kiến thức chuyên ngành” có tác động mạnh nhất đến sự sẵn sàng

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Kiểm định student	Ý nghĩa thống kê	Thống kê cộng tuyến	
	beta	Sai số	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại (VIF)
Hệ số góc	1.086	0.101		10.724	0.000		
Trí tuệ xã hội	0.181	0.031	0.228	5.864	0.000	0.747	1.339
Vốn tâm lý và kiến thức chuyên môn	0.436	0.036	0.577	12.039	0.000	0.494	2.025
Cảm giác gắn kết	-0.151	0.031	-0.212	-4.896	0.000	0.603	1.658
Chính sách, quy định làm việc	0.169	0.032	0.268	5.290	0.000	0.443	2.256

Hình 2: Mô hình hiệu chỉnh sau phân tích phân tích hồi quy đa biến và kiểm định T-test



làm việc, trong đó biến quan sát “Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách để đạt được mục tiêu công việc hiện tại; Tôi luôn nhìn vào khía cạnh tươi sáng của những điều liên quan đến công việc của tôi” được đánh giá cao hơn với điểm trung bình lần lượt là 3.61 và 3.62. Kết quả này tương tự nghiên cứu của tác giả Lindiwe Masole (2020) (Lindiwe và cộng sự, 2020). Đa số học sinh sinh viên đồng ý với đánh giá này. Một tâm lý tốt và kiến thức chuyên ngành vững sẽ giúp sự sẵn sàng làm việc cao hơn.

Nhân tố “Cảm giác gắn kết” cũng có tác động vừa đến sự sẵn sàng làm việc, và có mối tác động nghịch đến sự sẵn sàng làm việc. Hầu hết sinh viên đều đánh giá từ mức trung lập trở lên, điều đó có nghĩa họ lo lắng nhiều về công việc sắp tới sau khi tốt nghiệp.

Nhân tố “Chính sách, quy định làm việc” có tác động mạnh vừa đến sự sẵn sàng làm việc, sau nhân

tố “Vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên ngành”. Hầu hết sinh viên đánh giá cao nhân tố này. Trong đó, biến số “Cần đảm bảo tuân thủ những kỳ vọng tại nơi làm việc bao gồm các phác đồ, quy trình, tiêu chuẩn ứng xử và trang phục,... ở nơi làm việc; Cần giải thích và tuân theo các thủ tục tại nơi làm việc và thừa nhận tính “chính trị” của môi trường làm việc” được đánh giá cao nhất.

4. Kết luận

Sự sẵn sàng làm việc là một yếu tố rất quan trọng cho các nhà tuyển dụng khi đánh giá mức độ thích nghi và làm việc tốt của sinh viên sắp tốt nghiệp để sẵn sàng đón nhận những cơ hội, cũng như các thách thức khi chuẩn bị bước vào thị trường lao động. Nghiên cứu đã chứng minh được những nhân tố tác động đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên, trong đó nhân tố tác động mạnh nhất đó là “Vốn tâm lý và vững kiến thức chuyên ngành” ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Hà Nội: NXB Hồng Đức.
2. Nguyễn Đức Lộc. (2020). *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 TP. Hồ Chí Minh*. Chương trình khoa học và công nghệ cấp thành phố, Trung tâm Phát triển Khoa học Công nghệ trẻ, TP. Hồ Chí Minh.
3. Trần Minh Đức. (2015). *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ chọn ngành đào tạo nghiệp vụ du lịch của sinh viên Trường Cao đẳng nghề du lịch - thương mại Nghệ An*. Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Nha Trang.
4. Akbar, T. N., Surahman, U., & Susanti, I. (2021). Factors Affecting Work Readiness of Grade XII Students Program Modelling and Information Design Skills Building (DPIB) SMK Negeri 5 Bandung. In 6th UPI International Conference on TVET 2020 (TVET 2020), 16-17 September (pp. 207-211). Paris: Atlantis Press.
5. Dwi Yana Putri, & Sutarto Sutarto. (2018). The effect of industrial work practice, guidance intensity of industrial side, and vocational competence on working readiness of grade XII students of banking program. *Vocational High School Perbankan, Pekanbaru*, 8(2), 11.
6. Lindiwe Masole, & Gideon van Dyk. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70-73.
7. Rochmah, N., Rusdarti, R., & Sudarma, K. (2021). Work Readiness of Business and Management Program State Vocational High School Students in Semarang. *Journal of Economic Education*, 10(1), 94-101.

8. K. V. Petrides, R. Pita, & F. Kokkinaki. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *Br J Psychol*, 98(Pt 2), 273-289.

Ngày nhận bài: 9/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 2/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/8/2022

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN THUY NGHIÊM

Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng

2. TS. NGUYỄN QUỐC CƯỜNG

Trường Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh

FACTORS INFLUENCING WORK READINESS OF COLLEGE GRADUATES IN HO CHI MINH CITY

● **NGUYEN THUY NGHIEM**

Ly Tu Trong College, Ho Chi Minh City

● Doctor. **NGUYEN QUOC CUONG**

Industrial University of Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Nowaday, many employers demand that students after graduating from vocational schools have high work readiness. There are many factors that influence a student's work readiness. Research has shown that factors affecting students' work readiness include social intelligence; psychological capital and professional knowledge; sense of coherence; working policy, in which the factor of psychological capital and professional knowledge has the strongest impact. And most students feel anxious about their upcoming job after graduation.

Keywords: work readiness, social intelligence; psychological capital, professional knowledge; sense of coherence; working policy