

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC KỸ NĂNG VÀ SỰ TỰ TIN XÃ HỘI ĐẾN NHẬN THỨC VỀ KHẢ NĂNG CÓ VIỆC LÀM SAU TỐT NGHIỆP CỦA SINH VIÊN

Hòa Thị Tươi¹

Trường Đại học Thương mại, Hà Nội, Việt Nam

Trần Văn Trang

Trường Đại học Thương mại, Hà Nội, Việt Nam

Trịnh Thị Nhuận

Trường Đại học Thương mại, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 16/10/2024; Ngày hoàn thành biên tập: 09/01/2025; Ngày duyệt đăng: 17/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.102024.1197>

Tóm tắt: Bài viết phân tích ảnh hưởng của các kỹ năng mềm và sự tự tin xã hội tới nhận thức của sinh viên về khả năng có việc làm sau khi tốt nghiệp. Dữ liệu khảo sát được thu thập từ 843 sinh viên của Trường Đại học Thương mại. Kết quả phân tích dữ liệu từ phần mềm Smart PLS cho thấy ba kỹ năng mềm quan trọng nhất có ảnh hưởng đến nhận thức của sinh viên về khả năng có việc làm gồm kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò trung gian của sự tự tin xã hội trong mối quan hệ giữa các kỹ năng mềm và nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Bên cạnh đó, tồn tại mối quan hệ giữa sự tự tin xã hội và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu là bằng chứng thực nghiệm quan trọng để kiến nghị một số hàm ý quản trị tại các cơ sở giáo dục đại học.

Từ khóa: Kỹ năng, Sự tự tin xã hội, Nhận thức về khả năng có việc làm, Sinh viên đại học

THE IMPACT OF SOFT SKILLS AND SOCIAL SELF-EFFICACY ON STUDENTS' PERCEIVED EMPLOYABILITY

Abstract: The purpose of this study is to analyze the influence of soft skills and social self-efficacy on students' perceived employability. Survey data were collected from 843 students of Thuongmai University. The data analysis results from Smart PLS software indicate that the three most statistically significant skills affecting students' perceptions of employability are communication,

¹ Tác giả liên hệ, Email: tuoit.ht@tmu.edu.vn

teamwork, and technological skills. The findings highlight the mediating role of social self-efficacy in the relationship between soft skills and students' perceived employability. Additionally, social self-efficacy is also proven to have an impact on employability awareness. The results provide crucial empirical evidence to promote some implementations for universities.

Keywords: Skills, Social Self-Efficacy, Perceived Employability, University Students

1. Giới thiệu

Đại dịch Covid-19 và suy thoái kinh tế thời gian qua đã gây ra những ảnh hưởng toàn diện, sâu rộng đến tất cả các quốc gia trên thế giới. Một trong những hệ quả dẫn đến là khó khăn trong tìm kiếm cơ hội việc làm (Hosain & cộng sự, 2023). Bởi vậy, khả năng có việc làm (employability) vẫn luôn là vấn đề thời sự trong các nghiên cứu và thảo luận chính sách về thị trường lao động và việc làm.

Tính thời sự về vấn đề việc làm và khả năng có việc làm luôn thu hút sự chú ý của các học giả. Trước đó, một số nghiên cứu đã khai thác các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp như kết quả học tập, tính cách cá nhân và các kỹ năng cần thiết (Hosain & cộng sự, 2023; Hossain & cộng sự, 2020; Rasul & cộng sự, 2013). Hơn nữa, các nghiên cứu có thể tiếp cận ở hai góc nhìn khác nhau về khả năng có việc làm, một là góc nhìn của nhà tuyển dụng (Hosain & cộng sự, 2023; Rasul & cộng sự, 2013) và hai là góc nhìn của sinh viên đã tốt nghiệp (Hossain & cộng sự, 2020).

Bên cạnh đó, nhận thức về khả năng có việc làm (perceived employability hay self-perceived employability) cũng là một khái niệm được quan tâm, đề cập đến nhận thức của cá nhân về khả năng tìm kiếm và duy trì việc làm (Berntson & cộng sự, 2006). Sự tự nhận thức này có ảnh hưởng quan trọng đến mức độ tự tin của cá nhân khi tham gia vào quá trình tìm kiếm việc làm, đồng thời quyết định hành vi của họ trong việc học tập và phát triển kỹ năng (Rothwell & cộng sự, 2009). Do đó, nghiên cứu này giúp làm rõ hơn các yếu tố tâm lý cá nhân tác động đến khả năng và hành vi tìm kiếm việc làm, từ đó đưa ra những giải pháp hỗ trợ nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh của người lao động trên thị trường.

Các nghiên cứu trước đây về mối quan hệ giữa kỹ năng như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng công nghệ và khả năng có việc làm theo quan điểm của nhà tuyển dụng hay của sinh viên tốt nghiệp đều chưa cho kết quả thống nhất (Hosain & cộng sự, 2023; Hossain & cộng sự, 2020; Rasul & cộng sự, 2013). Vì vậy, cần có thêm các nghiên cứu thực nghiệm trong các bối cảnh khác nhau để khẳng định rõ hơn các mối quan hệ này.

Theo Bandura (1986), sự tự tin về bản thân có ảnh hưởng tới cách thức sinh viên nhận thức về khả năng có việc làm của họ, những người tự tin thường có xu hướng

nhìn nhận họ là những người có năng lực, điều này dẫn đến sự tự tin trong các buổi phỏng vấn và tuyển chọn, góp phần nâng cao cơ hội có việc làm (Moynihan & cộng sự, 2003). Cụ thể, lý thuyết nhận thức xã hội về nghề nghiệp (social cognitive career theory - SCCT) của Lent & cộng sự (1994) đã chỉ ra sự tự tin xã hội có thể đóng vai trò quan trọng trong nâng cao nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên. Nhưng thực tế, khía cạnh sự tự tin xã hội chưa được khai thác một cách đầy đủ trong các nghiên cứu liên quan với nhận thức về khả năng có việc làm.

Tại Việt Nam, Lê & cộng sự (2023) đã tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên với các kỹ năng ứng dụng công nghệ, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng lãnh đạo. Vai trò trung gian của sự tự tin xã hội trong mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm chưa được các nhà nghiên cứu quan tâm và khai thác.

Từ những khoảng trống nghiên cứu và nhận định nêu trên, bài viết này tập trung làm rõ ảnh hưởng của các kỹ năng chính tới nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên trong bối cảnh ở Việt Nam, đồng thời khám phá vai trò của sự tự tin xã hội trong mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm. Đóng góp chính của nghiên cứu chỉ ra những kỹ năng quan trọng nhất ảnh hưởng tới nhận thức của sinh viên về khả năng có việc làm cũng như các kỹ năng có ảnh hưởng như thế nào trong việc hình thành sự tự tin xã hội của sinh viên.

Cấu trúc bài viết gồm 7 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày cơ sở lý thuyết. Phần 3 trình bày tổng quan và phát triển các giả thuyết nghiên cứu về mối quan hệ giữa các kỹ năng, sự tự tin về xã hội và nhận thức về khả năng có việc làm. Phần 4 đưa ra phương pháp nghiên cứu bao gồm thang đo, mẫu nghiên cứu, thu thập dữ liệu và phân tích dữ liệu. Các kết quả nghiên cứu bao gồm thống kê mô tả mẫu, kiểm định thang đo và kiểm định giả thuyết được trình bày trong phần 5. Phần 6 thảo luận các kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, phần 7 rút ra kết luận, hạn chế và các hướng nghiên cứu tiếp theo.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1 Nhận thức về khả năng có việc làm và vai trò trong việc phát triển sự nghiệp cá nhân

Nhận thức về khả năng có việc làm (perceived employability) được phát triển dựa trên thuật ngữ “khả năng có việc làm” (employability). Khả năng có việc làm là khả năng duy trì công việc hiện tại hoặc có được công việc mong muốn (Rothwell & Arnold, 2007). Vanhercke & cộng sự (2014) cho rằng nhận thức về khả năng có việc làm là nhận thức của cá nhân về khả năng để có được và duy trì việc làm, tập trung vào ba giai đoạn trong sự nghiệp: sinh viên tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp (Rothwell & cộng sự, 2009), tìm kiếm việc làm khi thất nghiệp (Wanberg

& cộng sự, 2010) và tìm kiếm công việc mới trong khi đang có việc làm (Rothwell & Arnold, 2007).

Rothwell & cộng sự (2009) tập trung vào nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên giai đoạn sau tốt nghiệp. Nhận thức về khả năng có việc làm đóng vai trò quan trọng trong nghiên cứu về thị trường lao động và phát triển nghề nghiệp. Nó phản ánh nhận thức của cá nhân về khả năng tìm được và duy trì việc làm của mình trong bối cảnh thị trường lao động không ngừng thay đổi. Sự tự nhận thức này ảnh hưởng lớn đến mức độ tự tin của cá nhân khi tham gia vào quá trình tìm kiếm việc làm, quyết định hành vi của họ trong việc học tập và phát triển kỹ năng. Bên cạnh đó, khả năng tự nhận thức việc làm còn liên quan mật thiết đến mức độ hài lòng công việc và hiệu suất làm việc của cá nhân sau khi được tuyển dụng (Fugate & cộng sự, 2004).

2.2 Lý thuyết nhận thức xã hội về nghề nghiệp

Dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội (social cognitive theory - SCT) của Bandura (1986), Lent & cộng sự (1994) đã phát triển lý thuyết nhận thức xã hội về nghề nghiệp (SCCT), qua đó giải thích cách mà cá nhân lựa chọn, phát triển và duy trì các mục tiêu nghề nghiệp dựa trên các yếu tố cá nhân, xã hội và môi trường. SCCT tập trung vào các yếu tố chính là tự tin vào bản thân, kỳ vọng kết quả – những dự đoán của cá nhân về kết quả của những hành động mà họ thực hiện và mục tiêu nghề nghiệp – giúp định hình hành vi và động lực hướng đến thành công trong công việc. SCCT cho rằng nhận thức về nghề nghiệp không chỉ đơn thuần là kết quả của việc phát triển năng lực, mà còn chịu ảnh hưởng từ sự tương tác giữa các yếu tố cá nhân (tự tin vào bản thân, kỳ vọng kết quả), yếu tố môi trường và xã hội. Dựa trên lý thuyết SCCT, có thể thấy kỹ năng là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến sự tự tin vào bản thân và kỳ vọng về kết quả hay những dự đoán về kết quả mà sinh viên thực hiện – nhận thức về khả năng có việc làm, từ đó hướng đến những mục tiêu nghề nghiệp để thành công. Trong nghiên cứu này, lý thuyết SCCT được sử dụng để giải thích cho mối quan hệ giữa các kỹ năng và sự tự tin xã hội đến nhận thức về khả năng có việc làm. Những sinh viên kỳ vọng và đánh giá cao khả năng đáp ứng các kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, lãnh đạo, công nghệ thì tự tin vào bản thân nhiều hơn và kỳ vọng hơn về cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp.

3. Tổng quan và giả thuyết nghiên cứu

3.1 Mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm

Trong khuôn khổ nghiên cứu này, bài viết giới hạn vào các kỹ năng quan trọng nhất có ảnh hưởng tới năng lực làm việc và khả năng có việc làm của sinh viên tốt nghiệp (Succi & Canovi, 2020; Rasul & cộng sự, 2013; Jackson, 2012). Các kỹ năng được lựa chọn bao gồm kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng công nghệ.

Kỹ năng giao tiếp là yếu tố quan trọng trong thị trường lao động (McMurray & cộng sự, 2016). Các nhà tuyển dụng cần những nhân viên không chỉ đọc và viết tốt, mà còn có khả năng giải thích những vấn đề phức tạp một cách dễ hiểu (Rasul & cộng sự, 2013). Kỹ năng giao tiếp cũng có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến khả năng có việc làm của sinh viên các trường đại học tư thục ở Bangladesh từ góc nhìn của nhà tuyển dụng (Hosain & cộng sự, 2023).

Rasul & cộng sự (2013) cho rằng các nhà tuyển dụng trong ngành công nghiệp sản xuất đề cao tầm quan trọng của kỹ năng giải quyết vấn đề – một trong những kỹ năng thiết yếu để có việc làm. Tương tự, kỹ năng làm việc nhóm và giải quyết vấn đề có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến khả năng có việc làm theo đánh giá từ 360 nhà tuyển dụng tại Bangladesh (Hosain & cộng sự, 2023). Hossain & cộng sự (2020) cũng nhận định kỹ năng này có ảnh hưởng tích cực đến khả năng có việc làm theo góc nhìn từ 280 học viên tốt nghiệp Thạc sỹ ở 2 trường đại học Bangladesh.

Kỹ năng làm việc nhóm được đánh giá bởi các nhà tuyển dụng là một trong những kỹ năng có tầm quan trọng trong ngành công nghiệp sản xuất (Rasul & cộng sự, 2013). Những sinh viên tốt nghiệp muốn được tuyển dụng trong ngành này được kỳ vọng có tinh thần hợp tác và tham gia tích cực theo nhóm. Kỹ năng làm việc nhóm cũng có ảnh hưởng tích cực đến khả năng có việc làm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng trong nghiên cứu của Hosain & cộng sự (2023).

Trong khi Hosain & cộng sự (2023) cho rằng kỹ năng lãnh đạo có ảnh hưởng không đáng kể đến khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp thì Rasul & cộng sự (2013) chỉ ra sinh viên tốt nghiệp cần tập trung vào kỹ năng lãnh đạo bởi khả năng dẫn dắt, lãnh đạo là rất quan trọng ở bất kỳ công việc nào. Kỹ năng giải quyết vấn đề cùng kỹ năng lãnh đạo tốt có ảnh hưởng tích cực đến khả năng có việc làm trong nghiên cứu với những sinh viên tốt nghiệp ngành kinh doanh hoặc quản trị (Hossain & cộng sự, 2020).

Hossain & cộng sự (2020) cho rằng kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến khả năng có việc làm trong nghiên cứu với 280 sinh viên đã tốt nghiệp tại Bangladesh. Trong khi đó, kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng không đáng kể đến khả năng có việc làm sau tốt nghiệp từ góc nhìn của các nhà tuyển dụng trong nghiên cứu của Hosain & cộng sự (2023). Tại Việt Nam, đặt trong bối cảnh kỷ nguyên số, nghiên cứu cho rằng kỹ năng công nghệ ngày càng quan trọng cho các vị trí ông việc khác nhau. Từ các phân tích trên, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Kỹ năng giao tiếp có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H2: Kỹ năng giải quyết vấn đề có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H3: Kỹ năng làm việc nhóm có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H4: Kỹ năng lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H5: Kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

3.2 Sự tự tin xã hội và mối quan hệ với nhận thức về khả năng có việc làm

Bandura (1997) định nghĩa tự tin về bản thân (self - efficacy) là niềm tin và khả năng của một người trong việc tổ chức và thực hiện các hành động cần thiết để đạt được những mục tiêu cụ thể. Tự tin xã hội (social self - efficacy) là một khía cạnh của tự tin về bản thân, nhấn mạnh đến sự tự tin của cá nhân về mặt xã hội - khả năng bắt đầu và duy trì các tương tác xã hội (Lin & Betz, 2009).

Mối quan hệ giữa sự tự tin xã hội và nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp có thể được giải thích qua lý thuyết SCCT. Sự tự tin xã hội hay sự tự tin vào khả năng tương tác và xử lý các tình huống xã hội là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến cách cá nhân tự đánh giá về khả năng có việc làm của mình (Lent & cộng sự, 2000). Những sinh viên có mức độ tự tin xã hội cao thường cảm thấy tự tin hơn khi tham gia phỏng vấn, mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp và thể hiện kỹ năng của mình với nhà tuyển dụng, từ đó nâng cao nhận thức về khả năng có việc làm (Rothwell & cộng sự, 2009). Do đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H6: Tự tin xã hội có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

3.3 Mối quan hệ giữa các kỹ năng và sự tự tin về xã hội

Theo Bandura (1997), sự tự tin được hình thành qua quá trình phát triển kỹ năng và trải nghiệm thực tế, trong đó kỹ năng giao tiếp và tương tác xã hội đóng vai trò quyết định đến sự tự tin xã hội của cá nhân. Sinh viên tốt nghiệp với nền tảng kỹ năng tốt có xu hướng cảm thấy tự tin hơn khi đối mặt với các tình huống xã hội, từ đó giúp họ điều chỉnh hành vi một cách phù hợp hơn (Lent & cộng sự, 1994).

Erozkan (2013) chỉ ra kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề liên cá nhân có ảnh hưởng tích cực và đáng kể tới sự tự tin xã hội trong nghiên cứu với 494 học sinh cấp 3 tại Thổ Nhĩ Kỳ. Salavera & cộng sự (2017) chỉ ra kỹ năng xã hội có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê tới sự tự tin về bản thân của các học sinh trường cấp 2 ở Tây Ban Nha. Trên cơ sở các lập luận nêu trên, các giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H7: Kỹ năng giao tiếp có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin xã hội.

H8: Kỹ năng giải quyết vấn đề có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin xã hội.

H9: Kỹ năng làm việc nhóm có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin xã hội.

H10: Kỹ năng lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin xã hội.

H11: Kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin xã hội.

H12a: Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa kỹ năng giao tiếp và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

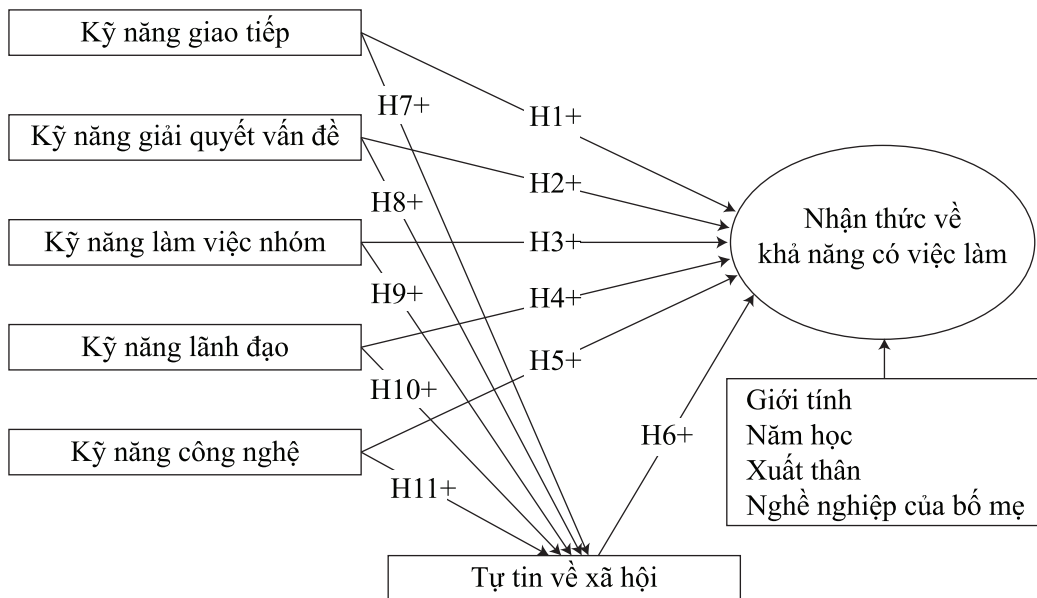
H12b: Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa kỹ năng giải quyết vấn đề và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H12c: Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa kỹ năng làm việc nhóm và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H12d: Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa kỹ năng lãnh đạo và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

H12e: Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa kỹ năng công nghệ và nhận thức về khả năng có việc làm sau tốt nghiệp.

Từ các giả thuyết được phát biểu ở trên, nghiên cứu tổng hợp thành mô hình nghiên cứu (Hình 1). Một số yếu tố cá nhân quan trọng của sinh viên được lựa chọn như biến số kiểm soát, bao gồm giới tính, năm học (năm 3 hay 4), xuất thân (thành thị, nông thôn) và nghề nghiệp của bố mẹ.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Thang đo

Thang đo kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng công nghệ được kế thừa từ Rasul & cộng sự (2013) và Jackson

(2012). Thang đo tự tin xã hội được kế thừa từ Wright & cộng sự (2013) và nhận thức về khả năng có việc làm được tham khảo từ Rothwell & cộng sự (2009) (Bảng 1).

Bảng hỏi được thiết kế gồm 2 phần. Phần một là 52 câu hỏi liên quan đến 7 biến số chính của mô hình nghiên cứu. Trong đó, 5 biến số kỹ năng được đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 10. Các biến số tự tin xã hội và nhận thức về khả năng có việc làm sử dụng thang đo Likert 7 mức độ từ 1 - Hoàn toàn không đồng ý đến 7 - Hoàn toàn đồng ý. Phần hai là câu hỏi thông tin cá nhân gồm giới tính, năm học, xuất thân và nghề nghiệp của bố mẹ.

4.2 Chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu thực hiện khảo sát và thu thập dữ liệu từ các sinh viên năm 3 và năm 4 của Trường Đại học Thương mại. Trường Đại học Thương mại hiện có hơn 20.000 sinh viên theo học các chuyên ngành khác nhau thuộc khối kinh tế, quản lý, quản trị kinh doanh. Nghiên cứu lựa chọn khảo sát với sinh viên năm 3 và 4 vì đây là nhóm sinh viên đã có ít nhất 02 năm để rèn luyện các kỹ năng mềm, có những định hướng nhất định về việc làm và có cái nhìn thực tế hơn (so với sinh viên năm 1 và 2) về khả năng có việc làm của mình sau khi tốt nghiệp.

Theo Krejcie & Morgan (1970) với tổng thể 20.000 sinh viên, cỡ mẫu cần có là 377 quan sát để đảm bảo tính đại diện. Hơn nữa, nghiên cứu sử dụng kỹ thuật PLS-SEM trên phần mềm Smart PLS nên cỡ mẫu nghiên cứu cũng cần tuân thủ theo một số nguyên tắc chung. Theo Barclay & cộng sự (1995), cỡ mẫu tối thiểu trong PLS-SEM theo quy tắc 10 lần, tức kích thước mẫu nên bằng hoặc lớn hơn 10 lần số lớn nhất các biến quan sát của một khái niệm trong mô hình. Kock & Hadaya (2018) đề xuất 2 phương pháp để ước tính cỡ mẫu tối thiểu được sử dụng cho phân tích PLS-SEM là phương pháp căn bậc hai nghịch đảo (the inverse square root method) và phương pháp gamma – hàm mũ (gamma – exponential method). Trong đó, cỡ mẫu tối thiểu trong phương pháp căn bậc hai nghịch đảo là 160 quan sát, phương pháp gamma – hàm mũ là 146 mẫu. Như vậy, để đảm bảo tính đại diện và đủ cho các phân tích, tổng cỡ mẫu tối thiểu cần có là 377.

Để tiến hành khảo sát, nghiên cứu lựa chọn các lớp học phần của sinh viên các chuyên ngành khác nhau theo thời khoá biểu, trực tiếp tới giảng đường phát và thu phiếu hỏi. Số lượng phiếu phát ra là 920. Dữ liệu làm sạch và thu về được 843 quan sát đảm bảo để đưa vào mẫu phân tích cuối cùng.

4.3 Phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm Smart PLS 4 với kỹ thuật PLS - SEM để phân tích dữ liệu. Các phân tích thống kê được sử dụng gồm phân tích thống kê mô tả, đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc để kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Quá trình phân tích tuân thủ các tiêu chuẩn phân tích thống kê được đề xuất bởi Hair & cộng sự (2017, 2019).

5. Kết quả nghiên cứu

5.1 Đặc điểm mẫu điều tra

Đối tượng khảo sát là sinh viên năm cuối với 568 sinh viên (67,4%); sinh viên năm thứ ba với 275 sinh viên (32,6%) và chủ yếu là nữ do đặc thù của Trường Đại học Thương mại sinh viên nữ chiếm đa số. Hơn một nửa đối tượng tham gia khảo sát xuất thân từ nông thôn (62,4%) và 37,6% sinh viên đến từ khu vực thành thị. Tỷ lệ sinh viên có bố mẹ làm nông, lâm, ngư nghiệp cao nhất (264 sinh viên); bố mẹ kinh doanh, buôn bán nhỏ (24,8%); bố mẹ là cán bộ, nhân viên làm việc trong khu vực nhà nước (21%) và bố mẹ là nhân viên tại các doanh nghiệp tư nhân, có nghề nghiệp khác chiếm tổng 32,8%.

5.2 Đánh giá thang đo

Kết quả đánh giá thang đo được thể hiện trong Bảng 1. Theo Hair & cộng sự (2019), giá trị Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp (CR) được sử dụng để đánh giá độ tin cậy thang đo, giá trị Cronbach's Alpha và CR lớn hơn 0,7 được khuyến nghị sử dụng. Bảng 1 chỉ ra các giá trị Cronbach's Alpha và CR đều lớn hơn 0,7, đảm bảo độ tin cậy của thang đo. Tính hội tụ của thang đo được đánh giá thông qua chỉ số phương sai trích trung bình (AVE). Kết quả cho thấy, AVE của 7 biến tiềm ẩn đều lớn hơn 0,5, đảm bảo tính hội tụ. Hơn nữa, mặc dù một số biến quan sát của biến “nhận thức về khả năng có việc làm” có hệ số tải ngoài nhỏ hơn 0,708 nhưng các giá trị Cronbach's Alpha, CR và AVE của biến số này vẫn vượt trên giá trị được đề xuất. Do đó, không có biến quan sát nào bị loại khỏi mô hình (Hair & cộng sự, 2017).

Bảng 1. Kết quả đánh giá thang đo

Biến số	Các chỉ báo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Kỹ năng giao tiếp (COM)	COM1: Đọc và giải thích thông tin bằng văn bản (ví dụ sách, biểu đồ, kế hoạch)	0,834	0,906	0,930	0,727
	COM2: Giao tiếp bằng văn bản để truyền đạt suy nghĩ, ý tưởng, thông tin và thông điệp	0,876			
	COM3: Lắng nghe và phản hồi các thông điệp bằng lời nói và các tín hiệu khác như ngôn ngữ hình thể	0,854			
	COM4: Phát biểu và tham gia thảo luận, trò chuyện, họp nhóm	0,865			
	COM5: Giao tiếp bằng lời nói trước đám đông và điều chỉnh phong cách của mình phù hợp với đặc điểm khán giả	0,835			

Bảng 1. Kết quả đánh giá thang đo (tiếp theo)

Biến số	Các chỉ báo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Kỹ năng giải quyết vấn đề (PRO)	PRO1: Phân tích sự việc, tình huống và đặt những câu hỏi phù hợp để chẩn đoán vấn đề	0,917	0,909	0,943	0,847
	PRO2: Sử dụng các lập luận hợp lý và logic để đưa ra kết luận phù hợp	0,931			
	PRO3: Đưa ra quyết định kịp thời và phù hợp dựa trên thông tin sẵn có trong các tình huống nhạy cảm và phức tạp	0,912			
Kỹ năng làm việc nhóm (TEAM)	TW1: Làm việc cùng các thành viên khác; đóng góp các ý tưởng, đề xuất và nỗ lực cho nhóm	0,848	0,942	0,952	0,741
	TW2: Hoàn thành các nhiệm vụ của nhóm thông qua các hoạt động: lập kế hoạch, giao tiếp, bàn luận, giải quyết vấn đề	0,880			
	TW3: Thấu hiểu những cảm xúc đa dạng của các thành viên khác và có phản ứng phù hợp	0,849			
	TW4: Tôn trọng và hợp tác khi hoạt động nội bộ trong nhóm	0,860			
	TW5: Hỗ trợ các thành viên trong nhóm trau dồi những kiến thức và kỹ năng cần thiết	0,870			
	TW6: Thảo luận các vấn đề liên quan đến thành viên của nhóm và giải quyết những xung đột lợi ích	0,880			
	TW7: Làm việc hiệu quả với các thành viên từ các nền văn hóa, chủng tộc, độ tuổi, giới tính và phong cách khác nhau	0,839			
Kỹ năng lãnh đạo (LEAD)	LEA1: Dẫn dắt các thành viên trong nhóm	0,895	0,922	0,945	0,810
	LEA2: Tạo động lực cho các thành viên trong nhóm	0,918			
	LEA3: Khả năng giải quyết xung đột	0,922			
	LEA4: Có trách nhiệm với bản thân và những người xung quanh	0,864			

Bảng 1. Kết quả đánh giá thang đo (tiếp theo)

Biến số	Các chỉ báo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Kỹ năng công nghệ (TEC)	TEC1: Chọn lọc và áp dụng công nghệ có liên quan vào công việc	0,925	0,922	0,951	0,865
	TEC2: Có các kỹ năng cơ bản liên quan đến máy tính	0,933			
	TEC3: Duy trì việc sử dụng công nghệ trong quá trình làm việc	0,932			
Tự tin xã hội* (SSE)	<i>Tôi tự tin:</i>	0,798	0,942	0,950	0,611
	SSE1: Có khả năng tham gia thành công vào các mối quan hệ xã hội				
	SSE2: Về kỹ năng của mình trong các mối quan hệ xã hội	0,826			
	SSE3: Bày tỏ ý kiến của mình trong các mối quan hệ xã hội	0,788			
	SSE4: Có đủ khả năng cần thiết để thiết lập các mối quan hệ xã hội	0,806			
	SSE5: Về kỹ năng chia sẻ cảm xúc của mình trong các mối quan hệ xã hội	0,729			
	SSE7: Có kỹ năng tương tác trong các mối quan hệ xã hội	0,791			
	SSE8: Có khả năng duy trì các mối quan hệ xã hội	0,781			
	SSE9: Về khả năng phản biện trong các mối quan hệ xã hội	0,735			
	SSE10: Có khả năng đạt được sự đồng thuận trong các mối quan hệ xã hội	0,773			
	SSE11: Có kỹ năng cần thiết để tạo lập các mối quan hệ xã hội thành công	0,797			
	SSE12: Có khả năng duy trì sự hạnh phúc trong các mối quan hệ xã hội của tôi	0,755			
	SSE14: Có khả năng phát triển các mối quan hệ xã hội	0,794			

Bảng 1. Kết quả đánh giá thang đo (tiếp theo)

Biến số	Các chỉ báo	Hệ số tải ngoài	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Nhận thức về khả năng có việc làm (SPE)	SPE1: Tôi đạt điểm số cao trong học tập	0,671**	0,939	0,946	0,524
	SPE2: Tôi xem việc học là ưu tiên hàng đầu	0,649**			
	SPE3: Nhà tuyển dụng muốn tuyển sinh viên tốt nghiệp từ trường đại học tôi đang học	0,753			
	SPE4: Vị thế của trường là tài sản quan trọng đối với tôi khi tìm kiếm việc làm	0,743			
	SPE5: Những sinh viên tốt nghiệp từ chuyên ngành tôi đang học trong trường là mục tiêu đặc biệt các nhà tuyển dụng hướng đến	0,748			
	SPE6: Trường đại học của tôi có danh tiếng xuất sắc về chuyên ngành học tôi đang theo học	0,743			
	SPE7: Ở mức công việc mà tôi muốn, có nhiều hồ sơ ứng tuyển hơn số lượng cần tuyển	0,657**			
	SPE8: Chuyên ngành tôi chọn có thứ hạng cao về địa vị xã hội	0,738			
	SPE9: Những người trong nghề nghiệp tôi hướng tới đang có nhu cầu cao về công việc trên thị trường lao động	0,736			
	SPE10: Bằng cấp của tôi hướng đến một nghề nghiệp cụ thể được đón nhận cao	0,733			
	SPE11: Các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lớn về sinh viên tốt nghiệp ở thời điểm hiện tại	0,743			
	SPE12: Có nhiều vị trí tuyển dụng trong khu vực tôi đang tìm kiếm	0,728			
	SPE13: Tôi có thể dễ dàng tìm hiểu các cơ hội nghề nghiệp trong lĩnh vực mình đã chọn	0,734			

Bảng 1. Kết quả đánh giá thang đo (tiếp theo)

Biến số	Các chỉ báo	Hệ số tải ngoài	Croncach's Alpha	CR	AVE
	SPE14: Những kỹ năng và năng lực tôi sở hữu là điều nhà tuyển dụng đang tìm kiếm	0,775			
	SPE15: Tôi tự tin sẽ thành công trong phỏng vấn và các vòng tuyển chọn	0,743			
	SPE16: Tôi có thể có được bất kỳ công việc nào, miễn là kỹ năng và kinh nghiệm của tôi phù hợp	0,674**			

*Chú thích: * Biến quan sát: SSE6: “Tôi tự tin về khả năng nói chuyện với người khác khi tôi buồn”, SSE13: “Tôi tự tin chia sẻ với người khác về những điều quan trọng của tôi” bị loại do outer loading không đạt. ** Biến quan sát có hệ số tải ngoài nhỏ hơn 0,708.*

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Tính phân biệt của thang đo

Henseler & cộng sự (2015) cho rằng giá trị phân biệt được đảm bảo giữa các cấu trúc khi chỉ số HTMT dưới 0,9. Bảng 2 chỉ ra hệ số HTMT đều nhỏ hơn 0,9. Như vậy, giá trị phân biệt của các cấu trúc được đảm bảo.

Bảng 2. Kết quả đánh giá tính phân biệt

	COM	LEAD	PRO	SPE	SSE	TEAM	TEC
COM							
LEAD	0,830						
PRO	0,895	0,817					
SPE	0,756	0,702	0,736				
SSE	0,751	0,744	0,726	0,809			
TEAM	0,817	0,879	0,846	0,730	0,722		
TEC	0,800	0,817	0,803	0,698	0,690	0,825	

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

5.3 Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Do các biến có giá trị thừa số tăng phương sai (VIF) nằm trong khoảng 2,319 - 4,194 nên không có đa cộng tuyến giữa các biến, mô hình đảm bảo cho các phân tích tiếp theo (Hair & cộng sự, 2019).

Nghiên cứu tiến hành phân tích 02 mô hình. Mô hình 1 có biến phụ thuộc là nhận thức về khả năng có việc làm, 5 biến độc lập gồm kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng công nghệ; biến trung gian là sự tự tin xã hội của bản thân. Mô hình 2 (Hình 2) bổ sung vào Mô hình 1 bốn biến kiểm soát gồm: giới tính (0: nam, 1: nữ), khóa học (0: sinh viên năm ba,

1: sinh viên năm cuối), xuất thân (0: thành thị, 1: nông thôn) và nghề nghiệp của bố mẹ (1: Cán bộ, nhân viên làm việc trong khu vực Nhà nước; 2: Cán bộ, nhân viên làm việc trong khu vực tư nhân; 3: Kinh doanh, buôn bán nhỏ; 4: Nông, lâm, ngư nghiệp; 5: Khác). Mô hình 2 được xem là mô hình đầy đủ để xác định ảnh hưởng của các biến số chính là 5 kỹ năng nghề nghiệp, đặt trong đặc thù về dữ liệu thu thập khi xem xét tới 4 biến kiểm soát. Kết quả kiểm tra giả thuyết nghiên cứu từ Hình 2 được tổng hợp lại trong Bảng 3 dưới đây.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Mối quan hệ	Giả thuyết	Mô hình 1	Mô hình 2	Kết quả
COM → SPE	H1	0,160***	0,165***	Đạt
PRO → SPE	H2	0,096**	0,093	Không đạt
TEAM → SPE	H3	0,146***	0,151***	Đạt
LEAD → SPE	H4	-0,048	-0,053	Không đạt
TEC → SPE	H5	0,088**	0,091**	Đạt
SSE → SPE	H6	0,464***	0,464***	Đạt
COM → SSE	H7	0,248***	0,248***	Đạt
PRO → SSE	H8	0,121**	0,121**	Đạt
TEAM → SSE	H9	0,135**	0,135**	Đạt
LEAD → SSE	H10	0,235***	0,235***	Đạt
TEC → SSE	H11	0,093**	0,093**	Đạt
COM → SSE → SPE	H12a	0,115***	0,115***	Đạt
PRO → SSE → SPE	H12b	0,056**	0,056**	Đạt
TEAM → SSE → SPE	H12c	0,063**	0,063**	Đạt
LEAD → SSE → SPE	H12d	0,109***	0,109***	Đạt
TEC → SSE → SPE	H12e	0,043**	0,043**	Đạt
SEXE → SPE			0,038	Không có ý nghĩa thống kê
YEAR → SPE			-0,019	Không có ý nghĩa thống kê
HOME → SPE			-0,101**	Có ý nghĩa thống kê
OCC → SPE			-0,024	Không có ý nghĩa thống kê

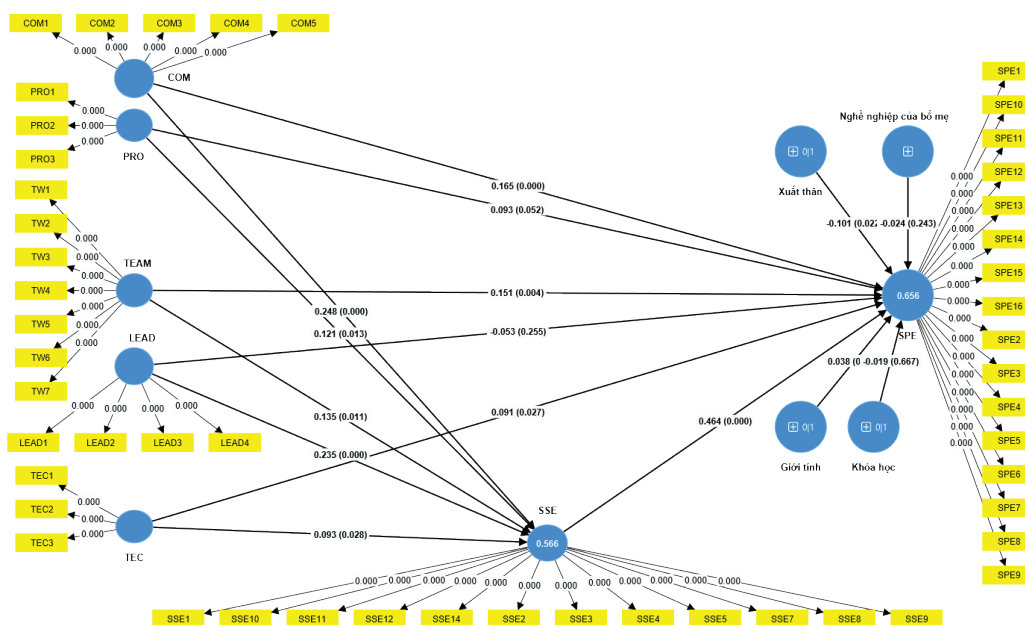
*Chú thích: ***, **, * biểu thị mức ý nghĩa tương ứng 1%, 5% và 10%; các hệ số trình bày là hệ số đường dẫn path coefficient; SEXE là giới tính, YEAR là năm học, HOME là xuất thân, OCC là nghề nghiệp của bố mẹ.*

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Đối với Mô hình 1, kết quả nghiên cứu tại Bảng 3 chỉ ra kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm và công nghệ có tác động thuận chiều đến nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên (H1, H2, H3, H5). Tuy nhiên, kỹ năng lãnh đạo không có ảnh hưởng và có ý nghĩa thống kê đến nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên (H4). Sự tự tin xã hội có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống

kê đến nhận thức về khả năng có việc làm (H6), đồng thời biến số này đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ của 5 kỹ năng nghề nghiệp và nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp (H7, H8, H9, H10, H11, H12).

Tuy nhiên, khi bổ sung các biến kiểm soát vào mô hình phân tích (Mô hình 2), kết quả nghiên cứu có một số thay đổi. Cụ thể, kỹ năng giải quyết vấn đề đã không còn tác động có ý nghĩa thống kê. Hai biến kiểm soát là năm học và xuất thân có ảnh hưởng và có ý nghĩa thống kê tới nhận thức về khả năng có việc làm, trong khi giới tính và nghề nghiệp của bố mẹ không có ý nghĩa thống kê. Về vai trò trung gian, sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian một phần cho mối quan hệ giữa kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ và nhận thức về khả năng có việc làm, đóng vai trò trung gian toàn phần cho hai kỹ năng còn lại và nhận thức về khả năng có việc làm.



Chú thích: Giá trị ngoài ngoặc là hệ số đường dẫn, giá trị trong ngoặc đơn là p-value và giá trị trong ô tròn xanh là giá trị R².

Hình 2. Mô hình cấu trúc có biến kiểm soát

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

6. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu này kiểm định ảnh hưởng của các kỹ năng và sự tự tin xã hội tới nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, được đánh giá dưới góc nhìn của sinh viên đại học năm ba và năm cuối, đồng thời khám phá vai trò trung gian của sự tự tin xã hội của bản thân lên mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm. Nghiên cứu thu được một số kết quả chính.

Thứ nhất, ảnh hưởng trực tiếp của các kỹ năng mềm tới nhận thức về khả năng có việc làm. Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng tích cực tới nhận thức về khả năng có việc làm, như vậy giả thuyết H1, H3 và H5 được khẳng định. Dưới góc nhìn của sinh viên, khi kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ tốt, họ nhận thấy bản thân có tiềm năng lớn về cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng bổ sung cho nghiên cứu của Rasul & cộng sự (2013) khi cho rằng kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ đóng vai trò quan trọng và cần thiết để sinh viên có việc làm. Lê & cộng sự (2023) cũng chứng minh rằng kỹ năng giao tiếp, kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng mạnh mẽ và cùng chiều tới khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, Hosain & cộng sự (2023) cho rằng kỹ năng công nghệ ảnh hưởng không đáng kể đến khả năng có việc làm sau tốt nghiệp dưới quan điểm của nhà tuyển dụng. Trong nghiên cứu này, với bối cảnh tại Việt Nam đang thích ứng nhanh với thời đại công nghệ số, việc sử dụng công nghệ trong quá trình làm việc ngày càng cần thiết nên những sinh viên có kỹ năng công nghệ tốt có nhận thức cao hơn về việc có việc làm sau khi tốt nghiệp.

Trong khi đó, kỹ năng giải quyết vấn đề không có ảnh hưởng tới nhận thức về khả năng có việc làm khi tính tới đầy đủ các biến kiểm soát (Mô hình 2), như vậy giả thuyết H2 không được ủng hộ. Kết quả này không đồng nhất với kết quả nghiên cứu của Hossain & cộng sự (2020) và Hosain & cộng sự (2023), khi cho rằng kỹ năng giải quyết vấn đề có ảnh hưởng tích cực và ý nghĩa thống kê tới khả năng có việc làm. Điều này được giải thích bởi đối tượng nghiên cứu của các nghiên cứu là khác nhau, từ góc nhìn của nhà tuyển dụng và những sinh viên đã tốt nghiệp và đa số đang theo học Thạc sỹ, trong khi nghiên cứu này điều tra với sinh viên năm 3 và năm 4. Đây cũng là kết quả cần được kiểm định thêm trong các nghiên cứu sau này.

Kỹ năng lãnh đạo không có ảnh hưởng tới nhận thức về khả năng có việc làm, như vậy giả thuyết H4 không được ủng hộ. Kết quả này bổ sung thêm cho nghiên cứu của Hosain & cộng sự (2023) khi cho rằng kỹ năng lãnh đạo có ảnh hưởng không đáng kể đến khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp theo quan điểm của nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu không đồng nhất với Hossain & cộng sự (2020) khi cho rằng kỹ năng lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến khả năng có việc làm. Điều này cũng có thể lý giải bởi đối tượng nghiên cứu khác nhau với những đặc điểm khác nhau. Cụ thể, trong nghiên cứu của Hossain & cộng sự (2020), những sinh viên tốt nghiệp ngành kinh doanh hoặc quản trị, đa số hiện đang theo học thạc sỹ, ngành nghề họ đang theo học và định hướng làm sau khi tốt nghiệp liên quan đến quản trị, kỹ năng lãnh đạo là cần thiết trong công việc. Trong khi nghiên cứu này, nhận thức của sinh viên đang ngồi trên ghế nhà trường khác với cử nhân tốt nghiệp đại học, kỹ năng lãnh đạo không có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê tới nhận thức về khả năng có việc làm của họ.

Thứ hai, ảnh hưởng của sự tự tin xã hội tới nhận thức về khả năng có việc làm. Kết quả nghiên cứu chỉ ra sự tự tin xã hội của bản thân có ảnh hưởng tích cực tới nhận thức về khả năng có việc làm. Giả thuyết H6 được ủng hộ. Kết quả này bổ sung cho quan điểm của Rothwell & cộng sự (2009) khi cho rằng những sinh viên có khả năng tự tin xã hội cao hơn thường cảm thấy tự tin hơn khi tham gia vào việc mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp, thể hiện kỹ năng của mình trước nhà tuyển dụng để tăng cường nhận thức về khả năng có việc làm của mình. Trong nghiên cứu thực nghiệm này, đây là phát hiện mới so với các nghiên cứu trước khi chỉ tập trung vào sự tự tin về bản thân nói chung thay vì khía cạnh xã hội. Kết quả nghiên cứu này ngụ ý rằng những sinh viên tự tin về các kỹ năng xã hội và khả năng duy trì các mối quan hệ xã hội thường đánh giá họ có thể tìm được và duy trì việc làm sau khi tốt nghiệp.

Thứ ba, ảnh hưởng trực tiếp của các kỹ năng mềm tới sự tự tin xã hội. Cả 5 kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng công nghệ có ảnh hưởng tích cực tới sự tự tin xã hội của sinh viên (các giả thuyết H7, H8, H9, H10, H11 được ủng hộ). Quá trình phát triển những kỹ năng và trải nghiệm thực tế có vai trò quan trọng hình thành sự tự tin cho mỗi cá nhân, trong đó kỹ năng giao tiếp và tương tác xã hội thể hiện vai trò quyết định tới sự tự tin xã hội (Bandura, 1997). Kết quả nghiên cứu này bổ sung cho các nghiên cứu trước của Erozkán (2013) và Salavera & cộng sự (2017), khi cho rằng kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và kỹ năng tự quản trị có ảnh hưởng tích cực tới sự tự tin nói chung và tự tin xã hội. Trong nghiên cứu này, kỹ năng giao tiếp có tác động lớn nhất tới sự tự tin xã hội của các sinh viên. Điều này có thể được lý giải bởi, những sinh viên có nền tảng kỹ năng giao tiếp tốt, họ sẽ cảm thấy tự tin hơn khi trải nghiệm với các tình huống xã hội, dễ dàng điều chỉnh hành vi giao tiếp cho thích hợp với từng bối cảnh khác nhau (Lent & cộng sự, 1994). Đây là một phát hiện mới của nghiên cứu này so với các nghiên cứu trước khi chỉ ra tồn tại mối quan hệ tích cực giữa ba kỹ năng (làm việc nhóm, công nghệ và kỹ năng lãnh đạo) và sự tự tin xã hội.

Thứ tư, vai trò trung gian của sự tự tin xã hội lên mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian cho 2 biến số trên (các giả thuyết H12a, H12b, H12c, H12d, H12e được ủng hộ). Kết quả này cũng là một đóng góp mới của nghiên cứu so với các nghiên cứu trước đây. Trong đó, sự tự tin xã hội đóng vai trò trung gian toàn phần cho mối quan hệ giữa kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng lãnh đạo và nhận thức về khả năng có việc, trong khi đóng vai trò trung gian một phần cho các kỹ năng còn lại. Sự tự tin xã hội có thể được hình thành thông qua nhiều cách khác nhau, song trong nghiên cứu này, sự tự tin xã hội được thể hiện rất rõ thông qua sự tích lũy các kỹ năng của sinh viên. Khi sinh viên sở hữu các kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng công nghệ tốt hơn

thì họ sẽ thấy tự tin nhiều hơn trong việc duy trì các mối quan hệ, từ đó họ có nhận thức cao hơn về khả năng có việc làm sau khi tốt nghiệp.

Thứ năm, kết quả kiểm định ảnh hưởng của các biến kiểm soát cũng cung cấp thêm những kết quả có giá trị. Yếu tố xuất thân (thành thị hay nông thôn) có ảnh hưởng tới nhận thức về khả năng có việc làm. Rõ ràng, đây là các biến kiểm soát quan trọng cần được sử dụng cho các nghiên cứu tiếp theo về khả năng có việc làm của sinh viên.

7. Kết luận

Nghiên cứu này cung cấp thêm những bằng chứng thực nghiệm cho vai trò của kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng công nghệ và sự tự tin xã hội đối với nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, theo nhìn nhận của các sinh viên vẫn còn đang ngồi trên ghế nhà trường. Đóng góp đầu tiên của nghiên cứu là làm rõ vai trò của các kỹ năng trên với nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra những sinh viên có kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ có nhận thức cao về việc họ có việc làm sau tốt nghiệp, trong khi kỹ năng lãnh đạo không có ảnh hưởng đáng kể tới khả năng có việc làm theo nhìn nhận của sinh viên. Đặc biệt, kỹ năng giải quyết vấn đề không có ảnh hưởng tới nhận thức về khả năng có việc làm với mô hình có biến kiểm soát là giới tính, năm học, xuất thân, nghề nghiệp của bố mẹ.

Ngoài ra, đóng góp khác của nghiên cứu là đã tìm ra vai trò của sự tự tin xã hội đối với nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Nếu các nghiên cứu trước tập trung vào sự tự tin về bản thân nói chung thì dựa trên lý thuyết SCCT cùng với kết quả khảo sát, nghiên cứu này chỉ ra sự tự tin xã hội có tác động mạnh tới nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên.

Một đóng góp khác của nghiên cứu là tìm ra vai trò trung gian của sự tự tin xã hội trong mối quan hệ giữa các kỹ năng và nhận thức về khả năng có việc làm. Nếu tích lũy tốt các kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo và kỹ năng công nghệ thì sinh viên tự tin hơn về mặt xã hội, từ đó nâng cao nhận thức của họ về vấn đề việc làm sau khi tốt nghiệp.

Kết quả nghiên cứu là căn cứ khoa học để đưa ra một số hàm ý chính sách về mặt quản lý cho cơ sở giáo dục đại học. Trong đó, các cơ sở giáo dục đại học nói chung và Trường Đại học Thương mại nói riêng có thể thúc đẩy việc cải thiện nhóm kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm và kỹ năng công nghệ của sinh viên thông qua việc thiết lập một môi trường học tập và phát triển đa chiều để nâng cao sự tự tin xã hội của sinh viên, từ đó làm tăng nhận thức về khả năng có việc làm. Các trường có thể tăng cường tổ chức các khóa đào tạo có thực hành chuyên sâu về kỹ năng giao tiếp và giải quyết vấn đề. Không chỉ vậy, việc khuyến khích sinh viên tham gia vào các dự án và hoạt động nhóm sẽ tạo điều kiện cho họ áp dụng,

trải nghiệm và củng cố những kỹ năng đã học trong một môi trường thực tế. Các trường cũng nên đầu tư vào cơ sở hạ tầng và nguồn lực để hỗ trợ sinh viên sử dụng công nghệ một cách hiệu quả, bao gồm việc cung cấp các phần mềm và công cụ kỹ thuật số phù hợp. Sự tự tin xã hội cũng nâng cao nhận thức về khả năng có việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. Do đó, nâng cao sự tự tin của sinh viên về mặt xã hội trong quá trình giáo dục tại trường là cần thiết. Các trường có thể thực hiện các chương trình và hoạt động để gia tăng sự tự tin cho sinh viên thông qua các cơ hội để tương tác xã hội với doanh nghiệp trong quá trình đi thực tế hoặc các hoạt động ngoại khóa.

Về phía sinh viên, việc trang bị các kỹ năng cần thiết là vô cùng quan trọng để hình thành sự tự tin tham gia vào thị trường lao động. Kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm giúp sinh viên dễ dàng kết nối, tạo được ấn tượng với mọi người, được mọi người lắng nghe và tôn trọng. Sinh viên cần cải thiện kỹ năng này thông qua các hoạt động nhóm trên giảng đường đại học. Kỹ năng giải quyết vấn đề giúp sinh viên biết cách kiểm soát các nhiệm vụ được giao và cuộc sống của mình nên sẽ tự tin hơn khi đối mặt với những tình huống khó khăn. Thông qua các buổi học với những bài tập tình huống giả định, sinh viên sẽ tích lũy và trau dồi được kỹ năng này. Kỹ năng lãnh đạo giúp sinh viên có khả năng đưa ra quyết định, truyền cảm hứng và dẫn dắt người khác, khi đó họ sẽ nhận ra giá trị của bản thân và tự tin hơn trong việc đảm nhận những vai trò quan trọng. Việc trở thành nhóm trưởng trong những học phần trên giảng đường, kết hợp dẫn dắt các nhóm nhỏ trong câu lạc bộ sẽ giúp sinh viên có kỹ năng lãnh đạo tốt hơn. Trong khi đó, trong bối cảnh phát triển của công nghệ và trí tuệ nhân tạo, kỹ năng công nghệ góp phần không nhỏ giúp các bạn sinh viên nâng cao sự tự tin xã hội và nhận thức tốt hơn về khả năng có việc làm. Thông qua việc học các học phần trong chương trình học, sinh viên thiết kế bài thuyết trình, hoàn thiện các bài tiểu luận, hay sử dụng những phần mềm hỗ trợ trong quá trình học sẽ giúp họ cải thiện được kỹ năng công nghệ.

Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, nghiên cứu chỉ dừng lại ở việc nhận thức về khả năng có việc làm của các sinh viên đại học năm thứ 3 và năm cuối. Tuy vấn đề rất có ý nghĩa đối với tiến trình tìm kiếm việc làm và phát triển sự nghiệp của sinh viên nhưng các nghiên cứu sau có thể khai thác về khả năng có việc làm thực sự hoặc mức độ thành công của người tốt nghiệp trong việc tìm kiếm việc làm. Thứ hai, mẫu khảo sát là các sinh viên còn đang học tập tại trường đại học. Đối với các mô hình đánh giá về khả năng có việc làm, các dữ liệu được thu thập với những người đã tốt nghiệp và có kinh nghiệm tìm kiếm việc làm từ 6 tháng trở lên có thể sẽ thuyết phục hơn. Như vậy, các nghiên cứu tiếp theo có thể tập trung vào khả năng tìm kiếm việc làm thực tế và đánh giá từ góc nhìn của những người đã tốt nghiệp và có kinh nghiệm làm việc.

Tài liệu tham khảo

- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Theory: a Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, USA.
- Bandura, A. (1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Macmillan, USA.
- Barclay, D., Higgins, C. & Thompson, R. (1995), “The partial least squares (PLS) approach to casual modeling: personal computer adoption and use as an illustration”, *Technology Studies, Special Issue on Research Methodology*, Vol. 2 No. 2, pp. 285-309.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006), “Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27 No. 2, pp. 223-244.
- Erozkan, A. (2013), “The effect of communication skills and interpersonal problem solving skills on social self-efficacy”, *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol. 13 No. 2, pp. 739-745.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004), “Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 1, pp. 14-38.
- Hair, G., Tomas, M.H., Christian M.R. & Marko, S. (2017), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. & Ringle, C.M. (2019), “When to use and how to report the results of PLS-SEM”, *European Business Review*, Vol. 31 No. 1, pp. 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015), “A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 43, pp.115-135.
- Hosain, M.S., Mustafi, M.A.A. & Parvin, T. (2023), “Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers”, *PSU Research Review*, Vol. 7 No. 3, pp. 163-183.
- Hossain, M.M., Alam, M., Alamgir, M. & Salat, A. (2020), “Factors affecting business graduates’ employability—empirical evidence using partial least squares (PLS)”, *Education and Training*, Vol. 62 No. 3, pp. 292-310.
- Jackson, D. (2012), “Business undergraduates’ perceptions of their capabilities in employability skills: implications for industry and higher education”, *Industry and Higher Education*, Vol. 26 No. 5, pp. 345-356.
- Kock, N. & Hadaya, P. (2018), “Minimum sample size estimation in PLS-SEM: the inverse square root and gamma-exponential methods”, *Information Systems Journal*, Vol. 28 No. 1, pp. 227-261.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970), “Determining sample size for research activities”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 30 No. 3, pp. 607-610.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994), “Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 45 No. 1, pp. 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000), “Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis”, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47 No. 1, pp. 36-49.

- Lê, H.V., Tôn, N.T.M., Nguyễn, T.N., Nguyễn, T.K.N. & Nguyễn, T.N.H. (2023), “Nghiên cứu ảnh hưởng của các kỹ năng nghề nghiệp tới khả năng được tuyển dụng theo cảm nhận của sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, Số 157, tr. 53-69.
- Lin, S.P. & Betz, N.E. (2009), “Factors related to the social self-efficacy of Chinese international students”, *The Counseling Psychologist*, Vol. 37 No. 3, pp. 451-471.
- McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R. & Richard, A. (2016), “Employer demands from business graduates”, *Education and Training*, Vol. 58 No. 1, pp. 112-132.
- McQuaid, R.W. (2006), “Job search success and employability in local labor markets”, *Annals of Regional Science*, Vol. 40 No. 2, pp. 407-421.
- Moynihan, L.M., Roehling, M.V., Lepine, M.A. & Boswell, W.R. (2003), “A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 18 No. 2, pp. 207-233.
- Rasul, M.S., Rauf, R.A.A., Mansor, A.N., Yasin, R.M. & Mahamod, Z. (2013), “Graduate employability for manufacturing industry”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 102, pp. 242-250.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007), “Self-perceived employability: development and validation of a scale”, *Personnel Review*, Vol. 36 No. 1, pp. 23-41.
- Rothwell, A., Jewell, S. & Hardie, M. (2009), “Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75 No. 2, pp. 152-161.
- Salavera, C., Usán, P. & Jarie, L. (2017), “Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in Secondary Education students. Are there gender differences?”, *Journal of Adolescence*, Vol. 60 No. 10, pp. 39-46.
- Succi, C. & Canovi, M. (2020), “Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers’ perceptions”, *Studies in Higher Education*, Vol. 45 No. 9, pp. 1834-1847.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. & De Witte, H. (2014), “Defining perceived employability: a psychological approach”, *Personnel Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 592-605.
- Wanberg, C.R., Zhu, J. & Van Hooft, E.A.J. (2010), “The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort”, *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 4, pp. 788-807.
- Wright, S.L., Wright, D.A. & Jenkins-Guarnieri, M.A. (2013), “Development of the social efficacy and social outcome expectations scale”, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Vol. 46 No. 3, pp. 218-231.