

HÀNH VI TÌM KIẾM VIỆC LÀM CÓ TRÁCH NHIỆM: XÂY DỰNG KHÁI NIỆM VÀ PHÁT TRIỂN THANG ĐO

Trần Huy Phương

Đại học Kinh tế Quốc dân

phuongth@neu.edu.vn

Nguyễn Thùy Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11218129@st.neu.edu.vn

Hà Thị Thùy Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11213134@st.neu.edu.vn

Tăng Tấn Minh

Đại học Kinh tế Quốc dân

11224309@st.neu.edu.vn

Đinh Huyền Lê

Đại học Kinh tế Quốc dân

11213036@st.neu.edu.vn

Phạm Tiến Dũng

Đại học Kinh tế Quốc dân

11219265@st.neu.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đóng vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa cơ hội nghề nghiệp và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu về khái niệm này vẫn còn hạn chế, đặc biệt tại Việt Nam. Nghiên cứu nhằm phát triển khái niệm và thang đo đánh giá hành vi tìm việc có trách nhiệm, dựa trên lý thuyết của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001). Phương pháp nghiên cứu hỗn hợp được áp dụng, gồm phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng để thu thập dữ liệu định tính và khảo sát 317 nhân viên văn phòng nhằm kiểm định thang đo. Dữ liệu định tính được mã hóa thủ công, trong khi dữ liệu định lượng được phân tích bằng SPSS với EFA và kiểm định Cronbach's Alpha. Kết quả xác định hai khía cạnh chính của hành vi tìm việc có trách nhiệm: (1) trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm và tham gia phỏng vấn; (2) trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp. Nghiên cứu không chỉ đóng góp về mặt lý thuyết khi giới thiệu khái niệm mới và phát triển thang đo, mà còn mang lại giá trị thực tiễn, giúp ứng viên nâng cao trách nhiệm và tính chuyên nghiệp khi tìm kiếm việc làm.

Từ khóa: hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, thang đo, nhà tuyển dụng

RESPONSIBLE JOB-SEEKING BEHAVIOR: DEVELOP A CONCEPTUAL FRAMEWORK AND A MEASUREMENT SCALE

Abstract: *In the context of a competitive labor market, responsible job-seeking behavior plays a crucial role in optimizing career opportunities and maintaining a professional image. However, research on this concept remains limited, especially in Vietnam. This study aims to develop a conceptual framework and a measurement scale for responsible job-seeking behavior, based on the theory of Kanfer, Wanberg, and Kantrowitz (2001). A mixed-methods approach was employed, including in-depth interviews with 13 recruiters to gather qualitative data and a survey of 317 office employees to validate the measurement scale. The qualitative data was manually coded, while the quantitative data was analyzed using SPSS, employing exploratory factor analysis (EFA) and Cronbach's Alpha reliability test. The findings identified two key dimensions of responsible job-seeking behavior: (1) responsibility in the job search and interview process; and (2) responsibility for self-development and professional image management. This study contributes theoretically by introducing a new concept and developing a measurement scale, while also offering practical value by helping job seekers enhance their sense of responsibility and professionalism in the job search process.*

Keywords: *responsible job-seeking behavior, measurement scale, employers*

Mã bài báo: JHS - 260

Ngày nhận bài sửa: 06/04/2025

Ngày nhận bài: 02/03/2025

Ngày duyệt đăng: 20/04/2025

Ngày nhận phản biện: 15/03/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng sôi động, hàng triệu cá nhân bước vào hành trình tìm kiếm việc làm mỗi năm (Wanberg, Ali & Csillag, 2020). Đây không chỉ là một hoạt động mang tính cá nhân mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến phân bổ nguồn lực lao động và mức lương trong nền kinh tế (Banfi, Choi & Villena-Roldán, 2019). Việc tìm kiếm việc làm vì thế đã trở thành một phần không thể tách rời của cuộc sống, đặc biệt khi các cá nhân đứng trước ngưỡng cửa tốt nghiệp, mất việc hoặc theo đuổi các cơ hội mới (Hoye, 2018). Điều đáng chú ý là hành vi tìm kiếm việc làm không chỉ giới hạn ở những người thất nghiệp hay sinh viên mới tốt nghiệp, mà còn hiện diện ở những cá nhân đang có việc làm nhưng muốn cải thiện điều kiện hoặc thăng tiến (Wanberg, Ali & Csillag, 2020).

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một quá trình có tổ chức, tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, bao gồm tìm kiếm thông tin đầy đủ, chuẩn bị kỹ lưỡng hồ sơ và xây dựng mối quan hệ chuyên nghiệp (De Cuyper & Maree, 2013). Ngược lại, hành vi tìm kiếm việc làm thiếu trách nhiệm lại được nhận diện qua những hành động thiếu suy nghĩ, thiếu sự chuẩn bị và phân tích kỹ lưỡng. Cụ thể, việc nộp hồ sơ mà không nghiên cứu kỹ về công ty, tham gia phỏng vấn thiếu sự chuẩn bị, hoặc lạm dụng các ứng dụng tìm kiếm

việc làm mà thiếu đi sự cân nhắc có thể dẫn đến quyết định sai lầm (Rock & Fisher, 1995; Hausman, 2000). Theo Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010), hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ nâng cao cơ hội thành công mà còn giúp ứng viên tạo dựng hình ảnh chuyên nghiệp trong mắt nhà tuyển dụng. Ngược lại, những hành vi thiếu trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm không chỉ làm lãng phí thời gian và nguồn lực của ứng viên mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín cá nhân và gây khó khăn cho nhà tuyển dụng trong việc đánh giá năng lực thực sự của người ứng tuyển (Nguyen & Bui, 2022). Như vậy, nhận thức và thực hành tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đang ngày càng trở nên cấp thiết, khi mà những hành vi thiếu trách nhiệm không chỉ gây hậu quả cho chính người tìm kiếm việc làm, mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến toàn bộ hệ thống thị trường lao động.

Tuy nhiên, các nghiên cứu gần nhất có đề cập đến khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, như của Greenhaus, Callanan, Godshalk (2010) và De Cuyper & Maree (2013) chỉ mới tiếp cận khái niệm này ở mức độ khái quát mà chưa đi sâu vào bản chất, cũng như chưa xây dựng được thang đo cụ thể cho hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Mặt khác, nghiên cứu trong các năm gần đây đều chỉ tập trung nghiên cứu về hành vi tìm kiếm việc làm thông thường chứ không đề

cập tới hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Đặc biệt, tại Việt Nam, vẫn còn tồn tại khoảng trống nghiên cứu khi chưa có công trình nào cụ thể đề cập và đo lường khái niệm này.

Nghiên cứu này được triển khai nhằm khám phá sâu bản chất của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và phát triển một thang đo cụ thể. Phương pháp nghiên cứu bao gồm nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính nhằm xây dựng khái niệm và thang đo sơ bộ được thực hiện bằng cách phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng ở các công ty trên địa bàn thành phố Hà Nội, thời gian từ tháng 8/2024 đến tháng 10/2024. Bên cạnh đó, nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định lại thang đo được thực hiện qua khảo sát trực tuyến với hơn 300 nhân viên văn phòng, từ tháng 11/2024 đến tháng 12/2024 tại Hà Nội.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Các khái niệm liên quan

2.1.1. Khái niệm trách nhiệm và trách nhiệm tìm kiếm việc làm

Trách nhiệm được hiểu như nghĩa vụ mà cá nhân hoặc tổ chức phải đảm nhận đối với hành động và hậu quả của chúng. Kant (1785) nhấn mạnh rằng, trách nhiệm không chỉ bao hàm hành động mà còn là sự nhận thức sâu sắc về nghĩa vụ đạo đức. Trong tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, trách nhiệm đòi hỏi người tìm kiếm việc làm không chỉ quan tâm đến lợi ích cá nhân mà còn phải cân nhắc tác động của lựa chọn nghề nghiệp đối với bản thân và cộng đồng.

Trách nhiệm trong tìm kiếm việc làm không chỉ là một hành động cụ thể mà còn bao hàm ý thức sâu sắc về nghĩa vụ, tự chủ và cam kết đối với hậu quả của quyết định nghề nghiệp.

2.1.2. Khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm

Theo Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), hành vi tìm kiếm việc làm là một chuỗi các hoạt động chủ động nhằm khám phá cơ hội nghề nghiệp, bao gồm việc thu thập thông tin về thị trường lao động, nộp hồ sơ xin việc, tham gia phỏng vấn và kết nối qua các mạng lưới nghề nghiệp. Các tác giả cũng chỉ ra rằng, động lực cá nhân và sự tự tin đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả của quá trình tìm kiếm việc làm. Việc phát triển kế hoạch tìm kiếm việc làm hàng ngày, tự tạo động lực và khởi xướng các hoạt động tìm kiếm là yếu tố then chốt giúp ứng viên duy trì sự kiên nhẫn và sự tập trung trong suốt quá trình này.

Như vậy, tìm kiếm việc làm là một quá trình không chỉ đòi hỏi sự nỗ lực về mặt kỹ năng và kiến thức, mà còn yêu cầu ứng viên có khả năng duy trì động lực, tự điều chỉnh hành vi và đối mặt với các thử

thách tâm lý trong quá trình tìm kiếm. Hành vi tìm kiếm việc làm, xét từ góc độ cá nhân, vừa là một chiến lược có tổ chức, vừa là một hành trình đầy cảm xúc và tự điều chỉnh, ảnh hưởng trực tiếp đến sự nghiệp của mỗi cá nhân.

2.1.3. Khái niệm hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm

Từ góc độ tâm lý học tổ chức, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đòi hỏi cá nhân phải thể hiện thái độ tôn trọng đối với các nhà tuyển dụng và tổ chức mà họ tiếp cận. Điều này bao gồm việc đảm bảo rằng, thông tin cá nhân được quản lý một cách cẩn thận, trung thực và có đạo đức trong suốt quá trình tìm kiếm việc làm. Judge và Bono (2001) nhấn mạnh rằng, việc duy trì thái độ tích cực và trung thực trong các ứng dụng xin việc không chỉ ảnh hưởng đến kết quả của quá trình tìm kiếm việc làm, mà còn góp phần xây dựng hình ảnh cá nhân tích cực và đáng tin cậy trong mắt nhà tuyển dụng. Cách thức quản lý thông tin cá nhân và các hồ sơ ứng tuyển với tính chất cẩn thận và có đạo đức là yếu tố quan trọng giúp cá nhân duy trì sự chuyên nghiệp và tạo dựng niềm tin với người tuyển dụng (Judge & Bono, 2001).

Ngoài ra, từ quan điểm quản lý nguồn nhân lực, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ dừng lại ở việc chuẩn bị hồ sơ xin việc mà còn bao gồm việc xây dựng mối quan hệ nghề nghiệp bền vững và có giá trị với các tổ chức tuyển dụng. Việc tìm kiếm việc làm có trách nhiệm yêu cầu cá nhân phải tôn trọng quy trình tuyển dụng và thể hiện sự chủ động, nghiêm túc trong mọi khâu của quá trình này. Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010) cho rằng, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ giúp cải thiện khả năng thành công trong việc tìm kiếm công việc mà còn góp phần xây dựng một hình ảnh cá nhân tích cực trong mắt các nhà tuyển dụng. Việc nghiên cứu kỹ lưỡng về cơ hội nghề nghiệp và chuẩn bị chu đáo cho các cuộc phỏng vấn là những chiến lược quan trọng giúp ứng viên thể hiện sự chuyên nghiệp và sự chuẩn bị kỹ càng, từ đó nâng cao cơ hội thành công trong quá trình tìm kiếm việc làm (Greenhaus và các cộng sự, 2010).

Như vậy, từ các bài nghiên cứu trên, kết hợp với lý thuyết về hành vi tìm kiếm việc làm của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), nhóm tác giả đã rút ra khái niệm về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, cụ thể như sau: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động, có tổ chức và tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, trong đó cá nhân thực hiện việc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp một cách nghiêm túc, trung thực và tôn trọng nhà tuyển dụng”. Hành vi tìm

kiếm việc làm có trách nhiệm này bao gồm các hoạt động như nghiên cứu thị trường lao động, chuẩn bị hồ sơ, tham gia phỏng vấn mà còn đòi hỏi sự tự quản lý, điều chỉnh chiến lược dựa trên phản hồi từ nhà tuyển dụng.

2.2. Lý thuyết về hành vi tìm kiếm việc làm của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz

Theo Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), hành vi tìm kiếm việc làm là quá trình chủ động và có tổ chức mà ứng viên thực hiện để khám phá và ứng tuyển vào các cơ hội nghề nghiệp. Quá trình này bao gồm các hoạt động như tìm hiểu thị trường lao động, chuẩn bị và nộp hồ sơ, tham gia phỏng vấn và xây dựng mạng lưới quan hệ. Ngoài ra, hành vi này còn chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như tính cách, động lực (nội tại và ngoại sinh) và khả năng tự quản lý quá trình tìm kiếm. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng, việc tìm kiếm việc làm không chỉ là thực hiện các hành động đơn lẻ mà còn đòi hỏi chiến lược rõ ràng và khả năng tự điều chỉnh. Động lực đóng vai trò quan trọng, không chỉ giúp thúc đẩy hành vi mà còn đảm bảo ứng viên thực hiện các hành động một cách có trách nhiệm. Chẳng hạn như chuẩn bị hồ sơ nghiêm túc, nghiên cứu kỹ lưỡng thông tin công ty và tham gia phỏng vấn chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, quá trình tự quản lý cũng rất cần thiết, giúp ứng viên thường xuyên đánh giá lại chiến lược và điều chỉnh hành vi dựa trên phản hồi thực tế. Chẳng hạn, khi không nhận được phản hồi từ nhà tuyển dụng hoặc bị từ chối.

Áp dụng lý thuyết của Kanfer, Wanberg và Kantrowitz (2001), chúng ta có thể đề xuất một số điểm quan trọng. Đầu tiên, việc chủ động và có tổ chức trong tìm kiếm việc làm thể hiện trách nhiệm trong việc chuẩn bị hồ sơ, làm rõ mục tiêu nghề nghiệp, và tìm kiếm những cơ hội có tính phù hợp với năng lực và giá trị cá nhân. Thứ hai, động lực không chỉ là yếu tố thúc đẩy hành động mà còn là sức mạnh giúp ứng viên duy trì nỗ lực và kiên trì trong suốt quá trình tìm kiếm việc làm. Thứ ba, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đòi hỏi ứng viên có khả năng tự quản lý và điều chỉnh quá trình tìm kiếm việc làm dựa trên phản hồi từ nhà tuyển dụng và thị trường lao động. Điều này bao gồm việc tự học hỏi từ các phản hồi tiêu cực, cải

thiện kỹ năng và chiến lược tìm kiếm việc làm để đạt được kết quả tốt hơn. Những đặc điểm này là đặc biệt cần thiết trong bối cảnh lao động hiện nay, khi mà thị trường việc làm ngày càng cạnh tranh và thay đổi nhanh chóng.

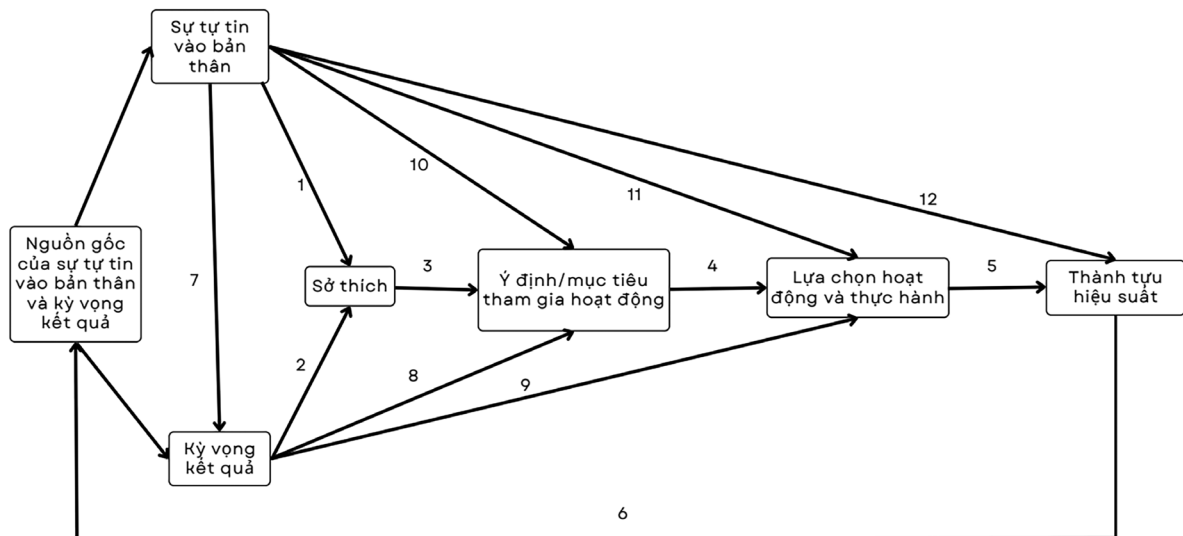
2.3. Tổng quan nghiên cứu về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một chủ đề chưa được khai thác nhiều trong nghiên cứu hành vi nghề nghiệp và tâm lý học lao động. Ngoài mô hình của Kanfer và các cộng sự, còn có mô hình của De Cuyper và Maree (2013) đề cập đến yếu tố cần thiết để ứng viên thực hiện hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm: (1) tìm kiếm thông tin đầy đủ về các cơ hội việc làm; (2) chuẩn bị hồ sơ xin việc kỹ lưỡng; (3) duy trì các mối quan hệ nghề nghiệp tích cực.

Bên cạnh đó, mô hình của Judge và Bono (2001) tập trung vào quản lý thông tin cá nhân và sự trung thực trong quá trình ứng tuyển, đồng thời nó bao gồm các yếu tố sau: (1) quản lý thông tin cá nhân; (2) duy trì thái độ tích cực và chuyên nghiệp. Ngoài ra còn có mô hình tìm kiếm việc làm theo lý thuyết quản lý sự nghiệp của Greenhaus, Callanan và Godshalk (2010). Mô hình nhấn mạnh tầm quan trọng của việc ứng viên không chỉ tìm kiếm một công việc mà còn phải quản lý sự nghiệp của mình một cách có trách nhiệm. Tác giả cho rằng, việc tìm kiếm công việc có trách nhiệm là một phần trong việc xây dựng và duy trì sự nghiệp bền vững, mô hình gồm những yếu tố như: (1) đặt mục tiêu sự nghiệp rõ ràng; (2) đầu tư vào phát triển bản thân; (3) xây dựng mạng lưới nghề nghiệp...

Mặt khác, lý thuyết Phát triển nghề nghiệp nhận thức xã hội (*Social Cognitive Career Theory - SCCT*) của Lent, Brown và Hackett (1994) tập trung vào việc giải thích sự hình thành, lựa chọn và hiệu suất nghề nghiệp dựa trên các yếu tố nhận thức, cảm xúc và hành vi của cá nhân, trong bối cảnh các yếu tố xã hội và môi trường xung quanh. Mô hình này xây dựng trên nền tảng lý thuyết nhận thức xã hội của Albert Bandura, đặc biệt là khái niệm hiệu quả bản thân (*self-efficacy*), kỳ vọng kết quả (*outcome expectations*), và mục tiêu (*goals*).

Hình 1. Mô hình lý thuyết phát triển nghề nghiệp xã hội của Lent, Brown và Hackett (1994)



Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

Như vậy, mặc dù các nghiên cứu trước đã đề cập nhiều khía cạnh quan trọng, vẫn còn thiếu sót trong việc xây dựng thang đo toàn diện về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Cụ thể, tác động của các yếu tố xã hội và môi trường như chính sách lao động, biến động kinh tế, và sự thay đổi công nghệ chưa được xem xét đầy đủ. Các cảm xúc cá nhân như căng thẳng, thất vọng hay giảm sút động lực khi không tìm được việc cũng chưa được khai thác sâu. Bên cạnh đó, các vấn đề như phân biệt giới tính, độ tuổi và tình trạng khuyết tật trong quá trình tìm kiếm việc làm vẫn chưa được nghiên cứu kỹ lưỡng. Do đó, cần tích hợp các yếu tố này để xây dựng thang đo toàn diện, làm rõ vai trò của trách nhiệm cá nhân trong việc định hướng, điều chỉnh và duy trì hành vi tìm kiếm việc làm trong thị trường lao động cạnh tranh và luôn biến động.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

3.1.1. Định tính

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả chọn phương pháp phỏng vấn sâu để hiểu rõ hơn về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Dữ liệu được thu thập thông qua các bản ghi âm. Đây là phương pháp hiệu quả, giúp tiếp cận trực tiếp đối tượng nghiên cứu, mang lại góc nhìn đa dạng và sâu sắc. Hình thức phỏng vấn 1:1 trực

tiếp và trực tuyến qua Microsoft Teams được áp dụng để tối ưu hóa quá trình thu thập dữ liệu. Nhóm tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng, đại diện cho các công ty thuộc phạm vi nghiên cứu (Bảng 1). Mục tiêu của các cuộc phỏng vấn là xây dựng thang đo sơ bộ, phác thảo chi tiết và chính xác hơn các yếu tố cốt lõi của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng.

Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng tiến hành thu thập dữ liệu thứ cấp từ các nguồn học thuật đáng tin cậy như các bài báo khoa học, sách chuyên khảo và luận văn có liên quan. Các cơ sở dữ liệu như Scopus, Web of Science, ScienceDirect và Google Scholar được sử dụng để tìm kiếm các nghiên cứu trước đây về hành vi tìm kiếm việc làm, trách nhiệm nghề nghiệp và các thang đo hành vi liên quan. Quá trình phân tích tài liệu được thực hiện qua việc sàng lọc và lựa chọn các nghiên cứu phù hợp dựa trên tiêu chí về nội dung và chất lượng.

Cuối cùng, dựa trên sự kết hợp giữa dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp, nhóm tác giả đã xây dựng bộ thang đo sơ bộ, bao gồm các thành phần cốt lõi phản ánh đầy đủ các khía cạnh của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Bộ thang đo này sẽ tiếp tục được kiểm định và điều chỉnh trong giai đoạn nghiên cứu định lượng tiếp theo.

Bảng 1. Danh sách nhà tuyển dụng tham gia phỏng vấn

TT	Tên gọi (Được mã hóa)	Giới tính	Tuổi	Số năm kinh nghiệm	Nơi làm việc	Thời gian phỏng vấn
1	A	Nữ	23	6 tháng	Elcom	20'
2	B	Nữ	24	1 năm	FPT software	25'
3	C	Nữ	38	7 năm	Accesstrade Việt Nam	30'
4	D	Nam	25	1 năm	Startup công ty công nghệ về giáo dục	20'
5	E	Nữ	X	4 năm	Freelancer	30'
6	F	Nữ	23	1 năm	Agency của Mỹ	30'
7	G	Nữ	30	8 năm	Công ty cổ phần Misa	30'
8	H	Nam	27	6 tháng	Shopee Express	1 h
9	J	Nữ	21	6 tháng	JobUp	42'
10	K	Nữ	21	8 tháng	Enuy Corp	56'
11	L	Nữ	21	1 năm	Vinmec	1 h
12	M	Nữ	23	1 năm	Công ty Bitu	50'
13	N	Nữ	21	6 tháng	Công ty Cổ phần Đầu tư HBR Holdings	50'

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.1.2. Định lượng

Để kiểm định tính phù hợp và độ tin cậy của thang đo, nhóm tiếp tục triển khai nghiên cứu định lượng. Phương pháp chọn mẫu được thực hiện theo kỹ lấy mẫu thuận tiện. Đối tượng khảo sát là những người có kinh nghiệm thực tế trong việc tìm kiếm việc làm và có khả năng đánh giá các hành vi tìm việc có trách nhiệm. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi trực tuyến. Tất cả các mục đều được đánh giá theo thang đo Likert 5 điểm (1 = rất không đồng ý, 5 = rất đồng ý). Lời mời tham gia khảo sát được gửi đến nhân viên văn phòng qua các kênh mạng xã hội, hội nhóm, và fanpage liên quan đến việc làm. Quá trình khảo sát diễn ra trong vòng 15 ngày, từ 15/11/2024 đến 01/12/2024.

Sau khi kết thúc khảo sát, nhóm tiến hành lọc dữ liệu để loại bỏ các phiếu không hợp lệ, chẳng hạn như phiếu bị thiếu thông tin hoặc có nội dung không đáng tin cậy. Tổng số phiếu phản hồi thu được là 317 phiếu, trong đó có 300 phiếu hợp lệ, đạt tỷ lệ 94,6%. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). Theo Hair và cộng sự (1998), để đạt được hiệu quả thì kích thước mẫu nên đạt mức tối thiểu gấp 5 lần tổng số biến quan sát. Nghiên cứu đưa ra 23 câu hỏi tương ứng với 23 biến quan sát. Do đó, tổng số mẫu tối thiểu cần cho bài nghiên cứu là $23 \times 5 = 115$ mẫu quan sát. Như vậy, mẫu nghiên cứu của nhóm là 300 đã đảm bảo về độ phù hợp, tính đa dạng và phong phú đáp ứng được mục tiêu nghiên cứu.

Bảng 2. Cơ cấu mẫu khảo sát

STT	Đặc điểm		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	97	32,3
		Nữ	203	67,7
2	Độ tuổi	18 - 25 tuổi	240	80,0
		25 - 35 tuổi	34	11,3
		Trên 35 tuổi	26	8,7
3	Trình độ học vấn	Cao học	13	4,3
		Đại học	250	83,3
		Dưới đại học	37	12,4

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

3.2.1. Nghiên cứu định tính

Dữ liệu từ phỏng vấn sâu được xử lý theo phương pháp Gioia (Gioia, Corley & Hamilton, 2013). Trước tiên, các bản ghi âm được chuyển thành văn bản, đồng thời loại bỏ thông tin không liên quan để tập trung vào nội dung cốt lõi. Tiếp theo, nhóm tác giả tiến hành mã hóa dữ liệu theo hai cấp độ: mã bậc 1 đại diện cho các chủ đề cụ thể, sau đó tổng hợp thành mã bậc 2 mang tính khái quát cao hơn. Quá trình này giúp xác định các yếu tố cốt lõi của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và phát hiện những khái niệm mới như “trách nhiệm xã hội trong tìm việc” hay “cam kết lâu dài với nhà tuyển dụng”. Ngoài sử dụng dữ liệu từ phỏng vấn, nhóm tác giả còn kết hợp với các dữ liệu từ các nghiên cứu trước đây. Các kết quả định tính thu thập từ phỏng vấn được hiệu chỉnh qua tham vấn với các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân sự, nhằm đảm bảo tính hợp lệ về nội dung và khả năng đo lường thực tiễn. Sau đó, được đối chiếu và so sánh với các thang đo và khái niệm đã có trong các nghiên cứu trước đó, nhằm đảm bảo tính khoa học và phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

3.2.2. Nghiên cứu định lượng

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm SPSS và tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm kiểm định cấu trúc thang đo và đánh giá mức độ phù hợp của các biến quan sát trong đo lường hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Tính phù hợp của dữ liệu được kiểm tra thông qua kiểm định Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) và Bartlett. Tiếp đó, phân tích thành phần chính (PCA) được áp dụng để trích xuất các nhân tố chính. Mỗi thành phần chính đại diện cho một hướng biến thiên lớn nhất trong dữ liệu, giúp làm rõ các mối quan hệ tiềm ẩn và giảm số lượng biến cần phân tích. Việc xác định số lượng thành phần chính được thực hiện dựa trên tiêu chí tổng phương sai tích lũy. Khi tổng phương sai tích lũy không thay đổi đáng kể sau một số thành phần chính, các thành phần còn lại có thể được loại bỏ. Cuối cùng, ma trận xoay được sử dụng để xác định và nhóm các biến quan sát có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, từ đó làm rõ các khái niệm tiềm ẩn và hỗ trợ xây dựng thang đo hiệu quả.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Thông qua phỏng vấn sâu và phân tích định tính, khái niệm về hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm đã được hình thành một cách rõ ràng và chi tiết. Bên cạnh đó, kết quả của nghiên cứu định tính cũng bổ sung thang đo mới để đo lường khái niệm trên.

Đầu tiên, khái niệm này tập trung vào những hành động, thái độ và ý thức của cá nhân trong quá trình tìm kiếm việc làm, đảm bảo tính trung thực, cẩn trọng và tôn trọng các bên liên quan. Qua quá trình phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng, đã có một số ý kiến như sau:

Chị C: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ đơn thuần là tìm kiếm một công việc, mà còn là cách thể hiện sự tôn trọng đối với bản thân, nhà tuyển dụng và thị trường lao động. Khi người lao động tìm kiếm việc làm một cách chuyên nghiệp, người đó đang xây dựng hình ảnh cá nhân tích cực, tăng cơ hội được tuyển dụng và góp phần làm cho thị trường lao động trở nên chuyên nghiệp hơn. Những hành vi như nghiên cứu kỹ về công ty, chuẩn bị hồ sơ xin việc chu đáo, đúng giờ trong các buổi phỏng vấn là những biểu hiện rõ ràng của một người tìm kiếm việc làm có trách nhiệm”.

Chị G định nghĩa rằng “tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là hiểu rõ mong muốn bản thân và hiểu rõ yêu cầu của nhà tuyển dụng đưa ra, từ đó phân tích sự phù hợp. Nếu phù hợp thì apply phỏng vấn, còn không thì thôi, tránh mất thời gian đôi bên. Ngoài ra, tìm kiếm việc làm có trách nhiệm cũng là hành vi sắp xếp thời gian có kế hoạch để chủ động làm việc. Chuẩn bị tốt cho phỏng vấn cũng là yếu tố quan trọng. Ví dụ, chăm chút về ngoại hình, bổ sung thêm kiến thức hiểu biết”.

Anh D: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động và có kế hoạch trong việc lựa chọn công việc phù hợp với mục tiêu cá nhân và giá trị bản thân. Ứng viên cần có sự hiểu biết rõ ràng về định hướng nghề nghiệp của mình, từ đó khoanh vùng những cơ hội việc làm có liên quan mật thiết đến chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng mà họ sở hữu. Hành vi này giúp ứng viên tránh được việc nộp hồ sơ một cách tràn lan, tránh ghost nhà tuyển dụng, hoặc bỏ việc trong giai đoạn thử việc do sự thiếu tương thích với môi trường làm việc”.

Các cuộc phỏng vấn sâu cho thấy hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm bao gồm: chủ động nghiên cứu thị trường lao động và doanh nghiệp mục tiêu, chuẩn bị hồ sơ kỹ lưỡng, trung thực và có đạo đức, cũng như thể hiện thái độ tôn trọng, chuyên nghiệp trong giao tiếp với nhà tuyển dụng. Ứng viên có khả năng tự đánh giá, điều chỉnh chiến lược tìm kiếm việc làm và xây dựng các mối quan hệ nghề nghiệp bền vững, giúp tối ưu hóa cơ hội nghề nghiệp và tạo dựng hình ảnh cá nhân tích cực.

Nhóm tác giả kết luận: “Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là quá trình chủ động, có mục đích, không chỉ tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp phù hợp mà còn thể hiện trách nhiệm với tổ chức và cộng đồng. Ứng viên xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp, chuẩn bị tốt về năng lực và kiến thức, nghiên cứu chi tiết về công ty, duy trì thái độ cầu thị

và tương tác chuyên nghiệp. Họ trung thực trong cung cấp thông tin, tôn trọng quy trình tuyển dụng và sẵn sàng hợp tác để mọi bước diễn ra suôn sẻ. Không chỉ vì lợi ích cá nhân, họ còn cam kết đóng góp vào sự phát triển bền vững của tổ chức và tạo giá trị tích cực cho xã hội”.

Các biến trong thang đo sơ bộ được xây dựng từ sự kết hợp giữa các nghiên cứu trước đây và kết quả phỏng vấn sâu 13 nhà tuyển dụng trong nghiên cứu định tính (bảng 3). Các thành phần được xây dựng bao gồm: (1) Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm

việc làm, (2) Trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, (3) Trách nhiệm trong cung cấp thông tin, (4) Trách nhiệm nâng cao năng lực của bản thân, (5) Trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến. Cụ thể, trong tổng số 23 biến, có 12 biến được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước và 11 biến được xây dựng mới dựa trên ý kiến thực tiễn từ các nhà tuyển dụng. Cách tiếp cận này giúp thang đo vừa đảm bảo tính học thuật, vừa phản ánh thực tiễn đánh giá hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng.

Bảng 3. Thang đo sơ bộ

TT	Kí hiệu biến	Tên biến	Khía cạnh	Nguồn
1	TNMD1	Tôi cần trọng xác định mục đích tìm kiếm việc làm của bản thân.	Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm	Nguyễn và cộng sự (2020)
2	TNMD2	Sau khi có mục đích tìm kiếm việc làm, tôi cần trọng lập kế hoạch và theo dõi các mốc thời gian ứng tuyển.		
3	TNMD3	Tôi chỉ ứng tuyển những vị trí phù hợp với mục đích tìm kiếm việc làm của mình.		
4	TNMD4	Tôi không ứng tuyển các công việc chỉ vì chức danh hay thương hiệu của công ty.		
5	TNMD5	Tôi luôn thấu hiểu giá trị thực của bản thân và đưa ra mức lương phù hợp với khả năng của mình.		
6	TNTD1	Nếu chấp nhận lời mời làm việc (offer), tôi cam kết đi làm đúng như đã thỏa thuận.	Trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng	Smith & Johnson (2018)
7	TNTD2	Tôi đến phỏng vấn đúng giờ và chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi gặp nhà tuyển dụng.		
8	TNTD3	Tôi giữ mối quan hệ tốt với nhà tuyển dụng, dù có nhận được công việc hay không.		
9	TNTD4	Tôi luôn ăn mặc phù hợp và giao tiếp lịch sự trong quá trình phỏng vấn.		
10	TNTD5	Tôi luôn thông báo trước cho nhà tuyển dụng nếu không thể tham dự phỏng vấn hoặc không chấp nhận lời mời làm việc.		
11	TNTT1	Tôi bảo vệ thông tin cá nhân và thông tin liên hệ của người giới thiệu.	Trách nhiệm trong cung cấp thông tin	Lee & Kim (2019)
12	TNTT2	Tôi đưa các thông tin chính xác trong CV của bản thân.		
13	TNTT3	Tôi không chia sẻ các thông tin mật của công ty cũ.		
14	TNTT4	Tôi không giấu thông tin về những công việc đã làm trong quá khứ.		
15	TNTT5	Tôi thường xuyên cập nhật thông tin mới nhất trong CV.		
16	TNTT6	Tôi tôn trọng quy trình bảo mật của công ty trong quá trình tuyển dụng.		
17	TNNC1	Sau những lần không thành công trong phỏng vấn, tôi luôn xem xét lại và học hỏi từ những thiếu sót để cải thiện trong lần ứng tuyển tiếp theo.	Trách nhiệm nâng cao năng lực của bản thân	Nhóm tác giả đề xuất từ nghiên cứu định tính
18	TNNC2	Tôi sẵn sàng đầu tư thời gian và nguồn lực để nâng cao năng lực, ngay cả khi điều đó không mang lại lợi ích ngay lập tức.		
19	TNNC3	Tôi thường xuyên đánh giá lại các kỹ năng để xem xét điều chỉnh lại mục tiêu nghề nghiệp của bản thân.		
20	TNNC4	Trong thời gian chờ kết quả tuyển dụng, tôi chủ động học hỏi thêm kiến thức và kỹ năng mới để nâng cao năng lực, giá trị của bản thân.		
21	TNHN1	Tôi đảm bảo rằng các thông tin trực tuyến của mình phản ánh đúng năng lực và giá trị bản thân.	Trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến	
22	TNHN2	Tôi thường xuyên cập nhật hồ sơ trên các trang mạng xã hội chuyên nghiệp để phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp của mình.		
23	TNHN3	Tôi xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến chuyên nghiệp và có tổ chức.		

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Trong số 12 biến được kế thừa từ các nghiên cứu định tính trước đây, các biến này tập trung vào ba khía cạnh chính: Trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm, trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, và trách nhiệm trong cung cấp thông tin. Các biến thuộc khía cạnh trách nhiệm trong mục đích tìm kiếm việc làm bao gồm TNMD1, TNMD2, TNMD3, TNMD4, TNMD5, kế thừa từ nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2020) về hành vi lập kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên mới ra trường. Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, lập kế hoạch chi tiết và lựa chọn công việc phù hợp với năng lực cá nhân. Đối với khía cạnh trách nhiệm trong tương tác với nhà tuyển dụng, các biến TNTD1, TNTD2, TNTD3, TNTD4, TNTD5 được tham khảo từ Smith & Johnson (2018) với đề tài về đạo đức nghề nghiệp trong quá trình tuyển dụng. Các tác giả đã xây dựng các tiêu chí đánh giá ứng viên thông qua thái độ chuyên nghiệp trong phỏng vấn và cam kết thực hiện đúng thỏa thuận khi nhận việc. Bên cạnh đó, các biến TNNT1, TNNT2, TNNT3, TNNT4, TNNT5, TNNT6 trong khía cạnh trách nhiệm trong cung cấp thông tin được điều chỉnh từ nghiên cứu của Lee & Kim (2019) về tính trung thực trong quá trình cung cấp thông tin tuyển dụng. Nghiên cứu này đề cập đến việc bảo mật thông tin cá nhân, trung thực trong CV và tuân thủ quy định bảo mật của công ty cũ.

Ngoài các biến kế thừa, 11 biến mới được xây dựng dựa trên ý kiến thực tiễn từ nghiên cứu định tính. Các biến này tập trung vào hai khía cạnh mới là trách nhiệm nâng cao năng lực bản thân và trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến. Đối với trách nhiệm nâng cao năng lực bản thân, các biến TNNC1, TNNC2, TNNC3, TNNC4 phản ánh những kỳ vọng của nhà tuyển dụng về khả năng tự đánh giá và cải thiện kỹ năng, học hỏi từ thất bại và chủ động nâng cao năng lực trong thời gian chờ kết quả tuyển dụng. Các nhà tuyển dụng cho rằng những ứng viên có tinh thần học hỏi liên tục sẽ dễ dàng thích nghi và phát triển trong môi trường làm việc mới. Về trách nhiệm với hình ảnh cá nhân trực tuyến, các biến TNHN1, TNHN2, TNHN3 được phát triển từ mong muốn của nhà tuyển dụng đối với hình ảnh

cá nhân trên các nền tảng trực tuyến như LinkedIn. Họ đánh giá cao những ứng viên biết duy trì thương hiệu cá nhân chuyên nghiệp và cập nhật thông tin thường xuyên, giúp nhà tuyển dụng có cái nhìn tổng quan và chính xác hơn trước khi đưa ra quyết định tuyển dụng.

Như vậy, việc kết hợp các biến kế thừa từ nghiên cứu trước với các biến xây dựng mới từ phỏng vấn sâu đã giúp thang đo sơ bộ trở nên toàn diện và phù hợp với thực tiễn.

4.2. Kết quả nghiên cứu định lượng

4.2.1. Kiểm định KMO và Bartlett

Bảng 4. Kiểm định KMO và Bartlett

Kiểm định KMO		0,966
Kiểm định Bartlett	Hệ số Chi-Square	5846,017
	Bậc tự do	253
	Ý nghĩa thống kê	0,000

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Đánh giá tính phù hợp của dữ liệu để phân tích nhân tố: Nhóm tác giả đã thực hiện kiểm định KMO và Bartlett để đánh giá tính phù hợp của dữ liệu cho phân tích nhân tố. Kết quả KMO đạt 0,966 cho thấy mức độ phù hợp rất cao, trong khi kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), khẳng định dữ liệu thích hợp để khám phá các cấu trúc tiềm ẩn.

Kết quả này có ý nghĩa kinh tế quan trọng khi cho thấy thang đo được thiết kế có cấu trúc rõ ràng và đáng tin cậy, giúp xác định các yếu tố then chốt của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Cụ thể, các biến quan sát thuộc các khía cạnh như “chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi ứng tuyển”, “chủ động nâng cao năng lực”, “cam kết thông tin trung thực”, hay “xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp” đều có sự tương quan cao, khẳng định vai trò quan trọng của từng hành vi trong quá trình tìm việc. Điều này hỗ trợ việc xây dựng các mô hình dự báo, từ đó đưa ra khuyến nghị cho doanh nghiệp trong việc tuyển dụng nhân sự có trách nhiệm. Đồng thời, giúp ứng viên điều chỉnh hành vi để tăng cơ hội nghề nghiệp và nâng cao giá trị trên thị trường lao động.

4.2.2. Trích xuất thành phần - Phân tích thành phần chính (PCA)

Bảng 5. Tổng phương sai trích

Nhân tố	Tổng phương sai ban đầu			Tổng phương sai sau khi xoay ma trận		
	Giá trị riêng	Tỉ lệ phần trăm phương sai (%)	Tỷ lệ phần trăm tích lũy (%)	Giá trị riêng	Tỉ lệ phần trăm phương sai (%)	Tỷ lệ phần trăm tích lũy (%)
1	13,175	57,284	57,284	9,102	39,572	24,935
2	1,661	7,223	64,507	5,735	24,935	64,507

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Trong nghiên cứu này, kết quả phân tích thành phần chính (PCA) được trình bày qua bảng trên. Kết quả chỉ ra rằng, tổng phương sai tích lũy đạt mức tối ưu ở 2 thành phần chính. Điều này được thể hiện rõ qua điểm gãy (scree plot), nơi tổng phương sai tích lũy bắt đầu ổn định sau thành phần thứ hai. Do đó, có thể giả định rằng bộ dữ liệu ban đầu với 23 biến có thể được giải thích hiệu quả thông qua hai nhóm nhân tố chính. Hai thành phần này giải thích được 64,507% sự biến thiên trong tổng số quan sát ban đầu, trong đó thành phần thứ nhất giải thích 39,572% và thành phần thứ hai giải thích 24,935%. Điều này giúp giảm độ phức tạp của mô hình và tập trung phân tích vào các yếu tố quan trọng nhất. Ngoài ra, dựa vào giá trị riêng lớn hơn 1, hai thành phần chính này là lựa chọn hợp lý để phân tích các biến. Đây là cơ sở để rút gọn dữ liệu và xây dựng mô hình phù hợp.

4.2.3. Ma trận xoay của các biến quan sát

Ma trận xoay trong phân tích EFA (Exploratory Factor Analysis) thể hiện mối quan hệ giữa các biến quan sát và các nhân tố thông qua hệ số tải (factor loadings). Hệ số tải càng cao (gần 1), biến quan sát càng liên kết chặt chẽ với nhân tố, trong khi giá trị thấp (gần 0) cho thấy ít liên quan. Dấu của hệ số tải ít quan trọng trong EFA. Ma trận này giúp nhóm các biến quan sát có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, phản ánh các khái niệm tiềm ẩn. Ví dụ, nếu các biến TNHN2, TNHN3, TNNC3 có hệ số tải cao trên cùng một nhân tố, chúng có thể đại diện cho “Các yếu tố phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp”, giúp giảm số lượng biến và xây dựng thang đo hiệu quả.

Để đảm bảo ý nghĩa thống kê, chỉ những biến có hệ số tải > 0,5 mới được giữ lại. Kết quả phân tích từ ma trận xoay cũng giúp đặt tên cho các nhân tố dựa trên ý nghĩa của nhóm biến trong mỗi thành phần. Đây là bước quan trọng trong việc hiểu cấu trúc dữ liệu và xây dựng mô hình nghiên cứu hiệu quả.

Bảng 6. Ma trận xoay của các biến quan sát

Nhân tố	Nhóm 1	Nhóm 2
TNTD4	0,852	
TNTD2	0,830	
TNTD5	0,814	
TNTT2	0,804	
TNTD1	0,771	
TNHN1	0,761	
TNTT3	0,752	
TNTT6	0,731	
TNMD1	0,717	
TNNC2	0,672	
TNMD5	0,653	
TNTT1	0,634	
TNTT4	0,616	
TNNC1	0,609	
TNMD3	0,583	
TNTD3	0,548	
TNHN2		0,825
TNHN3		0,817
TNNC3		0,784
TNTT5		0,775
TNNC4		0,770
TNMD2		0,553
TNMD4		0,503

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) đã chia bộ dữ liệu thành hai nhóm chính, mỗi nhóm thể hiện các đặc điểm và trách nhiệm khác nhau trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Bảng 7. Thang đo cuối

Nhóm	Nhân tố	Khía cạnh
1	TNTD4, TNTD2, TNTD5, TNTT2, TNTD1, TNHN1, TNTT3, TNTT6, TNMD1, TNNC2, TNMD5, TNTT1, TNTT4, TNNC1, TNMD3, TNTD3	Trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm và phỏng vấn
2	TNHN2, TNHN3, TNNC3, TNTT5, TNNC4, TNMD2, TNMD4	Phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

5. Thảo luận kết quả và kết luận

5.1. Thảo luận kết quả

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp kết hợp định tính và định lượng nhằm làm rõ bản chất hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm và kiểm định thang đo phát triển. Kết quả nghiên cứu định tính từ phỏng vấn sâu với 13 nhà tuyển dụng cho thấy hành vi này không chỉ giới hạn ở quá trình ứng tuyển mà còn phản ánh sự chủ động, chuyên nghiệp và cam kết của ứng viên đối với sự nghiệp và nhà tuyển dụng.

Dựa trên kết quả nghiên cứu định tính, nhóm tác giả đã xác định hai khía cạnh chính của hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Khía cạnh đầu tiên liên quan đến trách nhiệm trong quá trình tìm việc và phỏng vấn, thể hiện qua các hành vi như xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, chuẩn bị hồ sơ đầy đủ, cung cấp thông tin trung thực, tuân thủ quy trình bảo mật, thể hiện sự chuyên nghiệp khi phỏng vấn và cam kết thực hiện công việc khi nhận lời mời làm việc. Khía cạnh thứ hai nhấn mạnh vào trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh chuyên nghiệp, trong đó ứng viên không ngừng đánh giá lại kỹ năng, cập nhật CV, học hỏi từ thất bại và xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến. Những phát hiện này đã giúp phát triển thang đo hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Trong đó, kết hợp 12 biến kế thừa từ nghiên cứu trước và 11 biến mới từ thực tiễn, giúp đánh giá mức độ cam kết của ứng viên cũng như hỗ trợ nhà tuyển dụng trong việc lựa chọn nhân sự chất lượng.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu định lượng đã kiểm định thành công tính hợp lệ và độ tin cậy của thang đo, đồng thời xác định rõ mối quan hệ giữa các biến đo lường. Việc kiểm định Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,966) và Bartlett's Test of Sphericity ($p < 0,001$) cho thấy dữ liệu có chất lượng cao, có sự liên kết chặt chẽ giữa các biến và phù hợp để phân tích nhân tố. Điều này chứng minh rằng, hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một khái niệm có thể đo lường và phân tích một cách đáng tin cậy. Bên cạnh đó, kết quả phân tích thành phần chính (PCA) cho thấy, hai nhân tố chính có thể giải thích hơn 64% sự biến thiên trong hành vi tìm kiếm việc có trách nhiệm, khẳng định rằng mô hình đo lường có tính giải thích cao và phù hợp với thực tiễn. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) tiếp tục xác nhận hai nhóm nhân tố chính với mức tải nhân tố cao, phản ánh sự liên kết chặt chẽ giữa các hành vi trong từng nhóm. Nhóm thứ nhất, trách nhiệm trong quá trình tìm việc và phỏng vấn, bao gồm các yếu tố như thái độ chuyên nghiệp trong phỏng vấn (0,852), đúng giờ (0,830), cam kết thực hiện công việc khi chấp nhận lời mời làm việc (0,814), trung thực trong CV (0,804), chuẩn bị kỹ lưỡng trước phỏng vấn (0,771). Những hành vi này cho thấy ứng viên có trách nhiệm không chỉ cần đáp ứng yêu

cầu chuyên môn mà còn phải thể hiện cam kết thông qua sự chuẩn bị chu đáo, trung thực và chuyên nghiệp. Trong khi đó, nhóm thứ hai, trách nhiệm phát triển bản thân và quản lý hình ảnh cá nhân, bao gồm các hành vi như cập nhật hồ sơ trên mạng xã hội (0,825), xây dựng thương hiệu cá nhân trực tuyến (0,817), đánh giá lại kỹ năng (0,784), cập nhật CV thường xuyên (0,775), chủ động học hỏi kỹ năng mới (0,770). Kết quả này nhấn mạnh rằng ứng viên có trách nhiệm không chỉ tập trung vào giai đoạn ứng tuyển mà còn có ý thức nâng cao kỹ năng và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp dài hạn.

Tóm lại, nghiên cứu đã khẳng định rằng hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm là một tập hợp các hành vi có thể đo lường, có cấu trúc rõ ràng và có mối quan hệ chặt chẽ giữa các yếu tố. Việc xác định hai nhóm nhân tố chính không chỉ giúp định nghĩa cụ thể hơn về hành vi tìm kiếm việc có trách nhiệm mà còn giúp ứng viên hiểu rõ những hành vi cần ưu tiên để nâng cao cơ hội nghề nghiệp. Đồng thời, kết quả này cũng có giá trị thực tiễn quan trọng đối với nhà tuyển dụng, doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo, giúp họ nhận diện và khuyến khích những hành vi tích cực trong quá trình tuyển dụng và phát triển nhân sự.

5.2. Kết luận

Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm không chỉ là quá trình ứng tuyển mà còn thể hiện sự chủ động và cam kết mạnh mẽ từ ứng viên. Điều này được chứng minh qua hai yếu tố chính: trách nhiệm trong quá trình ứng tuyển và phỏng vấn, cùng với trách nhiệm trong việc phát triển bản thân và duy trì hình ảnh chuyên nghiệp lâu dài. Nghiên cứu định tính chỉ ra rằng, ứng viên có trách nhiệm luôn xác định mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng, chuẩn bị hồ sơ kỹ lưỡng và duy trì thái độ chuyên nghiệp trong từng giai đoạn của quá trình tuyển dụng. Đồng thời, họ cũng không ngừng cập nhật kỹ năng, học hỏi từ thất bại và chủ động xây dựng hình ảnh cá nhân qua các kênh trực tuyến. Kết quả kiểm định định lượng đã khẳng định tính hợp lệ và độ tin cậy của thang đo, đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố trong hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm. Điều này không chỉ củng cố cơ sở lý thuyết mà còn mang lại giá trị thực tiễn quan trọng, giúp ứng viên định hướng hành vi phù hợp để nâng cao cơ hội nghề nghiệp và hỗ trợ nhà tuyển dụng trong việc đánh giá, lựa chọn nhân sự chất lượng.

5.3. Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu đã góp phần xây dựng khái niệm và phát triển thang đo cho "Hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm". Đồng thời, cung cấp cái nhìn mới mẻ về cách hành vi này tương tác với các yếu tố như thái độ, kỹ năng và mục tiêu nghề nghiệp. Từ đó, mở rộng hiểu biết về tầm quan trọng của sự chuẩn bị và trách nhiệm trong quá trình tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, nghiên

cứu cũng tồn tại một số hạn chế cần được khắc phục trong tương lai.

Thứ nhất, trong nghiên cứu định tính, số lượng mẫu khảo sát chỉ gồm 13 người, chưa đủ phản ánh sự đa dạng của thị trường lao động ở các lĩnh vực và vùng địa lý khác nhau. Mẫu nhỏ làm giảm tính đại diện và khả năng tổng quát hóa kết quả nghiên cứu, dù các thông tin thu thập được đã mang lại nhiều góc nhìn sâu sắc. Thứ hai, trong nghiên cứu định lượng, phương pháp lấy mẫu thuận tiện qua Internet và các nền tảng trực tuyến chủ yếu tại Hà Nội khiến kết quả chưa bao quát được quan điểm từ nhiều ngành nghề và hoàn cảnh khác nhau. Thứ ba, nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở việc phát triển thang đo, chưa kiểm định sâu về độ tin cậy và giá trị dự đoán của thang đo trong các bối cảnh khác nhau. Điều này khiến thang đo chưa thể áp dụng rộng rãi trong các nghiên cứu và thực tiễn quản trị nhân sự.

Để khắc phục những hạn chế trên, các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng phạm vi khảo sát đến các tỉnh, thành phố khác trên cả nước, nhằm so sánh và phân tích sự khác biệt trong hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm giữa các vùng miền và ngành nghề. Việc kết hợp giữa nghiên cứu định tính và định lượng, đồng thời tăng cường kích thước và tính đa dạng của mẫu sẽ giúp mang lại cái nhìn toàn diện và sâu sắc hơn. Ngoài ra, nghiên cứu có thể đi sâu vào các yếu tố tác động đến hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm như động lực cá nhân, môi trường xã hội hay ảnh hưởng từ chính sách tuyển dụng của doanh nghiệp. Thang đo cũng cần được thử nghiệm và ứng dụng thực tiễn trong quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân sự, giúp doanh nghiệp nhận diện và phát triển những ứng viên có hành vi tìm kiếm việc làm có trách nhiệm, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Banfi, S., Choi, S., & Villena-Roldán, B. (2019). *Deconstructing job search behavior* (MPRA Paper No. 92482). University Library of Munich, Germany.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed., pp. 154-196). Guilford Press.
- Dawis, R. P. (1987). Simplicity in measurement development. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 123-134.
- De Cuyper, N., & Maree, J. G. (2013). The role of job search behavior in the job search process and employment outcomes. *Career Development Quarterly*, 61(1), 42-58.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36, 567-589.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage Publications.
- Hausman, A. (2000). Impulsivity and decision-making in job search behavior. *Journal of Behavioral Science*, 15(3), 99-115.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hoye, G. (2017). Job Search Behavior as a Multidimensional Construct: A Review of Different Job Search Behaviors and Sources. In Klehe, Ch-U.-Hoof, E. (2018).
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivation-process perspective. *American Psychologist*, 56(5), 397-408.
- Kant, I. (1785). *Groundwork of the metaphysics of morals*. Cambridge University Press.
- Lee, S. Y., & Kim, J. H. (2019). Transparency and honesty in job application information: A study on recruitment integrity. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 905-920.
- 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*, 45(1), 79-122.
- Nguyen, T., & Bui, L. (2022). Consequences of irresponsible job search behaviors. *Journal of Human Resources Management*, 18(4), 203-220.
- Nguyễn, T. H., Lê, M. T., & Phạm, V. N. (2020). Hành vi lập kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên mới ra trường tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học và Đào tạo*, 15(3), 45-58.
- Pawar, J., & Pandit, R. S. (2023). A study on the trend in job hopping post-pandemic among Millennials and Gen Z. *PARIDNYA - The MIBM Research Journal*, XX(X), 01-12.
- Rock, D., & Fisher, R. (1995). Impulsive decision-making in employment searches. *Journal of Behavioral Economics*, 7(2), 112-126.
- Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46(1), 105-124.
- Smith, R., & Johnson, L. (2018). Ethical behavior in recruitment processes: Professionalism and commitment. *Journal of Business Ethics*, 150(4), 987-1001.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315-337.