

# ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP CHUYÊN NGÀNH KẾ TOÁN TRƯỞNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

ASSESSING THE SATISFACTION ON CAREER ADAPTABILITY OF GRADUATES  
IN ACCOUNTING MAJORS AT HANOI UNIVERSITY OF INDUSTRY

Trần Thị Thùy Trang<sup>1\*</sup>, Trần Thùy Linh<sup>1</sup>, Trần Thị Hiền Lương<sup>2</sup>

## TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Kế toán tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội theo các yêu cầu về kỹ năng, thái độ, kiến thức cần có. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 120 cựu sinh viên chuyên ngành Kế toán trường Đại học Công nghiệp Hà Nội và nhà quản trị doanh nghiệp (nơi các sinh viên hiện đang làm việc). Áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, kết quả hồi quy cho thấy, hai yếu tố là Quản lý và Thái độ có tác động đến sự hài lòng của đối tượng khảo sát, trong đó yếu tố Quản lý có mức độ tác động lớn hơn yếu tố Thái độ.

**Từ khóa:** sự hài lòng; khả năng thích ứng; nghề nghiệp

## ABSTRACT

The research was conducted to assess the career adaptability of accounting graduates at Hanoi University of Industry in terms of skills, attitudes and knowledge required. The data of the study was collected from 120 alumni of accounting profession at Hanoi University of Industry and the enterprise managers (where they are currently working for). Applying the quantitative method, the regression results show that the two factors Management and Attitude affect the satisfaction of the surveyed subjects of which the factor Management has greater impact than Attitude.

**Keywords:** satisfaction; adaptability; occupation

<sup>1</sup>Khoa Kế toán-Kiểm toán, Đại học Công nghiệp Hà Nội

<sup>2</sup>Khoa Ngoại ngữ, Đại học Công nghiệp Hà Nội

\*E-mail: trantranghtttkt@gmail.com

Ngày nhận bài: 15/01/2018

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 03/04/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/06/2018

## 1. GIỚI THIỆU

Khả năng thích ứng có vai trò quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp, giúp cá nhân có thể thay đổi đặc điểm tâm - sinh lý và nhân cách cho phù hợp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động, đạt hiệu quả lao động và nâng cao năng suất lao động. Để thích ứng nghề nghiệp tốt nhất, mỗi cá nhân cần rèn luyện năng lực thích ứng nghề nghiệp.

Mỗi ngành nghề đều có đặc thù riêng, đòi hỏi khả năng, năng lực thích ứng khác nhau từ phía người lao động. Hiện nay, nguồn lao động trong lĩnh vực Kế toán đã và đang dư thừa với tỷ lệ cao. Tuy nhiên, nhân lực thuộc cấp cao và cấp trung luôn trong tình trạng khan hiếm, nhóm lao động có kinh nghiệm làm việc nhưng chưa có kinh nghiệm quản lý

lại rất dồi dào dẫn đến tỷ lệ cạnh tranh cao. Để đạt được các yêu cầu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khả năng quản lý, thái độ nghề nghiệp... đòi hỏi ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường người học cần trang bị cho mình những kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, thái độ, ý thức quản lý tốt. Với sinh viên học chuyên ngành Kế toán, quá trình thích ứng và năng lực thích ứng nghề nghiệp giúp sinh viên nhanh chóng thích ứng với công việc, học tập và rèn luyện để phát triển các phẩm chất, năng lực đó. Đánh giá về khả năng thích ứng nghề nghiệp Kế toán của người lao động cần phải khách quan và được kiểm chứng bởi các đối tượng lao động cũng như đối tượng sử dụng lao động.

Đại học Công nghiệp Hà Nội là cơ sở giáo dục đào tạo đa ngành, đa nghề lớn nhất cả nước. Cung cấp nguồn lao động dồi dào với chất lượng cao. Ngoài đào tạo các ngành nghề kỹ thuật như: cơ khí, kỹ thuật ô tô, điện tử, tin học, kỹ thuật nhiệt, công nghệ kỹ thuật hóa học..., khối ngành kinh tế cũng đã đào tạo và cung cấp hàng vạn nhân lực chuyên ngành Kế toán, Kiểm toán cho các cơ quan, doanh nghiệp trong cả nước. Nhiều học sinh, sinh viên ra trường đã và đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp cao ở các doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan hành chính sự nghiệp. Mặc dù những năm qua, Nhà trường đã có kinh nghiệm và hướng đi đúng trong đào tạo cử nhân chuyên ngành Kế toán. Tuy nhiên, trước những yêu cầu về chất lượng lao động lĩnh vực kế toán - tài chính có trình độ cao như hiện nay, đòi hỏi trường Đại học Công nghiệp Hà Nội cần quan tâm đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sau khi ra trường, để từ đó điều chỉnh chương trình đào tạo tốt hơn, phù hợp hơn, đồng thời, giúp cho sinh viên có được chuyên môn, kỹ năng cần thiết đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp.

## 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

### Sự thích ứng nghề nghiệp

Xã hội ngày càng phát triển đòi hỏi con người phải có khả năng thích ứng ở trình độ cao. Đầu thế kỉ 20, thuật ngữ "thích ứng" được sử dụng trong tâm lý học và ngày càng được nghiên cứu rộng rãi trong các ngành khoa học xã hội khác như: kinh tế học, xã hội học. Thích ứng nói chung và thích ứng nghề nói riêng là vấn đề được khá nhiều học giả trên thế giới nghiên cứu. Golomstoc (1979), đã đưa ra

quan điểm về sự thích ứng nghề nghiệp, ông không sử dụng thuật ngữ "thích ứng" mà sử dụng thuật ngữ "thích hợp" để mô tả sự thích nghi đặc biệt của con người với hoạt động nghề nghiệp, đặc biệt chú trọng đến khía cạnh tình cảm của quá trình "thích hợp nghề nghiệp" và coi đó như một thuộc tính của nhân cách. Theo Super và Knasel (1981), sinh viên là sự tập hợp nhiều người cùng chung mục đích, phương hướng, phải nắm vững kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp bằng lao động trí lực cần cù. Giới sinh viên được coi như một cộng đồng xã hội mang nét đặc trưng bởi phương hướng nghề nghiệp, sự hình thành các mối quan hệ nghề nghiệp trong tương lai, được phản ánh bản chất đúng đắn trong việc lựa chọn nghề của sinh viên. Peter và cộng sự (2005), đã nghiên cứu về "Mối quan hệ giữa thích ứng nghề và mối quan tâm về nghề trong giới trẻ". Họ đã tiến hành nghiên cứu 245 sinh viên năm thứ nhất về sự quan tâm về nghề nghiệp, sự thích ứng nghề, xu hướng về nghề... Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, thích ứng nghề có mối quan hệ bên trong và có thể bị ảnh hưởng bởi những yếu tố đầu tiên (kế hoạch xây dựng nghề, khám phá nghề, xu hướng nghề, sự quyết định nghề...); những yếu tố thích ứng nghề có mối quan hệ nội hàm và bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác. Savickas (1994), đã đánh giá cao vai trò của thích ứng nghề, coi đó như là "Sự trưởng thành về nghề nghiệp", thậm chí "Sự thích ứng nghề còn có giá trị hơn cả sự trưởng thành về nghề nghiệp". Thích ứng nghề biểu hiện ở sự sẵn sàng đối mặt với tất cả những công việc có thể dự đoán được; là sự tham gia vào những vị trí nghề nghiệp khác nhau, sự điều chỉnh sao cho phù hợp để đáp ứng được những thay đổi và điều kiện làm việc. Sự phát triển nghề của giới trẻ được phát triển gợi mở và sự thích ứng trở thành một NL chính dẫn đến sự thành công về nghề nghiệp (Super và Knasel, 1981). Rottinghaus và cộng sự (2005), cũng đã chỉ ra rằng, thích ứng nghề là xu hướng mà mỗi cá nhân đưa ra khả năng của bản thân để xây dựng và điều chỉnh kế hoạch nghề nghiệp của mình, đặc biệt là đối mặt với những tình huống không biết trước; để cập đến tiến trình, tầm quan trọng của mối quan hệ giao thoa giữa môi trường làm việc và năng lực của mỗi cá nhân, nhấn mạnh đến khả năng điều chỉnh và vấn đề mà mỗi cá nhân phải đối mặt, khả năng xoay sở với những vấn đề rắc rối về nghề nghiệp... Duffy và Blustein (2005), cũng cho rằng, khả năng thích ứng nghề được hiểu như là sự tự quyết định về nghề, sự tự lựa chọn nghề, mong muốn đạt được những kết quả nhất định về nghề, tìm kiếm trường học nghề phù hợp với khả năng kiến thức của bản thân.

Sự thích ứng có vai trò quan trọng đối với con người. Việc cá nhân không thích ứng với những đòi hỏi của điều kiện sống và hoạt động mới sẽ làm cho cá nhân đó hoạt động kém hiệu quả, không phát triển tâm lý, không hoà nhập được với cuộc sống xã hội. Nó là điều kiện cần thiết để đảm bảo sự cân bằng của con người với môi trường xã hội, cho sự thành công trong điều kiện sống và hoạt động mới. Theo Allen và Meyer (1990), điều kiện cơ bản của sự thích ứng của sinh viên là hình thành được bốn nhóm kỹ năng, gồm: Kỹ năng sử dụng quỹ thời gian cá nhân; Kỹ

năng hình thành các hành động học tập và các phẩm chất khác; Kỹ năng làm chủ các cảm xúc tiêu cực; Kỹ năng chủ động luyện tập và hình thành các thói quen hành vi mang tính nghề nghiệp. Theo cách hiểu này, sự thích ứng (hay không thích ứng) của sinh viên được giải thích chủ yếu do sinh viên có (hay thiếu) một số kỹ năng nào đó, ít chú ý đến khía cạnh tổ chức trong hệ thống giáo dục của các trường đại học. Duke (2002), đã đo lường nhận thức của sinh viên về nghề nghiệp thông qua 59 biến thuộc 10 nhóm: lãnh đạo, truyền thông, tương tác cá nhân, phân tích, ra quyết định, công nghệ, nhận thức toàn cầu, đạo đức, nhận thức kinh doanh, thực tiễn, cá nhân. Hyman (2005), đã khám phá yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của sinh viên gồm 17 biến thuộc 5 nhóm: quản lý (ra quyết định, lãnh đạo, hoạch định, tổ chức, quản lý thời gian); nhận thức (giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, phân tích); truyền thông (nói, viết); bắc cầu (ngoại ngữ, làm việc đa chức năng, đa văn hóa); tương tác cá nhân (nhóm, thương lượng, xây dựng mạng lưới quan hệ, xã giao).

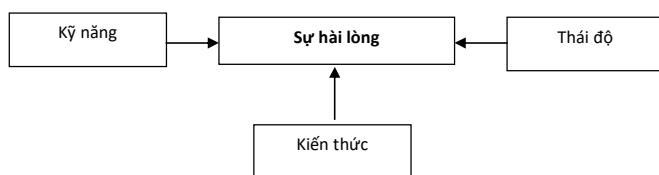
#### Sự hài lòng với khả năng thích ứng nghề nghiệp

Sự hài lòng của người lao động là mức độ yêu thích công việc hay cố gắng duy trì làm việc của người lao động (Herberg, 1959). Trong khi đó, Weiss (1967), định nghĩa rằng sự hài lòng trong công việc là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin, hành vi của người lao động. Mức độ hài lòng với công việc là một thái độ liên quan đến công việc kết hợp sự nhạy cảm và nhận thức về hành vi - kinh nghiệm làm việc của một người (Locke, 1976) và thường được sử dụng như một chỉ số đo lường về thành công nghề nghiệp (Bretz và Judge, 1994). Các nghiên cứu khác cũng cho thấy khả năng thích ứng nghề nghiệp có mối quan hệ tích cực đến sự hài lòng của nhân viên với chất lượng cuộc sống, nhưng lại tiêu cực đến sự căng thẳng trong công việc (Johnston và cộng sự, 2013; Maggiori và cộng sự, 2013; Soresi, Nota và cộng sự, 2012). Sự hài lòng về công việc và sự thích ứng nghề nghiệp không bị ảnh hưởng bởi độ tuổi (Hannes và Barbara, 2015).

Các nghiên cứu cũng cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và kết quả liên quan đến nghề nghiệp và công việc, chẳng hạn như thành công tại nơi làm việc, sự tham gia của công việc, sự hài lòng công việc, sự gắn kết công việc, cam kết tổ chức (Ferreira, 2012; Rossier và cộng sự, 2012). Mặc dù, khả năng thích ứng nghề nghiệp đã được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu, nhưng vẫn cần có thêm nhiều nghiên cứu về mối quan hệ phức tạp giữa bộ phận nghề nghiệp cá nhân và cơ cấu nghề nghiệp chung (Dany, 2014). Công việc của con người được cụ thể theo ngữ cảnh và bị ràng buộc về mặt xã hội (Dany, 2014); chịu ảnh hưởng bởi nhận thức và cảm giác thành công trong nghề nghiệp và sự hài lòng của họ (Fleisher và cộng sự, 2014). Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh sự phụ thuộc lẫn nhau giữa cá nhân và tổ chức (Fleisher và cộng sự, 2014; Tams và Arthur, 2010), nhu cầu thành công của tổ chức được thực hiện bằng cách giải quyết sự hài lòng nghề nghiệp của nhân viên và cân bằng nhu cầu kinh doanh với các mục tiêu nghề nghiệp của nhân viên (Fleisher và cộng

sự, 2014; Lips-Wiersma và Hall, 2007). Các nghiên cứu thường tập trung vào yếu tố và thực tiễn tổ chức có liên quan đến sự hài lòng và cam kết nghề nghiệp của nhân viên (Döckel, 2003; Lumley và cộng sự, 2011; Van Dyk và Coetzee, 2012), có rất ít nghiên cứu về mối quan hệ giữa khả năng thích nghi nghề nghiệp của cá nhân ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc và nghề nghiệp của cá nhân đó trong bối cảnh thực tiễn một tổ chức cụ thể.

Nghiên cứu này tập trung phân tích mối quan hệ giữa sự hài lòng và khả năng thích ứng công việc của người lao động theo 03 yếu tố: Kỹ năng (KN), Kiến thức (KT), Thái độ (TĐ) trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu của Super và Knasel (1981), Duffy và Blustein (2005). Đây là các yếu tố dùng để đánh giá khả năng thích ứng công việc trong mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 23 biến được xếp thành bốn nhóm: Kỹ năng; Thái độ; Kiến thức; Sự hài lòng về khả năng thích ứng (HL) (hình 1).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Áp dụng kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, nghiên cứu định tính được thực hiện trong giai đoạn đầu nhằm xác định mô hình và các biến số đo lường phù hợp với bối cảnh nghiên cứu; nghiên cứu định lượng được sử dụng nhằm thu thập dữ liệu thực tế thông qua điều tra khảo sát bằng bảng hỏi. Khảo sát được thực hiện với đối tượng là cựu sinh viên chuyên ngành Kế toán tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội tốt nghiệp từ năm 2006 đến năm 2016, có thời gian làm việc từ 03 tháng trở lên tại các doanh nghiệp và đơn vị hành chính nhà nước ở các thành phố lớn khu vực Phía Bắc, như: Hà Nội, Bắc Ninh, Hải phòng... Mẫu khảo sát được chọn theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Số phiếu phát ra là 80 phiếu điều tra trực tiếp và 25 phiếu qua e-mail cho đối tượng cựu sinh viên, đồng thời gửi đi 20 phiếu bằng e-mail đến đối tượng là nhà quản trị doanh nghiệp (nơi có cựu sinh viên Đại học Công nghiệp Hà Nội đang làm việc). Sau khi loại bỏ số phiếu trả lời không hợp lệ, tổng số phiếu được đưa vào phân tích là 120 phiếu, trong đó 104 phiếu trả lời là đối tượng sinh viên, 16 phiếu trả lời là đối tượng nhà quản trị. Ngoài ra, phương pháp phỏng vấn sâu được sử dụng nhằm thu thập thông tin từ người sử dụng lao động (các doanh nghiệp có sinh viên được khảo sát đang làm việc) về khả năng thích ứng với công việc của sinh viên.

Bảng hỏi trong phiếu điều tra khảo sát được thiết kế gồm 23 câu hỏi theo bốn nhóm yếu tố: Kỹ năng (KN), kiến thức (KT), thái độ (TĐ) và được đánh giá thông qua thang đo Likert 5 mức độ (1 điểm tương ứng với trả lời là Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm tương ứng với trả lời là Không đồng ý; 3 điểm tương ứng với trả lời là Bình thường/Trung lập; 4 điểm tương ứng với trả lời là Đồng ý; 5 điểm tương

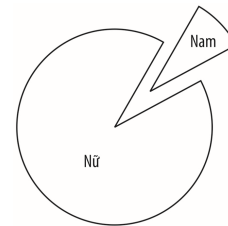
ứng với trả lời là Hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu thu thập được, tác giả tiến hành xử lý, phân tích thông qua phần mềm Excel và SPSS 20.

Nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy OLS để kiểm định mô hình nghiên cứu đề xuất (phương trình 1).

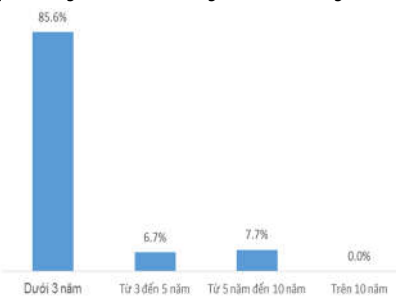
$$HL = \alpha + \beta_1(KN) + \beta_2(KT) + \beta_3(TĐ) + e_i \quad (1)$$

### 4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

**Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu** cho kết quả: về giới tính, trong số 104 phiếu thu về từ nhóm đối tượng điều tra là sinh viên, số nhân viên kế toán nữ chiếm tỷ lệ cao (91%), nhân viên kế toán là nam chỉ chiếm 9% (hình 2); về kinh nghiệm làm việc, đa số đối tượng có kinh nghiệm dưới 3 năm (chiếm tỷ lệ 85,6%), còn lại 14,7% đối tượng có từ 3 năm trở lên (hình 3).



Hình 2. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo giới tính



Hình 3. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo kinh nghiệm làm việc

Kết quả thống kê cũng cho thấy, đánh giá của cựu sinh viên và nhà quản trị theo các thang đo đều có mức điểm trung bình tương đối cao, thể hiện mức độ hài lòng của họ về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên trường Đại học Công nghiệp là tương đối tốt.

#### Phân tích yếu tố khám phá (EFA - Exploratory Factor Analysis)

Đánh giá độ tin cậy của thang đo thông qua kiểm định Cronbach Alpha cho kết quả, bốn biến: Kiến thức (KT), Thái độ (TĐ), Kỹ năng (KN), Sự hài lòng (HL) có hệ số Cronbach Alpha lần lượt là 0,41; 0,639; 0,775; 0,642. Trong đó, 4 biến quan sát của yếu tố KT nhận được giá trị thấp nên yếu tố KT bị loại khỏi mô hình nghiên cứu; biến HL1 cũng bị loại khỏi mô hình vì có hệ số tương quan biến tổng là 0,295 (< 0,3). Do đó, có 18 biến quan sát đảm bảo yêu cầu (hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và Cronbach Alpha đều lớn hơn 0,6) và được đưa vào phân tích ở các bước tiếp theo.

Bảng 1. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,802
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	415,183
	df	105
	Sig.	0,000

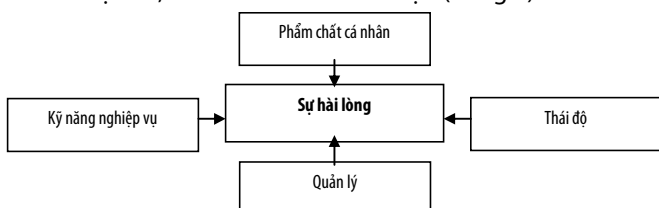
Bảng 2. Kết quả phương sai trích

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,291	28,609	28,609	4,291	28,609	28,609	2,170	14,467	14,467
2	1,603	10,683	39,292	1,603	10,683	39,292	2,088	13,923	28,389
3	1,201	8,010	47,302	1,201	8,010	47,302	2,038	13,588	41,977
4	1,116	7,443	54,745	1,116	7,443	54,745	1,915	12,767	54,745
5	0,953	6,352	61,097						
...	...	...	....						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Kiểm định giá trị của các thang đo cho chỉ số KMO của 15 biến độc lập thuộc 02 yếu tố rút thành bốn nhóm yếu tố là 0,802 như vậy phân tích yếu tố là phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Kiểm định Bartlet với mức ý nghĩa Sig. bằng 0,000 (< 0,05) như vậy giả thuyết về mô hình yếu tố không phù hợp bị bác bỏ, chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích yếu tố là phù hợp (bảng 1).

Tổng phương sai trích đạt 54,75% (> 50%) và có bốn nhóm yếu tố mới được hình thành với hệ số Eigenvalues lớn hơn 1. Điều này chứng tỏ bốn yếu tố được rút ra giải thích được 54,75 biến thiên của dữ liệu (bảng 2).



Hình 4. Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Bảng 3. Ma trận xoay các yếu tố

	Component			
	1	2	3	4
KN10	0,707			
KN9	0,664			
KN6	0,619			
KN7	0,595			
TĐ2		0,820		
TĐ1		0,739		
KN4		0,529		
TĐ3		0,528		
KN3			0,825	
KN8			0,653	
KN2			0,651	
KN1				0,690
TĐ4				0,634
TĐ5				0,600
KN5				0,509

Kết quả phân tích ma trận xoay (bảng 3) cho thấy, hệ số tải yếu tố (Factor loading) đều lớn hơn 0,5 vì vậy, các biến quan sát của bốn yếu tố đều quan trọng, có ý nghĩa và được chia thành bốn nhóm yếu tố mới với tên gọi: Quản lý

(QL) gồm 04 biến quan sát; Thái độ (TĐ) gồm 04 biến quan sát; Kỹ năng nghiệp vụ (KNNV) gồm 03 biến quan sát; Phẩm chất cá nhân (PCCN) gồm 04 biến quan sát, đồng thời hiệu chỉnh lại mô hình nghiên cứu đề xuất (hình 4).

Biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh là Sự hài lòng (SHL), sau khi phân tích EFA kết quả cho thấy, dữ liệu hoàn toàn phù hợp (hệ số KMO bằng 0,618; kiểm định Bartlet với mức ý nghĩa Sig. bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05; phương sai trích là 59,22; hệ số Eigenvalue là 1,777) để tiếp tục phân tích.

**Phân tích tương quan và hồi quy**

Để phân tích tương quan, tác giả tính giá trị trung bình của các yếu tố và đặt tên lần lượt là: TBQL (giá trị trung bình của yếu tố Quản lý); TBTĐ (giá trị trung bình của yếu tố Thái độ); TBKNNV (giá trị trung bình của yếu tố Kỹ năng nghiệp vụ); TBPCCN (giá trị trung bình của yếu tố Phẩm chất cá nhân), TBHL (giá trị trung bình của yếu tố Hải Lòng). Kết quả phân tích cho thấy, các biến độc lập đều có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc, các hệ số tương quan đều có ý nghĩa thống kê (p < 0,05). Cụ thể, mối quan hệ tương quan tuyến tính giữa biến TBHL với các biến: TBQL là 0,469; TBTĐ là 0,464; TBKNNV là 0,279; TBPCCN là 0,366 (bảng 4). Như vậy, việc sử dụng dữ liệu này để đưa vào phân tích hồi quy là hoàn toàn phù hợp.

Kết quả phân tích hồi quy (bảng 5) giữa bốn biến độc lập với biến phụ thuộc cho hệ số Beta chuẩn hóa lần lượt là TBQL bằng 0,28 với mức ý nghĩa Sig. bằng 0,004 nhỏ hơn 0,05 đạt yêu cầu; TBTĐ bằng 0,291 với mức ý nghĩa Sig. bằng 0,002 nhỏ hơn 0,05 đạt yêu cầu; TBKNNV bằng 0,068 và TBPCCN bằng 0,075 với mức ý nghĩa Sig. bằng 0,429 lớn hơn 0,05 và Sig. bằng 0,427 lớn hơn 0,05 không đạt yêu cầu nên bị loại bỏ. Bên cạnh đó, hệ số VIF đều nhỏ hơn 10 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Kết quả phân tích Anova (bảng 6) cho giá trị kiểm định F bằng 13,081 và Sig. bằng 0,000 nhỏ hơn 0,05 khẳng định tồn tại mối quan hệ giữa các biến TBQL, TBTĐ với TBHL. Cả hai biến TBQL, TBTĐ đều có ý nghĩa và giải thích được cho biến phụ thuộc TBHL (bảng 5). Do đó, phương trình hồi quy (2) được xác định như sau:

$$TBHL = 1,009 + 0,295TBQL + 0,307TBTĐ \tag{2}$$

Bảng 4. Kết quả phân tích tương quan

		TBHL	TBQL	TBTĐ	TBKNNV	TBPCCN
TBHL	Pearson Correlation	1	0,469**	0,464**	0,279**	0,366**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,002	0,000
	N	120	120	120	120	120
TBQL	Pearson Correlation	0,469**	1	0,435**	0,386**	0,486**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	120	120	120	120	120
TBTĐ	Pearson Correlation	0,464**	0,435**	1	0,261**	0,451**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,004	0,000
	N	120	120	120	120	120
TBKNNV	Pearson Correlation	0,279**	0,386**	0,261**	1	0,354**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,004		0,000
	N	120	120	120	120	120
TBPCCN	Pearson Correlation	0,366**	0,486**	0,451**	0,354**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	120	120	120	120	120

Bảng 5. Kết quả phân tích hồi quy

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,009	0,418		2,417	0,017		
	TBQL	0,295	0,100	0,280	2,949	0,004	0,665	1,504
	TBTĐ	0,307	0,095	0,291	3,222	0,002	0,734	1,363
	TBKNNV	0,064	0,081	0,068	0,794	0,429	0,812	1,232
	TBPCCN	0,077	0,097	0,075	0,797	0,427	0,670	1,492

Bảng 6. Kết quả phân tích ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,641	4	2,410	13,081	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,189	115	0,184		
	Total	30,830	119			

Bảng 7. Tóm tắt mô hình

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,559 <sup>a</sup>	0,313	0,289	0,42924	1,808

Kiểm định mô hình (bảng 7) cho R<sup>2</sup> bằng 0,313 giải thích sự ảnh hưởng của biến độc lập đến thay đổi của biến phụ thuộc là 31,3%, như vậy mối quan hệ giữa TBQL và TBTĐ là chưa tốt hay nói cách khác, yếu tố Quản lý và Thái độ mới chỉ giải thích được 31,3% mức độ hài lòng của nhà quản trị về khả năng thích ứng công việc của cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội; 68,7% còn lại được giải thích bởi yếu tố khác chưa được đưa vào mô hình trong nghiên cứu này.

### Thảo luận

Kết quả nghiên cứu trên đã cho thấy, (i) yếu tố Quản lý mới hình thành gồm 04 biến đo lường (KN6, KN7, KN9, KN10) đều nhận được điểm đánh giá trung bình ở mức cao. Trong đó, mức điểm trung bình thấp nhất là biến KN7 Nhân viên có khả năng quản lý thời gian tốt (mean = 3,83), chứng tỏ khả năng quản lý thời gian của cựu sinh viên tương đối tốt nhưng vẫn cần phải cải thiện hơn so với các biến đo lường khác. Biến KN9 Nhân viên có khả năng thích nghi với môi trường làm việc tại doanh nghiệp có mức điểm trung

bình cao nhất (mean = 4,07), chứng tỏ các nhà quản trị doanh nghiệp đánh giá rất cao khả năng thích nghi môi trường của cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Điều này là phù hợp với bối cảnh thực tế hiện nay, vì sinh viên sau khi ra trường cần phải thích nghi được ngay với điều kiện, môi trường làm việc để có kết quả công việc tốt nhất.

(ii) Yếu tố Thái độ mới hình thành gồm 04 biến đo lường (TĐ1, TĐ2, TĐ3, KN4) đều nhận được điểm đánh giá trung bình ở mức cao. Trong đó, biến TĐ3 Nhân viên rất năng động và linh hoạt trong công việc mức điểm trung bình thấp nhất (mean = 3,84), chứng tỏ tính năng động và linh hoạt trong công việc của cựu sinh viên kế toán trường Đại học Công nghiệp Hà Nội được đánh giá tương đối tốt nhưng vẫn cần phải cải thiện hơn. Biến TĐ1 Nhân viên có trách nhiệm trong công việc có mức điểm trung bình cao nhất (mean = 4,06), chứng tỏ các nhà quản trị doanh nghiệp đánh giá rất cao tinh thần trách nhiệm trong công việc của các cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, đây là tín hiệu đáng mừng và cần được phát huy hơn nữa, thể hiện tác phong, thái độ làm việc tốt và yêu nghề, tâm huyết với công việc kế toán.

### 5. KHUYẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu trên, tác giả đề xuất một số khuyến nghị liên quan đến từng yếu tố như sau:

**Yếu tố Quản lý:** (i) Đối với nhân viên kế toán là cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, cần xây dựng cho mình cách thức quản lý công việc về thời gian, kế hoạch làm việc, cách thức giải quyết và xử lý vấn đề phát sinh...

để nâng cao khả năng thích nghi với công việc hàng ngày, đặc biệt là công việc kế toán có nhiều phân việc nhỏ, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường, sinh viên cần tham vấn và tự sắp xếp thời khóa biểu học tập, sinh hoạt cá nhân một cách khoa học để tăng năng suất lao động và học tập. (ii) Đối với Nhà trường, Khoa Kế toán-Kiểm toán, Đoàn thanh niên, Hội sinh viên cần tổ chức các buổi học tập, sinh hoạt ngoại khóa nhằm nâng cao kỹ năng và khả năng thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên.

**Yếu tố Thái độ:** Để nâng cao ý thức, tinh thần, thái độ, có trách nhiệm, nhiệt tình, linh hoạt trong công việc, đòi hỏi (i) nhân viên kế toán là cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội phải luôn học tập, trau dồi kỹ năng và đam mê công việc. Ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường, sinh viên cần sớm bổ sung các kỹ năng làm việc và giao tiếp để sau này có khả năng thích nghi và hòa nhập với môi trường doanh nghiệp. (ii) Cố vấn học tập cần phát huy triệt để vai trò, giúp sinh viên thay đổi cách thức, phương pháp học tập hiệu quả hơn, tạo điều kiện để sinh viên được phát triển nhiều kỹ năng hỗ trợ cho công việc trong tương lai sau này. Đặc biệt, trước sự phát triển mạnh mẽ và sâu rộng của cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều doanh nghiệp đã thay đổi quy trình sản xuất, ứng dụng khoa học công nghệ để tăng năng suất. Do đó, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế hiện đại buộc các nhân viên kế toán phải trang bị những tri thức mới, kỹ năng mềm, nghiệp vụ mới. Do đó, để có thể cung cấp cho thị trường lao động những nhân lực ngành Kế toán có chất lượng, kỹ năng, khả năng thích nghi với sự thay đổi, đòi hỏi Nhà trường cần có thay đổi về chương trình, mục tiêu, phương pháp giảng dạy... trong quá trình đào tạo.

Kết quả của nghiên cứu này đã chỉ ra rằng mô hình thiết lập mới chỉ phản ánh được 31,3% sự thay đổi của biến độc lập đối với sự thay đổi của biến phụ thuộc (mức độ hài lòng về khả năng thích ứng). Kết quả này là cơ sở khoa học giúp trường Đại học Công nghiệp Hà Nội có kế hoạch đào tạo nhân lực lĩnh vực kế toán phù hợp hơn. Mức độ hài lòng của cựu sinh viên và nhà quản trị về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội hiện nay là khá tốt. Tuy nhiên, khả năng thích ứng về trình độ chuyên môn như ngoại ngữ, tin học... vẫn chưa đáp ứng được kỳ vọng của các nhà tuyển dụng. Kết quả xử lý dữ liệu đã loại bỏ một số biến đo lường mà các nghiên cứu trước đây đã từng kết luận có ý nghĩa thống kê nhưng lại không phù hợp với mô hình trong nghiên cứu này. Tác giả cho rằng nguyên nhân có thể do cách trả lời của các đối tượng khảo sát, có thể họ chưa đọc kỹ và hiểu rõ câu hỏi nên câu trả lời chưa thực sự xác đáng; cũng có thể do bó hẹp trong phạm vi nghiên cứu với đối tượng là cựu sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội đang làm việc tại 50 doanh nghiệp ở khu vực phía Bắc Việt Nam. Vì vậy, đây có thể là những vấn đề cần được nghiên cứu tiếp theo trong tương lai./

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology* 63.
- [2]. Bretz, R. and Judge, T. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003.
- [3]. Столяренко Л. Д. (1997), Основы психологии, Ростов н/Д, Изд-во «Феникс». (13), pp.3-24.
- [4]. Charles R. Duke (2002), Learning Outcomes: Comparing Student Perceptions of Skill Level and Importance, *Journal of Marketing Education*, 24, 3, 203-217.
- [5]. Chu Nguyễn Mộng Ngọc và Hoàng Trọng (2008), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, NXB Thống kê.
- [6]. Döckel, A. (2003). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees, Unpublished master's thesis, University of Pretoria, Pretoria, South Africa.
- [7]. Duffy R. D and Blustein D. L. (2005), The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability, *Journal of Vocational Behavior*, (67), pp.429-440.
- [8]. Dany, F. (2014). Time to change: The added value of an integrative approach to career research. *Career Development International*, 19(6) <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-06-2014-0075>.
- [9]. Dietrich, N. (2000). Skills will be the secret to retention success in the 21st century. *HR Focus*, February, 7-10.
- [10]. Fleisher, C., Khapova, S. and Jansen, P. (2014). Effects of employees' career competencies development on organisations: Does satisfaction matter? *Career Development International*, 10(6), <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0150>.
- [11]. Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention, Unpublished doctor's thesis, University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- [12]. Golomstoc A. E. (1979), Quan niệm giáo dục và lý thuyết về sự thích ứng nghề nghiệp, NXB Giáo Dục, Hà Nội.
- [13]. Hannes Zacher and Barbara Griffin (2015). Older Workers' Age as a Moderator of the Relationship Between Career Adaptability and Job Satisfaction. Advance Access publication January 6, 2015 Article Vol. 1, No. 2, pp. 227–236 doi:10.1093/workar/wau009.
- [14]. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Syderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley.
- [15]. Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. and Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.002.
- [16]. James William (1980), *The Principles of Psychology*, Published in New York. Pp. 89-90.
- [17]. Lips-Wiersma, M. and Hall, D.T. (2007). Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 771-792.
- [18]. Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R.T. and Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the Information Technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.

[19]. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

[20]. Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K. and Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 83, 437449.doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001.

[21]. Nunnally, J. (1978), *Psychometric Theory*, New York, McGraw-Hill.

[22]. Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 13-17.

[23]. Peter Creed, Tracy Fallon, Michelle Hood (2005), The relationship between career adaptability person and Situation variables and career concerns in young adults, School of Psychology, Griffith University, Australia.

[24]. Peterson, R. (1994), A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha, *Journal of Consumer Research*, No. 21 Vo.2.

[25]. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, C. and Dauwalder, J.P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss Sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.

[26]. Rottinghaus P. J., Day S. X., and Borgen F. H. (2005), The Career Futures Inventory: A measure of career - related adaptability and optimism, *Journal of career Assessment*.

[27]. Michael R. Hyman (2005), Assessing Faculty Beliefs About the Importance of Various Marketing Job Skills, *Journal of Education for Business*, 81, 2, 105-110.

[28]. Savickas M. L. (1994), Measuring career development: Current status and future direction, *The Career Development Quarterly*, (43), pp.54-62.

[29]. Savickas M. L. (1997), Career adaptability: An integrative for Life - Span, Life - Space Theory, *The Career Development Quarterly*, (45), pp.247-259.

[30]. Super D. E. and Knasel E. G. (1981), Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution, *British Journal of Guidance & counselling*, (9), pp.194-201.

[31]. Slater, S. (1995), Issues in Conducting Marketing Strategy Research, *Journal of Strategic*.

[32]. Soresi, S., Nota, L. and Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.020.

[33]. Tams, S. and Arthur, M.B. (2010). New directions for boundaryless careers: agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646.

[34]. Van Dyk, J. and Coetzee, M. (2012). Retention factors in relation to organisational commitment in Medical and Information Technology Services. *South African Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-11.

[35]. Weiss, D. J., Dawis, R. V. and England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 120.