

ĐÁNH GIÁ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP NGÀNH DU LỊCH Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Nguyễn Quốc Nghi¹, Lê Thị Diệu Hiền¹, Hoàng Thị Hồng Lộc¹ và Quách Hồng Ngân¹

ABSTRACT

This study was conducted to assess job adaptability of tourism students graduating from the universities in the Mekong Delta (MD). Research data were collected from 158 students having graduated from tourism major and working in the tourist businesses in the Mekong Delta. Research methods used in this study included descriptive statistics, Cronbach's Alpha test and exploratory factor analysis (EFA). Research results showed that most of students only meet the average or fairly good levels of professional knowledge and skill requirements. However, their job adaptability is pretty good. Research results also showed that the factors affecting these students' job adaptability include foreign language skills, workplace adaptability and professional knowledge. In particular, professional knowledge has the greatest influence on tourism students' job adaptability in the Mekong Delta.

Keywords: *adaptability, job, students, tourism major*

Title: *Evaluating job adaptability of tourism students graduating in the Mekong Delta*

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch tại các trường đại học ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Số liệu của nghiên cứu được thu thập từ 158 sinh viên đã tốt nghiệp ngành du lịch đang làm việc tại các đơn vị kinh doanh du lịch ở khu vực ĐBSCL. Các phương pháp phân tích sử dụng trong nghiên cứu là thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả nghiên cứu cho thấy, phần lớn sinh viên ngành du lịch có kiến thức chuyên môn và các kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc ở mức trung bình khá. Tuy nhiên, khả năng thích ứng của sinh viên đối với công việc khá tốt. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch là trình độ ngoại ngữ, khả năng thích nghi với môi trường và kiến thức chuyên môn. Trong đó, kiến thức chuyên môn là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch tại các đơn vị kinh doanh du lịch ở khu vực ĐBSCL.

Từ khóa: *khả năng thích ứng, công việc, sinh viên, ngành du lịch*

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) không chỉ có tiềm năng to lớn về lương thực, được mệnh danh là "vựa lúa của cả nước", mà còn là vùng đất có tài nguyên du lịch phong phú, nhiều tiềm năng để phát triển ngành công nghiệp không khói - du lịch. Trong thời gian qua, cùng với sự phát triển kinh tế của vùng, ngành du lịch ĐBSCL đã có những bước tiến quan trọng như: cơ sở vật chất phục vụ du lịch ngày càng hoàn thiện, các điểm vui chơi giải trí hay các khu du lịch ngày càng

¹ Khoa KT & QTKD, Trường Đại học Cần Thơ

phát triển, số lượng du khách và doanh thu từ hoạt động du lịch ngày càng tăng,... Tuy nhiên, một vấn đề luôn tồn tại không chỉ riêng vùng ĐBSCL mà còn là một bài toán nan giải cho ngành du lịch cả nước đó là chất lượng nguồn nhân lực du lịch. Đóng góp lớn vào sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành du lịch ĐBSCL không thể thiếu vai trò của các trường đại học trong khu vực. Mặc dù các trường đại học ở khu vực đã không ngừng cải tiến chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và chất lượng giảng viên. Tuy nhiên, chất lượng sản phẩm đào tạo vẫn chưa được thị trường đánh giá cao, khả năng tiếp cận thực tế của sinh viên ngành du lịch còn nhiều hạn chế. Vì thế, vấn đề khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch sau tốt nghiệp vẫn là bài toán khó đối với các trường đại học trong khu vực. Từ thực tiễn đó, nghiên cứu khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch ở khu vực ĐBSCL là rất cần thiết. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp những luận cứ khoa học cho các trường đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao khả năng thích ứng với thực tiễn của sinh viên ngành du lịch, thực hiện tốt chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Thiết kế mô hình nghiên cứu

Sự thích ứng có vai trò rất to lớn đối với con người. Việc cá nhân không thích ứng với những đòi hỏi của điều kiện sống và hoạt động mới sẽ làm cho cá nhân đó hoạt động kém hiệu quả, không phát triển tâm lý và không hoà nhập được cuộc sống xã hội. Nó là điều kiện cần thiết để đảm bảo sự cân bằng của con người với môi trường xã hội, cho sự thành công trong điều kiện sống và hoạt động mới. Theo B.P. Allen (1990), điều kiện cơ bản của sự thích ứng của sinh viên là hình thành ở họ 4 nhóm kỹ năng: Kỹ năng sử dụng quỹ thời gian cá nhân; Kỹ năng hình thành các hành động học tập và các phẩm chất khác; Kỹ năng làm chủ các cảm xúc tiêu cực; Kỹ năng chủ động luyện tập và hình thành các thói quen hành vi mang tính nghề nghiệp. Theo cách hiểu này, sự thích ứng (hay không thích ứng) của sinh viên được giải thích chủ yếu do sinh viên có (hay thiếu) một số kỹ năng nào đó, mà ít chú ý đến khía cạnh tổ chức trong hệ thống giáo dục của các trường đại học. Nghiên cứu của C.R. Duke (2002) đã đo lường nhận thức của sinh viên về nghề nghiệp thông qua 59 biến thuộc 10 nhóm: lãnh đạo, truyền thông, tương tác cá nhân, phân tích, ra quyết định, công nghệ, nhận thức toàn cầu, đạo đức, nhận thức kinh doanh, thực tiễn, cá nhân. Một nghiên cứu của M. R. Hyman (2005) đã khám phá nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của sinh viên gồm 17 biến thuộc 5 nhóm: Quản lý (ra quyết định, lãnh đạo, hoạch định, tổ chức, quản lý thời gian); nhận thức (giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, phân tích), truyền thông (nói, viết), bắt cầu (ngoại ngữ, làm việc đa chức năng, đa văn hóa), tương tác cá nhân (nhóm, thương lượng, xây dựng mạng lưới quan hệ, xã giao).

Thông qua lược khảo các tài liệu nghiên cứu và tham vấn chuyên gia, bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp thảo luận nhóm (nghiên cứu định tính) với 12 sinh viên ngành du lịch đã tốt nghiệp tại các trường đại học ở khu vực ĐBSCL và đang làm việc tại các đơn vị kinh doanh du lịch để xác định 14 tiêu chí được cho là có ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch, các biến được diễn giải như sau:

Bảng 1: Diễn giải các biến của mô hình nghiên cứu

Ký hiệu	Tên biến	Thang đo
KHTU ₁	Kiến thức chuyên môn	1 → 5
KHTU ₂	Kỹ năng nghiệp vụ	1 → 5
KHTU ₃	Kinh nghiệm thực tế	1 → 5
KHTU ₄	Kỹ năng làm việc theo nhóm	1 → 5
KHTU ₅	Kỹ năng làm việc độc lập	1 → 5
KHTU ₆	Trình độ ngoại ngữ	1 → 5
KHTU ₇	Trình độ tin học	1 → 5
KHTU ₈	Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc	1 → 5
KHTU ₉	Kỹ năng giao tiếp	1 → 5
KHTU ₁₀	Quản lý thời gian	1 → 5
KHTU ₁₁	Làm việc dưới áp lực	1 → 5
KHTU ₁₂	Kỹ năng sử dụng công nghệ mới	1 → 5
KHTU ₁₃	Sự năng động và linh hoạt	1 → 5
KHTU ₁₄	Khả năng thích nghi với môi trường làm việc	1 → 5

Nghiên cứu được tiến hành thông qua 2 bước. Bước 1: Nghiên cứu định tính bằng xây dựng phát triển hệ thống khái niệm/thang đo và các biến quan sát và hiệu chỉnh biến quan sát phù hợp với thực tế. Bước 2: Nghiên cứu định tính, sử dụng hệ số tin cậy Cronbach Alpha để kiểm định mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau; Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch, đây là phương pháp phân tích hiệu quả trong việc tìm ra các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến mục tiêu nghiên cứu, đồng thời xác định tầm quan trọng của từng nhân tố trong nhóm nhân tố.

2.2 Phương pháp thu thập số liệu

Sử dụng phương pháp thu thập số liệu phân tầng kết hợp với ngẫu nhiên tiến hành điều tra 158 sinh viên ngành du lịch đã tốt nghiệp tại các trường đại học ở khu vực ĐBSCL. Các sinh viên này có thời gian làm việc tại các nhà hàng-khách sạn, công ty lữ hành, khu/điểm du lịch từ 6 tháng trở lên. Cơ cấu mẫu điều tra cụ thể như sau:

Bảng 2: Cơ cấu mẫu điều tra theo tiêu chí phân tầng

Vị trí	Nhà hàng-khách sạn	Công ty lữ hành	Khu/điểm du lịch	Tổng cộng
Quản lý	4	4	6	14
Hướng dẫn viên	-	42	27	69
Nhân viên lễ tân	28	8	15	51
Nhân viên văn phòng	-	14	10	24
Tổng cộng	32	68	58	158

3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1 Đặc điểm việc làm và khả năng thích ứng của sinh viên

Theo số liệu khảo sát cho thấy, phần lớn đối tượng nghiên cứu ở độ tuổi khá trẻ từ 23 đến 32 tuổi, trung bình là 26 tuổi. Nguồn nhân lực trẻ gắn với những điểm

mạnh như sức khoẻ tốt, năng động, dễ tiếp thu cái mới, nắm bắt công nghệ nhanh, di chuyển dễ dàng, nếu được đào tạo tốt sẽ phát huy tác dụng trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Đây được xem là một thế mạnh, tiềm năng đối với sự phát triển của ngành du lịch vùng ĐBSCL. Kết quả phân tích còn cho thấy, phần lớn sinh viên ngành du lịch sau khi tốt nghiệp tìm được việc làm trong vòng 1 tháng (chiếm 36,0%), số sinh viên có việc làm sau 6 tháng chiếm tỷ lệ thấp nhất (14,8%). Như vậy, sinh viên ngành du lịch ở khu vực ĐBSCL không quá khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp. Thêm vào đó, với tốc độ phát triển như hiện nay thì ngành du lịch ĐBSCL đang rất cần một lượng lớn nguồn nhân lực được đào tạo chuyên nghiệp, bài bản nên việc tìm kiếm việc làm của sinh viên ngành du lịch cũng khá dễ dàng.

Kinh nghiệm làm việc của đối tượng nghiên cứu tương đối thấp, trung bình khoảng 2,3 năm, thấp nhất là 6 tháng và cao nhất là 6 năm. Điều này có thể được giải thích là do ngành du lịch khu vực ĐBSCL chỉ mới phát triển mạnh trong những năm gần đây, việc đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành du lịch mới bắt đầu được chú trọng nên kinh nghiệm làm việc trong ngành của nhân viên đã qua đào tạo đúng chuyên ngành tương đối thấp. Theo số liệu điều tra, thu nhập của sinh viên ngành du lịch khu vực ĐBSCL tương đối phù hợp, sinh viên có thu nhập từ 2 đến 4 triệu/1 tháng chiếm đến 71,3%, mức thu nhập từ 4 đến 6 triệu/tháng chiếm 18,9% và từ 6 triệu trở lên chỉ chiếm 9,8%.

Bảng 3: Đánh giá của sinh viên đối với công việc hiện tại

Đánh giá	Tần số	Tỷ lệ (%)
Rất áp lực và căng thẳng	17	10,7
Nhàm chán, không hợp với năng lực	27	17,1
Vừa sức, hợp với năng lực	72	45,6
Rất tốt, hứng thú với công việc	42	26,6
Tổng cộng	158	100,0

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2011

Thái độ làm việc phản ánh cảm giác của mỗi cá nhân về công việc mà cá nhân đó đang đảm nhận như thế nào. Thái độ làm việc của các sinh viên là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến năng suất làm việc và chất lượng công việc. Các sinh viên làm việc với tâm trạng thoải mái, hăng hái và hứng thú với công việc sẽ mang lại hiệu quả tốt nhất. Qua khảo sát cho thấy, chỉ có 26,6% sinh viên làm việc với trạng thái tốt nhất, họ rất hài lòng với vị trí hiện tại và cảm thấy công việc hiện tại rất tốt và hứng thú với công việc. Chiếm tỷ lệ cao nhất là sinh viên làm việc với trạng thái bình thường, hài lòng với công việc và cho rằng công việc hiện tại vừa sức và phù hợp với năng lực hiện có của bản thân, tỷ lệ này là 45,6%. Nhóm sinh viên làm việc với thái độ nhàm chán vì công việc hiện tại không hợp với năng lực của họ chiếm 17,1%, nhóm sinh viên này không hứng thú với công việc vì họ không phát huy được hết năng lực của bản thân và có thể họ sẽ quyết định thay đổi nơi làm việc trong tương lai. Chiếm tỷ lệ thấp nhất là nhóm sinh viên làm việc với trạng thái căng thẳng và mệt mỏi vì công việc hiện tại rất áp lực, vượt quá sức của họ, tỷ lệ này chiếm 10,7%. Như vậy, có khoảng 27,8% sinh viên ngành du lịch có thể sẽ không gắn bó lâu dài với công việc hiện tại vì công việc hiện tại không tạo sự hăng hái và thoải mái cho sinh viên.

Về kiến thức chuyên môn, đa số sinh viên được điều tra có kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc ở mức khá và trung bình (từ 55 – 84%), chỉ có 19,7% sinh viên có kiến thức chuyên môn đáp ứng công việc ở mức tốt (85 – 100%). Ngược lại, một tỷ lệ không nhỏ sinh viên (7,4%) còn thiếu kiến thức chuyên ngành, tức là chỉ đáp ứng 40 - 54% công việc. Như vậy, mặc dù làm việc đúng chuyên ngành đào tạo nhưng kiến thức chuyên môn của sinh viên vẫn chưa thật sự vững để đáp ứng tốt yêu cầu công việc. Về trình độ ngoại ngữ và tin học, đa phần sinh viên cũng chỉ đáp ứng đòi hỏi công việc ở mức khá và trung bình. Nhưng đặc biệt ở trình độ ngoại ngữ, có đến 21,3% sinh viên có trình độ ngoại ngữ chỉ đáp ứng 40 – 54% công việc trong khi đối với ngành du lịch, ngoại ngữ đóng một vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ, đặc biệt là với du khách quốc tế, trình độ ngoại ngữ hạn chế tạo rào cản rất lớn trong việc tiếp cận du khách.

Bảng 4: Đánh giá mức độ thích ứng với công việc của sinh viên

Điểm	1,2,3	4,5,6	7,8	9	10
Mức độ	Tệ hại	Tạm chấp nhận	Khá tốt	Tốt	Rất tốt
Tỷ lệ (%)	0,8	5,7	68,0	23,0	2,5

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2011

Qua khảo sát cho thấy, đa số sinh viên ngành du lịch đánh giá khả năng thích ứng với công việc khá tốt, tỷ lệ này chiếm 68%. Sinh viên có khả năng thích ứng tốt cũng chiếm tỷ lệ đáng kể (23%), chiếm tỷ lệ thấp nhất là lượng sinh viên có khả năng thích ứng với công việc rất tốt 2,5%. Tuy nhiên, vẫn có một ít sinh viên có khả năng thích ứng với công việc ở mức thấp nhất 0,8%, đây là con số rất quan trọng đối với các đơn vị đào tạo ngành du lịch. Nhìn chung, khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch sau khi tốt nghiệp là tốt và khá tốt (91,0%), với lợi thế lao động trẻ, năng động, linh hoạt và sáng tạo nên phần nào ảnh hưởng tích cực đến khả năng thích ứng của mỗi sinh viên. Đa số sinh viên có năng lực và kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại ở mức khá 70-84% và trung bình 55-69%, sinh viên có năng lực cao và kỹ năng tốt để hoàn thành công việc ở mức 85-100% tương đối thấp và vẫn có một số ít sinh viên có năng lực và kỹ năng chỉ hoàn thành công việc ở mức dưới trung bình, chỉ đáp ứng 40-54% công việc.

3.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc

Để ứng dụng mô hình lý thuyết các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch vào thực tiễn, tác giả sử dụng phần mềm SPSS để hỗ trợ kiểm định độ tin cậy của thang đo (kiểm định Cronbach's Alpha) và phân tích nhân tố khám phá (EFA), kết quả thực hiện mô hình như sau:

Kiểm định độ tin cậy thang đo (kiểm định Cronbach's Alpha) khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch trong các đơn vị kinh doanh du lịch với 14 biến. Hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,876 nằm trong khoảng từ 0,8 đến 1 chứng tỏ thang đo lường này là tốt. Khi xét hệ số tương quan nhân tố thì không có biến nào bị loại khỏi mô hình vì các giá trị đều lớn hơn 0,3 (Nunnally 1978, Peterson 1994, Slater 1995). Vì vậy, 14 biến này được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo.

Bảng 5: Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Trung bình thang đo	Phương sai thang đo	Hệ số tương quan biến -tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
KHTU ₁	54,26	35,042	0,398	0,881
KHTU ₂	54,10	34,207	0,418	0,874
KHTU ₃	54,04	32,140	0,535	0,866
KHTU ₄	54,57	31,380	0,445	0,867
KHTU ₅	54,38	31,754	0,479	0,866
KHTU ₆	54,30	29,861	0,681	0,861
KHTU ₇	54,63	31,319	0,645	0,862
KHTU ₈	54,40	32,241	0,454	0,866
KHTU ₉	53,95	32,831	0,460	0,865
KHTU ₁₀	54,41	32,761	0,457	0,868
KHTU ₁₁	54,52	32,468	0,457	0,870
KHTU ₁₂	54,75	32,138	0,471	0,865
KHTU ₁₃	54,30	33,794	0,480	0,871
KHTU ₁₄	54,17	33,239	0,488	0,870

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2011

Kết quả phân tích nhân tố cho các kiểm định được đảm bảo như sau: (1) Độ tin cậy của các biến quan sát (Factor loading > 0,5); (2) Kiểm định tính thích hợp của mô hình ($0,5 < KMO = 0,816 < 1,0$); (3) Kiểm định Bartlett's về tương quan của các biến quan sát (Sig. = 0,000 < 0,5); (4) Kiểm định phương sai cộng dồn = 59,77% (Cumulative variance > 50%).

Bảng 6: Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Nhân tố	Ma trận xoay nhân tố			Nhân tố	Ma trận điểm nhân tố		
	F1	F2	F3		F1	F2	F3
KHTU ₁	0,149	-0,017	0,803	KHTU ₁	-0,046	-0,062	0,507
KHTU ₂	0,211	0,189	0,777	KHTU ₂	-0,067	0,035	0,476
KHTU ₃	0,663	-0,001	0,430	KHTU ₃	0,197	-0,166	0,194
KHTU ₄	0,745	0,125	-0,085	KHTU ₄	0,267	-0,106	-0,157
KHTU ₅	0,786	0,027	0,027	KHTU ₅	0,291	-0,171	-0,087
KHTU ₆	0,843	0,136	-0,025	KHTU ₆	0,294	-0,124	-0,131
KHTU ₇	0,702	0,290	-0,003	KHTU ₇	0,201	-0,009	-0,102
KHTU ₈	0,559	0,242	0,327	KHTU ₈	0,114	-0,008	0,135
KHTU ₉	0,504	0,391	0,299	KHTU ₉	0,062	0,086	0,120
KHTU ₁₀	0,333	0,683	0,015	KHTU ₁₀	0,083	0,131	-0,053
KHTU ₁₁	0,305	0,695	-0,052	KHTU ₁₁	-0,035	0,290	-0,050
KHTU ₁₂	0,519	0,471	0,041	KHTU ₁₂	-0,040	0,305	-0,090
KHTU ₁₃	0,148	0,712	0,268	KHTU ₁₃	-0,146	0,343	0,140
KHTU ₁₄	0,244	0,777	-0,061	KHTU ₁₄	-0,081	0,363	-0,090

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2011

Từ ma trận nhân tố sau khi xoay, 3 nhóm nhân tố được rút ra như sau: Nhân tố F₁ có 8 biến tương quan chặt chẽ với nhau, đó là các biến KHTU₃ (Kinh nghiệm thực tế), KHTU₄ (Kỹ năng làm việc theo nhóm), KHTU₅ (Kỹ năng làm việc độc lập), KHTU₆ (Trình độ ngoại ngữ), KHTU₇ (Trình độ tin học) và khá tương quan với KHTU₈ (Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức công việc), KHTU₉ (Kỹ năng giao tiếp),

KHTU₁₂ (Kỹ năng sử dụng công nghệ mới). Các yếu tố này thể hiện mức độ quan trọng về “Kỹ năng nghề nghiệp”. Nhân tố F₂ có 4 biến tương quan chặt chẽ với nhau: KHTU₁₀ (Quản lý thời gian), KHTU₁₁ (Làm việc dưới áp lực), KHTU₁₃ (Sự năng động và linh hoạt), KHTU₁₄ (Khả năng thích nghi với môi trường làm việc). Các nhân tố này có đặc điểm chung là thể hiện năng lực bản thân ở mỗi cá nhân nên được gọi là nhân tố “Năng lực cá nhân”. Nhân tố F₃ gồm 2 biến tương quan chặt chẽ với nhau, bao gồm KHTU₁ (Kiến thức chuyên môn) và KHTU₂ (Kỹ năng nghiệp vụ). Nhân tố này được gọi là “Chuyên môn nghiệp vụ”.

Từ kết quả của ma trận điểm nhân tố, kết hợp điểm nhân tố với các biến chuẩn hóa, các phương trình nhân tố được thiết lập như sau:

$$\begin{aligned} F_1 &= 0,197 \text{ KHTU}_3 + 0,267 \text{ KHTU}_4 + 0,291 \text{ KHTU}_5 + 0,294 \text{ KHTU}_6 \\ &\quad + 0,201 \text{ KHTU}_7 + 0,114 \text{ KHTU}_8 + 0,062 \text{ KHTU}_9 + 0,083 \text{ KHTU}_{12} \\ F_2 &= 0,290 \text{ KHTU}_{10} + 0,305 \text{ KHTU}_{12} + 0,343 \text{ KHTU}_{13} + 0,363 \text{ KHTU}_{14} \\ F_3 &= 0,507 \text{ KHTU}_1 + 0,476 \text{ KHTU}_2 \end{aligned}$$

Từng hệ số trong phương trình ước lượng điểm nhân tố sẽ có mức ảnh hưởng khác nhau đến nhân tố chung. Biến có hệ số lớn nhất sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung, cụ thể như sau: Biến KHTU₆ (Trình độ ngoại ngữ) với hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,294 nên sẽ có ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F1 “Kỹ năng nghề nghiệp”. Biến KHTU₁₄ (khả năng thích nghi với môi trường) có tác động mạnh nhất đến nhân tố F2 “Năng lực cá nhân” vì có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,363. Biến KHTU₁ (kiến thức chuyên môn) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,507 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F3 “chuyên môn nghiệp vụ”. Trong đó, kiến thức chuyên môn là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch tại các đơn vị kinh doanh du lịch ở khu vực ĐBSCL.

4 KẾT LUẬN

Thông qua kết quả đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch tại các đơn vị kinh doanh du lịch vùng ĐBSCL, một số kết luận được nhóm nghiên cứu rút ra như sau: phần lớn sinh viên ngành du lịch có kiến thức chuyên môn và các kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc ở mức trung bình khá. Tuy nhiên, khả năng thích ứng của sinh viên đối với công việc khá tốt. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch là trình độ ngoại ngữ, khả năng thích nghi với môi trường và kiến thức chuyên môn. Trong đó, kiến thức chuyên môn là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành du lịch tại các đơn vị kinh doanh du lịch ở khu vực ĐBSCL. Hiện nay, cả nước nói chung và khu vực ĐBSCL nói riêng đang tích cực phát triển ngành du lịch, không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch. Vì vậy, các trường đại học tham gia đào tạo chuyên ngành du lịch cần sớm đưa ra các chương trình cải cách nhằm nâng cao khả năng thích ứng với thực tiễn của sinh viên ngành du lịch sau khi tốt nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Charles R. Duke (2002), Learning Outcomes: Comparing Student Perceptions of Skill Level and Importance, *Journal of Marketing Education*, 24, 3, 203-217.
- Chu Nguyễn Mộng Ngọc và Hoàng Trọng (2008), “Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS”, NXB Thống kê.
- Michael R. Hyman (2005), Assessing Faculty Beliefs About the Importance of Various Marketing Job Skills, *Journal of Education for Business*, 81, 2, 105-110.
- Nunnally, J. (1978), “*Psychometric Theory*”, New York, McGraw-Hill.
- Peterson, R. (1994), “A Meta-Analysis of Cronbach’s Coefficient Alpha”, *Journal of Consumer Research*, No. 21 Vo.2.
- Slater, S. (1995), “Issues in Conducting Marketing Strategy Research”, *Journal of Strategic*.