

Tác động của chiến lược tìm việc đến kết quả tìm việc của thanh niên trên địa bàn Bình Dương

Phan Tấn Lực *, Hà Lâm Oanh
Trường Đại học Thủ Dầu Một, Việt Nam

KEYWORDS

Chiến lược tìm việc
khám phá,
Chiến lược tìm việc
tập trung,
Chiến lược tìm việc
ngẫu nhiên,
Kết quả tìm việc trở lại.

ABSTRACT

Nghiên cứu này khám phá tác động của chiến lược tìm việc khám phá, chiến lược tìm việc tập trung và chiến lược tìm việc ngẫu nhiên đến ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại bao gồm mức độ đáp ứng của thu nhập, sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và ý định gắn bó với công việc mới. Dữ liệu được thu thập từ 384 thanh niên đã từng thất nghiệp và đã tìm được việc trong 3 tháng qua tại Bình Dương. Kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy chiến lược tìm việc khám phá có tác động tiêu cực đến mức độ đáp ứng thu nhập, chiến lược tìm việc tập trung có tác động tích cực đến cả ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại trong khi đó chiến lược tìm việc ngẫu nhiên chỉ có tác động tiêu cực đến ý định gắn bó. Kết quả nghiên cứu gợi ý những hàm ý cho các nhà hoạch định chính sách cũng như bản thân các cá nhân đang thất nghiệp trong việc trong việc xây dựng chiến lược tìm kiếm việc làm thông minh sẵn sàng thích ứng với thay đổi trong thị trường lao động.

1. Đặt vấn đề

Theo báo cáo của Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bình Dương, trong 6 tháng đầu năm 2023, tổng số người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp trên địa bàn tỉnh là 48.304 người, tăng 9,65% so với 6 tháng đầu năm 2022 (44.049 người). Trong đó, 44.394 người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp, tăng 5,75% so với cùng kỳ năm ngoái (41.839 người). Số lao động nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp dưới 35 tuổi là 24.264 người, từ 35 tuổi trở lên là 24.040 người. Trong tổng số lao động nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp có 26.162 lao động nữ; 22.142 nam. Người lao

động rơi vào trình trạng thất nghiệp nguyên nhân chủ yếu như: Hết hạn hợp đồng, hợp đồng làm việc, hoặc hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng; chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trước thời hạn; doanh nghiệp tổ chức giải thể, phá sản, thay đổi cơ cấu; người lao động bị xử lý kỷ luật, sa thải; người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc trái pháp luật và các nguyên nhân khác. Có thể nói thất nghiệp hiện đang là một thách thức đối với Việt Nam nói chung và tỉnh Bình Dương nói riêng – một trong những tỉnh thành đi đầu cả nước về kinh tế và tập trung nhiều khu công nghiệp.

Thất nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến cá nhân mà

* Tác giả liên hệ. Email: lucpt@tdmu.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2024.76.09>

Ngày nhận: 15/03/2024; Ngày chỉnh sửa: 15/04/2024; Duyệt đăng: 24/04/2024

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

còn gây ra những tác hại xã hội và kinh tế. Khi một người thất nghiệp, hậu quả nặng nề có thể tác động đến chính bản thân cũng như gia đình của họ. Theo Wanberg, Glomb, Song, và Sorenson (2005) về lâu dài, cơ hội tìm việc làm mới của người thất nghiệp cũng giảm xuống vì sự tự tin cũng như kỹ năng làm việc của họ bị mất dần. Chính những điều này làm cho chủ đề về tìm việc làm trở lại nhận được sự chú ý của cộng đồng học thuật cũng như những nhà hoạch định chính sách trong mục tiêu làm giảm tỷ lệ thất nghiệp. Theo Hoàng Mạnh Cầm (2020) tìm việc trở lại là “một quá trình vận động nhằm đạt được mục đích tìm việc sau khoảng thời gian thất nghiệp. Quá trình này bao gồm nhiều bước khác nhau như tìm kiếm thông tin tuyển dụng, chuẩn bị hồ sơ xin việc, nộp hồ sơ xin việc, tham gia phỏng vấn xin việc và nhận lời mời làm việc”. Tìm việc trở lại của người lao động có thể giảm tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, tình trạng thất nghiệp hay khó tìm việc làm trở lại của thanh niên hiện nay một phần do thiếu kỹ năng và trình độ. Một bộ phận người lao động không có trình độ học vấn và kỹ năng phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động hiện tại đặc biệt trong bối cảnh kỷ nguyên số và hội nhập, đòi hỏi yêu cầu và trình độ chuyên môn cao, dẫn đến khó khăn trong tìm kiếm việc làm. Ngoài ra, thị trường lao động tại Việt Nam không ổn định và có nhiều biến động, dẫn đến khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm hay ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đã khiến nhiều doanh nghiệp phải giảm sản xuất, cắt giảm nhân sự để cân đối tài chính, dẫn đến thất nghiệp và khó tìm việc trở lại với những người lao động đang thất nghiệp. Trong giai đoạn dân số vàng của Việt Nam, tình trạng thất nghiệp hay khó trở lại thị trường lao động của thanh niên là một vấn đề đáng lo ngại, ảnh hưởng đến sự phát triển của đất nước. Điều này gây lãng phí những cơ hội làm việc, cống hiến và phát triển của thanh niên. Vì vậy, cần có những giải pháp và chính sách thích hợp để giải quyết vấn đề này (Wanberg, van Hooft, Dossinger, van Vianen, & Klehe, 2020).

Hành vi tìm kiếm việc làm được nghiên cứu phổ biến nhất trong nghiên cứu tìm việc trở lại là cường độ tìm kiếm việc làm. Cường độ tìm kiếm việc làm thường được đo lường thông qua tần suất và phạm vi tham gia vào các hành vi tìm kiếm việc làm (Faberman & Kudlyak, 2019; Wanberg, 1995). Các nghiên cứu trước cho thấy cường độ tìm kiếm việc làm của một cá nhân càng cao thì cơ hội tìm được việc làm lại càng cao (Wanberg & cộng sự, 2005). Tuy nhiên, cách tiếp cận từ các nghiên cứu trước đây vẫn còn những hạn chế. Thứ nhất, cường độ tìm kiếm việc làm chỉ quan

tâm đến tần suất mà chưa khám phá rõ bản chất trong việc tìm kiếm. Bản chất này có thể thể hiện thông qua các chiến lược tìm việc (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Thứ hai, kết quả tìm kiếm việc làm nếu chỉ quan tâm đến việc có tìm được việc hay không thì có thể chưa xem xét toàn diện cấu trúc này vì nếu công việc không đáp ứng được những yêu cầu nhất định và mang đến sự gấn bó lâu dài thì nhiều khả năng những cá nhân vừa tìm được việc sẽ rời bỏ công việc và tiếp tục quay lại trạng thái thất nghiệp để tìm một công việc mới. Chính vì vậy, nghiên cứu này sẽ tập trung tìm hiểu các chiến lược tìm việc ảnh hưởng như thế nào đến kết quả tìm việc trở lại, cụ thể hơn ba chiến lược tìm việc bao gồm chiến lược khám phá, chiến lược tập trung và chiến lược ngẫu nhiên sẽ được xem xét tác động đến ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại bao gồm mức độ đáp ứng của thu nhập, sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và ý định gấn bó với công việc mới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Lý thuyết xây dựng nghề nghiệp (Career Construction Theory - CCT)

Lý thuyết xây dựng nghề nghiệp (Career Construction Theory - CCT) là lý thuyết phát triển bởi Mark Savickas (2013), đề xuất rằng con người có bản sắc nghề nghiệp, đó là sự tự nhận thức phản ánh ý thức của họ về việc họ là ai và họ muốn làm gì trong công việc của mình. Bản sắc này được hình thành bởi các chủ đề cuộc sống của họ, là những hình mẫu lặp đi lặp lại về sở thích, giá trị, khả năng và mục tiêu xuất hiện từ câu chuyện cuộc đời của họ. Lý thuyết xây dựng nghề nghiệp cũng cho thấy con người phải đối mặt với nhiều nhiệm vụ phát triển và chuyển đổi khác nhau trong suốt cuộc đời, chẳng hạn như lựa chọn nghề nghiệp, thay đổi công việc hoặc nghỉ hưu. Những nhiệm vụ và sự chuyển đổi này đòi hỏi mọi người phải thích ứng với những tình huống và kỳ vọng mới, đồng thời sửa đổi bản sắc nghề nghiệp của họ cho phù hợp. Với sự chú trọng vào sự tương tác giữa cá nhân và môi trường làm việc, lý thuyết xây dựng nghề nghiệp là lựa chọn lý tưởng để giải thích tác động của các chiến lược tìm việc đối với kết quả tìm việc trở lại của thanh niên thất nghiệp. Lý thuyết xây dựng nghề nghiệp nhìn nhận rằng nghề nghiệp không chỉ là một dãy công việc mà còn là quá trình xây dựng bản sắc và tạo ra những dấu ấn bản thân thông qua sự tương tác giữa cá nhân và môi trường làm việc. Sự khám phá về bản thân và môi

trường nghề nghiệp có thể được hiểu bằng cách đặt vào bối cảnh của khả năng thích ứng nghề nghiệp và các chiến lược tìm việc.

2.2. Tìm việc trở lại và các khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại

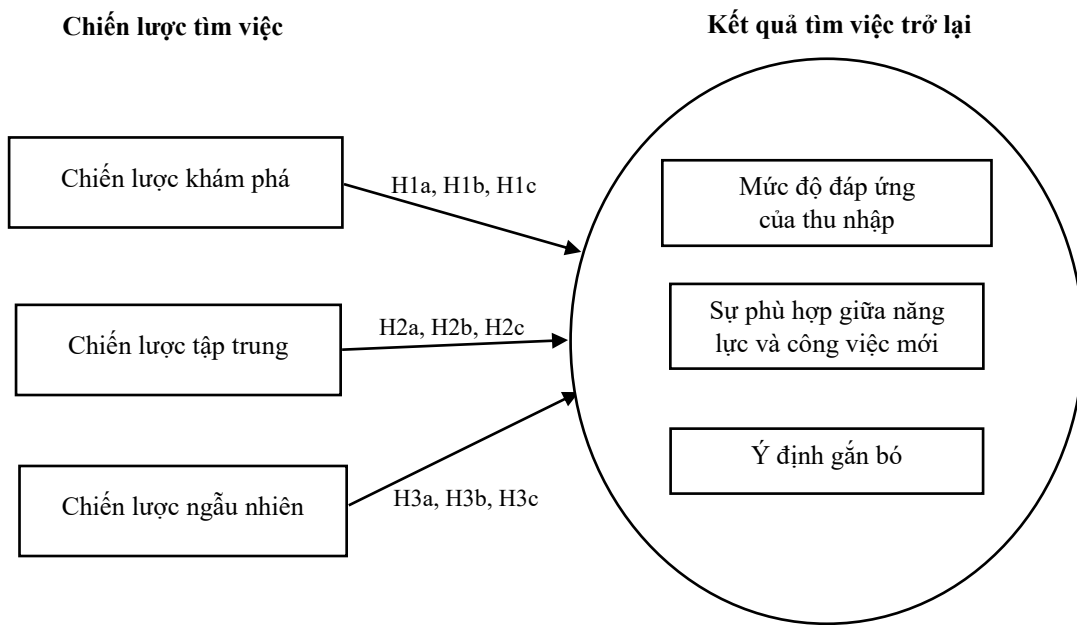
Theo Gatchel (2016) tìm việc trở lại được hiểu là một quá trình trở lại lực lượng lao động của một người lao động”. Wasiak, Young, Roessler, McPherson, Van Poppel, và Anema (2007) cho rằng tìm việc trở lại được xem như một quá trình phát triển bao gồm 4 giai đoạn chính: “nghỉ việc”, “làm việc trở lại”, “duy trì việc làm” và “thăng tiến”. Theo Wasiak và cộng sự (2007), kết quả tìm việc trở lại là những đặc điểm có thể đo lường được về tình trạng việc làm hoặc trải nghiệm tìm việc của người lao động. Hoàng Mạnh Cầm (2022) nhấn mạnh kết quả tìm việc trở lại được hiểu rằng không chỉ được phản ánh bởi sự kết nối lại công việc mà còn bao gồm cả các kết quả liên quan đến quá trình quay lại làm việc. Nếu xét ở góc độ người thất nghiệp tìm việc thì có thể cho rằng kết quả tìm việc trở lại là tổng hợp các đặc điểm có thể đo lường được, phản ánh kết quả quá trình tìm việc của người thất nghiệp. Theo Hoàng Mạnh Cầm (2022), kết quả tìm việc trở lại được đánh giá dựa trên ba tiêu chí bao gồm mức độ đáp ứng của thu nhập, sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và ý định gắn bó với công việc mới. Mức độ đáp ứng của thu nhập là một khái niệm dùng để mô tả mức độ phản ánh hay phản hồi của mức thu nhập mà một cá nhân hoặc hộ gia đình nhận được đối với các yếu tố như nhu cầu, mong muốn, hay mục tiêu tài chính của họ. Nó thường liên quan đến cảm giác hài lòng và độ hài lòng của người nhận thu nhập đối với mức lương tiền họ nhận được. Sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới mô tả mức độ phù hợp giữa kỹ năng, kiến thức, và khả năng của một cá nhân với yêu cầu và đặc điểm của một công việc mà họ đang xem xét hoặc đã nhận. Ý định gắn bó với công việc mới là sự cam kết và liên kết một cách tích cực và sâu sắc giữa người làm việc và công việc mà họ đang thực hiện. Nó thể hiện sự tận tâm, sự hứng thú, và sự cam kết của người làm việc đối với nhiệm vụ và môi trường làm việc của họ

2.3. Chiến lược tìm kiếm việc làm

Các tài liệu trước đây phân biệt ba loại chiến lược tìm kiếm việc làm: chiến lược khám phá, chiến lược tập trung và chiến lược ngẫu nhiên (Stevens & Turban, 2001). Chiến lược khám phá đề cập đến là sự cởi mở

với các cơ hội việc làm phát sinh. Người tìm việc với chiến lược khám phá sẽ tích cực thu thập thông tin liên quan đến công việc từ nhiều nguồn khác nhau, chẳng hạn như bạn bè, gia đình và những mối quan hệ từ những đồng nghiệp hoặc quản lý cũ. Những người tìm việc sử dụng chiến lược khám phá nhiều hơn sẽ tận tâm tìm kiếm và có động lực để khám phá đầy đủ các lựa chọn công việc. Chiến lược tập trung được sử dụng khi một cá nhân xác định được những lựa chọn hàng đầu trong quá trình tìm kiếm việc làm và có mục tiêu việc làm rõ ràng. Họ có xu hướng tập trung nỗ lực tìm kiếm vào một số ít nhà tuyển dụng được sàng lọc cẩn thận và chỉ nộp đơn xin việc phù hợp với nhu cầu, trình độ và sở thích của bản thân. Cuối cùng, chiến lược ngẫu nhiên đề cập đến việc sử dụng phương pháp thử liên tục trong quá trình tìm việc mới, các cá nhân chuyển đổi chiến thuật mà không có lý do hợp lý và thu thập thông tin một cách thụ động cả trong và ngoài lĩnh vực chuyên môn hoặc kinh nghiệm làm việc trước đây của một người. Những người tìm việc sử dụng chiến lược này thường có tiêu chuẩn việc làm thấp, không rõ ràng và có xu hướng ổn định với công việc đầu tiên được chấp nhận sau đó.

Các nghiên cứu trước đây đã cho thấy chiến lược tìm kiếm việc làm có vai trò chính tác động đến kết quả tìm việc (Islam, Weng, Ali, Ghani, Kiani, & Naem, 2021; Koen & cộng sự, 2010). Chiến lược tìm việc đóng vai trò như một kế hoạch hành động có mục tiêu để người tìm việc đạt được mục tiêu nghề nghiệp của mình. Khi có một chiến lược rõ ràng, người tìm việc có hướng dẫn cụ thể về làm thế nào họ sẽ tiến hành và đạt được kết quả mong muốn. Một chiến lược tìm việc có thể giúp người tìm việc tập trung vào những công việc phù hợp với kỹ năng, sở thích và mục tiêu nghề nghiệp của họ. Điều này tăng khả năng họ sẽ chọn được công việc phù hợp và có độ hài lòng cao khi tìm được việc làm. Chiến lược tìm việc cũng giúp người tìm việc nhận biết và tận dụng những cơ hội tốt nhất trên thị trường lao động. Điều này bao gồm việc nắm vững thông tin về công ty, ngành nghề, và tạo ra một hồ sơ ứng tuyển phù hợp. Chiến lược tìm việc không chỉ giúp người tìm việc tìm được công việc mà còn tạo ra một sự gắn bó tích cực với công việc. Khi người tìm việc chọn lựa công việc dựa trên chiến lược cụ thể, họ có khả năng hài lòng và cam kết với công việc đó cao hơn. Một phần quan trọng của chiến lược tìm việc là kỹ năng đàm phán. Sự chuẩn bị và đàm phán mức lương có thể ảnh hưởng đáng kể đến kết quả tìm kiếm việc làm, đặc biệt là trong việc đạt được mức lương mong muốn. Do đó, tác giả cho rằng chiến lược tìm



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

việc có thể ảnh hưởng đến cả ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại bao gồm Mức độ đáp ứng của thu nhập, Sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và Ý định gắn bó.

Giả thuyết H1. Chiến lược tìm việc khám phá có tác động tích cực đến (a) mức độ đáp ứng của thu nhập, (b) sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và (c) ý định gắn bó với công việc mới.

Giả thuyết H2. Chiến lược tìm việc tập trung có tác động tích cực đến (a) mức độ đáp ứng của thu nhập, (b) sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và (c) ý định gắn bó với công việc mới.

Giả thuyết H3. Chiến lược tìm việc ngẫu nhiên có tác động tích cực đến (a) mức độ đáp ứng của thu nhập, (b) sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và (c) ý định gắn bó với công việc mới.

3. Phương pháp

Bộ thang đo chiến lược tìm việc bao gồm 16 biến quan sát được kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Stevens và Turban (2001). Cụ thể, mỗi thang đo chiến lược tìm việc khám phá và chiến lược tìm việc tập trung bao gồm 6 biến quan sát, chiến lược tìm việc ngẫu nhiên bao gồm 4 biến quan sát. Dựa trên bộ thang đo được kế thừa và phát triển từ Hoàng Mạnh Cầm (2022), kết quả tìm việc trở lại được đo lường thông qua ba biến mức độ đáp ứng của thu nhập, sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và ý định gắn bó với công việc mới. Mỗi biến trên được đo lường bởi ba

biến quan sát. Tất cả các câu hỏi đều được đo lường theo thang đo Likert năm điểm, từ hoàn toàn không đồng ý (1) đến hoàn toàn đồng ý (5). Những thay đổi về từ ngữ và cách diễn đạt được điều chỉnh lại để phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Trước khi thực hiện cuộc khảo sát, một cuộc khảo sát định lượng sơ bộ được thực hiện với 50 thanh niên theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Bảng câu hỏi cuối cùng bao gồm 25 câu hỏi đo lường sáu biến nghiên cứu (xem Bảng 1).

Tác giả chọn ngẫu nhiên 5 hành chính cấp huyện tại Bình Dương để thực hiện khảo sát bao gồm Thủ Dầu Một, Dĩ An, Thuận An, Tân Uyên và Bến Cát. Tác giả dự kiến tiến hành khảo sát theo phương pháp thuận tiện 80 thanh niên thất nghiệp và đã tìm được việc trong 3 tháng qua tại mỗi Thành phố, huyện, thị xã nêu trên. Tổng số phiếu thu về là 400 trong đó số phiếu hợp lệ là 384 phiếu. Chi tiết mẫu được thể hiện trong bảng 1. Mô hình đo lường và mô hình cấu trúc tuyến tính thông qua phần mềm hỗ trợ PLS-SEM được sử dụng để đánh giá các thang đo. Kỹ thuật PLS Bootstrapping với kích thước mẫu là 5.000 được sử dụng để kiểm định các giả thuyết và mô hình nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Độ tin cậy và kiểm định mô hình đo lường

Độ tin cậy thang đo được đo lường thông qua hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp. Kết quả

Bảng 1. Thang đo nghiên cứu

Ký hiệu	Thang đo
Chiến lược khám phá	
CLKP1	Tôi theo dõi mọi trang web tìm việc để đảm bảo không bỏ lỡ bất kỳ cơ hội vàng nào
CLKP2	Tôi đã cố gắng gửi CV của mình đến càng nhiều công ty càng tốt
CLKP3	Tôi đã ứng tuyển tất cả các vị trí khi biết có thông báo tuyển dụng kể cả những vị trí có cơ hội trúng tuyển thấp.
CLKP4	Tôi đã thu thập càng nhiều thông tin về tất cả các công ty càng tốt
CLKP5	Tôi đã tìm kiếm tất cả thông tin về việc làm mới thông qua các nguồn có sẵn (ví dụ: trung tâm việc làm, bạn bè, trang web, v.v.)
CLKP6	Tôi thu thập thông tin về tất cả các cơ hội việc làm có thể có, thay vì đặt ra mục tiêu cụ thể
Chiến lược tập trung	
CLTT1	Tôi chỉ thu thập thông tin về những vị trí tuyển dụng phù hợp với mong muốn của tôi
CLTT2	Tôi chỉ thu thập thông tin về những công việc mà tôi thực sự quan tâm
CLTT3	Tôi nỗ lực thu thập thông tin tập trung vào các công việc cụ thể
CLTT4	Tôi chỉ thu thập thông tin về những công việc mà tôi biết mình sẽ đủ điều kiện để ứng tuyển
CLTT5	Tôi nhắm mục tiêu tìm kiếm việc làm của mình tới một số ít nhà tuyển dụng
CLTT6	Tôi đã nhận thức rõ ràng về những kiến thức, kỹ năng cần có trong công việc tôi mà mong muốn làm việc
Chiến lược ngẫu nhiên	
CLNN1	Quá trình tìm kiếm việc làm của tôi khá là tùy tiện và thiếu hệ thống
CLNN2	Cách tiếp cận của tôi trong việc thu thập thông tin liên quan đến việc làm có thể được mô tả là ngẫu nhiên
CLNN3	Tôi đã sử dụng phương pháp “trúng hoặc trượt” khi thu thập thông tin về công việc của mình
CLNN4	Tôi chưa thực sự có kế hoạch khi tìm kiếm công việc của mình.
Ý định gắn bó	
GB1	Tôi có kế hoạch tiếp tục công việc này trong ít nhất hai hoặc ba năm
GB2	Ngay cả khi công việc này không đáp ứng được mọi mong đợi của tôi, tôi sẽ không bỏ cuộc
GB3	Tôi có kế hoạch làm việc ở công việc hiện tại của họ càng lâu càng tốt
Mức độ đáp ứng thu nhập	
TN1	Thu nhập của tôi ở công việc mới giúp tôi vượt qua những khó khăn về tài chính
TN2	Thu nhập của tôi ở công việc mới giúp tôi đáp ứng được những nhu cầu hiện tại của tôi
TN3	Tôi hài lòng với mức thu nhập này hơn mức thu nhập trước đây của tôi
Sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới	
PH1	Những gì tôi được đào tạo trước đây phù hợp với công việc mới
PH2	Kinh nghiệm làm việc của tôi phù hợp với công việc mới
PH3	Cơ hội nghề nghiệp ở công việc mới rõ ràng hơn công việc cũ

trong Bảng 2 cho thấy các giá trị Cronbach’s Alpha nằm trong khoảng 0,673 (sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới) đến 0,811 (chiến lược tập trung). Các giá trị của độ tin cậy tổng hợp dao động trong khoảng 0,822 (sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới) đến 0,874 (ý định gắn bó). Giá trị phương sai trích (Average Variance Extracted - AVE) của tất cả các cấu trúc trong mô hình này đều lớn hơn 0,5, cho thấy sự phù hợp về tính hội tụ của từng cấu trúc trong mô hình (Fornell & Larcker, 1981).

Giá trị phân biệt là mức độ mà các yếu tố khác biệt với nhau và không tương quan với nhau (Fornell & Larcker, 1981). Theo Fornell và Larcker (1981), hệ số

tương quan giữa các cấu trúc được so sánh với căn bậc hai của AVE. Kết quả từ bảng 3 cho thấy căn bậc hai của tất cả các AVE (từ 0,704 đến 0,836) đều lớn hơn các hệ số trong cùng một cột. Do đó, các thang đo đều đạt giá trị phân biệt.

4.3. Kiểm tra mô hình cấu trúc và giả thuyết

Giá trị R² cho biến chiến lược tìm việc khám phá, chiến lược tìm việc tập trung và chiến lược tìm việc ngẫu nhiên lần lượt là 0,312; 0,245 và 0,201 được coi là chấp nhận được, cho thấy các mô hình nghiên cứu có khả năng dự đoán vừa (Hair & cộng sự, 2016).

Bảng 2. Đặc điểm mẫu khảo sát

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	281	73,182%
Nữ	103	26,82%
2. Tình trạng hôn nhân		
Độc thân	182	47,40%
Đã lập gia đình	128	33,33%
Ly dị/Ly thân	74	19,27%
3. Số người phụ thuộc trong gia đình		
Không có	75	19,53%
1 người	125	32,55%
2 người	89	23,18%
3 người	70	18,23%
Từ 4 người trở lên	25	6,51%
4. Số năm kinh nghiệm trước khi thất nghiệp		
3 năm trở xuống	205	53,39%
3-5 năm	149	38,80%
Trên 5 năm	30	7,81%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

Bảng 3. Kết quả đo lường độ tin cậy thang đo và giá trị hội tụ

Yếu tố	AVE	Độ tin cậy tổng hợp	Cronbach's Alpha
Chiến lược khám phá	0,596	0,850	0,809
Chiến lược tập trung	0,504	0,857	0,811
Chiến lược ngẫu nhiên	0,577	0,844	0,761
Mức độ đáp ứng của thu nhập	0,690	0,869	0,772
Sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới	0,609	0,822	0,673
Ý định gắn bó	0,698	0,874	0,788

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

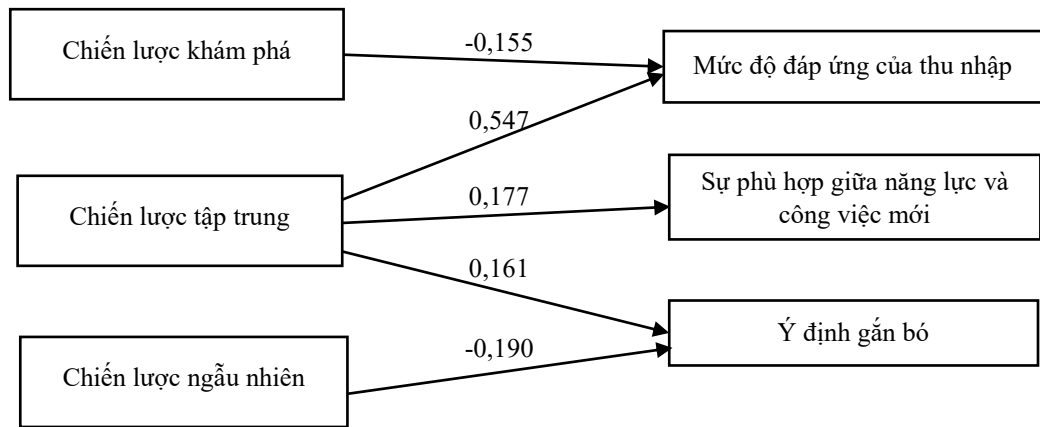
Bảng 4. AVE và tương quan giữa các cấu trúc

	1	2	3	4	5	6
1. Chiến lược khám phá	0,704					
2. Chiến lược ngẫu nhiên	-0,399	0,759				
3. Chiến lược tập trung	0,115	-0,281	0,710			
4. Ý định gắn bó	0,085	-0,232	0,213	0,836		
5. Sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới	0,057	-0,114	0,195	-0,036	0,780	
6. Mức độ đáp ứng của thu nhập	-0,104	-0,064	0,521	0,188	0,129	0,831

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

T-test với kỹ thuật Bootstrapping (N = 5.000) được áp dụng để kiểm tra các tác động trực tiếp. Kết quả chi tiết được thể hiện trong bảng 4 và hình 2. Kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy chiến lược tìm việc khám phá có tác động tiêu cực đến mức độ đáp ứng thu nhập ($\beta = -0,155$; p-value = 0,021) và không có tác động đến ý định gắn bó ($\beta = 0,009$; p-value = 0,891) và sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới ($\beta = 0,013$; p-value = 0,837); do đó giả thuyết H1a, H1b và H1c bị bác bỏ.

Chiến lược tìm việc tập trung có tác động tích cực đến cả ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại mức độ đáp ứng của thu nhập ($\beta = 0,028$; p-value = 0,000), sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới ($\beta = 0,306$; p-value = 0,000) và ý định gắn bó ($\beta = 0,155$; p-value = 0,001); do đó giả thuyết H2a, H2b và H2c đều được chấp nhận. Chiến lược tìm việc ngẫu nhiên chỉ có tác động tiêu cực đến ý định gắn bó ($\beta = -0,190$; p-value = 0,000); trong khi đó không có tác động đến mức độ



Hình 2. Kết quả kiểm định giả thuyết

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

đáp ứng của thu nhập ($\beta = 0,028$; $p\text{-value} = 0,621$), sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới ($\beta = -0,059$; $p\text{-value} = 0,443$); do đó các giả thuyết H3a, H3b và H3c bị bác bỏ.

5. Thảo luận

Người tìm việc chủ yếu sử dụng chiến lược tìm kiếm việc làm mang tính khám phá khi họ vừa tò mò tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp mới vừa tự tin rằng họ có thể đạt được mục tiêu nghề nghiệp của mình. Kết quả nghiên cứu cho thấy chiến lược khám phá có tác động tiêu cực đến thu nhập, đồng thời không có tác động đến mức độ phù hợp giữa thu nhập thực tế và mong muốn. Điều này ngụ ý rằng việc sử dụng chiến lược khám phá có thể khiến mọi người ứng tuyển rộng rãi vào các loại công việc khác nhau nhưng những công việc này có thể không phù hợp với chuyên môn của người ứng tuyển dẫn đến ứng viên chưa được đánh

giá cao bởi nhà tuyển dụng hoặc có thể có sự cạnh tranh cao trong ngành nghề hoặc vị trí cụ thể, và người tìm việc có thể cảm thấy áp lực phải chấp nhận mức lương thấp để có được công việc; do đó một cá nhân khám phá và mở rộng phạm vi tìm kiếm việc làm có thể khiến mức lương mong muốn của họ bị giảm. Mặt khác, chiến lược khám phá không phải lúc nào cũng phù hợp với nhu cầu tương ứng của họ và mang lại trải nghiệm thực sự thỏa mãn trong công việc do đó mối quan hệ giữa chiến lược khám phá và sự phù hợp giữa công việc và năng lực không có ý nghĩa.

Những người tìm kiếm việc làm sử dụng chiến lược tìm kiếm ngẫu nhiên khi họ không có kế hoạch nghề nghiệp rõ ràng và chưa quyết định nên theo đuổi loại nghề nghiệp nào. Chiến lược này có tác động tiêu cực đến sự gắn bó trong công việc. Điều này có thể được giải thích rằng những cá nhân tìm việc mà thiếu sự định hướng và quan tâm nhất định đến công việc thường khó tìm được một công việc phù hợp với năng lực bản

Bảng 5. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Hệ số	Độ lệch chuẩn	t-value	p-value	Kết quả
H1a: CLKP → TN	-0,155	0,067	2,323	0,021	Bác bỏ
H1b: CLKP → PH	0,013	0,084	0,160	0,837	Bác bỏ
H1c: CLKP → GB	0,009	0,067	0,137	0,891	Bác bỏ
H2a: CLTT → TN	0,547	0,550	11,400	0,000	Chấp nhận
H2b: CLTT → PH	0,177	0,064	2,782	0,006	Chấp nhận
H2c: CLTT → GB	0,161	0,063	2,550	0,000	Chấp nhận
H3a: CLTT → TN	0,028	0,057	0,495	0,621	Bác bỏ
H3b: CLTT → PH	-0,059	0,077	0,768	0,443	Bác bỏ
H3c: CLTT → GB	-0,190	0,054	3,560	0,000	Bác bỏ

Nguồn: Kết quả phân tích

thân. Việc tìm kiếm việc mà không có kế hoạch có thể dẫn đến việc ứng tuyển vào nhiều loại công việc mà không tập trung vào một mục tiêu cụ thể, điều này làm tăng khả năng chấp nhận công việc không phù hợp. Họ có thể nhận dễ dàng chấp nhận việc làm mới nhưng do không có sự suy xét kỹ trong việc tìm việc cũng như chấp nhận lời đề nghị, họ dễ dàng chán nản và từ bỏ để quay về trạng thái thất nghiệp và tiếp tục một chiến lược tìm kiếm ngẫu nhiên cho công việc khác. Ngoài ra, chiến lược tìm việc ngẫu nhiên không có tác động đến sự phù hợp công việc cũng như sự mong muốn về thu nhập. Kết quả này ngụ ý rằng, việc tìm kiếm việc mà không có kế hoạch dẫn đến việc những cá nhân họ có thể làm bất cứ công việc nào với bất cứ mức lương nào miễn là tìm được việc. Sự phù hợp công việc và mức lương mong muốn dường như không được xem xét đến do bản thân những cá nhân này cũng không hiểu rõ năng lực của bản thân và nhu cầu của đơn vị tuyển dụng.

Những người tìm kiếm chủ yếu sử dụng chiến lược tập trung khi họ có kế hoạch nghề nghiệp rõ ràng, nhưng đồng thời ít tò mò tìm hiểu về các nghề nghiệp thay thế khác. Kết quả nghiên cứu cho thấy chiến lược tập trung có tác động tích cực đến cả ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại bao gồm sự gắn bó công việc, sự phù hợp công việc với năng lực và sự đáp ứng về mong muốn thu nhập của công việc mới. Điều này cho thấy rằng việc sử dụng chiến lược tập trung có thể là kết quả của cả hành vi có kế hoạch. Kết quả này tương tự như những nghiên cứu đi trước khi cho rằng khi tập trung vào một lĩnh vực hoặc ngành nghề cụ thể, người tìm việc có cơ hội tốt hơn để nắm bắt được bản thân họ, kỹ năng, sở thích và mục tiêu nghề nghiệp. Điều này giúp họ xác định được công việc phù hợp với nhu cầu và mong muốn của bản thân. Việc tập trung vào một lĩnh vực cụ thể giúp người tìm việc phát triển kỹ năng và kiến thức trong lĩnh vực đó. Điều này tăng cơ hội để họ trở thành ứng viên xuất sắc và có thể gắn bó với công việc lâu dài. Ngoài ra, khi có một mục tiêu cụ thể, người tìm việc có thể tạo ra một hồ sơ và phong cách đàm phán mà làm nổi bật những kỹ năng và kinh nghiệm liên quan đến lĩnh vực hoặc ngành nghề đó. Điều này tạo ra sự đồng nhất và chuyên sâu, giúp họ giao tiếp một cách hiệu quả với nhà tuyển dụng. Việc tập trung vào một lĩnh vực cụ thể giúp người tìm việc nắm bắt được cơ hội tốt nhất trong thị trường lao động hay có thể giúp người tìm việc đưa ra một mức lương mong muốn hợp lý và phản ánh giá trị thực sự của họ. Điều này tăng khả năng đạt được mức lương mong muốn khi nhà tuyển

dụng đánh giá được giá trị mà họ mang lại.

6. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu này khám phá tác động của chiến lược tìm việc khám phá, chiến lược tìm việc tập trung và chiến lược tìm việc ngẫu nhiên đến ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại bao gồm mức độ đáp ứng của thu nhập, sự phù hợp giữa năng lực và công việc mới và ý định gắn bó với công việc mới. Dữ liệu được thu thập từ 384 thanh niên đã từng thất nghiệp và đã tìm được việc trong 3 tháng qua tại Bình Dương. Kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy chiến lược tìm việc khám phá có tác động tiêu cực đến mức độ đáp ứng thu nhập. Chiến lược tìm việc tập trung có tác động tích cực đến cả ba khía cạnh của kết quả tìm việc trở lại. Chiến lược tìm việc ngẫu nhiên chỉ có tác động tiêu cực đến ý định gắn bó.

Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng chiến lược tập trung có thể là chìa khóa để mang lại kết quả tìm việc tích cực. Đối với các nhà hoạch định chính sách, cần có những chương trình giúp cho thanh niên hiểu rõ về mục tiêu nghề nghiệp của cá nhân, sở thích, kỹ năng, giá trị, và những gì họ thực sự muốn đạt được trong sự nghiệp. Đầu tiên, cần tạo ra các chương trình hướng nghiệp và tư vấn nghề nghiệp bao gồm các buổi tư vấn cá nhân và nhóm, hội thảo về hướng nghiệp và các buổi gặp gỡ với doanh nghiệp địa phương để giúp thanh niên hiểu rõ hơn về thị trường lao động và nhu cầu của doanh nghiệp. Những hoạt động này sẽ được tổ chức định kỳ và mở rộng để tiếp cận nhiều đối tượng thanh niên hơn, đặc biệt là những người có hoàn cảnh kinh tế khó khăn. Tiếp theo, cần phát triển các dịch vụ tư vấn nghề nghiệp trực tuyến và offline để hỗ trợ thanh niên trong việc xây dựng hồ sơ cá nhân chuyên nghiệp, chuẩn bị cho phỏng vấn và tìm kiếm thông tin về cơ hội việc làm. Đặc biệt, các dịch vụ này sẽ được thiết kế để linh hoạt và phù hợp với nhu cầu và điều kiện cụ thể của từng cá nhân. Ngoài ra, các nhà hoạch định chính sách cần tạo ra một mạng lưới liên kết giữa các doanh nghiệp, trường học và cơ quan tư vấn nghề nghiệp để tăng cơ hội việc làm cho thanh niên và đảm bảo rằng họ có được sự hỗ trợ cần thiết để thành công trong sự nghiệp của mình. Việc hợp tác giữa các bên sẽ đẩy mạnh sự phát triển nghề nghiệp của thanh niên và góp phần vào sự phát triển kinh tế và xã hội của tỉnh Bình Dương.

Các cá nhân cần được hướng dẫn tự đánh giá kỹ năng và kinh nghiệm của mình. Điều này giúp họ hiểu rõ những gì họ mang lại cho thị trường lao động và

làm thế nào họ có thể làm nổi bật trong quá trình tìm kiếm việc làm. Từ đó, các cá nhân cần tạo ra một hồ sơ cá nhân chuyên nghiệp bao gồm cách tối ưu hóa mô tả về kỹ năng, thành tựu, và kinh nghiệm làm việc. Các cá nhân cũng nên tự ý thức xây dựng chiến lược tìm kiếm công việc thông minh sẵn sàng thích ứng với thay đổi trong thị trường lao động. Ngoài ra, các cá nhân cũng có thể sử dụng chiến lược tìm việc khám phá; tuy nhiên, việc khám phá cũng nên được giới hạn trong những công việc có liên quan nhất định để có thể tận dụng những kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm đã tích lũy để tăng khả năng cạnh tranh với các ứng viên khác. Trong trường hợp, khám phá một công việc hoàn toàn mới, các cá nhân nên kiên trì và chấp nhận mức thu nhập không như mong muốn để có thể học tập và tích lũy kiến thức và kỹ năng từ công việc mới.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Thủ Dầu Một trong đề tài mã số DT.23.1-004.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Faberman, R. J., & Kudlyak, M. (2019). The intensity of job search and search duration. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 11(3): 327-357.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Gatchel, R. J. (2016). *Handbook of return to work: from research to practice*: Springer.
- Hoàng Mạnh Cầm (2022). *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả tìm việc trở lại của thanh niên thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*. Luận án Tiến sỹ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Islam, Z. U., Weng, Q., Ali, Z., Ghani, U., Kiani, A., & Naeem, R. M. (2021). Are job seekers predisposed to job search strategies? *International Journal of Manpower*, 42(6), 984-1001.
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.
- Stevens, C., & Turban, D. (2001). *Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success*. Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Wanberg, C. R. (1995). A longitudinal study of the effects of unemployment and quality of reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 40-54.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 90(3), 411.
- Wanberg, C. R., van Hooft, E. A., Dossinger, K., van Vianen, A. E., & Klehe, U.-C. (2020). How strong is my safety net? Perceived unemployment insurance generosity and implications for job search, mental health, and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 209.
- Wasiak, R., Young, A. E., Roessler, R. T., McPherson, K. M., Van Poppel, M. N., & Anema, J. R. (2007). Measuring return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 766-781.

Impact of job search strategy on reemployment outcomes of unemployed youth in Binh Duong province

Phan Tân Lực, Hà Lam Oanh
Thu Dau Mot University, Vietnam

Abstract

This study explores the impact of exploratory, haphazard, and focused strategies on three aspects of re-employment outcomes, including income satisfaction, compatibility between abilities, and organizational commitment. Data were collected from 384 young people who were unemployed and found work in the past three months in Binh Duong. The results of hypothesis testing show that the exploratory strategy has a positive impact on organizational commitment and a negative effect on the level of income satisfaction. A focused strategy positively impacts all three aspects of re-employment outcomes. The haphazard strategy only hurt organizational commitment. The results suggest implications for policymakers and unemployed individuals in building intelligent job search strategies that are ready to adapt to changes in the labor market.

Keywords: Exploratory strategy, haphazard strategy, focused strategy, re-employment outcomes.