

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KẾT QUẢ HỌC KỲ DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Trần Thị Ngọc Lan\*, Bùi Hồng Đăng,

Đặng Văn Thọ, Trần Thành Trung

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP.HCM

\*Email: [lanttn@hufi.edu.vn](mailto:lanttn@hufi.edu.vn)

Ngày gửi bài: 17/6/2022; Ngày chấp nhận đăng: 11/7/2022

## TÓM TẮT

Mục đích của nghiên cứu này làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm thành phố Hồ Chí Minh (HUFİ), thông qua khảo sát 250 sinh viên năm cuối. Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 bao gồm các bước: Kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, tương quan Pearson và mô hình hồi quy. Kết quả của nghiên cứu cho thấy năm yếu tố gồm: Kiến thức đại học; Nhiệm vụ thực tập; Điều kiện thực tập; Chế độ đào tạo của doanh nghiệp; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đều tác động lên kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên. Trong đó, yếu tố "Chế độ đào tạo của doanh nghiệp" có tác động mạnh nhất đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HUFİ với giá trị hệ số hồi quy  $\beta = 0,268$  và giá trị Sig. = 0,000. Một số kết luận và hàm ý quản trị được đưa ra nhằm giúp nhà trường nâng cao chất lượng và hiệu quả của học kỳ doanh nghiệp trong thời gian tới.

*Từ khóa:* Kiến thức đại học, nhiệm vụ thực tập, điều kiện thực tập, chế độ doanh nghiệp, kết quả học kỳ doanh nghiệp, HUFİ.

## 1. GIỚI THIỆU

Học kỳ doanh nghiệp là giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với xã hội thực tiễn, là giai đoạn vừa làm vừa học của sinh viên. Học kỳ doanh nghiệp là việc chuyển giao nhân sự và chuyển giao tri thức có liên quan đến 3 bên: cơ sở đào tạo, tổ chức sử dụng lao động và người học thông qua một quá trình [1]. Học kỳ doanh nghiệp là giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với xã hội thực tiễn, là giai đoạn vừa làm vừa học của sinh viên. Học kỳ doanh nghiệp giúp sinh viên vận dụng kiến thức đã học để giải quyết các vấn đề thực tiễn tại doanh nghiệp, đồng thời rèn luyện kỹ năng, thái độ và hình thành năng lực nghề nghiệp để tham gia thị trường lao động ngay sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Hoạt động này giúp nhà trường và doanh nghiệp thắt chặt mối quan hệ hợp tác, đạt được mục đích chung là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Quá trình học tập tại trường đã trang bị cho sinh viên một lượng kiến thức lý thuyết về chuyên ngành mà sinh viên đã lựa chọn. Những lý thuyết ấy có thể giúp sinh viên hiểu biết về những con số trên giấy tờ, những khái niệm đặc thù của ngành nghề, nhưng như thế vẫn là chưa đủ. Đối với xã hội ngày càng phát triển như hiện nay, việc cọ xát thực tế cùng với những kiến thức mà sinh viên được tiếp thu trên giảng đường thực sự rất cần thiết. Hoạt động này sẽ giúp sinh viên biết được việc thật, làm thật là như thế nào và kiến thức trên giảng đường khác với công việc trực tiếp tại doanh nghiệp ra sao. Do đó, học kỳ doanh nghiệp là một học phần quan trọng

trong quá trình học tập, giúp sinh viên có nhiều trải nghiệm về công việc và môi trường làm việc sớm hơn, trước khi tốt nghiệp ra trường và đi làm.

## 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### 2.1. Lý thuyết về học kỳ doanh nghiệp

Học kỳ doanh nghiệp được biết đến là một lý thuyết phổ biến trong khoa học nhận thức, nó được áp dụng phổ biến trong nhiều cấp học, nhiều ngành học và còn được biết đến như một phương pháp học chủ động [2]. Học kỳ doanh nghiệp vừa cho phép sinh viên vừa học vừa tham gia giải quyết vấn đề phát sinh [3]. Tuy nhiên, cách triển khai học kỳ doanh nghiệp của các cơ sở đại học là khác nhau, nên hiệu quả của học phần cũng như những lợi ích và bất cập của cách bố trí học kỳ doanh nghiệp này cũng khác nhau [4]. Theo lý thuyết các bên liên quan, tổ chức là một thực thể với rất nhiều các bên liên quan cùng nhau hoạt động để hướng tới đạt mục tiêu đề ra [5]. Có những trường sinh viên tự tìm kiếm, liên hệ đơn vị thực tập, có những trường sẽ ký kết với các doanh nghiệp để đưa sinh viên đến thực tập, hay có những trường thực hiện phòng mô phỏng cho sinh viên. Đối với cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp là chính là khách hàng, là người sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy, ý kiến của doanh nghiệp cần được ghi nhận trong quá trình xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo và hoạt động giảng dạy của các cơ sở đào tạo.

Học kỳ doanh nghiệp là việc chuyển giao nhân sự và chuyển giao tri thức có liên quan đến 3 bên: cơ sở đào tạo, tổ chức sử dụng lao động và người học thông qua một quá trình. Mỗi bên đều có mục tiêu riêng biệt và theo đuổi những kết quả khác nhau. Narayanan và cộng sự (2009), cơ sở đào tạo và tổ chức sử dụng thường sẽ có sự khác biệt về văn hóa và có thể đặt ra những thách thức bổ sung và cho sinh viên học tập. Như vậy, mỗi bên liên quan có khả năng tiếp cận thực tập với những mục tiêu khác nhau và rõ ràng mức độ những mục tiêu được liên kết sẽ dẫn đến hiệu quả tích cực cho mỗi bên trong thực tập được tiến hành. Trong học kỳ doanh nghiệp, sự chuyển giao, truyền đạt kiến thức được phân làm ba bộ phận: đầu vào, quá trình và kết quả và cũng cho rằng truyền đạt cần được xem là một quá trình hơn là một sự kiện [6]. Nghiên cứu về việc làm sao các phòng thí nghiệm của liên bang chuyển giao các kết quả nghiên cứu của mình cho các công ty đã lập luận rằng việc chuyển giao được phải thực hiện trong một khoảng thời gian [7].

### 2.2. Khái niệm về học kỳ doanh nghiệp

Học kỳ doanh nghiệp là giai đoạn chuyển tiếp giữa môi trường học tập với xã hội thực tiễn, là giai đoạn vừa làm vừa học của sinh viên. Học kỳ doanh nghiệp sẽ giúp sinh viên có nhiều trải nghiệm về công việc và môi trường làm việc sớm hơn, trước khi tốt nghiệp ra trường và đi làm.

Học kỳ doanh nghiệp (*internship*) là một trải nghiệm học tập tích cực, trong đó sinh viên học bằng cách đóng vai trò có trách nhiệm như là một nhân viên trong một tổ chức xuất phát từ nghĩa học nghề, học việc (*apprenticeship*) [8, 9]. Học kỳ doanh nghiệp là làm trong thực tế để áp dụng và củng cố kiến thức lý thuyết, trau dồi thêm về nghiệp vụ chuyên môn [10]. Học kỳ doanh nghiệp được khái quát là “một hình thức đào tạo tại chỗ, trong đó mọi người được giám sát kinh nghiệm và kiến thức thực tế liên quan đến một lĩnh vực cụ thể” [11]. Theo American Institute of Certified (2006) cho rằng “Học kỳ doanh nghiệp là kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, các tình huống kinh doanh hoặc công việc của chính phủ thúc đẩy trải nghiệm hướng dẫn lớp học thông qua kinh nghiệm làm việc thực tế”. Theo DiLorenzo - Aiss và Mathisen (1996), một chương trình thực tập điển hình được giới thiệu bởi bốn tiêu chí: (1) số giờ làm việc cụ thể, (2) công việc có thể được trả hoặc không được trả, (3) tín dụng được trao, và (4) sự giám sát được cung cấp bởi một điều phối viên của khoa hoặc trường đại học khác đại diện và một đối tác của công ty [12]. Khác với khái niệm học kỳ doanh nghiệp ở các nước trên thế giới sinh viên tham gia học kỳ doanh

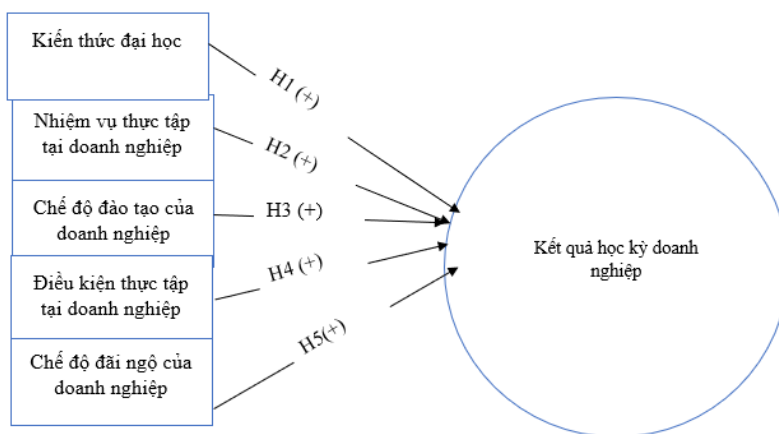
ng nghiệp phải nghiêm túc trong việc thực hiện theo chương trình thực tập với vai trò, nhiệm vụ cụ thể, được giám sát, hỗ trợ và đánh giá để đạt kết quả mong đợi vào cuối đợt thực tập; Ngoài trừ lĩnh vực sư phạm và y khoa có tổ chức thực tập tốt hơn, ở hầu hết các trường đại học, cao đẳng, ở Việt Nam mặc dù sinh viên đều phải thực tập trước khi tốt nghiệp nhưng họ phải tự tìm kiếm nơi thực tập, cơ sở đào tạo không có trách nhiệm trong vấn đề này. Từ đó, không thể tránh khỏi tình trạng thực tập chiếu lệ, thực tập cho có. Không ít trường hợp, sinh viên được tiếp nhận thực tập do thân quen, vẫn ở nhà, thỉnh thoảng đến cơ quan, doanh nghiệp, nhận tài liệu nghiên cứu để làm đề tài tốt nghiệp chứ không làm việc như một nhân viên [13].

Như vậy, suy cho cùng học kỳ doanh nghiệp lại trở thành một trong nhiều thủ tục hành chính mà sinh viên phải hoàn tất để có thể tốt nghiệp và hoàn toàn trái với khái niệm thực tập vốn có của nó.

### 2.3. Tầm quan trọng của học kỳ doanh nghiệp

Theo Garavan & Murphy (2001) và Bowers & Nelson (1991) cho rằng: “Học kỳ doanh nghiệp cũng có thể giúp học sinh có được kỹ năng công việc có liên quan như kỹ năng viết và giúp sinh viên đưa các khái niệm trừu tượng thành ngữ cảnh” [14, 15]. Theo nghiên cứu của Matthews & Zimmerman (1999) đặt tình huống đưa sinh viên vào thế giới thực đã cho thấy rằng việc giải quyết vấn đề, tư duy phê phán, kỹ năng hùng biện được cải thiện hơn nhiều [16]. Ngoài ra, kinh nghiệm từ học kỳ doanh nghiệp có thể khắc phục sự thiếu chuẩn bị cho các công việc, nhiệm vụ cụ thể nên đôi khi được gọi là “*lý thuyết giảm thâm thực*”. Ngoài việc hoàn thiện các kỹ năng, học kỳ doanh nghiệp cũng giúp cải thiện việc ra quyết định nghề nghiệp và nhận thức hiệu quả của xã hội ([17-19]. Theo Paulson & Baker (1999) học kỳ doanh nghiệp giúp giảm sốc khi đối mặt với thực tế công việc [20]. Knemeyer và Murphy (2002) nhận thấy sự khác biệt đáng kể giữa người học và sử dụng lao động về nhận thức đối với hiệu quả của học kỳ doanh nghiệp từ đó cho thấy sự quan trọng trong việc quản lý các nhu cầu khác nhau và mong muốn của mỗi bên [21]. Từ đó, có thể thấy cả ba bên người học và gia đình họ, người sử dụng lao động (cũng là người nhận thực tập sinh) và cơ sở đào tạo là các thành phần quan trọng đối với học kỳ doanh nghiệp.

Với các giả thuyết nêu trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:



Sơ đồ 2.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

## 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 3.2. Xây dựng thang đo

Phương pháp nghiên cứu dựa trên lược khảo các nghiên cứu của các tác giả [22-25].

### 3.2. Chọn mẫu và cỡ mẫu

Phân tích nhân tố cần có mẫu ít nhất 200 quan sát hoặc kích thước mẫu bằng ít nhất 5 lần biến quan sát theo [26] cũng đã cho đáp án tương ứng với  $n \geq 5 \cdot k$ . Ngoài ra, để phân tích hồi quy đạt được kết quả cao, thì kích thước mẫu phải thỏa mãn theo công thức:  $n \geq 8 \cdot m + 50$ . Kết quả thực tế khảo sát 250 sinh viên trường HUFI theo phương pháp thuận tiện, đáp ứng yêu cầu phân tích 5 biến độc lập với 25 biến quan sát.

### 3.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được xử lý trên SPSS 26.0 thông qua 5 bước gồm: (1) làm sạch dữ liệu thu thập, (2) kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua Cronbach's Alpha, (3) phân tích nhân tố khám phá EFA, (4) phân tích tương quan Pearson và (5) kiểm định giả thuyết bằng mô hình hồi quy.

## 4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### 4.1. Kết quả phân tích

#### 4.1.1. Thống kê mô tả đối tượng tham gia phỏng vấn

Kết quả thống kê cho thấy trong tổng số 250 đáp viên có đến 130 người giới tính nữ chiếm 52% tổng số đáp viên khảo sát và giới tính nam chiếm 48% tổng số đáp viên khảo sát. Đáp viên là sinh viên năm 4 với 119 phiếu trả lời chiếm 47,6% và sinh viên năm 3 hay đã tốt nghiệp có số phiếu trả lời không quá chênh lệch nhau. Đáp viên sinh viên đã tốt nghiệp chiếm 67 phiếu trên 250 phiếu tương ứng 26,8% và đáp viên là sinh viên năm 3 chiếm 64 trên tổng 250 tương ứng 25,6%. Đa số các đáp viên có bậc đào Đại học với tỷ lệ chiếm 57,2% tổng số mẫu khảo sát và bậc Cao đẳng chiếm 42,8% tổng số mẫu khảo sát. Sinh viên Khoa Quản trị kinh doanh với số phiếu khảo sát 147 trên 250 phiếu tương ứng 58,8% và các Ngành/ Khoa học khác chiếm số phiếu ít nhất trong kết quả trả lời phiếu khảo sát chiếm 31 phiếu tương ứng 12,4%.

#### 4.1.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy hầu hết thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp đạt được độ tin cậy tốt do hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,60 và hệ số tương quan biến-tổng (item-total correlation) của các biến đều lớn hơn 0,3 (Nunnally and Bernstein, 1994). Như vậy, mô hình có 25 biến quan sát đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên.

Bảng 1. Kết quả hệ số Cronbach's alpha

| Tên biến | Mô tả                              | Số biến quan sát    |               | Hệ số Cronbach's alpha |                   |              |
|----------|------------------------------------|---------------------|---------------|------------------------|-------------------|--------------|
|          |                                    | Trước khi loại biến | Sau loại biến | Trước khi loại biến    | Sau khi loại biến | Biến bị loại |
| KQ       | Kết quả học kỳ doanh nghiệp        | 4                   | 4             | 0,770                  | 0,770             | Chấp nhận    |
| KT       | Kiến thức đại học                  | 5                   | 5             | 0,776                  | 0,776             | Chấp nhận    |
| NV       | Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp | 5                   | 5             | 0,752                  | 0,752             | Chấp nhận    |
| DT       | Chế độ đào tạo của doanh nghiệp    | 5                   | 5             | 0,841                  | 0,841             | Chấp nhận    |
| CD       | Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp    | 3                   | 3             | 0,785                  | 0,785             | Chấp nhận    |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2022

#### 4.1.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phép trích nhân tố được sử dụng là principal axis factoring (PAF), quay theo phương pháp Promax với chuẩn Kaiser normalization, đồng thời loại tất cả các biến quan sát có hệ số tải nhân tố (Factor Loading)  $< 0,5$ . Thực hiện EFA, kết quả kiểm định Barlett's cho thấy giá trị Sig.=0,000  $< 0,5$ , hệ số KMO = 0,836 cho thấy thang đo của tất cả các nhân tố đều  $> 0,5$  thỏa điều kiện để sử dụng kết quả phân tích. Cả 25 biến quan sát được đưa vào phân tích theo tiêu chuẩn Eigenvalue  $> 1$ . Kết quả Eigenvalues = 1,350  $> 1$  đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, thì nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Năm nhân tố được trích rút với tổng phương sai trích 57,838% ( $> 50\%$ ) và tất cả các hệ số tải Loading-Factor đều  $> 0,5$ , do đó, các biến quan sát đều phù hợp với thang đo lý thuyết (Gerbing and Anderson, 1988). Kết quả phân tích EFA cho thấy 24 biến quan sát hội tụ vào 5 nhân tố.

*Bảng 2. Kiểm định KMO và Barlett's Test*

|                                                     |                   |                  |
|-----------------------------------------------------|-------------------|------------------|
| Đo lường lấy mẫu tương thích Kaiser - Meyer - Olkin |                   | 0,836            |
| Kiểm định xoay Bartlett                             | Chi-Square xấp xỉ | 2516,168         |
|                                                     | Bậc tự do df      | 276              |
|                                                     | Mức ý nghĩa Sig.  | 0,000            |
| Tổng phương sai trích                               | 57,838%           | 57,838% $> 50\%$ |
| Giá trị Eigenvalue thấp nhất                        | 1,350             | 1,350 $> 1$      |

*Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2022*

#### 4.1.4. Kiểm định tương quan Person

Kết quả phân tích cho thấy các biến độc lập đều có hệ số tương quan với biến phụ thuộc  $|r| > 0,1$  và Sig  $< 0,05$  như vậy có thể nói đến việc tất cả các biến độc lập đều tương quan với biến phụ thuộc. Bên cạnh đó, bảng hệ số tương quan còn cho thấy nhận định rằng không xuất hiện hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập với nhau vì không có hệ số tương quan giữa từng cặp nào bằng 1 ( $r = 1$ ). Với kết quả phân tích tương quan thì 5 biến độc lập tương quan với biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp”. Mối liên hệ giữa KQ và 5 biến độc lập là tương quan cùng chiều. Do đó, 5 biến độc lập này sẽ được đưa vào mô hình để giải thích cho biến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” trong phân tích hồi quy tiếp theo.

#### 4.1.5. Hồi quy

Để xác định mối quan hệ nhân quả giữa biến phụ thuộc “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” và các biến độc lập “Kiến thức đại học”, “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp”, “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp”, “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh”, “Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với thực tập sinh” trong nghiên cứu sẽ sử dụng phân tích hồi quy, bên cạnh đó là xem xét lại tính đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Phân tích hồi quy sẽ cho thấy được mức độ tác động của từng biến độc lập đến biến phụ thuộc như thế nào, đó là điều chủ yếu.

*Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy*

| Mô hình | R                  | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> hiệu chỉnh | Sai số chuẩn của ước lượng | Hệ số Durbin-Watson |
|---------|--------------------|----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|
| 1       | 0,780 <sup>a</sup> | 0,609          | 0,601                     | 0,41147                    | 1,977               |

*a. Biến độc lập: (Hàng số), CD, KT, NV, DK, DT*

*Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2022*

Với nhiều nhận định đã cho rằng  $R^2$  có xu hướng đo lường mức độ khả quan cho thước đo sự phù hợp của mô hình đối với trường hợp dữ liệu có hơn một biến giải thích đề cập trong mô hình. Thay vào đó, mô hình thường không phù hợp với sự thể hiện mà  $R^2$  mang lại, vì vậy mà  $R^2$  hiệu chỉnh (Adjusted R Square) (0,601) sẽ được ưu tiên nhiều hơn, từ  $R^2$  được sử dụng để phản ánh rõ ràng và minh bạch hơn mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính đa biến vì nó không quá phụ thuộc vào độ lệch phóng đại của  $R^2$ . Như vậy, mô hình hồi quy sẽ được tính là phù hợp, các biến độc lập trong mô hình giải thích được khoảng 60,1 sự biến động về kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HUFV và phần còn lại khoảng 40% đến từ các yếu tố khác không được đề cập trong mô hình.

Bảng 4. Kết quả kiểm định ANOVA

| Mô hình |         | Tổng bình phương | Df  | Bình phương trung bình | F      | Sig.               |
|---------|---------|------------------|-----|------------------------|--------|--------------------|
| 1       | Hồi quy | 64,304           | 5   | 12,861                 | 75,960 | 0,000 <sup>b</sup> |
|         | Phần dư | 41,312           | 244 | 0,169                  |        |                    |
|         | Tổng    | 105,616          | 249 |                        |        |                    |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2022

Kiểm định ANOVA với giá trị thống kê F được tính từ giá trị  $R^2$  đầy đủ khác 0, giá trị Sig.< 0,05 cho thấy giả thuyết của mô hình sử dụng là phù hợp. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình đều nhỏ hơn 2, điều này đã cho thấy được tính đa cộng tuyến của các biến độc lập có thể nói là không đáng kể và các biến đề cập trong mô hình được chấp nhận.

Sau cùng, hệ số Durbin Watson dùng để kiểm tra hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất cho thấy mô hình không vi phạm khi sử dụng phương pháp hồi quy bội vì giá trị d đạt được là 1,977 nên có thể chấp nhận giả thuyết không có sự tương quan chuỗi bậc nhất trong mô hình. Như vậy, mô hình hồi quy bội thỏa các điều kiện đánh giá và kiểm định độ phù hợp cho việc rút ra các kết quả nghiên cứu.

Bảng 5. Hệ số hồi quy của mô hình

| Mô hình |       | Hệ số chưa chuẩn hóa |              | Hệ số đã chuẩn hóa | Giá trị t | Sig.  | Thống kê đa cộng tuyến |       |
|---------|-------|----------------------|--------------|--------------------|-----------|-------|------------------------|-------|
|         |       | Hệ số B              | Sai số chuẩn | Hệ số Beta         |           |       | Hệ số Tolerance        | VIF   |
| 1       | Hệ số | -0,669               | 0,252        |                    | -2,653    | 0,009 |                        |       |
|         | KT    | 0,229                | 0,046        | 0,215              | 4,936     | 0,000 | 0,842                  | 1,188 |
|         | NV    | 0,211                | 0,056        | 0,179              | 3,757     | 0,000 | 0,704                  | 1,421 |
|         | DK    | 0,232                | 0,055        | 0,205              | 4,221     | 0,000 | 0,682                  | 1,467 |
|         | DT    | 0,268                | 0,053        | 0,267              | 5,025     | 0,000 | 0,567                  | 1,765 |
|         | CD    | 0,223                | 0,052        | 0,219              | 4,310     | 0,000 | 0,619                  | 1,617 |

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả, 2022

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy tất cả năm biến độc lập đều thỏa điều kiện với hệ số Sig.<0,05. Kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên có tương quan thuận chiều với các yếu tố: Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh ( $\beta = 0,268$ ), Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ( $\beta = 0,232$ ), Kiến thức đại học ( $\beta = 0,229$ ), Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với thực tập sinh ( $\beta = 0,223$ ) và cuối cùng là Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp ( $\beta = 0,211$ ), kết quả hồi quy cũng cho thấy các hệ số hồi quy đều mang dấu dương, điều này cho thấy các biến độc lập đều tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc.

## 4.2. Thảo luận

Một là, các giả thuyết đo lường H1, H2, H3, H4, H5 đề xuất trong mô hình lý thuyết ban đầu chấp nhận. Phương trình hồi quy  $\beta$  đã chuẩn hóa sau đây:

$$KQ = 0,267*DT + 0,219*CD + 0,215*KT + 0,205*DK + 0,179*NV$$

Hai là, mức độ ảnh hưởng (quan trọng) của các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HUFI được xác định: Trong số 05 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh” có tác động mạnh nhất đến Kết quả thực tập của sinh viên HUFI với giá trị hệ số hồi quy  $\beta = 0,268$  và giá trị Sig. = 0,000. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,268 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

Cuối cùng, có thể nhận định rằng khả năng đào tạo thực tập sinh của doanh nghiệp sẽ góp phần cải thiện hình ảnh của doanh nghiệp đó và sẽ ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên. Biến “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tác động đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” thứ hai với giá trị hệ số hồi quy  $\beta$  là 0,232 với giá trị Sig. = 0,000. Kết quả này có ý nghĩa là nếu đánh giá “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp” tăng lên 1 đơn vị thì “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” bình quân tăng 0,232 đơn vị trong điều kiện các yếu tố khác không đổi.

## 5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

### 5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã xác định và phân tích 05 yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HUFI. Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên HUFI dựa vào mô hình và các biến nghiên cứu của Narayanan et al. (2010) và Wen Keyin Phoebe làm cơ sở lý thuyết trung tâm, đồng thời kết hợp với sự bổ sung của các lý thuyết còn lại xây dựng mô hình nghiên cứu của đề tài.

Mô hình nghiên cứu được xây dựng bao gồm 5 nhóm yếu tố độc lập: Kiến thức đại học; Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp; Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp; Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh; Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với thực tập sinh. Trong số 05 yếu tố độc lập có ý nghĩa thống kê, biến “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh” có tác động mạnh nhất đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên HUFI với giá trị hệ số hồi quy  $\beta = 0,268$  và giá trị Sig. = 0,000

### 5.2. Hàm ý quản trị

#### 5.2.1. Hàm ý quản trị của yếu tố “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh”

Với việc có hệ số hồi quy cao nhất trong các yếu tố ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp”, Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh ( $\beta = 0,268$ ) và có thể nói đáp viên đánh giá rất tốt về yếu tố này khi đánh giá trung bình được 3,97 trên mức 5 điểm. Trong đó, biến quan sát “Nội dung các khóa đào tạo của doanh nghiệp” hữu ích với tôi nhận được sự đồng ý cao nhất với mức trung bình 4,07 và biến quan sát “Doanh nghiệp có khóa đào tạo chuyên sâu cho thực tập sinh trong biên độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất với mức trung bình 3,83. Vì vậy, doanh nghiệp nên duy trì tối ưu các khóa đào tạo cho thực tập sinh và đặc biệt luôn tạo điều kiện, tăng cường các khóa đào tạo chuyên sâu cho thực tập để thực tập sinh có thể thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, giúp gia tăng doanh thu cho doanh nghiệp và nâng cao được kết quả thực tập của sinh viên.

#### 5.2.2. Hàm ý quản trị của yếu tố “Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp”

Điều kiện thực tập tại doanh nghiệp ( $\beta = 0,232$ ) với mức tác động đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên chỉ sau “Chế độ đào tạo của doanh nghiệp đối với thực tập sinh”, có thể nói đáp viên đánh giá khá tốt về yếu tố này khi mức trung bình chung của thang đo được là 4,01. Môi trường thực tập tại doanh nghiệp của vui vẻ, cởi mở và tinh thần hợp tác giữa các bộ phận trong biên độc lập này nhận được sự đồng ý thấp nhất trong biên độc lập với mức trung bình 3,7. Do đó, doanh nghiệp nên tạo điều kiện làm việc vui vẻ để thực tập sinh có thể thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, giúp gia tăng doanh thu cho doanh nghiệp và nâng cao được kết quả thực tập của sinh viên.

#### 5.2.3. Hàm ý quản trị của nhân tố “Kiến thức đại học”

Yếu tố “Kiến thức đại học” ( $\beta = 0,229$ ) với mức tác động thứ ba đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên và có mức trung bình chung thang đo khá cao là 4,23/5 điểm, biến quan sát nhận được sự đồng ý cao nhất là KT4 - Kiến thức ngoại ngữ hữu ích trong quá trình thực tập, với mức đồng ý trung bình 4,33 điểm và biến KT3 - Ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản hữu ích trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 4,1 điểm, nhưng mức này vẫn là mức đồng ý khá tốt với biến quan sát. Vì vậy, phía nhà trường nên trau dồi thêm kiến thức, khuyến khích sinh viên áp dụng nhiều về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin hơn (làm nhiều bài tiểu luận giúp sinh viên có thể sử dụng thành thạo phần mềm Microsoft để tính toán, làm báo cáo, vẽ ra kế hoạch... một cách nhanh chóng, thuận tiện hơn).

#### 5.2.4. Hàm ý quản trị của yếu tố “Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với thực tập sinh”

Yếu tố “Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với thực tập sinh” ( $\beta = 0,223$ ) với mức tác động thứ tư đến Kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên và có mức trung bình chung thang đo 3,9/5 điểm. Điều này, cho thấy việc hầu hết các đáp viên đều có mức độ quan tâm đến Chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp đối với mình rất tốt, cụ thể là các đáp viên đã quan tâm nhiều đến biến quan sát CD4 - Thời gian làm việc trong quá trình thực tập phù hợp với quy định của luật Lao động có mức đánh giá trung bình 4,07 và biến CD3 - Tôi được hỗ trợ các khoản phụ cấp (com trưa, xăng, điện thoại...) trong quá trình thực tập, nhận được sự đồng ý thấp nhất trong thang đo với giá trị trung bình 3,7 điểm. Do đó, doanh nghiệp nên duy trì hoặc gia tăng các chế độ đãi ngộ để thực tập sinh có thể thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất, giúp gia tăng doanh thu cho doanh nghiệp và nâng cao được kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên.

#### 5.2.5. Hàm ý quản trị của yếu tố “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp”

Việc nâng cao “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” đối với thực tập sinh là điều rất tất yếu, nó sẽ giúp thực tập sinh được va chạm một cách cụ thể, thực tế nhất đối với chuyên ngành mà sinh viên đã học. Do đó, yếu tố “Nhiệm vụ thực tập tại doanh nghiệp” ( $\beta = 0,211$ ) được các đáp viên đánh giá với mức điểm trung bình 4,01. Trong đó, biến quan sát mà các đáp viên cảm thấy các nhiệm vụ được giao là công bằng trong nhóm thực tập tại doanh nghiệp được đánh giá thấp nhất với mức trung bình 3,8. Vì vậy, doanh nghiệp nên tạo mọi điều kiện, nhiệm vụ công bằng để các thực tập sinh có thể thể hiện năng lực bản thân một cách tốt nhất để cảm thấy xứng đáng với doanh nghiệp đã tuyển dụng mình thực tập và nó cũng ảnh hưởng đến kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên.

### 5.3. Hướng nghiên cứu tiếp theo của đề tài

Các biến độc lập trong mô hình chỉ giải thích được 60,1% sự biến thiên về các yếu tố ảnh hưởng đến “Kết quả học kỳ doanh nghiệp” của sinh viên HUF1. Chỉ số phần trăm mức độ biến thiên ở mức trung bình, chưa đánh giá được hết tầm quan trọng, sự ảnh hưởng của các yếu tố được

trình bày trong nghiên cứu. Vì vậy, các nghiên cứu sau nên xem xét bổ sung các biến độc lập khác ảnh hưởng kết quả học kỳ doanh nghiệp của sinh viên hơn để có một nghiên cứu toàn diện hơn.

Giới hạn về thời gian thực hiện nghiên cứu cũng như nguồn lực tài chính và nhân lực trong việc tiến hành thu thập dữ liệu gây ảnh hưởng đến tính đại diện của mẫu cũng như số lượng mẫu thu thập được không nhiều do phương pháp thu thập số liệu còn nhiều hạn chế.

**Lời cảm ơn:** Nghiên cứu này do Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP.HCM bảo trợ và cấp kinh phí theo Hợp đồng số 149/HĐ-DCT ngày 31 tháng 12 năm 2019.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Narayanan et al - Determinants of Internship Effectiveness for university students in Hong Kong (2009).
2. Felder, R.M. and Brent, R. - Designing and Teaching Courses to Satisfy the ABET Engineering Criteria, *Journal of Engineering Education* **92** (2003) 7-25.
3. Anzai, Y & Simon, HA - The theory of learning by doing, *Psychological Review* **86** (2) (1979) 124-140.
4. Nguyễn Thị Hải Hà & Nguyễn Thị Tuyết Chinh - Chương trình thực tập thực tế hiệu quả dành cho sinh viên ngành kế toán, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội (2016).
5. Paulson, S.K., & Baker, H.E. - An experiential approach to facilitate anticipatory socialization, *The International Journal of Organizational Analysis* **7** (4) (1999) 365-378.
6. Narayanan, V.K., Yang, Y., & Zahra, S.A. - Corporate venturing and value creation: A review and proposed framework, *Research Policy* **38** (1) (1999) 58-76.
7. Rogers, E.M., Carayannis, E.G., Kurihara, K., & Allbritton, M.M. - Cooperative research and development agreements (CRADAS) as technology transfer mechanisms, *R&D Management* **28** (2) (1998) 79-88.
8. Anderson, E. W., & Mittal, V. - Strengthening the satisfaction-profit chain. *Journal of Service Research* **3** (2) (2000) 107-120.
9. Magd, H., & Al Ghazo, J. - Internship Guide, Saudi Arabia: Prince Mohammad Bin Fahd University (2009).
10. Hoàng Phê - Viện ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt, Đà Nẵng: Nxb. Đà Nẵng (1998).
11. Patton, P.L. & Dial, D.F. - Testing the water: A Survey on HRD Internships, *Training & Development Journal* **42** (10) (1988) 48-51.
12. DiLorenzo-Aiss, J.& Mathisen R.E. - Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors, *Journal of Marketing for Higher Education* **7** (1) (1996) 71-84.
13. Bùi Trân Thúy - Thực trạng việc quản lý thực tập ở trường Cao đẳng bán công Hoa Sen và một số giải pháp, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Giáo dục học (2004).
14. Garavan, T. N., & Murphy, C. - The co-operative education process and organizational socialization: A qualitative study of student perceptions of its effectiveness, *Education Training* **43** (2001) 281-302.
15. Bowers, B. K., & Nelson, C. - Internships in technical communication: A guide for students, faculty supervisors and internship sponsors, Arlington, VA: STC (1991).
16. Matthews, C., & Zimmerman, B.B. - Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges, *Technical Communication Quarterly* **8** (1999) 383-404.

17. Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. - The relation of career- related work or internship experiences to the career development of college seniors, *Journal of Vocational Behavior* **46** (1995) 332-349.
18. Taylor, M. S. - Effects of college internships on individual participants, *Journal of Applied Psychology* **73** (3) (1988) 394-401.
19. Pedro, J.D. - Induction into the workplace: The impact of internships, *Journal of Vocational Behavior* **25** (1984) 80-95.
20. Paulson, S. K., & Baker, H. E. - An experiential approach to facilitate anticipatory socialization, *The International Journal of Organizational Analysis* **7** (1999) 365-378.
21. Knemeyer, A. M., & Murphy, P. R. - Logistics internships: Employer and student erspectives, *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management* **32** (2) (2002) 135-152.
22. Marinas, C.V., Goia, S.I., Igret, R.S., Marinas, L.E. - Predictors of quality internship programs - The case of Romanian Business and Administration University Education, *Sustainability Journal* **10** (12) (2018) 4741.
23. Wen Keyin Phoebe - Determinants of Internship Effectiveness for University Students in Hong Kong (2010).
24. Robert Kelly - Teaching graduate applied sociology through internships: Program development, management, and issues, *Teaching Sociology* **14** (4) (1986) 234-242.
25. Narayanan, V.K., Olk, P.M., & Fukami, C.V. - Determinants of internship effectiveness: An exploratory model, *Academy of Management Learning & Education* **9** (1) (2010) 61-80.
26. Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. - *Multivariate data analysis*, (5<sup>th</sup> Edition), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall (1998).

## **ABSTRACT**

### **FACTORS AFFECTING THE INTENSHIP RESULTS OF STUDENTS AT HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF FOOD INDUSTRY**

Tran Thi Ngoc Lan\*, Bui Hong Dang,  
Dang Van Tho, Tran Thanh Trung  
*Ho Chi Minh City University of Food Industry*  
\*Email: [lanttn@hufi.edu.vn](mailto:lanttn@hufi.edu.vn)

This study aims to clarify the factors that directly and indirectly affect the intenship results of students at the Ho Chi Minh City University of Food Industry (HUFi). Quantitative research was conducted with 250 samples. Data are processed on SPSS v.26 through Cronbach's Alpha test, EFA analysis, Pearson correlation analysis, and hypothesis testing by the regression model. The results show that five factors include: University knowledge; Internship tasks at enterprises; Internship conditions; Training regimes of enterprises for interns, remuneration regimes that have an impact on the internship results of students. In which, the factor training regime of enterprises for interns has the strongest impact on the internship results of HUFi students with the regression coefficient  $\beta = 0.268$  and the Sig value. = 0.000. Some conclusions and management implications are given to help HUFi improves the quality and effectiveness of the business semester in the coming time.

**Keywords:** University knowledge, internship tasks, internship conditions, corporate regime, corporate semester results.