

MỨC ĐỘ ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC YẾU TỐ CÁ NHÂN VÀ MÔI TRƯỜNG TRONG VIỆC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC MỚI VÀO NGHỀ VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

Trịnh Thị Cẩm Tuyền

Trường Đại học Thủ Dầu Một
Email: tuyenttc@tdmu.edu.vn

Article history

Received: 21/7/2024

Accepted: 08/8/2024

Published: 20/9/2024

Keywords

Southeast region, novice teachers, career adaptation, personal factors, environmental factors

ABSTRACT

Career adaptation is considered as a psychological resource that helps novice teachers overcome difficulties in the process of getting acquainted and accepting the actual working conditions of pedagogical activities, thereby forming competencies and qualities that meet professional standards. Currently, in the Southeast region of Vietnam, there is no research on career adaptation of novice primary school teachers. This study aims to understand the correlation and predict factors affecting professional adaptation based on self-assessment questionnaires of 394 novice primary school teachers in the Southeast region. The results show that there are 03 personal factors (physical characteristics, personal personality, social-emotional capacity) and 04 environmental factors (working conditions; workplace atmosphere; regime of salary and allowances; support from family, friends and relatives) are all positively correlated with career adaptation and with the three components of the career adaptation construct (career interest, career control and career exploration). At the same time, in different regression equations, the above personal and environmental influencing factors are all able to predict the level of career adaptability of novice primary school teachers in the Southeast region. This study acts as a useful reference for future research to propose appropriate measures to promote novice primary school teachers' career adaptability based on personal and environmental factors.

1. Mở đầu

Thích ứng nghề nghiệp (TUNN) có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp, giúp cá nhân có khả năng thay đổi những đặc điểm tâm - sinh lí và nhân cách phù hợp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động, đạt hiệu quả lao động và nâng cao năng suất lao động (Lê Thị Bích Ngọc, 2024). Với ý nghĩa này, TUNN đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm từ rất sớm. Khả năng thích ứng có vai trò quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp, giúp cá nhân có thể thay đổi đặc điểm tâm - sinh lí và nhân cách cho phù hợp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động, đạt hiệu quả lao động và nâng cao năng suất lao động. Để TUNN tốt nhất, mỗi cá nhân cần rèn luyện năng lực TUNN (Trần Thị Thuỳ Trang và cộng sự, 2018).

Tổng quan các công trình nghiên cứu cho thấy, quá trình TUNN của một GV mới vào nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau. Trong đó, liên quan đến các yếu tố thuộc về cá nhân người GV mới vào nghề, các nghiên cứu của Nguyễn Thủy Bình (1984), Sotnikova (2015), Chernikova và cộng sự (2017), Krolevetskaya và cộng sự (2021), Nguyễn Thị Thanh Nga (2023), McLean và cộng sự (2023) đều chỉ ra rằng thái độ đối với nghề dạy học, sự phù hợp giữa đặc điểm tâm lí với yêu cầu của nghề, động cơ nghề nghiệp, lí tưởng nghề nghiệp, nhận thức nghề nghiệp, đặc điểm tính cách cá nhân như tính tích cực, xu hướng nghề sư phạm có vai trò quyết định đến mức độ thích ứng với hoạt động dạy. Bên cạnh đó, đối với các yếu tố môi trường ảnh hưởng đến TUNN của GV mới vào nghề, các nghiên cứu của Khaustova (2017), Nguyễn Thị Thanh Nga (2023) đã làm rõ điều kiện làm việc, công tác tổ chức quản lí của nhà trường, uy tín của nghề, thái độ của xã hội đối với nghề dạy học, sự hỗ trợ xã hội cho GV mới vào nghề đều có ảnh hưởng đến TUNN. Như vậy, các tác giả nói trên đã khẳng định TUNN của GV mới vào nghề phụ thuộc vào các yếu tố cá nhân (thái độ đối với nghề, đặc điểm tâm lí, tính cách, động cơ nghề nghiệp,...) và yếu tố môi trường (điều kiện kinh tế, điều kiện sống, điều kiện làm việc, tiền lương, uy tín nghề nghiệp), hai nhóm yếu tố đó đều có tác động nhất định đến mức độ biểu hiện của TUNN.

Tìm hiểu các nghiên cứu trong nước và quốc tế về thực trạng TUNN, các yếu tố ảnh hưởng đến TUNN của giáo viên tiểu học (GVTH) mới vào nghề cho thấy chưa có nghiên cứu nào đề cập đến việc xem xét mối quan hệ giữa các

yếu tố cá nhân và môi trường với TUNN của GVTH mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ. Do đó, bài báo này tìm hiểu mối tương quan và dự báo các yếu tố ảnh hưởng đến TUNN của GVTH mới vào nghề thông qua khảo sát tại các trường tiểu học thuộc khu vực Đông Nam Bộ.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Khái niệm về “Thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề”

“Thích ứng” là một quá trình thích nghi với điều kiện mới để trở nên tốt hơn phù hợp với bối cảnh hoặc môi trường và thích ứng có thể được mô tả như là một quá trình đồng hóa và thích nghi (Lê Thị Bích Ngọc, 2024). Super và Knasel (1981) cho rằng, TUNN là trạng thái sẵn sàng cần thiết để ứng phó với các nhiệm vụ thay đổi có thể được dự đoán hoặc không thể đoán trước trong môi trường làm việc. Dựa trên quan điểm này, Savickas (2005) đã xây dựng lý thuyết phát triển khả năng TUNN, theo đó “TUNN” là nguồn lực tâm lý giúp cá nhân giải quyết được các khó khăn nảy sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của một nghề cụ thể bao gồm bốn khía cạnh: Sự quan tâm nghề nghiệp; Sự kiểm soát nghề nghiệp; Sự tò mò nghề nghiệp; Sự tự tin trong nghề nghiệp.

Trên cơ sở lý thuyết phát triển khả năng TUNN của Savickas (2005), căn cứ vào các đặc điểm lao động sư phạm của GVTH và Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp GVTH (Bộ GD-ĐT, 2018), chúng tôi đưa ra quan điểm về khái niệm TUNN như sau: “TUNN của GVTH mới vào nghề là nguồn lực tâm lý giúp cá nhân tích cực, chủ động làm quen với hoạt động sư phạm của GVTH trong nhà trường phổ thông, khắc phục được khó khăn nảy sinh từ đó có phẩm chất và năng lực đáp ứng chuẩn nghề nghiệp”.

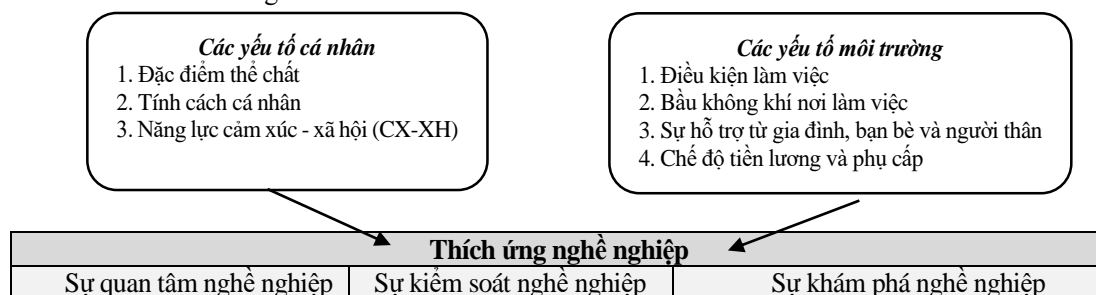
2.1.2. Thang đo thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề

Chúng tôi tham khảo thang đo khả năng TUNN của Savickas và Porfeli (2012), thang đo này được sử dụng để đo lường khả năng TUNN nói chung và bốn khía cạnh cụ thể của TUNN bao gồm: sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự tò mò nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp. Thang đo được phát triển trên cơ sở phân tích dữ liệu từ 13 quốc gia trên thế giới với hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là 0,92 cho toàn thang đo, gồm: sự tự tin nghề nghiệp (0,83), sự kiểm soát nghề nghiệp (0,74), sự tò mò nghề nghiệp (0,79) và sự tự tin nghề nghiệp (0,85) (Savickas & Porfeli, 2012). Chúng tôi còn tham khảo bộ công cụ đánh giá năng lực TUNN trong nghiên cứu của Vũ Phương Liên và cộng sự (2018). Bộ công cụ này cũng sử dụng mô hình nghiên cứu khả năng TUNN của Savickas và Porfeli (2012) để xây dựng công cụ đánh giá năng lực TUNN của GV với hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố có giá trị khá cao, từ 0,91 đến 0,95. Hệ số tương quan giữa các mục hỏi và tổng điểm đều lớn hơn 0,3 (Vũ Phương Liên và cộng sự, 2018).

Trên cơ sở tham khảo thang đo về TUNN nói trên, dựa vào các đặc điểm lao động sư phạm của GVTH và Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GVTH, chúng tôi xây dựng bảng hỏi đánh giá TUNN của GVTH mới vào nghề gồm 30 item trên thang Likert 5 điểm để đo lường các khía cạnh cụ thể là: Sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp và sự khám phá nghề nghiệp. Độ tin cậy của toàn thang đo TUNN là $\alpha=0,92$ trong đó 30 item có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3; độ tin cậy lần lượt của các biểu hiện TUNN là: sự quan tâm nghề nghiệp: $\alpha=0,82$; sự kiểm soát nghề nghiệp: $\alpha=0,88$; sự khám phá nghề nghiệp: $\alpha=0,82$.

2.1.3. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề

Từ các công trình nghiên cứu đã sử dụng thang đo Savickas và Porfeli (2012) trong mối quan hệ với các yếu tố ảnh hưởng bao gồm Hirschi (2009), Hirschi (2010), Wilkins và cộng sự (2014), Tian và Fan (2014), Han và Rojewski (2015), Merino-Tejedor và cộng sự (2016), Guan và cộng sự (2016), Ginevra và cộng sự (2016), Chong và Leong (2017), Lưu Thị Ngọc Bình và cộng sự (2021) và dựa trên các đặc điểm lao động sư phạm của GVTH và Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp GVTH, chúng tôi xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến TUNN của GVTH mới vào nghề như sau:



Hình 1. Yếu tố ảnh hưởng đến TUNN của GVTH mới vào nghề

2.3. Khảo sát thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và môi trường đến thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ

2.3.1. Tổ chức khảo sát

Tác giả thực hiện khảo sát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và môi trường đến TUNN của GVTH mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ thông qua khảo sát bằng bảng hỏi với 394 GVTH mới vào nghề hiện đang công tác ở các trường tiểu học thuộc khu vực Đông Nam Bộ bao gồm: tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Bình Dương, tỉnh Bình Phước, tỉnh Đồng Nai, tỉnh Tây Ninh và TP. Hồ Chí Minh. Khảo sát được thực hiện trong tháng 6/2024.

Để xử lý dữ liệu, tác giả sử dụng các chỉ số sau: điểm trung bình, độ lệch chuẩn, phân tích tương quan nhị biến, hồi quy tuyến tính đơn biến, hồi quy tuyến tính bội.

2.3.2. Kết quả khảo sát

- *Tương quan giữa các yếu tố ảnh hưởng đến TUNN của GVTH mới vào nghề:*

Tác giả thực hiện phép phân tích tương quan nhị biến Pearson để xem xét mối liên hệ phụ thuộc giữa TUNN và các yếu tố liên quan đến cá nhân, môi trường. Hệ số tương quan r được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Mối quan hệ giữa TUNN và các yếu tố ảnh hưởng

Yếu tố cá nhân	(1)	(2)	(3)	(4)
Đặc điểm thể chất	0,75**	0,49**	0,69**	0,75**
Tính cách cá nhân	0,63**	0,37**	0,68**	0,55**
Năng lực CX-XH	0,58**	0,32**	0,65**	0,48**
Yếu tố môi trường	(1)	(2)	(3)	(4)
Điều kiện làm việc	0,73**	0,84**	0,56**	0,45**
Bầu không khí nơi làm việc	0,50**	0,28**	0,57**	0,39**
Chế độ tiền lương và phụ cấp	0,45**	0,36**	0,44**	0,34**
Sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân	0,53**	0,33**	0,48**	0,56**

*Ghi chú: **:* Với mức ý nghĩa $p < 0,01$; (1) TUNN; (2) Quan tâm nghề nghiệp; (3) Kiểm soát nghề nghiệp; (4) Khám phá nghề nghiệp.

Bảng 1 cho thấy, trong các yếu tố cá nhân, yếu tố đặc điểm thể chất có mối liên hệ tỉ lệ mạnh nhất với TUNN ($r=0,75$; $p < 0,01$), tiếp đến là yếu tố tính cách cá nhân ($r=0,63$; $p < 0,01$) và cuối cùng năng lực CX-XH ($r=0,58$; $p < 0,01$), và cả ba yếu tố này đều tương quan theo tỉ lệ thuận với ba thành phần trong cấu trúc TUNN. Tương tự, trong các yếu tố môi trường, điều kiện làm việc có tương quan thuận mạnh nhất ($r=0,73$; $p < 0,01$), tiếp đến là sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân ($r=0,53$; $p < 0,01$), bầu không khí nơi làm việc ($r=0,50$; $p < 0,01$), và thấp nhất là chế độ tiền lương, phụ cấp ($r=0,45$; $p < 0,01$). Các yếu tố này có tương quan thuận với ba thành phần của TUNN.

Như vậy, tất cả các yếu tố cá nhân và các yếu tố môi trường được trình bày ở bảng 1 đều thể hiện mối tương quan thuận đến TUNN và các thành phần trong cấu trúc TUNN. Điều này có nghĩa rằng để nâng cao TUNN của GV mới vào nghề, có thể tác động đến các yếu tố trên như cải tăng cường trang bị cơ sở vật chất, phương tiện dạy học đầy đủ và hiện đại; nâng cao kĩ năng CX-XH thông qua các khóa tập huấn cho GV mới vào nghề; tăng cường ý thức tự rèn luyện, trau dồi tính cách phù hợp với nghề sư phạm; tăng cường rèn luyện sức khỏe cũng như nâng cao nhận thức về việc xây dựng bầu không khí tập thể sư phạm tích cực,...

- *Dự báo mức độ thay đổi của TUNN khi các yếu tố tác động thay đổi:*

Phép hồi quy đơn biến được sử dụng để kiểm nghiệm xem từng biến trong 07 biến số chủ quan và khách quan có tác động một cách độc lập đến TUNN của GVTH mới vào nghề hay không. Cả 07 mô hình hồi quy đơn biến đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$) nên các biến đều có khả năng dự báo độc lập TUNN của GVTH mới vào nghề. Các phương trình tuyến tính đơn được viết như sau: (1) $TUNN = 0,673 + 0,752 * \text{đặc điểm thể chất}$; (2) $TUNN = 0,852 + 0,631 * \text{tính cách cá nhân}$; (3) $TUNN = 0,886 + 0,579 * \text{năng lực CX-XH}$; (4) $TUNN = 0,930 + 0,728 * \text{điều kiện làm việc}$; (5) $TUNN = 1,233 + 0,495 * \text{bầu không khí nơi làm việc}$; (6) $TUNN = 1,247 + 0,449 * \text{chế độ tiền lương và phụ cấp}$; (7) $TUNN = 1,468 + 0,528 * \text{sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân}$.

Các phép phân tích hồi quy đơn biến cho thấy, 03 biến chủ quan (đặc điểm thể chất, đặc điểm tính cách, năng lực CX-XH) và 04 biến khách quan (điều kiện làm việc; bầu không khí nơi làm việc; chế độ tiền lương và phụ cấp; sự hỗ trợ từ gia đình; bạn bè và người thân) đều tương quan và dự báo thuận chiều đối với TUNN của GVTH mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ.

Bảng 2. Mô hình hồi quy đơn biến các yếu tố ảnh hưởng tới TUNN

Mô hình	Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Beta	R ²	p
1	TUNN	Đặc điểm thể chất	0,75	0,565	0,000
2	TUNN	Đặc điểm tính cách	0,63	0,397	0,000
3	TUNN	Năng lực CX-XH	0,58	0,333	0,000
4	TUNN	Điều kiện làm việc	0,73	0,529	0,000
5	TUNN	Bầu không khí nơi làm việc	0,50	0,244	0,000
6	TUNN	Chế độ tiền lương và phụ cấp	0,45	0,199	0,000
7	TUNN	Sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân	0,53	0,277	0,000

Ghi chú: * $p < 0,05$; Beta: Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa; R²: Hệ số xác định bội (hiệu chỉnh)

Tiếp theo, chúng tôi thực hiện phép hồi quy đa biến giữa biến phụ thuộc là TUNN của GVTH mới vào nghề với nhóm 03 biến độc lập liên quan tới cá nhân GV. Với hệ số $p < 0,05$, nhóm 03/03 biến số độc lập gồm (1) Đặc điểm thể chất, (2) Đặc điểm tính cách, (3) Năng lực CX-XH có thể được sử dụng để dự báo một cách đáng tin cậy biến phụ thuộc là TUNN. Các biến độc lập này giải thích được 70,8% (R²=0,708) sự biến đổi của TUNN. Hệ số VIF < 2 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình. Từ các hệ số hồi quy, chúng tôi xây dựng được phương trình hồi quy chuẩn hóa dự báo TUNN của các yếu tố cá nhân được viết như sau:

$$TUNN = 0,530 * \text{đặc điểm thể chất} + 0,294 * \text{tính cách cá nhân} + 0,218 * \text{năng lực CX-XH} + \varepsilon$$

Ghi chú: ε : Sai số

Bảng 3. Mô hình hồi quy đa biến các yếu tố cá nhân ảnh hưởng tới TUNN

Mô hình	Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Beta	R ²	p	VIF
1	TUNN	Đặc điểm thể chất	0,53	0,708	0,000	1,342
2	TUNN	Tính cách cá nhân	0,29			1,417
3	TUNN	Năng lực CX-XH	0,22			1,384

Ghi chú: * $p < 0,05$; Beta: Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa; R²: Hệ số xác định bội (hiệu chỉnh); VIF: Hệ số phóng đại phương sai

Nhìn chung, các mô hình hồi quy đơn biến và đa biến các yếu tố cá nhân dự báo TUNN của GVTH mới vào nghề đều chỉ ra các yếu tố có khả năng tác động mạnh đến TUNN bao gồm đặc điểm thể chất, đặc điểm tính cách, năng lực CX-XH. Điều này cho thấy nâng cao TUNN của GVTH mới vào nghề trước hết GVTH cần có một sức khỏe tốt, có giọng nói truyền cảm, phát âm đúng chính tả và chú trọng việc xây dựng ngoại hình đảm bảo tính mô phạm bên cạnh đó cần chú ý dành thời gian cho việc rèn luyện phẩm chất nhân cách phù hợp với nghề.

Ngoài xem xét các yếu tố liên quan đến môi trường có ảnh hưởng đến TUNN của GVTH mới vào nghề, chúng tôi tiếp tục thực hiện phép hồi quy đa biến với nhóm 04 biến độc lập bao gồm: Điều kiện làm việc; bầu không khí nơi làm việc; chế độ tiền lương và phụ cấp; sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân. Với hệ số $p < 0,05$, nhóm 04/04 có thể được sử dụng để dự báo một cách đáng tin cậy biến phụ thuộc là TUNN. Các biến độc lập này giải thích được 70,1% (R²=0,701) sự biến đổi của TUNN. Hệ số VIF < 2 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình. Từ dữ liệu phân tích, chúng tôi xây dựng được phương trình hồi quy chuẩn hóa dự báo TUNN của các yếu tố môi trường được viết như sau:

$$TUNN = 0,518 * \text{điều kiện làm việc} + 0,245 * \text{bầu không khí nơi làm việc} + 0,100 * \text{chế độ tiền lương và phụ cấp} + 0,305 * \text{sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân} + \varepsilon$$

Bảng 4. Mô hình hồi quy đa biến các yếu tố môi trường ảnh hưởng tới TUNN

Mô hình	Biến phụ thuộc	Biến độc lập	Beta	R ²	p	VIF
1	TUNN	Điều kiện làm việc	0,52	0,701	0,000	1,282
2	TUNN	Bầu không khí nơi làm việc	0,25		0,000	1,215
3	TUNN	Chế độ tiền lương và phụ cấp	0,10		0,001	1,273
4	TUNN	Sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân	0,31		0,000	1,128

Ghi chú: * $p < 0,05$; Beta: Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa; R²: Hệ số xác định bội (hiệu chỉnh); VIF: Hệ số phóng đại phương sai

Trong mô hình hồi quy đa biến, điều kiện làm việc tương quan thuận có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến TUNN (Beta=0,52), sau đó là sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân (Beta=0,31). Chế độ tiền lương và phụ cấp có hệ

số tác động thấp nhất tới TUNN (Beta=0,10). Kết quả này gợi ý cho chúng tôi rằng để nâng cao TUNN, cần tập trung xây dựng và triển khai các biện pháp về điều kiện làm việc như tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường tiểu học, tạo một môi trường làm việc thoải mái trên cơ sở cải tiến các phương pháp và đổi mới chương trình dạy học,...

Nhìn chung, với các mô hình hồi quy khác nhau, tất cả 07 yếu tố ảnh hưởng đều có khả năng dự báo TUNN. Từ kết quả này định hướng cho chúng tôi về việc đề xuất các biện pháp để cải thiện TUNN của GVTH mới vào nghề.

3. Kết luận

Các yếu tố cá nhân bao gồm năng lực CX-XH, đặc điểm thể chất, tính cách cá nhân và các yếu tố môi trường bao gồm điều kiện làm việc, bầu không khí nơi làm việc, sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và người thân, chế độ tiền lương và phụ cấp đều có mối tương quan thuận với TUNN của GVTH mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ. Bên cạnh đó, ở mỗi phương trình hồi quy khác nhau thì các yếu tố đều có khả năng dự báo TUNN. Từ đó, chúng tôi đề xuất bốn biện pháp nâng cao TUNN cho GVTH mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ như sau: (1) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc cho GVTH mới vào nghề; (2) Tăng cường xây dựng bầu không khí tập thể sư phạm lành mạnh; (3) Đa dạng các hình thức bồi dưỡng về việc phát triển năng lực CX-XH cho GVTH mới vào nghề; (4) Nâng cao ý thức tự học, tự bồi dưỡng phẩm chất và kỹ năng sư phạm cho GVTH mới vào nghề.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Chernikova, E. G., Ptashko, T. G., & Rudenko, A. V. (2017). Sự thích ứng và phát triển nghề nghiệp của giáo viên trẻ của các tổ chức giáo dục phổ thông (dựa trên tài liệu từ một nghiên cứu xã hội học toàn nước Nga). *Bản tin Trường Đại học Sư phạm Nhân đạo Bang Nam Ural*, 7, 114-122.
- Chong, S., & Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245. <https://doi.org/10.1177/0894845309345844>
- Khaustova, A. (2017). Các yếu tố thích ứng của đội ngũ giáo viên với hoạt động nghề nghiệp. *Tạp chí Nhà khoa học Trẻ*, 40, 79-81.
- Krolevetskaya, E., Nedostupenko, D., Shekhovskaya, N., & Muromtseva, O. (2021). Adaptation of a young college teacher to professional activity. In *VIII International Scientific and Practical Conference "Current problems of social and labour relations"* (ISPC-CPSLR 2020) (pp. 418-422). Atlantis Press.
- Lê Thị Bích Ngọc (2024). Cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Giáo dục*, 24(14), 13-17.
- Lưu Thị Ngọc Bình, Trần Thị Mỹ Duyên, Hà Thuỳ Trang, Lại Xuân Thuỷ (2021). Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. *Tạp chí Khoa học, Học viện Phụ nữ Việt Nam*, 14(2), 47-56.
- McLean, L., Taylor, M., & Sandilos, L. (2023). The roles of adaptability and school climate in first-year teachers' developing perceptions of themselves, their classroom relationships, and the career. *Journal of School Psychology*, 99, 101213. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2023.04.00>

- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92-102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>
- Nguyễn Thị Thanh Nga (2023). *Thực trạng thích ứng với hoạt động dạy học của giáo viên tiểu học mới vào nghề*. NXB Khoa học Xã hội.
- Nguyễn Thúy Bình (1984). *Sự thích ứng nghề nghiệp của giáo viên trẻ (từ 1 đến 5 năm tuổi nghề) dạy môn Toán ở một số trường phổ thông cơ sở huyện Từ Liêm - Hà Nội*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Sotnikova, M. S. (2015). Các điều kiện hỗ trợ đặc lực về mặt tâm lý, sư phạm cho giáo viên trẻ thích ứng nghề nghiệp trong tình hình áp dụng chuẩn giáo dục mới. *Tạp chí Giáo dục và Tâm lý học Nga*, 9(53), 525-533.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257.
- Trần Thị Thùy Trang, Trần Thị Thùy Linh, Trần Hiền Lương (2018). Đánh giá sự hài lòng về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Kế toán, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 46, 17-23.
- Vũ Phương Liên, Trần Lan Anh, Nguyễn Thị Như Ngọc (2018). Xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, 422, 15-22.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>