

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

Bùi Quang Long

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ
TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

Hà Nội – 2026

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

Bùi Quang Long

**KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ
TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ**

Chuyên ngành: Tâm lý học

Mã số: 9310401.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. Trương Thị Khánh Hà

Hà Nội - 2026

Lời cam đoan

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, tài liệu nêu trong luận án là trung thực, khách quan và những kết quả nghiên cứu của luận án chưa từng được công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả luận án

Bùi Quang Long

Lời cảm ơn

Trước hết, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Trương Thị Khánh Hà đã trực tiếp hướng dẫn em thực hiện nghiên cứu này.

Em xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu; Phòng Đào tạo; các thầy giáo, cô giáo Khoa Tâm lý học, Trường đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội. Xin cảm ơn các thành viên Hội đồng khoa học các cấp đã quan tâm, giúp đỡ và đưa ra những nhận xét, góp ý vô cùng quý báu để tôi có thể hoàn thiện luận án này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám đốc Học viện Cảnh sát nhân dân, Lãnh đạo Khoa Lý luận chính trị và Khoa học xã hội nhân văn, và các đồng nghiệp công tác tại Học viện Cảnh sát nhân dân đã giúp đỡ tạo điều kiện thuận lợi để tôi có thể hoàn thành luận án.

Xin cảm ơn các đồng chí Chỉ huy Công an xã, cán bộ chiến sĩ Công an xã đã tham gia trả lời bảng hỏi, phỏng vấn sâu và tham góp ý, giúp đỡ tôi trong thời gian nghiên cứu luận án.

Cuối cùng, tôi gửi lời cảm ơn sâu sắc tới các thành viên trong gia đình của mình. Bố mẹ hai bên đã ủng hộ, hỗ trợ tôi trong quá trình thực hiện luận án. Đặc biệt, xin dành lời cảm ơn tới các thành viên trong gia đình nhỏ đã luôn bên cạnh động viên, hỗ trợ và chịu nhiều vất vả trong lúc tôi thực hiện luận án.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

	Trang
Lời cam đoan	
Mục lục	1
Danh mục các từ viết tắt	2
Danh mục các bảng	3
Danh mục các hình, biểu đồ	4
MỞ ĐẦU	5
Chương 1 TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP	14
1.1. Nghiên cứu về biểu hiện và thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp	14
1.2. Nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp	23
1.3. Nghiên cứu về vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân	35
Tiểu kết chương 1	40
Chương 2 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ	42
2.1. Khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp	42
2.2. Khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	59
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	86
2.4. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân công an xã tại địa bàn cơ sở	96
Tiểu kết chương 2	103
Chương 3 TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	104
3.1. Tổ chức nghiên cứu	104
3.2. Phương pháp nghiên cứu	107
Tiểu kết chương 3	120
Chương 4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ	121
4.1. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	121
4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	135
4.3. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân công an xã tại địa bàn cơ sở	148
4.4. Phân tích trường hợp điển hình	154
Tiểu kết chương 4	164
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	166
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	174
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	175
PHỤ LỤC	188

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Từ viết đầy đủ
ĐTB	Điểm trung bình
ĐLC	Độ lệch chuẩn
CAX	Công an xã
KNTU'NN	Khả năng thích ứng nghề nghiệp
NXB	Nhà xuất bản

DANH MỤC CÁC BẢNG

STT	TÊN BẢNG	Trang
3.1	Một số thông tin khách thể	105
3.2	Nguồn tài liệu đã khai thác	107
3.3	Bảng kiểm chứng độ tin cậy của các thang đo sử dụng trong điều tra thử	115
3.4	Khoảng mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp	118
4.1	Thống kê mô tả khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã theo các chiều cạnh	123
4.2	Mối quan hệ giữa các chiều cạnh của khả năng thích ứng nghề nghiệp	125
4.3	Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo giới tính	126
4.4	Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo trình độ học vấn	128
4.5	Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo địa bàn công tác	130
4.6	Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo khoảng cách từ nhà đến đơn vị	132
4.7	Thống kê mô tả các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	135
4.8	Kết quả phân tích tương quan giữa một số yếu tố ảnh hưởng và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	139
4.9	Kết quả phân tích hồi quy các yếu tố dự báo khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	147
4.10	Thống kê mô tả hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở	148
4.11	Kết quả phân tích tương quan giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở	149

DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ

STT	TÊN BIỂU ĐỒ	Trang
2.1	Khung nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	102
4.1	Phân bố điểm khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở	121

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp hiện nay đang có những thay đổi căn bản, toàn diện và nhanh chóng như: quá trình toàn cầu hóa, chuyển đổi số, thay đổi cơ cấu tổ chức và những thách thức về an ninh xã hội. Khả năng thích ứng nghề nghiệp nổi lên như một vấn đề được nhiều nhà khoa học trong nhiều lĩnh vực quan tâm nghiên cứu (Johnston, 2016). Trong đó, nổi bật nhất là lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas đã đưa ra một cách nhìn mới khi cho rằng, khả năng thích ứng nghề nghiệp là một “cấu trúc tâm lý - xã hội” giúp cá nhân đối phó với những thay đổi, phát triển và các vấn đề về nghề nghiệp ở hiện tại và tương lai. Cấu trúc này được thể hiện qua năm chiều cạnh gồm: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác (Savickas, 2005). Nhiều nghiên cứu sau đó đã khẳng định giá trị lý luận và độ tin cậy của thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp trên các nhóm nghề nghiệp trong những bối cảnh văn hóa khác nhau, qua đó cho thấy lý thuyết này có tính phổ quát và phù hợp với nhiều lĩnh vực nghề nghiệp (Porfeli & Savickas, 2012; Rudolph và cộng sự, 2017). Tuy nhiên, đối với lĩnh vực nghề nghiệp có tính đặc thù như lực lượng công an lại chưa được quan tâm nghiên cứu một cách hệ thống. Lĩnh vực nghề công an có tính đặc thù khác biệt so với những nghề nghiệp khác như: tính kỷ luật cao; áp lực tâm lý cao; yêu cầu khả năng phản ứng nhanh với tình huống khẩn cấp và thường xuyên đối diện với nguy cơ rủi ro về sức khỏe, tính mạng; yêu cầu khả năng phối hợp với các lực lượng khác để hoàn thành tốt nhiệm vụ (Phạm Song Hà, 2024). Những đặc trưng nghề nghiệp này đã tạo ra khoảng trống về mặt lý luận cần được nghiên cứu bổ sung và hoàn thiện hơn lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”.

Khoảng trống nghiên cứu càng trở nên rõ nét hơn khi đặt trong bối cảnh tổ chức và môi trường công tác của lực lượng Công an nhân dân Việt Nam đang có những thay đổi mạnh mẽ, nhất là đối với lực lượng CAX. Thực hiện chủ trương cải cách tổ chức bộ máy, chính quy hóa lực lượng công an cấp xã và sắp xếp lại đơn vị hành chính theo hướng tinh gọn đã xác định, CAX là lực lượng “nòng cốt” trong công

tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở. Tính đến tháng 7 năm 2025, việc sắp xếp địa giới hành chính cấp xã cơ bản hoàn thành, cùng với đó lực lượng Công an được điều động, bố trí lại từ công an cấp trên về công tác trực tiếp tại công an xã. Ngay khi được điều động về địa bàn, công an xã đã tích cực triển khai thực hiện các mặt công tác thực hiện đổi mới phương pháp làm việc theo phương châm “Công an tìm đến dân”, “gần dân, hiểu dân”, “Lúc dân cần, lúc dân khó có công an”. Qua đó, tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở có những chuyển biến tích cực rõ rệt, công tác phòng ngừa các loại tội phạm và hành vi vi phạm pháp luật từ sớm, từ xa được chú trọng, phát huy hiệu quả giải quyết những mâu thuẫn trong nội bộ nhân dân góp phần đảm bảo an ninh, trật tự tại địa bàn (Bộ Công an, 2022). Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, CAX vẫn phải đối diện với nhiều khó khăn, thách thức như địa bàn quản lý rộng; điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế; khoảng cách địa lý xa nơi cư trú; sự khác biệt về văn hóa, phong tục tập quán giữa các địa phương, cũng như sự khó khăn trong quá trình thích ứng với phương thức và điều kiện làm việc mới. Những yếu tố này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự gắn kết với đơn vị, cảm nhận hạnh phúc đòi hỏi mỗi CAX phải có khả năng thích ứng nghề nghiệp cao để hoàn thành tốt những nhiệm vụ được giao. Mặc dù vậy, hiện tại vẫn chưa có nhiều nghiên cứu trong nước tiếp cận một cách hệ thống và toàn diện về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã cả về cơ sở lý luận và thực tiễn, nhất là trong bối cảnh môi trường công tác có nhiều thay đổi như hiện nay. Vì vậy, việc nghiên cứu làm rõ thực trạng, biểu hiện, các yếu tố ảnh hưởng và vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với công an xã không chỉ góp phần bổ sung khoảng trống lý luận của tâm lý học nghề nghiệp mà còn có ý nghĩa thực tiễn quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, điều động CAX đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ những lý do trên, có thể thấy việc nghiên cứu “*Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở*” là cần thiết và có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX; những yếu tố ảnh hưởng và vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX; đề xuất một số biện pháp giúp nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở.

3. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu biểu hiện, mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở.

3.2. Khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu là 350 CAX mới được điều động công tác tại đơn vị Công an xã.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung:* Nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX trên năm chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tự tin, sự tìm hiểu khám phá và sự hợp tác. Bên cạnh đó, đề tài xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp như đặc điểm cá nhân (đặc điểm nhân khẩu, đặc điểm tính cách), sự hỗ trợ xã hội, điều kiện công tác. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc.

- Về khách thể nghiên cứu

Luận án khảo sát 350 công an xã mới được điều động về công tác tại địa bàn cơ sở. Những công an xã này đang tham gia các lớp học tập, bồi dưỡng tại Học viện Cảnh sát nhân dân nhằm nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo chức năng của CAX.

- Về thời gian

Nghiên cứu được thực hiện trong giai đoạn 2023 - 2026 trong đó dữ liệu khảo sát thực tiễn chủ yếu được thu thập trong năm 2025, phù hợp với quá trình triển khai cải cách tổ chức bộ máy và chính quy hóa lực lượng CAX tại địa bàn cơ sở.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể như sau:

- Làm rõ cơ sở lý luận và phân tích thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở;

- Làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã.

- Xác định vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của công an xã

- Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã.

- Nghiên cứu lý luận:

Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Hệ thống hóa và phân tích cơ sở lý luận về khả năng thích ứng nghề nghiệp của cá nhân nói chung và của lực lượng công an xã nói riêng trên cơ sở vận dụng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (1997, 2012); đồng thời xây dựng khung nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở.

- Nghiên cứu thực tiễn:

Nghiên cứu thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã trên cơ sở lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (2012), bao gồm các chiều cạnh: sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin và sự hợp tác. Phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố đến khả năng thích ứng nghề nghiệp như: yếu tố cá nhân; yếu tố hỗ trợ xã hội và yếu tố điều kiện công tác. Tìm hiểu vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc. Từ các kết quả phân tích, luận án đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX, phù hợp với điều kiện tổ chức, hoạt động và yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

5. Câu hỏi nghiên cứu

Câu 1: Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã được thể hiện như thế nào qua các chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tự tin, sự tìm hiểu khám phá và sự hợp tác?

Câu 2: Có sự khác biệt về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã theo các đặc điểm nhân khẩu hay không?

Câu 3: Các yếu tố có ảnh hưởng thế nào đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã?

Câu 4: Khả năng thích ứng nghề nghiệp có vai trò thế nào đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của công an xã?

6. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết 1 (H1): Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã hiện nay ở mức trung bình, trong đó chiều cạnh sự quan tâm thể hiện mức độ khả năng thích ứng cao nhất.

Giả thuyết 2 (H2): Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã có sự khác biệt đáng kể theo một số đặc điểm nhân khẩu (giới tính, trình độ học vấn, thời gian công tác, địa bàn công tác, khoảng cách từ nhà đến đơn vị).

Giả thuyết 3 (H3): Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, trong đó yếu tố sự hỗ trợ xã hội (gia đình, bạn bè, đồng đội, lãnh đạo chỉ huy, người dân) có tác động tích cực nhất.

Giả thuyết 4 (H4): Khả năng thích ứng nghề nghiệp có khả năng dự báo tích cực đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của công an xã

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Cơ sở phương pháp luận của nghiên cứu

- Tiếp cận nhân cách

Nghiên cứu tâm lý con người nói chung cần phải tiếp cận từng cá nhân cụ thể với toàn bộ các thuộc tính, phẩm chất tâm lý nhân cách của cá nhân đó. Quan điểm

này cho phép nhìn nhận mỗi cá nhân là một nhân cách, một sản phẩm của điều kiện xã hội - lịch sử cụ thể, là kết quả của quá trình tác động của môi trường xã hội, trong đó giáo dục giữ vai trò chủ đạo trong việc hình thành và phát triển nhân cách. Vì vậy, nghiên cứu KNTUNN của CAX phải tiếp cận với mỗi CAX với tư cách là một nhân cách cụ thể, có đặc điểm tính cách đặc trưng, sống và hoạt động trong môi trường của lực lượng Công an nhân dân.

- Tiếp cận hệ thống

Tiếp cận hệ thống xem xét đối tượng như một hệ thống hoàn chỉnh, bao gồm các yếu tố có mối quan hệ, tác động qua lại lẫn nhau. Vì vậy, bất kỳ sự thay đổi của một thành tố hoặc chiều cạnh sẽ ảnh hưởng đến toàn bộ hệ thống và ngược lại (von Bertalanffy, 1968). Đối với nghiên cứu này, tiếp cận hệ thống giúp xem xét KNTUNN của CAX như một hệ thống những nguồn lực gồm nhiều chiều cạnh có mối quan hệ và tác động qua lại lẫn nhau. Bên cạnh đó, tiếp cận hệ thống xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp cũng như vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX.

- Tiếp cận kiến tạo xã hội

Quan điểm kiến tạo xã hội coi những đặc điểm tâm lý của cá nhân là kết quả của quá trình tương tác giữa cá nhân với môi trường nghề nghiệp, văn hóa tổ chức và bối cảnh xã hội cụ thể (Berger, 1966). Vì vậy, sự hình thành và phát triển KNTUNN của CAX cũng được xem xét trong quá trình CAX thực hiện nhiệm vụ, tương tác với đồng đội, lãnh đạo và nhân dân tại địa bàn cơ sở. Cách tiếp cận này cho phép lý giải KNTUNN của CAX như một nguồn lực tâm lý - xã hội linh hoạt, chịu ảnh hưởng đồng thời bởi đặc điểm cá nhân và điều kiện công tác, xã hội trong bối cảnh đổi mới, chuyển đổi số và yêu cầu ngày càng cao đối với CAX trong giai đoạn hiện nay.

- Tiếp cận tâm lý học phát triển

Quan điểm của tâm lý học phát triển cho rằng các hiện tượng tâm lý của con người không mang tính bất biến mà được hình thành, vận động và phát triển trong suốt quá trình sống, hoạt động và giao tiếp của cá nhân dưới tác động của môi trường

xã hội và giáo dục. Sự phát triển tâm lý là quá trình biến đổi có quy luật về nhận thức, cảm xúc, nhân cách và hành vi của con người qua các giai đoạn phát triển khác nhau. Theo quan điểm này, các phẩm chất tâm lý, năng lực nghề nghiệp và KNTU^{NN} có thể được hình thành, phát triển và hoàn thiện thông qua học tập, rèn luyện và trải nghiệm thực tiễn (Vygotsky, 1978; Super, 1990). Đối với nghiên cứu KNTU^{NN} của CAX, cách tiếp cận này cho phép xem KNTU^{NN} là một nguồn lực tâm lý – xã hội luôn luôn có sự phát triển trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp và thích ứng với yêu cầu ngày càng cao của môi trường công tác tại địa bàn cơ sở.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu KNTU^{NN} của CAX tại địa bàn cơ sở, chúng tôi sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp nghiên cứu văn bản, tài liệu
- Phương pháp chuyên gia
- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi
- Phương pháp phỏng vấn sâu
- Phương pháp nghiên cứu trường hợp
- Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học.

8. Đóng góp mới của luận án

8.1. Về mặt lý luận

Luận án đã góp phần kiểm chứng và mở rộng giá trị ứng dụng của lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp của Savickas và cộng sự (1997, 2005, 2012) trong bối cảnh nghề nghiệp đặc thù của CAX tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy KNTU^{NN} không chỉ là nguồn lực tâm lý giúp cá nhân thích nghi với sự thay đổi nghề nghiệp mà còn là yếu tố quan trọng bảo đảm hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của Công an xã trong bối cảnh nghề nghiệp có sự biến đổi tại địa bàn cơ sở. Qua đó, luận án góp phần đánh giá tính phù hợp và khả năng vận dụng của lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp đối với nghề nghiệp mang tính đặc thù như lực lượng vũ trang, lực lượng Công an nhân dân và Công an

xã. Bên cạnh đó, luận án đã phát triển cơ sở lý luận về KNTUNN của CAX thông qua việc bổ sung và làm rõ các khái niệm công cụ, biểu hiện của KNTUNN trong hoạt động thực tiễn của Công an xã, cũng như xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu phù hợp. Trên cơ sở đó, luận án đã góp phần phát triển hướng tiếp cận nghiên cứu KNTUNN theo hướng gắn với bối cảnh nghề nghiệp cụ thể, thay vì chỉ tiếp cận như một đặc điểm tâm lý cá nhân mang tính phổ quát. Đồng thời, việc xây dựng và kiểm định thang đo KNTUNN của CAX cũng góp phần bổ sung công cụ đo lường có giá trị lý luận và thực tiễn cho các nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực tâm lý học nghề nghiệp và tâm lý học ứng dụng trong lực lượng vũ trang.

8.2. Về mặt thực tiễn

Kết quả của luận án đã cung cấp những bằng chứng thực tiễn và dữ liệu khoa học về thực trạng KNTUNN của CAX trong bối cảnh mới hiện nay. Kết quả nghiên cứu đã kiểm chứng mối quan hệ giữa KNTUNN với các yếu tố như đặc điểm tính cách, điều kiện công tác và sự hỗ trợ xã hội; đồng thời cho thấy sự hỗ trợ từ lãnh đạo, đồng đội và người dân tại địa bàn là yếu tố có ảnh hưởng tích cực và mạnh mẽ nhất đến KNTUNN của CAX. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy vai trò tích cực của KNTUNN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX. Kết quả này cho thấy những CAX có mức độ KNTUNN cao thường có xu hướng thực hiện nhiệm vụ hiệu quả hơn, gắn bó lâu dài với đơn vị, duy trì động lực nghề nghiệp và có trạng thái tâm lý tích cực hơn trong quá trình công tác. Kết quả nghiên cứu là căn cứ khoa học giúp đề xuất các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao KNTUNN, tăng cường hỗ trợ từ tổ chức, nâng cao vai trò của lãnh đạo, cải thiện môi trường công tác và thúc đẩy sự phối hợp, hỗ trợ của người dân tại địa bàn cơ sở nhằm nâng cao hiệu quả công tác, củng cố sự gắn bó nghề nghiệp và tăng cường sức khỏe tinh thần cho CAX trong bối cảnh hiện nay.

9. Cấu trúc của luận án

Sau phần mở đầu là 4 chương nội dung của luận án:

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp

Chương 2: Cơ sở lý luận về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở.

Chương 3: Tổ chức và phương pháp nghiên cứu.

Chương 4: Kết quả nghiên cứu thực tiễn về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở.

Kết luận, kiến nghị, danh mục công trình khoa học đã công bố, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP

Khả năng thích ứng nghề nghiệp có vai trò tích cực trong việc giúp cá nhân duy trì, nâng cao hiệu quả nghề nghiệp và thấy được ý nghĩa trong cuộc sống (Johnston, 2016). Chính vì vậy, KNTUNN là một trong những vấn đề được các nhà nghiên cứu trong nhiều lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp có sự thay đổi nhanh chóng như hiện nay. Để làm rõ các nghiên cứu đi trước nhằm tạo cơ sở nền tảng cho quá trình xây dựng khung lý luận, luận án tổng quan theo các hướng như sau: Các nghiên cứu tập trung làm rõ biểu hiện (các chiều cạnh) và thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp; các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp; vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân.

1.1. Nghiên cứu về biểu hiện và thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp

1.1.1. Nghiên cứu các khách thể thuộc lĩnh vực nghề nghiệp dân sự

Trong những năm gần đây, KNTUNN đã nổi lên như một trong những khái niệm trung tâm của tâm lý học nghề nghiệp hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp toàn cầu đang có sự biến đổi nhanh chóng và khó dự báo dưới tác động của xu hướng toàn cầu hóa, chuyển đổi số, cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những bất ổn về kinh tế xã hội (Johnston, 2016; Kusyadi, 2020). Trước những biến động này, các mô hình tiếp cận truyền thống coi sự phát triển nghề nghiệp là một quá trình có tính ổn định đã dần bộc lộ nhiều hạn chế, đòi hỏi phải có những cách tiếp cận mới nhấn mạnh vai trò chủ động của cá nhân trong việc kiến tạo và định hướng nghề nghiệp của mình (Johnston, 2016). Trong bối cảnh đó, lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” do Savickas đề xuất đã mở ra một cách nhìn trong nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp. Theo Savickas (1997, 2005), KNTUNN không đơn thuần là tập hợp các kỹ năng hay năng lực nghề nghiệp cụ thể, mà là một cấu trúc tâm lý - xã hội phản ánh nguồn lực thích ứng giúp cá nhân đối phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp, những thay đổi và thách thức trong hiện tại và tương lai. Cách tiếp cận

này nhấn mạnh tính năng động, linh hoạt và bối cảnh của môi trường nghề nghiệp đối với sự thích ứng, đồng thời coi cá nhân là chủ thể tích cực trong quá trình kiến tạo ý nghĩa và định hướng nghề nghiệp của chính bản thân mình (Rudolph và cộng sự, 2017).

Trên cơ sở lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”, Savickas và cộng sự (2012) đã xây dựng và kiểm định thang đo Khả năng thích ứng nghề nghiệp. Thang đo này được thiết kế nhằm tìm hiểu biểu hiện của khả năng thích ứng nghề nghiệp qua bốn chiều cạnh, thường được gọi là mô hình “4C”, bao gồm: (1) sự quan tâm (concern) - phản ánh mức độ cá nhân quan tâm và định hướng cho tương lai nghề nghiệp; (2) sự kiểm soát (control) - thể hiện mức độ tuân thủ quy tắc và trách nhiệm trong việc ra quyết định nghề nghiệp; (3) sự tìm hiểu khám phá (curiosity) - phản ánh xu hướng tìm hiểu, khám phá các thông tin về môi trường làm việc và sự thăng tiến; (4) sự tự tin (confidence) - thể hiện niềm tin của cá nhân vào khả năng giải quyết các nhiệm vụ và thách thức nghề nghiệp. Thang đo khả năng thích ứng được nghiên cứu kiểm định trên 13 quốc gia và vùng lãnh thổ với các bối cảnh văn hóa, kinh tế và nghề nghiệp khác nhau đã chứng minh cấu trúc bốn chiều cạnh của thang đo có độ tin cậy và giá trị đo lường cao, đảm bảo độ tin cậy về cấu trúc trong nghiên cứu xuyên văn hóa (Savickas và cộng sự, 2012). Kết quả này không chỉ khẳng định tính ổn định và phổ quát của mô hình lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” mà còn tạo ra một công cụ đo lường đảm bảo độ tin cậy và có thể được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về KNTUNN ở nhiều nhóm đối tượng và lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau (Rudolph và cộng sự, 2017).

Tuy nhiên, trong quá trình nghiên cứu, đặc biệt trong bối cảnh những nghề nghiệp mang tính tập thể, nhấn mạnh vai trò của sự phối hợp trong thực hiện công việc đã cho thấy thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp có những hạn chế nhất định. Cụ thể, các nghiên cứu tại Trung Quốc (Hou và cộng sự, 2019) và Thụy Sĩ (Maggiori và cộng sự, 2017) cho thấy mặc dù mô hình “4C” vẫn đảm bảo độ tin cậy và giá trị đo lường, nhưng trong các bối cảnh nghề nghiệp đề cao tính tập thể, sự phối hợp và tính liên kết trong tổ chức, KNTUNN không chỉ được biểu hiện ở các nguồn

lực cá nhân, mà còn gắn chặt với năng lực hợp tác, hỗ trợ và làm việc cùng người khác. Trên cơ sở những phát hiện này, McMahon và cộng sự (2012) đã đề xuất mở rộng mô hình “4C” bằng việc bổ sung chiều cạnh “sự hợp tác” (cooperation), qua đó hình thành thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp mở rộng (CAAS + C). Các nghiên cứu tại Úc, Anh và Nam Phi cho thấy chiều cạnh hợp tác là một thành tố quan trọng giúp cá nhân xây dựng và duy trì các mối quan hệ nghề nghiệp, huy động sự hỗ trợ xã hội, thích ứng hiệu quả với những biến động nghề nghiệp và giảm bớt các phản ứng tiêu cực như lo âu hay bất an nghề nghiệp (Rudolph và cộng sự, 2017). Những kết quả tương tự cũng được ghi nhận trong nghiên cứu của Einarsdóttir và cộng sự (2015) tại Iceland, một nền văn hóa coi trọng tính tập thể và sự hợp tác, qua đó tiếp tục củng cố giá trị của mô hình mở rộng này.

Tại Việt Nam hiện nay, môi trường nghề nghiệp cũng có sự biến động không ngừng với sự bùng nổ của cách mạng công nghiệp 4.0, xu hướng công nghệ số, sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo... đặc biệt quá trình tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác đã trở thành xu hướng chung cho mọi ngành nghề. Trước sự thay đổi đó, vấn đề KNTUNN được nổi lên như một yêu cầu cấp thiết cần phải nghiên cứu để có thể đưa ra những biện pháp giúp người lao động thích ứng với môi trường và nâng cao hiệu quả nghề nghiệp. Phần lớn các công trình trong nước tiếp cận KNTUNN trên cơ sở vận dụng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas, với thang đo KNTUNN đo lường bốn chiều cạnh cơ bản gồm: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá và sự tự tin. Các nghiên cứu tiêu biểu trong hướng này chủ yếu tập trung vào nhóm sinh viên và thanh thiếu niên. Cụ thể, nghiên cứu của Luu và cộng sự (2023) trên sinh viên ngành Quản trị kinh doanh cho thấy KNTUNN đạt mức trung bình, trong đó sự tự tin nổi trội hơn, còn sự tìm hiểu khám phá lại thấp hơn. Kết quả này phản ánh xu hướng sinh viên có niềm tin vào năng lực cá nhân nhưng còn hạn chế trong việc chủ động tìm hiểu và mở rộng cơ hội nghề nghiệp. Tương tự, Tran Anh và cộng sự (2024), tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh cho thấy sinh viên có điểm cao hơn ở chiều cạnh sự quan tâm nhưng thấp hơn ở chiều cạnh sự tự tin, đồng thời nhấn mạnh cần có các biện pháp trải nghiệm nghề

ng nghiệp để nâng cao KNTUNN. Cùng hướng nghiên cứu là đối tượng chưa bước vào thị trường lao động, tác giả Nguyễn Thị Anh Thư và cộng sự (2023) khi nghiên cứu thanh thiếu niên trong bối cảnh cạnh tranh nghề nghiệp cao. Kết quả cho thấy, nhìn chung KNTUNN của thanh niên đạt mức khá cao, trong đó sự kiểm soát đạt điểm trung bình cao nhất và sự quan tâm đạt điểm thấp nhất. Điều này cho thấy, dường như thanh thiếu niên hiện nay có suy nghĩ khá tích cực và chủ động trong việc ra quyết định nghề nghiệp của bản thân, nhưng lại thiếu mục tiêu và định hướng lâu dài với lựa chọn nghề. Bên cạnh đó, một số tác giả cũng nghiên cứu khách thể là những người đang tham gia thị trường lao động, tác giả Trần Tiến Quang và cộng sự (2020) đã nghiên cứu KNTUNN của lao động nữ trong các nhóm ngành khác nhau như: dệt may, điện tử, nông nghiệp công nghệ cao, du lịch. Nghiên cứu cũng sử dụng thang đo KNTUNN trên bốn chiều cạnh. Kết quả cho thấy, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, lao động nữ có KNTUNN đạt mức khá cao, trong đó chiều cạnh sự kiểm soát và sự tự tin được đánh giá ở mức độ cao, còn lại chiều cạnh sự quan tâm và tìm hiểu khám phá được đánh giá ở mức độ thấp hơn. Nguyen và cộng sự (2021) nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của các công chức làm việc trong môi trường Nhà nước tại tỉnh Long An cho thấy, các nhân viên có mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp đạt mức khá tốt, qua đó thúc đẩy hiệu quả công việc của công chức.

Nhìn chung, các nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp dựa trên Lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” ở nước ngoài và Việt Nam đã tạo dựng một khung khái niệm chặt chẽ và được kiểm chứng rộng rãi: các kết quả khẳng định *khả năng thích ứng nghề nghiệp* là nguồn lực tâm lý-xã hội quan trọng, được đo lường ổn định qua mô hình bốn chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin. Mô hình có giá trị dự báo nhiều kết quả tích cực đối với cá nhân và tổ chức. Các nghiên cứu đã góp phần củng cố độ tin cậy của thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp và chứng minh tính phổ quát phù hợp với nhiều nền văn hóa và lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu chỉ dừng lại trong nhóm khách thể là thanh thiếu niên, học sinh, sinh viên và người lao động thuộc các ngành nghề dân sự mà chưa dành nhiều sự quan tâm đến nhóm khách thể với nghề nghiệp đặc thù

như lực lượng vũ trang, đặc biệt là lực lượng Công an. Bên cạnh đó, mô hình bốn chiều cạnh phản ánh nguồn lực của cá nhân mà chưa phản ánh được chiều cạnh tập thể, đặc biệt đối với những nền văn hóa và những nghề nghiệp đề cao tính hỗ trợ, phối hợp trong quá trình công tác. Trong khi đó, các nghiên cứu của McMahon và cộng sự (2012) cho thấy “sự hợp tác” là một chiều cạnh nổi lên trong khả năng thích ứng nghề nghiệp và mở rộng mô hình bốn chiều cạnh thành mô hình năm chiều cạnh. Điều này tạo ra những khoảng trống trong nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh các nghề mang tính đặc thù cao, thường xuyên đối mặt với các tình huống rủi ro và yêu cầu có sự phối hợp, hiệp đồng trong quá trình thực hiện công tác như lực lượng vũ trang nói chung và lực lượng CA nói riêng. Những khoảng trống này chính là những lý do mà chúng tôi muốn thực hiện nghiên cứu của mình để có thể bổ sung cả về lý luận và thực tiễn.

1.1.2. Nghiên cứu khách thể thuộc lực lượng Công an nói chung và công an xã nói riêng

a. Khách thể là lực lượng Công an nói chung

Bên cạnh hướng nghiên cứu KNTUNN đối với các khách thể là sinh viên, thanh thiếu niên và người lao động, các nhà nghiên cứu cũng đã bắt đầu quan tâm đến khách thể là lực lượng Công an nói chung. Mặc dù các nghiên cứu đối với khách thể này chưa thực sự phong phú, đa dạng như các khách thể khác nhưng bước đầu các nghiên cứu cũng đã cho thấy những kết quả mang tính đặc trưng của đối tượng này.

Nghiên cứu của Gong và cộng sự (2020) sử dụng thang đo KNTUNN theo mô hình 4 chiều cạnh (quan tâm, kiểm soát, tìm hiểu khám phá, tự tin) và cho thấy các chiều cạnh này liên hệ chặt chẽ với cảm nhận an toàn tâm lý của 295 sĩ quan cảnh sát. Đáng chú ý, kết quả không chỉ khẳng định giá trị của các chiều cạnh thích ứng ở cấp độ cá nhân, mà còn cho thấy tác động của bối cảnh tổ chức như: sự hỗ trợ từ cấp trên, mối quan hệ giữa các thành viên trong việc nâng cao vai trò KNTUNN và cảm nhận an toàn tâm lý. Kết quả này cho thấy, khi nghiên cứu KNTUNN của lực lượng cảnh sát không nên chỉ tập trung vào những đặc điểm của cá nhân mà cần đặt trong mối quan hệ với các yếu tố khác để tạo thành bức tranh tổng thể về khả năng thích ứng

ngành nghiệp (Gong và cộng sự, 2020). Cũng trên cơ sở vận dụng thang đo KNTUNN, nghiên cứu của Sutrisno và cộng sự (2025) nhằm tìm hiểu vai trò trung gian của KNTUNN đối với sự cam kết với tổ chức trên 417 học viên cảnh sát mới nhập học. Kết quả nghiên cứu cho thấy, KNTUNN có khả năng dự báo mạnh mẽ đối với sự cam kết với tổ chức và đồng thời đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nguồn lực tâm lý và cam kết với tổ chức. Những kết quả này cho thấy, KNTUNN là yếu tố then chốt thúc đẩy sự cam kết với tổ chức của học viên cảnh sát mới nhập học, đồng thời đề xuất các chiến lược quản lý nguồn nhân lực trong lực lượng cảnh sát nên tập trung vào việc phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp bên cạnh việc nâng cao vốn tâm lý.

Bên cạnh hướng tiếp cận KNTUNN theo 4 chiều cạnh, một số nghiên cứu lại đi theo hướng nhận diện biểu hiện thích ứng thông qua cấu trúc tâm lý - hành vi trong bối cảnh nghề nghiệp. Oleszkiewicz và cộng sự (2022) tiếp cận thích ứng trong bối cảnh hoạt động bí mật của cảnh sát đặc nhiệm theo ba mặt nhận thức - cảm xúc - hành vi. Kết quả nghiên cứu cho thấy: Khả năng thích ứng về mặt nhận thức và hành vi có mối tương quan nhỏ đến trung bình với việc thực hiện thành công các nhiệm vụ. Nghiên cứu này cũng cho thấy sự tự đánh giá về khả năng thích ứng có tác động tích cực đến các nhân viên cảnh sát nhằm thực hiện có hiệu quả các mục tiêu trong hoàn cảnh mới lạ và tình huống mang tính bất ổn. Ngược lại, khả năng thích ứng về mặt cảm xúc không có sự tương quan đối với khả năng thành công trong nhiệm vụ. Ngoài ra, đối với một số trường hợp, sự tự đánh giá về khả năng thích ứng của các nhân viên cảnh sát thường có những cảm nhận tiêu cực nhiều hơn (Oleszkiewicz và cộng sự, 2022). Cũng có cách tiếp cận tương tự, tác giả Bennell và cộng sự (2022) nghiên cứu về các kỹ năng và năng lực cốt lõi cần thiết cho sĩ quan cảnh sát trong bối cảnh tiếp xúc với người dân. Kết quả cho thấy, khả năng ra quyết định nhanh, điều tiết cảm xúc, giao tiếp hiệu quả và linh hoạt trong hành vi được coi là những biểu hiện quan trọng của khả năng thích ứng khi đặt vào bối cảnh thường xuyên tiếp xúc với người dân. Nghiên cứu này cho sự gắn kết giữa thích ứng nghề nghiệp và năng lực ứng xử trong những tình huống nghề nghiệp phức tạp, nhạy cảm, dễ dẫn tới xung đột (Bennell và cộng sự, 2002).

Một khía cạnh nghiên cứu khác, các công trình không nghiên cứu trực tiếp KNTUNN mà nghiên cứu về stress và hiện tượng kiệt sức nghề nghiệp để gián tiếp khẳng định vai trò của KNTUNN trong bối cảnh môi trường làm việc chịu áp lực cao, nguy hiểm như môi trường của lực lượng cảnh sát. Tiêu biểu cho hướng tiếp cận này là nghiên cứu của Queirós và cộng sự (2020). Nghiên cứu đã chỉ ra những vấn đề của lực lượng cảnh sát thường gặp trong quá trình hoạt động như stress, kiệt sức và những ứng phó mang tính tạm thời. Kết quả nghiên cứu cho thấy những cảnh sát có khả năng thích ứng tốt thường ít bị kiệt sức hơn và duy trì sức khỏe tinh thần tốt hơn. Đồng quan điểm này, Violanti (2017) nhấn mạnh rằng thích ứng đóng vai trò như một “lá chắn” trung gian, giúp cảnh sát giảm thiểu tác động tiêu cực của stress lên cả tâm lý và thể chất. Điều này một lần nữa khẳng định bản chất của khả năng thích ứng nghề nghiệp không chỉ giúp cá nhân duy trì định hướng nghề nghiệp, mà còn gắn liền với sự bền bỉ và khả năng duy trì hiệu quả trong môi trường áp lực kéo dài (Violanti, 2017).

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về KNTUNN của lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng chưa thực sự phong phú, đa dạng. Các nghiên cứu chủ yếu tập trung tìm hiểu thích ứng với hoạt động nghề nghiệp trong bối cảnh cụ thể của lực lượng Công an nhân dân. Ngoài ra, các nghiên cứu tiếp cận thích ứng qua cấu trúc ba mặt của đời sống tâm lý gồm: nhận thức - cảm xúc - hành vi.

Trước hết, tác giả Trần Thu Hương (2016) khi nghiên cứu về giảng viên trẻ tại các Học viện, trường đại học Công an nhân dân đã phân tích khả năng thích ứng với hoạt động dạy học qua ba khía cạnh: nhận thức, cảm xúc và hành động. Kết quả cho thấy mức độ thích ứng chung đạt mức khá, trong đó thích ứng về hành động đạt mức cao nhất, đồng thời nhấn mạnh vai trò quyết định của các mối quan hệ trong nhà trường, đặc biệt là sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo chỉ huy trong việc củng cố khả năng thích ứng. Kết quả này không chỉ phản ánh tầm quan trọng của yếu tố cá nhân, mà còn chỉ ra vai trò của sự hỗ trợ xã hội và tinh thần đồng đội như một nguồn lực then chốt thúc đẩy quá trình thích ứng trong môi trường đặc thù của Công an nhân dân. Ở một lĩnh vực khác, Nguyễn Đức Quỳnh (2020) tập trung vào khả năng thích ứng của lực lượng Cảnh sát phòng cháy chữa cháy và cứu nạn cứu hộ trong việc xử

lý tình huống khẩn cấp. Nghiên cứu tiếp cận ba mặt: nhận thức, thái độ và hành động, cho thấy thái độ sẵn sàng và hành động chủ động được đánh giá cao nhất. Bên cạnh đó, tác giả còn chỉ ra hai nhóm yếu tố ảnh hưởng quan trọng: khách quan (môi trường, trang thiết bị, sự chỉ huy) và chủ quan (khả năng kiểm soát cảm xúc, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn). Phát hiện này cho thấy thích ứng nghề nghiệp trong lực lượng Công an nhân dân không chỉ là năng lực cá nhân mà còn gắn chặt với điều kiện tổ chức trang bị và cách thức lãnh đạo, chỉ huy.

b. Khách thể là lực lượng Công an xã

Hiện nay chưa có công trình nghiên cứu cụ thể về KNTUNN của lực lượng CAX. Các công trình nghiên cứu trước đây về CAX chủ yếu tiếp cận theo góc độ tìm hiểu những khó khăn trong quá trình hoạt động, nguyên nhân và các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của CAX tại địa bàn cơ sở. Cụ thể:

Nghiên cứu của tác giả Vũ Xuân Trường (2003) nhấn mạnh vai trò của lực lượng CSND tại cơ sở trong công tác phòng ngừa tội phạm. Tác giả cho rằng phần lớn các vụ việc mất an ninh, trật tự đều bắt nguồn từ cơ sở, do đó khả năng nắm chắc địa bàn, kịp thời phát hiện và xử lý các mâu thuẫn xã hội chính là một trong những biểu hiện then chốt của thích ứng nghề nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những hạn chế đáng kể như lực lượng mỏng, trình độ nghiệp vụ chưa đồng đều, cơ sở vật chất thiếu thốn, chế độ đãi ngộ chưa tương xứng... những yếu tố này đều làm suy giảm khả năng thích ứng của lực lượng tại cơ sở. Ở hướng tiếp cận khác, tác giả Chu Thế Long (2006) khi nghiên cứu công tác quản lý, giáo dục đối tượng tại địa bàn cơ sở đã khẳng định rằng để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ cảm hóa, quản lý các đối tượng có nguy cơ phạm tội, Công an cơ sở phải thường xuyên rèn luyện bản lĩnh, trình độ và kỹ năng phối hợp với các đoàn thể, tổ chức xã hội. Nghiên cứu này nhấn mạnh rõ vai trò của mối quan hệ phối hợp liên ngành và cộng đồng như một điều kiện quan trọng giúp lực lượng tại cơ sở thích ứng với áp lực nhiệm vụ phức tạp.

Ở giai đoạn gần đây, sau khi lực lượng CAX được chính quy hóa, các nghiên cứu đã tập trung nhiều hơn vào vai trò, hiệu quả công tác và những khó khăn trong thực tiễn công tác. Tác giả Nguyễn Ngọc Tuấn (2022) khi nghiên cứu công tác vận

động quần chúng ở Hải Dương đã cho thấy CAX chính quy có những đóng góp tích cực trong bảo đảm an ninh, trật tự, song vẫn đối diện với nhiều khó khăn như thiếu nhân lực, trình độ nghiệp vụ chưa đồng đều, cơ sở vật chất và chế độ chính sách chưa đáp ứng. Kết quả này gợi mở rằng KNTU'NN của CAX phụ thuộc không chỉ vào kỹ năng vận động quần chúng, mà còn chịu ràng buộc lớn từ điều kiện tổ chức và chính sách hỗ trợ. Bên cạnh đó, tác giả Trần Văn Tư (2022) khi khảo sát hoạt động giải quyết các vụ, việc an ninh, trật tự tại Hà Nội đã khẳng định hiệu quả phát hiện và xử lý kịp thời của CAX. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy tình trạng một số CAX trẻ tuổi thiếu kinh nghiệm, nhu cầu học tập bồi dưỡng còn cao, hoặc việc kiêm nhiệm quản lý nhiều địa bàn đã ảnh hưởng đến hiệu quả công tác của bản thân CAX. Nghiên cứu này khẳng định bản lĩnh chính trị, sự rèn luyện cá nhân và cơ chế đào tạo, bồi dưỡng chính là những yếu tố quyết định đến hiệu quả công tác trong giải quyết vụ, việc liên quan đến an ninh, trật tự của CAX (Trần Văn Tư, 2022).

Bàn luận:

Nhìn chung, các nghiên cứu về KNTU'NN trên nhóm khách thể khác đã đạt được những kết quả quan trọng trên cả phương diện lý luận và phương pháp. Các công trình này đã xây dựng được khung khái niệm về KNTU'NN như một cấu trúc tâm lý - xã hội gồm các chiều cạnh khác nhau; đồng thời đã chuẩn hóa và kiểm định rộng rãi thang đo Khả năng thích ứng nghề nghiệp dựa trên mô hình bốn chiều cạnh của lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu gần đây đã bước đầu mở rộng mô hình theo hướng bổ sung chiều cạnh “hợp tác”, qua đó phản ánh đầy đủ hơn vai trò của các nguồn lực xã hội và tính tương tác trong quá trình thích ứng nghề nghiệp, đặc biệt trong các nền văn hóa và môi trường nghề nghiệp đề cao tính tập thể, sự phối hợp.

Tuy nhiên, tổng quan cũng cho thấy các nghiên cứu hiện có chủ yếu được triển khai trên các nhóm khách thể thuộc các lĩnh vực, nghề nghiệp dân sự, trong những môi trường làm việc tương đối ổn định, ít rủi ro và ít chịu áp lực. Trong khi đó, các nghề nghiệp như lực lượng vũ trang nói chung và CAX nói riêng có tính đặc thù như: kỷ luật chặt chẽ, yêu cầu khả năng phối hợp, hiệp đồng cao và thường xuyên đối diện với các

tình huống phức tạp, rủi ro lại chưa được quan tâm đúng mực. Cụ thể, hiện nay chưa có nghiên cứu nào sử dụng một cách hệ thống lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” và thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp để nghiên cứu KNTUNN của lực lượng CAX; chưa xây dựng được khung lý thuyết và công cụ đo lường phù hợp với đặc thù nghề nghiệp mang tính tập thể, kỷ luật và yêu cầu phối hợp cao của lực lượng này tại địa bàn cơ sở; đồng thời cũng thiếu các nghiên cứu nhằm tìm hiểu mức độ và các biểu hiện, chiều cạnh của KNTUNN trong môi trường nghề nghiệp của CAX.

Những khoảng trống này cho thấy sự cần thiết phải có các nghiên cứu chuyên sâu, kế thừa khung lý thuyết và công cụ đo lường đã được kiểm chứng trong nghiên cứu quốc tế tại bối cảnh nghề nghiệp đặc thù của CAX Việt Nam, nhằm bổ sung cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

1.2. Nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp

1.2.1. Nghiên cứu các khách thể thuộc lĩnh vực nghề nghiệp dân sự

Song song với việc xây dựng và kiểm định lý thuyết và thang đo KNTUNN, các nghiên cứu cũng đi làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN trên những nhóm khách thể có những đặc điểm và môi trường nghề nghiệp khác nhau. Những yếu tố này có thể được khái quát thành ba nhóm lớn: (1) yếu tố cá nhân, (2) yếu tố hỗ trợ xã hội, và (3) yếu tố điều kiện công tác. Mỗi nhóm yếu tố không tồn tại riêng lẻ, mà có sự tương tác, bổ trợ hoặc thậm chí hạn chế lẫn nhau, từ đó tạo nên sự khác biệt về mức độ thích ứng nghề nghiệp ở từng cá nhân, từng bối cảnh nghề nghiệp.

a. Nhóm yếu tố cá nhân

Trong các nghiên cứu về KNTUNN, nhóm yếu tố cá nhân bao gồm: đặc điểm nhân khẩu học (độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác và kinh nghiệm nghề nghiệp) và đặc điểm tính cách. Đặc điểm nhân khẩu học thường được xem là nhóm yếu tố nền tảng, có ảnh hưởng đến sự khác biệt trong mức độ thích ứng của cá nhân (Creed và cộng sự, 2009). Trong khi đó, đặc điểm tính cách có vai trò như động lực bên trong và có khả năng dự báo KNTUNN (Savickas & Porfeli, 2012). Nghiên cứu của Hirschi (2009, 2010) phát hiện rằng nam giới và người lớn tuổi hơn trong nhóm thanh niên Thụy Sĩ có mức độ khả năng thích ứng cao hơn ở chiều cạnh sự

kiểm soát và sự tự tin. Điều này có thể được lý giải bởi sự gia tăng kinh nghiệm sống và nghề nghiệp giúp nhóm này kiểm soát tốt hơn các tình huống, cũng như củng cố niềm tin vào khả năng thực hiện nhiệm vụ (Hirschi, 2009; 2010). Trong khi đó, nghiên cứu của Zacher (2014) chứng minh rằng, tuổi tác lại có ảnh hưởng tiêu cực đến chiều cạnh sự quan tâm phản ánh xu hướng giảm sự quan tâm và định hướng tương lai nghề nghiệp ở những người lớn tuổi.

Ở Việt Nam, các kết quả nghiên cứu tuy không tiếp cận theo khung lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” nhưng cũng phản ánh rõ vai trò của đặc điểm nhân khẩu học đến KNTUNN. Kết quả nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thanh Nga (2015) trên nhóm khách thể là giáo viên tiểu học mới vào nghề cho thấy, những giáo viên có trình độ học vấn cao và lớn tuổi hơn có khả năng thích ứng cao hơn những nhóm khác. Bên cạnh đó, tác giả Nguyễn Văn Viên (2016) cho thấy, nhóm thanh niên xung phong có thâm niên làm việc lâu năm cũng có xu hướng thích ứng cao hơn. Trong các nghiên cứu về KNTUNN sử dụng khung lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”, tác giả Lưu Thị Bình Ngọc và cộng sự (2021), Nguyễn Thị Anh Thư và cộng sự (2023), Trần Quang Tiến và cộng sự (2020) cho thấy, những cá nhân lớn tuổi hơn, có trình độ học vấn cao hoặc kết quả học tập xuất sắc có xu hướng thích ứng cao hơn những nhóm còn lại. Tác giả Nguyễn Thị Anh Thư và cộng sự (2023) cũng cho thấy, nam giới có độ tuổi từ 19 đến 23 có số điểm cao hơn ở chiều cạnh sự quan tâm và tự tin hơn so với nhóm 15 đến 18 tuổi.

Các nghiên cứu đặc điểm tính cách dựa trên mô hình Big Five cho thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa từng đặc điểm tính cách với từng chiều cạnh của KNTUNN. Savickas & Porfeli (2012) cho rằng, tính tận tâm dự báo tích cực cho chiều cạnh sự kiểm soát và sự tự tin, vì những người tận tâm có xu hướng lập kế hoạch, kiên trì và đáng tin cậy. Tính hướng ngoại có liên quan chặt chẽ đến khả năng khám phá và sự hợp tác, do người hướng ngoại thường cởi mở, chủ động tìm kiếm cơ hội và thiết lập quan hệ xã hội. Tính cởi mở có tác động đến quan tâm và khám phá, vì những người này dễ dàng thích ứng với ý tưởng mới, linh hoạt trước sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp. Tính dễ mến củng cố chiều cạnh hợp tác, tạo điều kiện duy trì mối quan

hệ tích cực trong môi trường tập thể. Ngược lại, tính nhiều tâm ảnh hưởng tiêu cực đến hầu hết các chiều cạnh, đặc biệt là sự tự tin và sự kiểm soát, do cá nhân dễ lo âu, mất bình tĩnh khi đối diện thử thách. Các nghiên cứu của Creed và cộng sự (2009) và Porfeli & Savickas (2012) đều nhấn mạnh rằng đặc điểm tính cách, đặc biệt là tính tận tâm và tính hướng ngoại, có giá trị dự báo cao đối với mức độ KNTU'NN.

Trong khi đó, tại Việt Nam các nghiên cứu về ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến khả năng thích ứng nghề nghiệp nhìn chung còn hạn chế. Tác giả Nguyễn Thị Kim Chi và cộng sự (2018) là một trong những tác giả tiêu biểu nghiên cứu về ảnh hưởng của tính cách chủ động đến KNTU'NN của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp viễn thông tại Việt Nam. Kết quả cho thấy, tính cách chủ động có khả năng dự báo tích cực đến sự thành công nghề nghiệp của cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp viễn thông. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất mỗi cán bộ quản lý cần chủ động, tích cực trong mọi nhiệm vụ nhằm tích lũy nhiều kinh nghiệm để thích ứng tốt với điều kiện, hoàn cảnh công tác của bản thân (Nguyễn Thị Kim Chi và cộng sự, 2018).

Có thể thấy, nhóm yếu tố cá nhân bao gồm: đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm tính cách có ảnh hưởng đến KNTU'NN. Trong đó, các nghiên cứu thường dựa vào đặc điểm nhân khẩu học để so sánh mức độ KNTU'NN giữa các nhóm khách thể. Trong khi đó, đặc điểm tính cách được xem xét như yếu tố quan trọng, có khả năng dự báo mạnh mẽ đến KNTU'NN. Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa xem xét một cách có hệ thống ảnh hưởng của cả hai đặc điểm này trong đánh giá tổng thể về KNTU'NN cũng như từng chiều cạnh của nó. Đây là một khoảng trống khoa học mà đề tài mong muốn hướng tới để tìm hiểu và bổ sung kết quả nhằm lấp đầy khoảng trống đó.

b. Nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội

Bên cạnh sự ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân, các nghiên cứu cũng chú trọng tìm hiểu sự ảnh hưởng của nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp. Trong đó, sự hỗ trợ xã hội là một trong những yếu tố được nghiên cứu phổ biến và được nhiều nghiên cứu xác định là yếu tố thúc đẩy khả năng thích ứng nghề nghiệp (Creed và cộng sự, 2009).

Tiêu biểu là một phân tích gộp của Stead và cộng sự (2025) trên 73 nghiên cứu với hơn 48.000 người tham gia cho thấy hỗ trợ xã hội có tương quan đáng kể với cả bốn chiều của thang đo KNTUNN. Trong đó tác động mạnh nhất đối với sự tự tin và sự kiểm soát, đồng thời cũng có ảnh hưởng tích cực đến sự quan tâm và sự tìm hiểu khám phá. Kết quả này củng cố quan điểm rằng sự hỗ trợ xã hội không chỉ giúp giảm áp lực mà còn đóng vai trò như một “đòn bẩy” thúc đẩy sự phát triển KNTUNN của cá nhân. Bên cạnh sự ảnh hưởng trực tiếp, các nghiên cứu còn chỉ ra những cơ chế trung gian điều tiết giúp lý giải cách thức và điều kiện để hỗ trợ xã hội phát huy hiệu quả. Wang và cộng sự (2015) chứng minh rằng hỗ trợ xã hội giúp nâng cao lòng tự trọng nghề nghiệp từ đó cải thiện KNTUNN, nhưng hiệu ứng này có thể bị điều tiết bởi xu hướng so sánh xã hội quá cao. Hou và cộng sự (2019) cho thấy sự hiệu quả trong ra quyết định nghề nghiệp đóng vai trò là biến trung gian quan trọng: hỗ trợ xã hội giúp nâng cao niềm tin vào khả năng ra quyết định, và qua đó nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp theo thời gian. Trong khi đó, Li và cộng sự (2023) chỉ ra rằng, sự hỗ trợ xã hội có thể tác động gián tiếp đến KNTUNN thông qua việc giảm rào cản nghề nghiệp được nhận thức và nâng cao sự trưởng thành nghề nghiệp. Những cơ chế này cho thấy ảnh hưởng của hỗ trợ xã hội không dừng ở tác động bề mặt, mà còn đi sâu vào việc hình thành các nguồn lực tâm lý then chốt. Ngoài ra, tác động của hỗ trợ xã hội còn khác biệt theo bối cảnh và nhóm đối tượng. Đặc biệt trong bối cảnh nghề nghiệp ở châu Á, nơi văn hóa đề cao tính tập thể và quan hệ xã hội, ảnh hưởng của hỗ trợ xã hội đến KNTUNN thường mạnh mẽ hơn so với các quốc gia phương Tây (Stead và cộng sự, 2025). Ở nhóm học sinh, sinh viên, sự hỗ trợ từ gia đình có vai trò nổi bật trong việc hình thành định hướng nghề nghiệp (Hirschi, 2010), trong khi ở nhóm lao động, hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo chỉ huy lại giữ vị trí quyết định, vì nó gắn liền với hiệu quả công việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp (Lee và cộng sự, 2021). Một số nghiên cứu còn phát hiện tính “hai mặt” của yếu tố hỗ trợ xã hội: trong môi trường thiếu sự nâng đỡ, cá nhân có KNTUNN cao có thể dễ dàng tìm kiếm cơ hội ở nơi khác, từ đó làm giảm mong muốn gắn kết với tổ chức (Lee và cộng sự, 2021).

Các nghiên cứu tại Việt Nam cũng cho thấy sự hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng tích cực đến KNTU'NN, cụ thể: Nghiên cứu của Lưu Thị Bích Ngọc và cộng sự (2022) trên sinh viên ngành Quản trị kinh doanh tại Việt Nam cho thấy sự hỗ trợ xã hội là một trong những yếu tố dự báo có ý nghĩa đối với KNTU'NN, được đo lường bằng thang KNTU'NN. Các kết quả định lượng cho thấy, sinh viên nhận được nhiều hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và nhà trường thường có mức độ quan tâm và khám phá cao hơn, qua đó gia tăng sự chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp và khả năng tìm kiếm, thử nghiệm các cơ hội mới. Đây là bằng chứng khẳng định rằng ngay cả trong giai đoạn đầu của hành trình nghề nghiệp, hỗ trợ xã hội đã là một yếu tố hỗ trợ quan trọng đối với sinh viên (Lưu Thị Bích Ngọc và cộng sự, 2022). Một hướng tiếp cận khác, nghiên cứu của Nguyễn Thị Liên & cộng sự (2025) về giáo viên tại Việt Nam trong quá trình triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018 cho thấy, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo có mối liên hệ tích cực với KNTU'NN. Tuy nhiên, mối quan hệ này không mang tính trực tiếp mà được trung gian hóa thông qua các yếu tố tâm lý như sự tự tin và năng lực đổi mới. Điều này cho thấy rằng trong môi trường giáo dục, sự hỗ trợ xã hội tạo nên nền tảng tâm lý an toàn, khuyến khích giáo viên sẵn sàng đối diện với sự thay đổi và phát triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh cải cách giáo dục (Liên và cộng sự, 2025).

Nhìn chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước đều cho thấy yếu tố sự hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp nói chung và các chiều cạnh nói riêng. Trong đó sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè là những yếu tố có ảnh hưởng và khả năng dự báo mạnh mẽ đến KNTU'NN. Bên cạnh đó, sự hỗ trợ từ lãnh đạo, đồng nghiệp cũng có khả năng dự báo mạnh mẽ đến KNTU'NN, đặc biệt trong bối cảnh nghề nghiệp tại Việt Nam. Điều này cũng gợi mở hướng tiếp cận đối với nghiên cứu ảnh hưởng từ lãnh đạo và đồng nghiệp đến KNTU'NN của CAX tại địa bàn cơ sở.

c. Nhóm yếu tố điều kiện công tác

Nhóm yếu tố điều kiện công tác được xem như bối cảnh môi trường quan trọng ảnh hưởng đến KNTU'NN của người lao động (Johnston, 2016). Điều kiện công tác được các nhà khoa học nghiên cứu thường bao gồm: chế độ lương thưởng, cơ sở vật

chất, phương tiện công cụ hỗ trợ, môi trường làm việc. Những yếu tố này không chỉ giúp người lao động có đủ điều kiện để thực hiện công việc hàng ngày mà còn giúp họ quan tâm đến nghề nghiệp tốt hơn (Johnston, 2016).

Kết quả nghiên cứu của Maggiori và cộng sự (2013) cho thấy rằng bên cạnh KNTUNN, các điều kiện làm việc cũng có ảnh hưởng đến duy trì hiệu quả công tác. Những cá nhân làm việc trong môi trường có nguồn lực hỗ trợ và cơ sở vật chất đầy đủ thường có khả năng duy trì trạng thái cân bằng, gắn bó và hạnh phúc nghề nghiệp cao hơn. Tiếp đó, nghiên cứu của Haenggli và cộng sự (2020) khẳng định, điều kiện công tác có thể đóng vai trò như yếu tố hỗ trợ mối quan hệ giữa KNTUNN và thành công nghề nghiệp: trong điều kiện làm việc được đảm bảo cả về vật chất và tinh thần, tác động tích cực của KNTUNN đối với thành công nghề nghiệp trở nên rõ rệt và bền vững hơn. Tương tự, nghiên cứu của Chen và cộng sự (2020) cũng chỉ ra rằng các nguồn lực công việc như: chế độ đãi ngộ, phương tiện, cơ sở vật chất là những nguồn lực thiết yếu giúp cá nhân chuyển hóa khả năng thích ứng thành hành động cụ thể trong công việc, đặc biệt khi môi trường nghề nghiệp có những biến động nhanh chóng.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Như Hồng (2016) cho thấy, điều kiện cơ sở vật chất và phương tiện thực tập sư phạm có ảnh hưởng tích cực đến KNTUNN của sinh viên thực tập sư phạm. Trong khi đó, tác giả Nguyễn Văn Viên (2016) khẳng định, chế độ lương thưởng và các công cụ hỗ trợ ảnh hưởng trực tiếp đến hứng thú và hiệu quả của nhóm thanh niên xung phong trong hoạt động giữ gìn trật tự giao thông. Ngoài ra, nghiên cứu của tác giả Trần Quang Tiến và cộng sự (2020) cho thấy địa điểm làm việc gần gia đình giúp những lao động nữ có KNTUNN cao hơn.

Từ tổng quan các nghiên cứu trên có thể thấy, điều kiện công tác là yếu tố nền tảng có ảnh hưởng đến KNTUNN. Những yếu tố điều kiện vật chất như lương, thưởng, phương tiện công cụ, có xu hướng ảnh hưởng đến các chiều cạnh sự tự tin và sự kiểm soát; trong khi những điều kiện về môi trường làm việc có thể ảnh hưởng đến các chiều cạnh sự quan tâm và sự khám phá. Ngược lại, khi điều kiện công tác bị

hạn chế sẽ gây ảnh hưởng tiêu cực đến KNTUNN, khiến cá nhân dễ bị rơi vào trạng thái căng thẳng, kiệt sức hoặc mất động lực làm việc. Trong bối cảnh CAX, chúng tôi cho rằng yếu tố điều kiện công tác cũng có ảnh hưởng quan trọng đến KNTUNN. Thực tế cho thấy, trong các báo cáo tổng kết đều cho thấy nâng cao điều kiện công tác như: lương, thưởng, cơ sở vật chất, công cụ phương tiện hỗ trợ là một trong những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác của CAX (Bộ Công an, 2022, 2023, 2024,2025). Tuy nhiên, hiện nay chưa có nghiên cứu nào tìm hiểu cụ thể về mức độ ảnh hưởng của yếu tố điều kiện công tác đến KNTUNN hoặc hiệu quả công tác của CAX. Đây cũng là một trong những khoảng trống khoa học cần được bổ sung nghiên cứu trong đề tài.

Tóm lại, tổng quan nghiên cứu cho thấy, KNTUNN chịu sự chi phối của nhiều nhóm yếu tố khác nhau như, nhóm yếu tố cá nhân (nhân khẩu học, đặc điểm tính cách), nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội (hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, lãnh đạo chỉ huy, cộng đồng) và nhóm yếu tố điều kiện công tác (chế độ lương thưởng, cơ sở vật chất, phương tiện, môi trường làm việc). Các yếu tố này có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến các chiều cạnh của KNTUNN, trong đó nổi bật nhất là sự tự tin, sự kiểm soát. Các nghiên cứu quốc tế đã xây dựng được những luận chứng phong phú, chỉ ra ảnh hưởng của các yếu tố dưới nhiều góc độ khác nhau. Trong khi đó tại Việt Nam, các công trình nghiên cứu mới dừng lại ở những nhóm đối tượng hẹp như sinh viên, giáo viên, giảng viên đại học hoặc những người lao động phổ thông. Nhìn chung, kết quả tổng hợp khẳng định tính đa chiều và mối quan hệ trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp của các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN, đồng thời gợi mở khoảng trống nghiên cứu cần thiết: chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện sự tác động của các nhóm yếu tố này đến KNTUNN của CAX trong bối cảnh hiện nay. Đây chính là hướng tiếp cận mà luận án cần triển khai nhằm bổ sung cả về lý luận và thực tiễn.

1.2.2. Nghiên cứu khách thể thuộc lực lượng Công an nhân dân nói chung và công an xã nói riêng

Trong bối cảnh lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng, các nhà khoa học cũng đã quan tâm nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN. Mặc dù có các cách tiếp cận khác nhau nhưng các tác giả đều cho thấy, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN và hiệu quả công tác của lực lượng Công an nhân dân và CAX. Cụ thể:

a. Nhóm yếu tố cá nhân

Nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã khẳng định rằng các đặc điểm thuộc về cá nhân, bao gồm đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm tính cách có ảnh hưởng đáng kể đến KNTUNN. Ở phương diện nhân khẩu học, các yếu tố như độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác hay đặc thù địa bàn công tác được chỉ ra là những biến có khả năng dự báo quan trọng. Denys và cộng sự (2017); Muhammad Sarki và cộng sự (2019) cho rằng các sĩ quan cảnh sát có thâm niên công tác và độ tuổi cao hơn thường có xu hướng thích ứng cao hơn trước sự thay đổi của tình huống hoặc môi trường nghề nghiệp. Oleszkiewicz và cộng sự (2022) cũng nhấn mạnh mối quan hệ tích cực giữa kinh nghiệm tích lũy và khả năng điều chỉnh hành vi công tác.

Tại Việt Nam, tác giả Trần Thu Hương (2016) nhận thấy giảng viên trẻ trong các Học viện, trường Đại học Công an nhân dân có trình độ học vấn cao và nhiều kinh nghiệm giảng dạy thường thích ứng cao hơn với yêu cầu giảng dạy. Tương tự, Nguyễn Đức Quỳnh (2019) chỉ ra rằng chiến sĩ phòng cháy chữa cháy và cứu nạn cứu hộ có kinh nghiệm chiến đấu và trình độ chuyên môn cao thể hiện năng lực thích ứng nhanh, chính xác trong các tình huống khẩn cấp. Điều này cho thấy đặc điểm nhân khẩu học, nhất là trình độ học vấn, thâm niên và kinh nghiệm có ý nghĩa quan trọng đối với KNTUNN của lực lượng Công an nhân dân nói chung.

Song song với đó, đặc điểm tính cách cũng là một yếu tố không thể bỏ qua. Các nghiên cứu quốc tế đã chứng minh tính hướng ngoại, tận tâm, dễ mến có mối quan hệ tích cực với KNTUNN của lực lượng cảnh sát. Nghiên cứu của Sarki và cộng sự (2020) khẳng định tính tận tâm và hướng ngoại dự báo khả năng thích ứng cao hơn trong các đơn vị cảnh sát, đặc biệt là trong công tác điều tra. Ở Trung Quốc, Gong và

cộng sự (2020) chỉ ra rằng những sĩ quan cảnh sát có tính tận tâm và dễ mến thường kiểm soát công việc và ra quyết định tốt hơn. Mặc dù ở Việt Nam chưa có nhiều công trình đi sâu phân tích mối quan hệ giữa đặc điểm tính cách và KNTUNN trong Công an nhân dân, một số tác giả như Trần Thu Hương (2016) hay Nguyễn Đức Quỳnh (2020) đã đề cập đến hạn chế này và coi đây là hướng nghiên cứu cần thiết cần phải thực hiện.

Trong bối cảnh công tác của CAX, hiện nay chưa có nghiên cứu nào đề cập trực tiếp đến sự ảnh hưởng của nhóm yếu tố cá nhân đến KNTUNN. Vì vậy, nghiên cứu một cách có hệ thống sự ảnh hưởng của nhóm yếu tố cá nhân đối với KNTUNN không chỉ có ý nghĩa bổ sung và hoàn thiện cơ sở lý luận, mà còn giúp đánh giá thực trạng KNTUNN, từ đó đề xuất những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp của CAX.

b. Nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội

Các nghiên cứu quốc tế chỉ ra rằng sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, lãnh đạo chỉ huy, bạn bè và gia đình có ảnh hưởng tích cực và mạnh mẽ đến KNTUNN (Gong và cộng sự, 2020; Sarki và cộng sự, 2020). Ở môi trường cảnh sát, sự hỗ trợ từ chỉ huy và sự phối hợp với đồng đội được coi là yếu tố then chốt, quyết định khả năng hoàn thành nhiệm vụ, đặc biệt trong các tình huống nguy hiểm hoặc áp lực cao (Oleszkiewicz và cộng sự, 2022).

Các nghiên cứu của Trần Thị Thu Hương (2016) cũng cho rằng sự hỗ trợ, tạo điều kiện của lãnh đạo, chỉ huy đơn vị là yếu tố then chốt để giúp các giảng viên trong các Học viện, trường Đại học Công an nhân dân cảm thấy tự tin trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, sự động viên của lãnh đạo, chỉ huy và sự phối hợp tốt với đồng đội không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả công tác mà còn có thể giúp các chiến sĩ đảm bảo an toàn trong những tình huống nguy hiểm (Nguyễn Đức Quỳnh, 2020). Các nghiên cứu về việc thực hiện các công tác theo chức năng nhiệm vụ của CAX cũng cho thấy, sự hỗ trợ từ lãnh đạo, chỉ huy và đồng đội giúp nâng cao hiệu quả công tác. Ngoài ra, vai trò hỗ trợ của người dân trong việc giúp đỡ, cung cấp thông tin và phối hợp trong công tác phòng ngừa, đấu tranh với các loại tội

phạm và giải quyết các mâu thuẫn tại cơ sở giúp nâng cao hoạt động giữ gìn an ninh, trật tự tại địa bàn (Chu Thế Long, 2006; Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022; Trần Văn Tư, 2022).

c. Nhóm yếu tố điều kiện công tác

Chế độ đãi ngộ được đánh giá là yếu tố quan trọng nhằm giúp các cán bộ chiến sĩ Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng yên tâm công tác tại đơn vị (Trần Thị Thu Hương, 2016; Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022; Trần Văn Tư, 2022). Chế độ đãi ngộ được hiểu bao gồm chế độ lương, thưởng và đặc thù công tác của lực lượng Công an nhân dân. Đối với môi trường công tác chịu áp lực cao, thường xuyên đối mặt với các tình huống nguy hiểm, việc đảm bảo chế độ lương thưởng không chỉ là trả lương theo quy định mà còn là sự động viên, khích lệ và ghi nhận những cống hiến của cán bộ, chiến sĩ trong công tác giữ gìn an ninh, trật tự tại địa bàn (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Bên cạnh chế độ đãi ngộ, việc đảm bảo cung cấp đầy đủ công cụ, phương tiện hỗ trợ phục vụ công tác cũng là yếu tố quan trọng giúp cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân tự tin ứng phó với những tình huống nguy hiểm (Nguyễn Đức Quỳnh, 2020). Việc cung cấp các trang thiết bị cần thiết như: máy tính, mô tô, súng, áo giáp, mũ bảo hiểm, gậy và các loại công cụ phương tiện khác giúp nâng cao hiệu quả trấn áp tội phạm trên địa bàn xã. Trong bối cảnh hiện nay, sau khi sáp nhập địa bàn xã, trụ sở của CAX nằm rải rác trên địa bàn các xã cũ gây khó khăn trong công tác di chuyển, bảo quản các thiết bị, công cụ phương tiện hỗ trợ. Chính vì vậy, việc cải thiện cơ sở vật chất phục vụ sinh hoạt và công tác của CAX đã được đề cập tại các cuộc họp tổng kết, báo cáo công tác hàng năm và đang được Bộ Công an phối hợp với Công an các đơn vị, địa phương xử lý và bổ sung trang cấp. Yếu tố cuối cùng thuộc yếu tố điều kiện công tác cũng được nhiều tác giả quan tâm khi nghiên cứu về CAX là yếu tố tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn. Đảm bảo an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở là một trong những mục đích chính khi điều động lực lượng CA chính quy về xã. Chính vì vậy, tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn ảnh hưởng trực tiếp đến áp lực công việc hàng ngày mà CAX gặp phải (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Những địa bàn có tình hình an ninh, trật tự ổn định, thường xuyên được duy trì thì áp lực công việc được giảm bớt

và CAX có nhiều thời gian nghỉ ngơi hơn. Ngược lại nếu tình hình an ninh, trật tự phức tạp, CAX cần thường xuyên tổ chức tuần tra, kiểm soát, xử lý các trường hợp vi phạm sẽ tạo ra sự mệt mỏi, thậm chí quá tải đối với CAX, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả công tác.

Bàn luận:

Tổng quan các công trình nghiên cứu cho thấy KNTUNN chịu sự tác động đồng thời từ nhiều nhóm yếu tố khác nhau, trong đó nổi bật là ba nhóm yếu tố chính gồm: yếu tố cá nhân, yếu tố hỗ trợ xã hội và yếu tố điều kiện công tác. Ở nhóm yếu tố cá nhân, các đặc điểm nhân khẩu học như độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác cùng với những đặc điểm tâm lý cá nhân, đặc biệt là đặc điểm tính cách, được xem là những yếu tố có khả năng dự báo mức độ sẵn sàng thích ứng và khả năng ứng phó với yêu cầu nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Đối với CAX, các yếu tố này càng có ý nghĩa bởi đặc thù công tác tại địa bàn cơ sở đòi hỏi CAX không chỉ có năng lực chuyên môn mà còn phải có khả năng linh hoạt trong xử lý tình huống, kiểm soát cảm xúc, duy trì sự ổn định tâm lý và thích ứng nhanh với những thay đổi thường xuyên của những tình huống nghề nghiệp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Khác với những nhóm nghề dân sự có phạm vi nhiệm vụ tương đối ổn định và mang tính phổ quát, CAX phải đảm nhiệm đồng thời nhiều lĩnh vực công tác khác nhau như quản lý hành chính về trật tự xã hội, phòng chống tội phạm, giải quyết vụ việc trên địa bàn, tham mưu cấp ủy chính quyền địa phương và xây dựng lực lượng (Phạm Song Hà, 2024). Bên cạnh đó, CAX là lực lượng trực tiếp, thường xuyên tiếp xúc với quần chúng nhân dân với sự đa dạng về độ tuổi, trình độ văn hóa, nhận thức pháp luật (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Điều này khiến CAX phải luôn đưa ra biện pháp ứng phó nhằm vừa đảm bảo sự hài hòa, vừa bảo đảm được tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn.

Ngoài ra, nhóm yếu tố điều kiện công tác như chế độ đãi ngộ; cơ sở vật chất; công cụ, phương tiện kỹ thuật được xem là nền tảng quan trọng bảo đảm cho quá trình thích ứng nghề nghiệp của cá nhân (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Đối với lực lượng CAX, yếu tố này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh yêu cầu công tác ngày

càng mở rộng, tính chất nhiệm vụ phức tạp hơn và áp lực ngày càng lớn. Thực tiễn cho thấy CAX thường xuyên phải làm việc trong điều kiện địa bàn rộng, khối lượng công việc lớn, thời gian làm việc kéo dài, trong khi ở nhiều địa phương điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ vẫn còn hạn chế (Bộ Công an, 2022). Đồng thời, quá trình chuyển đổi số, cải cách hành chính, triển khai cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và yêu cầu ứng dụng công nghệ trong công tác cũng đặt ra áp lực cần phải thích ứng để đảm bảo yêu cầu công tác của CAX. Nếu thiếu các điều kiện bảo đảm phù hợp, CAX dễ rơi vào trạng thái quá tải, căng thẳng và suy giảm động lực nghề nghiệp, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến KNTUNN cũng như hiệu quả thực hiện nhiệm vụ (Bộ Công an, 2025).

Tuy nhiên, phân tích tổng quan các công trình nghiên cứu cũng cho thấy còn tồn tại nhiều khoảng trống quan trọng trong hệ thống nghiên cứu về KNTUNN của CAX hiện nay. Thứ nhất, chưa có công trình nào khảo sát một cách toàn diện và hệ thống mối quan hệ giữa ba nhóm yếu tố gồm cá nhân, hỗ trợ xã hội và điều kiện công tác đối với KNTUNN của CAX trong bối cảnh hiện nay. Phần lớn các nghiên cứu trước đây chủ yếu được thực hiện trên nhóm khách thể dân sự hoặc các nhóm nghề nghiệp có môi trường lao động tương đối ổn định, do đó chưa phản ánh đầy đủ những yêu cầu thích ứng mang tính đặc thù của lực lượng CAX tại địa bàn cơ sở. Thứ hai, đa số các nghiên cứu hiện mới dừng lại ở việc xem xét tác động đơn lẻ của từng yếu tố mà chưa xây dựng được mô hình lý thuyết tổng hợp và công cụ đo lường phù hợp với đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của CAX. Thứ ba, trong bối cảnh tình hình an ninh trật tự ở cơ sở ngày càng phức tạp, yêu cầu công tác đối với CAX liên tục được nâng cao cùng với quá trình đổi mới tổ chức bộ máy, chuyển đổi số, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn mang tính cấp thiết về thực tiễn. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần làm rõ cơ chế tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN, đồng thời là cơ sở khoa học cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả công tác, duy trì sự gắn bó nghề nghiệp và bảo đảm sự phát triển bền vững của lực lượng CAX trong giai đoạn hiện nay.

1.3. Nghiên cứu về vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc.

Bên cạnh việc xây dựng khung lý thuyết và tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN, các nhà nghiên cứu cũng chú trọng làm rõ vai trò của KNTUNN đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân. Trong đó, một số khía cạnh đã được các nhà nghiên cứu đưa ra gồm: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc.

1.3.1. Nghiên cứu các khách thể thuộc lĩnh vực nghề nghiệp dân sự

Một số công trình nghiên cứu chỉ ra rằng KNTUNN là một trong những biến dự báo quan trọng đối với sự cam kết với tổ chức và sự gắn kết với công việc của người lao động. Phân tích tổng hợp của Rudolph và cộng sự (2017), dựa trên các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy, KNTUNN có mối tương quan thuận và có ý nghĩa thống kê với sự cam kết tổ chức, đặc biệt là cam kết cảm xúc. Những cá nhân có khả năng thích ứng cao thường thể hiện mức độ gắn bó, trung thành và sẵn sàng cống hiến cho tổ chức cao hơn, không chỉ vì các ràng buộc lợi ích mà còn vì sự phù hợp giữa mục tiêu nghề nghiệp cá nhân và giá trị của tổ chức (Rudolph và cộng sự, 2017). Ở góc độ sự gắn kết với công việc, các nghiên cứu của van Vianen và cộng sự (2012), Hirschi và cộng sự (2015) và Chen và cộng sự (2024) cho thấy, KNTUNN có mối liên hệ chặt chẽ với trạng thái hứng thú, nhiệt huyết và sự tập trung vào công việc của cá nhân. Những cá nhân có mức độ quan tâm cao đến tương lai nghề nghiệp, có khả năng kiểm soát hành vi và tự tin vào năng lực bản thân thường chủ động hơn trong thực hiện nhiệm vụ, kiên trì hơn khi đối diện với khó khăn và linh hoạt hơn trong việc điều chỉnh phương pháp làm việc. Qua đó, KNTUNN góp phần duy trì mức độ gắn kết bền vững, ngay cả trong bối cảnh tổ chức có nhiều thay đổi. Đối với mức độ hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, nhiều nghiên cứu khẳng định KNTUNN có giá trị dự báo độc lập và vượt trội so với một số biến nhân khẩu học và đặc điểm tính cách. Zacher (2014, 2015) cho thấy các chiều cạnh của KNTUNN có mối tương quan khá mạnh với hiệu quả công việc hàng ngày và thành công nghề nghiệp trong dài hạn của cá nhân. Những người có KNTUNN cao thường

biết cách tái cấu trúc nguồn lực, điều chỉnh chiến lược hành động và duy trì động lực làm việc, từ đó nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ trong điều kiện môi trường nghề nghiệp biến động. Kết quả này cũng phù hợp với lý thuyết “Bảo tồn nguồn lực” của Hobfoll (1989, 2002), theo đó KNTUNN giúp cá nhân bảo tồn, tái tạo và sử dụng hiệu quả các nguồn lực tâm lý - xã hội, hạn chế nguy cơ cạn kiệt nguồn lực trong quá trình làm việc.

Ngoài các khía cạnh về tổ chức, KNTUNN còn được chứng minh có tác động tích cực đối với cảm nhận hạnh phúc và sức khỏe tinh thần của cá nhân. Các nghiên cứu của Maggiori và cộng sự (2013) và Johnston (2016) cho thấy KNTUNN có mối liên hệ tích cực với sự hài lòng trong công việc, cảm nhận ý nghĩa nghề nghiệp và hạnh phúc chủ quan. Những cá nhân có khả năng thích ứng nghề nghiệp cao thường cảm thấy công việc phù hợp với giá trị sống, có khả năng kiểm soát các hoạt động nghề nghiệp và duy trì trạng thái tâm lý tích cực, ngay cả khi phải đối mặt với áp lực hoặc sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp. Tương tự, Hirschi (2009) cho rằng khả năng thích ứng nghề nghiệp đóng vai trò như một “cơ chế hỗ trợ” giúp cá nhân đáp ứng hiệu quả với sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp và duy trì sự chủ động trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

1.3.2. Nghiên cứu khách thể thuộc lực lượng Công an nhân dân nói chung và công an xã nói riêng

Đối với lực lượng Công an nhân dân, KNTUNN được xem là nguồn lực đặc biệt quan trọng do đặc thù nghề nghiệp thường xuyên đối diện với áp lực cao, tình huống bất ngờ, rủi ro và yêu cầu kỷ luật cao. Các nghiên cứu cho thấy, KNTUNN có thể giúp giảm stress, phòng ngừa kiệt sức nghề nghiệp và duy trì hiệu quả công tác của các sĩ quan cảnh sát. Violanti (2017) và Queirós và cộng sự (2020) cho rằng khả năng thích ứng nghề nghiệp đóng vai trò như một “lá chắn tâm lý”, giúp các sĩ quan cảnh sát điều chỉnh cảm xúc, duy trì sự kiểm soát hành vi và hạn chế tác động tiêu cực của stress nghề nghiệp kéo dài. Những sĩ quan có KNTUNN cao thường ít bị kiệt sức hơn, có khả năng phục hồi tốt hơn sau các sự kiện căng thẳng và duy trì hiệu quả thực hiện nhiệm vụ ổn định hơn (Violanti, 2017). Bên cạnh đó, một số nghiên cứu

cũng cho thấy mối liên hệ tích cực giữa KNTUNN với hiệu quả công tác và an toàn tâm lý của các sĩ quan cảnh sát. Kết quả nghiên cứu của Gong và cộng sự (2020) cho thấy, KNTUNN có mối quan hệ chặt chẽ với cảm nhận an toàn tâm lý của cảnh sát Trung Quốc, qua đó gián tiếp nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và sự gắn bó với tổ chức. Các nghiên cứu của Oleszkiewicz và cộng sự (2022); Bennell và cộng sự (2022) cũng cho thấy khả năng điều chỉnh hành vi, ra quyết định linh hoạt và phối hợp hiệu quả với đồng đội là những biểu hiện quan trọng của KNTUNN trong hoạt động thực thi pháp luật, đặc biệt trong các tình huống phức tạp, nhạy cảm và tiềm ẩn nguy cơ xung đột cao.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về lực lượng Công an nhân dân đã bước đầu đề cập đến vai trò của thích ứng nghề nghiệp thông qua các khía cạnh như khả năng xử lý tình huống, kiểm soát cảm xúc và duy trì hiệu quả công tác trong điều kiện áp lực cao (Trần Thu Hương, 2016; Nguyễn Đức Quỳnh, 2020). Tuy nhiên, các công trình này chủ yếu tiếp cận thích ứng nghề nghiệp theo cấu trúc nhận thức - cảm xúc - hành vi, hoặc thông qua phân tích stress và hiệu quả công tác mà chưa trực tiếp xem xét KNTUNN như một cấu trúc tâm lý - xã hội đa chiều theo lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”. Các nghiên cứu này đã bước đầu khẳng định KNTUNN có thể giúp nâng cao sự hứng thú và hiệu quả công tác của lực lượng Công an nhân dân. Tuy nhiên, hướng tiếp cận cho rằng thích ứng là quá trình thay đổi nhận thức - cảm xúc - hành vi của cá nhân nên các tác giả cũng chỉ ra hạn chế của nghiên cứu còn mang tính chủ quan và cần phải có những nghiên cứu thực nghiệm sau này để tiến hành đo lường các khía cạnh một cách hoàn thiện hơn (Trần Thu Hương, 2016; Nguyễn Đức Quỳnh, 2020).

Đối với lực lượng CAX, cho đến nay hầu như chưa có nghiên cứu nào kiểm định một cách hệ thống vai trò của KNTUNN đối với các khía cạnh về hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc. Trong bối cảnh lực lượng CAX được chính quy hóa, địa bàn quản lý mở rộng, nhiệm vụ ngày càng đa dạng và phức tạp, yêu cầu phối hợp với nhiều lực lượng và chủ thể xã hội khác nhau, KNTUNN không chỉ quyết định hiệu quả thực hiện nhiệm

vụ trước mắt mà còn ảnh hưởng lâu dài đến sự bền vững nghề nghiệp, sức khỏe tinh thần và động lực cống hiến của CAX tại địa bàn cơ sở.

Bàn luận:

Nhìn chung, các nghiên cứu trong và ngoài nước đã tương đối thống nhất khi khẳng định vai trò tích cực của KNTUNN đối với cả sự phát triển của tổ chức và cá nhân. KNTUNN không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ mà còn thúc đẩy sự cam kết với tổ chức, tăng cường sự gắn kết với công việc và nâng cao cảm nhận hạnh phúc của người lao động. Theo quan điểm của Rudolph và cộng sự (2017), KNTUNN được xem như một cơ chế tâm lý - xã hội giúp cá nhân huy động, điều chỉnh và tái cấu trúc các nguồn lực cá nhân nhằm thích ứng hiệu quả với những yêu cầu, biến động và áp lực của môi trường nghề nghiệp. Những cá nhân có KNTUNN cao thường chủ động hơn trong định hướng nghề nghiệp, linh hoạt trong xử lý khó khăn, duy trì được động lực làm việc và có xu hướng đạt hiệu quả nghề nghiệp cao hơn so với những cá nhân có mức độ thích ứng thấp.

Tuy nhiên, phần lớn các kết quả nghiên cứu này chủ yếu được thực hiện trên các nhóm nghề nghiệp dân sự có trong môi trường nghề nghiệp tương đối ổn định, ít chịu tác động của yếu tố rủi ro nghề nghiệp. Trong khi đó, lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng lại mang những đặc trưng nghề nghiệp đặc thù như: yêu cầu bảo đảm tình hình an ninh trật tự trên địa bàn, tính kỷ luật hay trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, hoạt động nghề nghiệp của CAX không chỉ đòi hỏi trình độ chuyên môn nghiệp vụ mà còn yêu cầu khả năng thích ứng nhanh với những biến động phức tạp của tình hình an ninh trật tự tại địa bàn cơ sở, thường xuyên đối mặt với nguy cơ xung đột, áp lực, cường độ công việc cao và trách nhiệm xã hội lớn. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay, đặc thù nghề nghiệp của CAX càng trở nên phức tạp hơn khi có sự thay đổi về địa giới hành chính cấp xã, được giao thêm các nhiệm vụ nhằm bảo đảm an ninh trật tự tại cơ sở. Những thay đổi này không chỉ làm gia tăng khối lượng và áp lực công việc mà còn đặt ra yêu cầu cao hơn về KNTUNN của CAX. Trong điều kiện đó, KNTUNN không chỉ giúp CAX duy trì hiệu quả thực hiện nhiệm vụ mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố sự

cam kết với tổ chức, duy trì động lực nghề nghiệp, tăng cường sự gắn kết với công việc và đảm bảo được sức khỏe tinh thần trước áp lực nghề nghiệp kéo dài.

Mặc dù vậy, cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống vai trò của KNTUNN đối với các nội dung như: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX trong bối cảnh đặc thù nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới tổ chức lực lượng hiện nay. Các nghiên cứu trước đây chủ yếu xem xét riêng lẻ từng khía cạnh hoặc được thực hiện trên nhóm khách thể dân sự, do đó chưa phản ánh đầy đủ cơ chế tác động của KNTUNN đối với hoạt động nghề nghiệp của CAX. Khoảng trống nghiên cứu này cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu vai trò của KNTUNN của CAX nhằm bổ sung cơ sở lý luận về thích ứng nghề nghiệp trong nhóm nghề nghiệp mang tính đặc thù cao, đồng thời cung cấp căn cứ khoa học cho việc xây dựng các chính sách, biện pháp nâng cao hiệu quả công tác, tăng cường sự gắn bó nghề nghiệp và bảo đảm sự phát triển bền vững của lực lượng CAX trong giai đoạn hiện nay.

Tiểu kết chương 1

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy, KNTUNN là một chủ đề được nhiều nhà khoa học quan tâm và tiếp cận chủ yếu dưới góc độ cấu trúc tâm lý - xã hội, phản ánh năng lực của cá nhân trong việc định hướng, kiểm soát và ứng phó hiệu quả với những biến động của môi trường nghề nghiệp. Các nghiên cứu trước đây đã tập trung làm rõ bản chất, các chiều cạnh cấu thành và khẳng định vai trò tích cực của KNTUNN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với nghề nghiệp và cảm nhận hạnh phúc. Những kết quả này cho thấy KNTUNN là nguồn lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp bền vững và duy trì cân bằng sức khỏe tinh thần.

Tuy nhiên, tổng quan tài liệu cũng chỉ ra một số hạn chế và khoảng trống nghiên cứu. Thứ nhất, phần lớn các nghiên cứu mới tập trung vào nhóm nghề dân sự trong lĩnh vực kinh tế và giáo dục, đây là những bối cảnh nghề nghiệp có mức độ ổn định tương đối, trong khi các ngành nghề đặc thù như lực lượng vũ trang, đặc biệt là lực lượng Công an nhân dân lại chưa được nghiên cứu tương xứng. Trên thực tế, chưa có nghiên cứu nào tiếp cận trực tiếp và hệ thống KNTUNN của CAX tại Việt Nam, nhất là trong bối cảnh tinh gọn bộ máy, sáp nhập địa bàn và bổ sung thêm các nhiệm vụ, khiến lực lượng này phải đối mặt với áp lực công việc, trách nhiệm và yêu cầu thích ứng ngày càng cao.

Thứ hai, các nghiên cứu về lực lượng Công an nhân dân trước đây chủ yếu tập trung vào các khía cạnh như căng thẳng, kiệt sức hay động cơ nghề nghiệp, mà chưa xem xét KNTUNN như cấu trúc nguồn lực tâm lý - xã hội phù hợp với đặc thù nhiệm vụ của CAX trong bối cảnh mới. Đặc biệt, mặc dù lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas và cộng sự (1997, 2005) đã được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực và nền văn hóa, song chưa có nghiên cứu nào vận dụng lý thuyết này để tìm hiểu KNTUNN của CAX, tạo nên một khoảng trống khoa học cần phải được bổ sung.

Thứ ba, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tiếp cận KNTUNN theo bốn chiều cạnh phổ biến, trong khi chưa chú trọng đến các chiều cạnh khác phù hợp với môi trường nghề nghiệp mang tính tập thể cao. Trong khi đó, CAX là lực lượng thường

xuyên làm việc theo nhóm, phối hợp chặt chẽ với đồng đội và gắn bó mật thiết với người dân tại địa bàn thì chiều cạnh sự hợp tác là một nguồn lực thích ứng đặc biệt quan trọng cần được xem xét.

Những khoảng trống trên chính là cơ sở khoa học và thực tiễn để đề tài “Khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở” được đề xuất, nhằm bổ sung và phát triển lý luận về KNTUNN, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học phục vụ công tác đào tạo, quản lý và xây dựng lực lượng CAX. Trên cơ sở đó, luận án tập trung nghiên cứu thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX; tiếp cận KNTUNN như các nguồn lực tâm lý - xã hội theo lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” với năm chiều cạnh; và xây dựng mô hình nghiên cứu làm rõ vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ

2.1. Khả năng thích ứng nghề nghiệp

2.1.1. Khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp

a. Thích ứng

Thích ứng là thuật ngữ có tên gốc từ tiếng Latinh là "Adaptacia", tiếng Anh là "Adaptation" với động từ là "adapt" có nghĩa là: làm cho phù hợp với sự thay đổi hoàn cảnh, môi trường, điều kiện sống hoặc cách thức sử dụng. Thuật ngữ thích ứng được một số từ điển khái niệm như sau:

Theo từ điển Oxford (2020): Thích ứng là làm cho phù hợp với sự thay đổi hoàn cảnh, môi trường hoặc điều kiện, cách thức sử dụng (Diana Lea và cộng sự, 2020)

Theo từ điển Tâm lý học của Hiệp hội Tâm lý học Mỹ - APA (2005) Thích ứng là: Sự thay đổi thái độ, hành vi của cá nhân cho phù hợp với sự thay đổi của môi trường sống hoặc những điều kiện. Một cá nhân được coi là thích nghi tốt khi cá nhân đó có những cảm xúc tích cực có lợi cho sức khỏe và phù hợp với chuẩn mực xã hội mới. Hay nói một cách ngắn gọn, Thích ứng là sự thay đổi để phù hợp với chuẩn mực.

Theo từ điển của Cambridge (2009): Thích ứng là sự thay đổi suy nghĩ, hành động trong những tình huống khác nhau để phù hợp với thể chất, môi trường văn hóa, xã hội của cá nhân (Matsumoto, 2009)

Tại Việt Nam, thuật ngữ thích ứng cũng được quan tâm nghiên cứu, đặc biệt trong lĩnh vực tâm lý học. Cụ thể một số quan điểm về thích ứng được các nhà khoa học định nghĩa như sau:

Theo từ điển Tâm lý học của tác giả Nguyễn Khắc Viện (2001) cho rằng: Thích ứng tâm lý là thay đổi cách ứng xử cho phù hợp với hoàn cảnh.

Theo từ điển Tâm lý học của tác giả Vũ Dũng (2008) cho rằng: Thích ứng là sự phản ứng của cơ thể trước sự thay đổi của môi trường".

Nhìn chung, các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đều cho rằng thích ứng là sự thay đổi của cá nhân để phù hợp với sự thay đổi của môi trường, hoàn cảnh sống. Các quan điểm này nhấn mạnh đến việc coi thích ứng là một quá trình thay đổi cả tâm lý và hành vi. Vì vậy để nghiên cứu thích ứng thì không chỉ nghiên cứu kết quả mà cần nghiên cứu cả quá trình thay đổi tâm lý và hành vi. Điều này tỏ ra không phù hợp với mục đích nghiên cứu của đề tài khi chúng tôi tập trung tìm hiểu nguồn lực của khả năng thích ứng nhằm giúp cá nhân đáp ứng với sự thay đổi trong môi trường nghề nghiệp.

Lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” không tiếp cận thích ứng như một quá trình thay đổi tâm lý - hành vi mang tính bị động, mà nhấn mạnh thích ứng là sự đáp ứng linh hoạt, có mục đích của cá nhân trước những yêu cầu và biến động của môi trường nghề nghiệp (Savickas và cộng sự, 1997; 2005; 2012). Trọng tâm của lý thuyết này nằm ở quá trình tương tác giữa con người và môi trường, trong đó cá nhân chủ động kiến tạo nghề nghiệp của mình thông qua việc huy động và tổ chức các nguồn lực tâm lý - xã hội của bản thân để đối diện với sự thay đổi. Lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” khái quát quá trình này bằng chuỗi thích ứng nghề nghiệp gồm bốn thành tố liên kết chặt chẽ: *adaptivity* (tính sẵn sàng, khuynh hướng cá nhân đối với sự thay đổi), *adaptability* (các nguồn lực tâm lý - xã hội phục vụ cho sự thích ứng), *adapting* (những hành vi cụ thể nhằm đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp) và *adaptation* (kết quả thích). Theo đó, chuỗi thích ứng này được hiểu như sau: những cá nhân có tâm thế sẵn sàng trước sự thay đổi, sở hữu các nguồn lực thích ứng cần thiết và biết triển khai hiệu quả các hành vi thích ứng sẽ đạt được các kết quả thích ứng tích cực, thể hiện ở mức độ hòa nhập công việc, hiệu quả công tác và cảm nhận ý nghĩa trong công việc cũng như trong cuộc sống (Savickas, 2012; Rudolph và cộng sự, 2017). Cách tiếp cận này đặc biệt phù hợp khi nghiên cứu KNTU_{NN} của CAX, bởi đây là lực lượng hoạt động trong bối cảnh nghề nghiệp có nhiều biến động, phức tạp và tiềm ẩn các nguy cơ rủi ro. Việc xem KNTU_{NN} như một hệ thống nguồn lực tâm lý - xã hội được cá nhân huy động để đáp ứng hiệu quả các yêu cầu nghề nghiệp có thể giúp lý giải sâu

sắc hơn sự khác biệt trong hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ thích ứng nghề nghiệp của CAX trong bối cảnh hiện nay.

Trên cơ sở tham khảo một số quan điểm về thích ứng, chúng tôi đồng tình với quan điểm của lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” khi cho rằng thích ứng là sự đáp ứng một cách linh hoạt với sự thay đổi của môi trường. Tuy nhiên, chúng tôi cho rằng cụm từ “đáp ứng một cách linh hoạt” chưa thể hiện rõ được mức độ thích ứng của cá nhân trong môi trường, hoàn cảnh mới. Thay vào đó, chúng tôi sử dụng cụm từ “đáp ứng một cách phù hợp” với môi trường và hoàn cảnh mới. Bởi vì, sự linh hoạt được thể hiện bằng việc cá nhân tích cực, chủ động sử dụng các nguồn lực tâm lý - xã hội của mình để phù hợp với những thay đổi của môi trường ở hiện tại và tương lai. Ngoài ra qua phân tích một số quan điểm bên trên cũng cho thấy, sự phù hợp với sự thay đổi của môi trường, hoàn cảnh là mục đích của quá trình thích ứng.

Qua đó, chúng tôi đưa ra khái niệm thích ứng như sau:

Thích ứng là sự đáp ứng một cách phù hợp của cá nhân đối với sự thay đổi của môi trường.

Qua khái niệm này, chúng tôi nhìn nhận thích ứng không phải là một phản ứng thụ động mà đó là một quá trình có mục đích, chủ động, linh hoạt của cá nhân nhằm đảm bảo thực hiện hiệu quả nhiệm vụ nghề nghiệp trong bối cảnh môi trường có sự thay đổi. Bên cạnh đó, sự “phù hợp” trong thích ứng thể hiện cho mối quan hệ tương tác giữa cá nhân với môi trường. Thích ứng không phải là quá trình một chiều từ cá nhân đến hoàn cảnh, mà đó là mối quan hệ hai chiều: cá nhân thích ứng khi hoàn cảnh thay đổi; hoàn cảnh thay đổi khiến cá nhân phải thích ứng. Mục đích cuối cùng của quá trình này là đảm bảo sự phát triển của cá nhân và hoạt động nghề nghiệp.

Đối với lực lượng CAX, khái niệm này thể hiện mối quan hệ giữa bản thân CAX với bối cảnh môi trường mới tại địa bàn cơ sở. Tính “phù hợp” thể hiện ở việc, CAX vừa đáp ứng được các yêu cầu công tác, hoàn thành các nhiệm vụ được giao, trong khi đó lại vừa cảm thấy hứng thú, gắn bó với đơn vị mà không cảm thấy bị kiệt sức hay căng thẳng.

b. Nghề nghiệp

Thuật ngữ “nghề nghiệp” được nghiên cứu rộng rãi trên nhiều lĩnh vực khác nhau, dựa trên những đặc trưng trong lĩnh vực nghiên cứu của mình mà các quan điểm đưa ra những khái niệm nghề nghiệp cụ thể:

Theo quan điểm Tâm lý học: Nghề nghiệp là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó nhờ được đào tạo con người có được những tri thức, những kỹ năng để làm ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó đáp ứng được những nhu cầu xã hội (Nguyễn Khắc Việt, 1995).

Theo từ điển Cambridge (2009): Nghề nghiệp là một công việc hoặc những công việc một người làm trong suốt cuộc đời sự nghiệp, đặc biệt là khi người đó tiếp tục có được công việc tốt hơn và kiếm được nhiều tiền hơn (Matsumoto, 2009).

Trong khi đó, theo đại từ điển Tiếng Việt: Nghề nghiệp hay nghề là công việc chuyên môn làm theo sự phân công của xã hội (Nguyễn Như Ý, 2010).

Tại danh mục nghề nghiệp Việt Nam, ban hành kèm Quyết định: 34/2020/QĐ-TTg, ngày 26 tháng 11 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ cho rằng: Nghề nghiệp (Occupation): là tập hợp các công việc cụ thể (job) giống nhau về các nhiệm vụ hoặc mức độ tương đồng cao về nhiệm vụ chính.

Qua nghiên cứu một số khái niệm về nghề nghiệp, chúng tôi thấy rằng quan điểm của Tâm lý học và khái niệm nghề nghiệp theo Quyết định: 34/2020/QĐ-TTg phù hợp với hướng nghiên cứu của luận án. Vì vậy, chúng tôi đưa ra khái niệm nghề nghiệp như sau:

Nghề nghiệp là một lĩnh vực hoạt động lao động bao gồm tập hợp các công việc hoặc nhiệm vụ khác nhau đòi hỏi cá nhân cần có kỹ năng và kiến thức được đào tạo để thực hiện nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài “*khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở*”, nghề nghiệp được đề cập đến ở đây là nghề Công an. Trong thực tế, thuật ngữ *nghề Công an* không được sử dụng rộng rãi mà thay vào đó là các thuật ngữ như *ngành Công an* hoặc *lực lượng Công an*. Theo quan điểm của chúng tôi, những thuật ngữ này có nội hàm giống nhau khi cùng đề cập đến một lĩnh

vực nghề nghiệp mà ở đó chủ thể là các cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân đang thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội. Theo danh mục nghề nghiệp Việt Nam, nghề Công an nằm trong nhóm nghề thuộc lực lượng vũ trang bao gồm lực lượng Quân đội nhân dân và lực lượng Công an nhân dân. Công an nhân dân Việt Nam có nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội. Để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ này, lực lượng Công an nhân dân Việt Nam được đào tạo chuyên sâu về tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ như: đấu tranh phòng, chống tội phạm; quản lý nhà nước về an ninh, trật tự; tham mưu về bảo vệ an ninh, trật tự; xây dựng lực lượng; các kỹ năng như võ thuật, sử dụng các công cụ phương tiện được trang cấp nhằm thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao. Những tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ này được đào tạo tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài lực lượng Công an nhân dân.

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, CAX là một bộ phận của lực lượng Công an nhân dân vì vậy cũng mang đầy đủ chức năng, nhiệm vụ chung của lực lượng Công an nhân dân, tuy nhiên phạm vi hoạt động của CAX được quy định giới hạn tại địa bàn cấp xã. CAX thực hiện các nhiệm vụ như: Tham mưu với cơ quan cấp trên về bảo vệ an ninh, trật tự; tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về bảo vệ an ninh, trật tự trên địa bàn cấp xã theo quy định; trực tiếp đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự; xây dựng lực lượng Công an cấp xã cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.

Nhằm thực hiện các nhiệm vụ trên, CAX được đào tạo về tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cần thiết như: Đào tạo về các kỹ năng thuộc các nhiệm vụ điều tra, kỹ năng thuộc các nhiệm vụ trinh sát, kỹ năng thuộc các nhiệm vụ quản lý nhà nước về an ninh, trật tự, kỹ năng thuộc các nhiệm vụ tham mưu, xây dựng lực lượng. Các tri thức, kỹ năng này được đào tạo tại các cơ sở giáo dục thuộc ngành Công an, trong đó Học viện Cảnh sát nhân dân là một trong những cơ sở đào tạo hàng đầu cho lực lượng Công an nhân dân nói chung và lực lượng CAX nói riêng.

c. Thích ứng nghề nghiệp

Trên cơ sở làm rõ khái niệm thích ứng và nghề nghiệp, luận án đưa ra khái niệm thích ứng nghề nghiệp như sau:

Thích ứng nghề nghiệp là sự đáp ứng một cách phù hợp của cá nhân đối với sự thay đổi trong môi trường nghề nghiệp

Qua khái niệm này cho thấy, thích ứng nghề nghiệp không phải là sự thay đổi thụ động của cá nhân mà là một sự đáp ứng có mục đích, chủ động nhằm ứng phó có hiệu quả với những thay đổi của môi trường nghề nghiệp. Thích ứng nghề nghiệp được đặt trong mối quan hệ tương tác giữa cá nhân và bối cảnh nghề nghiệp cụ thể, trong đó cá nhân không chỉ phản ứng trước sự thay đổi mà còn chủ động định hướng sự phát triển nghề nghiệp của mình.

Trên cơ sở phân tích khái niệm thích ứng theo quan điểm của lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp”, thích ứng nghề nghiệp được hiểu là kết quả giữa việc cá nhân có tâm thế sẵn sàng trước sự thay đổi, sở hữu các nguồn lực thích ứng cần thiết và biết triển khai các hành vi thích ứng phù hợp trong bối cảnh nghề nghiệp cụ thể. Như vậy, trọng tâm của sự thay đổi này là ở mức độ phù hợp giữa sự đáp ứng của cá nhân với các yêu cầu nghề nghiệp trong hiện tại và tương lai.

d. Khả năng thích ứng

Thuật ngữ “khả năng thích ứng” đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu, đặc biệt trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp có nhiều sự thay đổi. Một số quan điểm về khả năng thích ứng được đề cập cụ thể như sau:

Theo từ điển của Hiệp hội Tâm lý học Hoa Kỳ - APA(2005): Khả năng thích ứng là năng lực đưa ra những phản ứng thích hợp trước những tình huống đã hoặc đang thay đổi. Hay nói cách khác: Khả năng thích ứng là năng lực điều chỉnh hành vi của cá nhân khi gặp những hoàn cảnh mới.

Theo từ điển của Đại học Oxford (2020): Khả năng thích ứng là năng lực thay đổi hoặc bị thay đổi để giải quyết thành công các tình huống mới (Diana Lea, 2020)

Theo từ điển Cambridge (2009): Khả năng thích ứng là năng lực hoặc sự sẵn sàng thay đổi để phù hợp với các điều kiện khác nhau. Khả năng thích ứng là một phẩm chất cần thiết của cá nhân trong môi trường luôn có sự biến động (Matsumoto, 2009)

Bên cạnh một số quan điểm của các từ điển về thuật ngữ “*khả năng thích ứng*”, một số tác giả cũng đưa ra quan điểm của mình về khả năng thích ứng

Theo Ployhart và Bliese (2006) cho rằng: Khả năng thích ứng là những năng lực, kỹ năng, khuynh hướng, sự sẵn sàng và động lực của một cá nhân để làm thay đổi hoặc phù hợp với các nhiệm vụ, đặc điểm xã hội và môi trường khác nhau (Ployhart & Bliese, 2006).

Theo Martin và các cộng sự (2012, 2013) khả năng thích ứng: Là năng lực của một cá nhân trong việc điều chỉnh một cách có cấu trúc các chức năng tâm lý - hành vi để đáp ứng với những hoàn cảnh, điều kiện và tình huống mới, thay đổi và/hoặc không chắc chắn.

Theo Savickas (1997, 2012) cho rằng, khả năng thích ứng là nguồn lực tâm lý - xã hội giúp cá nhân hình thành các chiến lược và hành vi phù hợp với sự thay đổi của môi trường.

Nhìn chung các tác giả đều cho rằng, khả năng thích ứng là động lực nhằm giúp cá nhân đáp ứng phù hợp với sự thay đổi của môi trường. Những động lực này mang tính cá nhân như: Kiến thức; Kỹ năng; năng lực; Một số đặc điểm khác (Ployhart và cộng sự, 2006), hay cấu trúc các chức năng tâm lý - hành vi (Martin và cộng sự, 2012, 2013). Những quan điểm này đều cho thấy một điểm hạn chế trong quá trình nghiên cứu là mang màu sắc chủ quan mà không quan tâm đến những yếu tố thuộc môi trường xã hội (Kusyadi, 2020). Trong khi đó, lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” cho rằng, những nguồn lực này không phải là đặc điểm bên trong của cá nhân mà chúng có sự giao thoa và có mối liên hệ giữa cá nhân với môi trường vì vậy khả năng thích ứng còn được coi là một cấu trúc tâm lý - xã hội. Khả năng thích ứng được phát triển thông qua sự tương tác giữa con người với hoàn cảnh môi trường. Chúng có liên quan chặt chẽ đến các vai trò cụ thể của cá nhân và các tình huống cụ thể theo hoàn cảnh. Điều này cho thấy, sự thay đổi văn hóa, bối cảnh là những điều kiện bên ngoài để cá nhân có thể sử dụng các nguồn lực khả năng thích ứng của mình nhằm làm cho cá nhân phù hợp với hoàn cảnh đó. Nguồn lực khả năng thích ứng giúp cá nhân hình thành các chiến lược để định hướng, điều khiển các hành vi thích ứng của

mình (Perera và cộng sự, 2017). Vì thế bản thân nguồn lực thích ứng sẽ định hình cho khả năng tự mở rộng các hành vi phù hợp với môi trường xã hội nhờ các chức năng như: Định hướng, khám phá, thiết lập, quản lý hoặc rời bỏ môi trường đó (Perera và cộng sự, 2017).

Qua nghiên cứu một số quan điểm về khả năng thích ứng của các tác giả. Chúng tôi cho rằng, quan điểm coi khả năng thích ứng là nguồn lực được phát triển trong mối quan hệ giữa đặc điểm cá nhân với môi trường xã hội của lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” phù hợp với hướng nghiên cứu và nguyên tắc nghiên cứu của đề tài. Chúng tôi xem xét KNTUNN của CAX trong mối quan hệ giữa các đặc điểm cá nhân với các yếu tố xã hội. Điều này sẽ giúp nghiên cứu có cái nhìn khách quan và tổng thể hơn về mức độ thích ứng của CAX tại địa bàn cơ sở. Trên cơ sở tiếp thu quan điểm khả năng thích ứng của lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” được Savickas và các cộng sự (1997, 2005, 2012) xây dựng, chúng tôi đưa ra khái niệm khả năng thích ứng cho đề tài của mình như sau:

Khả năng thích ứng là nguồn lực tâm lý - xã hội nhằm giúp cá nhân đáp ứng một cách phù hợp với sự thay của môi trường.

e. Khả năng thích ứng nghề nghiệp

Thuật ngữ “*khả năng thích ứng nghề nghiệp*” được đề cập tới lần đầu tiên vào năm 1981 bởi Donald E. Super và Edward G. Knasel. Hai tác giả này cho rằng: Khả năng thích ứng nghề nghiệp là trạng thái sẵn sàng để đối phó với các nhiệm vụ có thể được dự đoán bởi vai trò công việc hiện tại hoặc tương lai và thích ứng với công việc không thể đoán trước hoặc thay đổi trong môi trường làm việc (Super & Knasel, 1981). Khái niệm “*khả năng thích ứng nghề nghiệp*” Savickas (1997) được đề xuất thay cho khái niệm “*trưởng thành nghề nghiệp*” do Super (1981) khởi xướng. Khái niệm “*khả năng thích ứng nghề nghiệp*” nhấn mạnh vào các vấn đề mới mà cá nhân đang phải đối mặt và khả năng giúp cá nhân đối phó với những vấn đề này trong hiện tại và tương lai (Savickas, 1997).

Creed và các cộng sự (2009) cho rằng: "*Khả năng thích ứng nghề nghiệp* đề cập đến quá trình tự kiểm soát trong các mối quan hệ cá nhân với môi trường và nhân

manh việc quản lý các vấn đề mới mà các cá nhân phải đối mặt". Quan điểm này xuất phát từ việc coi KNTUNN là một cấu trúc quan trọng nhưng cần phải có những nỗ lực để vận hành nó và phải có những nguồn lực cần thiết để quản lý quá trình thích ứng. Những nguồn lực của KNTUNN bao gồm: Sự khám phá môi trường nghề nghiệp; Lập kế hoạch nghề nghiệp; Ra quyết định và tự điều chỉnh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cá nhân sẽ xem xét mối quan hệ giữa con người với các biến số tình huống và các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp có thuận lợi cho các chiến lược thích ứng nghề nghiệp hay không. Ví dụ nhận thức sự hỗ trợ xã hội từ gia đình, bạn bè và những người quan trọng sẽ ảnh hưởng đến chiến lược thích ứng nghề nghiệp của cá nhân. Như vậy, Creed và các cộng sự (2009) cho rằng KNTUNN chính là năng lực tự kiểm soát và quản lý các vấn đề mới. Điều này cho thấy để có thể kiểm soát và quản lý tốt các vấn đề mới thì cá nhân cần có tư duy và cái nhìn sâu sắc, toàn diện và nhận thức đầy đủ nguồn lực của bản thân (Creed và cộng sự, 2009). Quan điểm của Creed và cộng sự (2009) về KNTUNN đã thể hiện sự logic và cần thiết của các nguồn lực khả năng thích ứng. Để một cá nhân có thể thích ứng tốt với môi trường nghề nghiệp trước hết cá nhân đó phải có sự tìm hiểu, khám phá, hiểu rõ về môi trường nghề nghiệp của mình, sau đó lập kế hoạch nghề nghiệp bao gồm các mong muốn hoàn thành nhiệm vụ và phát triển nghề nghiệp, để hiện thực hóa kế hoạch nghề nghiệp yêu cầu cá nhân phải ra quyết định để thực hiện các nhiệm vụ đã đặt ra theo yêu cầu và từ đó giúp cá nhân tự điều chỉnh được hoạt động nghề nghiệp theo mục đích đã đề ra (Kusyadi và cộng sự, 2020). Như vậy có thể thấy quan điểm của Creed và cộng sự (2009) thích hợp để nghiên cứu về KNTUNN trên nhiều đối tượng và lĩnh vực khác nhau (Kusyadi và cộng sự, 2020). Tuy nhiên, quan điểm của Creed và cộng sự (2009) lại chưa được nhiều nhà khoa học ứng dụng rộng rãi trên các đối tượng khách thể và lĩnh vực khác nhau. Điều này có thể xuất phát từ một số nguyên nhân: Quan điểm của Creed và cộng sự (2009) về các nguồn lực khả năng thích ứng được giải thích tương đối giống với quan điểm của Savickas (1997), sự khám phá nghề nghiệp và ra quyết định nghề nghiệp của Creed tương đồng với sự quan tâm nghề nghiệp, tìm hiểu, khám phá nghề nghiệp và kiểm soát nghề nghiệp của của Savickas. Bên cạnh đó, Creed và

các cộng sự (2009) chưa xây dựng được thang đo các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp cho quan điểm của mình mà phải sử dụng thang đo của nhiều tác giả khác nhau, điều này dẫn tới khó có thể kiểm soát được độ tin cậy và tính phù hợp của thang đo đối với khung lý thuyết (Kusyadi và cộng sự, 2020).

Lent và Brown (2013) cho rằng: KNTUNN là khả năng tự quản lý nghề nghiệp được áp dụng để phát triển nghề nghiệp trực tiếp cả trong môi trường hàng ngày và trong những điều kiện căng thẳng (Steven & Robert, 2013). Cách tiếp cận này bao gồm việc bố trí các nguồn lực để giúp giải thích quá trình thích ứng nghề nghiệp cơ bản được định hướng bởi các đặc điểm tính cách và các cơ chế thích ứng dưới dạng năng lực bản thân. Bản chất quan điểm này cho rằng, KNTUNN là năng lực tự định hướng nghề nghiệp của cá nhân trong nhiều hoàn cảnh khác nhau và điều này đòi hỏi cá nhân phải có mức độ nhận thức nghề nghiệp hay nói cách khác là phải am hiểu rõ nghề nghiệp của mình. Để có thể quản lý và định hướng nghề nghiệp của bản thân thì mỗi cá nhân phải có những đặc điểm tính cách nhất định và nghiên cứu đặc điểm tính cách của cá nhân và năng lực tự quản lý có thể cho biết KNTUNN của cá nhân đó. (Lent và Brown, 2013).

Trong khi đó, lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas và các cộng sự (1997) cho rằng: KNTUNN là nguồn lực tâm lý - xã hội biểu thị sự sẵn sàng của cá nhân để nhằm đáp ứng phù hợp với các nhiệm vụ phát triển, sự chuyển đổi và những chấn thương nghề nghiệp ở hiện tại và tương lai trong vai trò nghề nghiệp của họ ở một mức độ nào đó làm thay đổi sự hòa nhập của họ với xã hội (Savickas, 1997). Lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp xác định có năm chiều cạnh của KNTUNN gồm: *sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin và sự hợp tác* (Savickas, 2005, 2012; McMahon và cộng sự, 2012). Những chiều cạnh này được tổ chức thành một mô hình cấu trúc ba cấp độ (Savickas, 1997). Ở cấp độ cao nhất và trừu tượng nhất là năm chiều cạnh của KNTUNN, những chiều cạnh này đại diện cho các nguồn lực và chiến lược KNTUNN mà cá nhân sử dụng để quản lý các nhiệm vụ quan trọng, thay đổi hoặc chấn thương nghề nghiệp trong quá trình họ xây dựng sự nghiệp của mình ở hiện tại và tương lai (Savickas, 1997, 2005) . Ở cấp độ trung gian, mô hình

trình bày một tập hợp riêng biệt các biến đồng nhất về mặt chức năng cho từng góc độ của các chiều cạnh KNTU'NN. Mỗi tập hợp các biến trung gian bao gồm: *thái độ, niềm tin và năng lực* (Attitudes, Beliefs, Competencies) cụ thể, được viết tắt là: Tập hợp ABCs của cấu trúc nghề nghiệp. Tập hợp ABCs của cấu trúc nghề nghiệp sẽ định hình các hành vi thích ứng cụ thể được sử dụng để cá nhân làm chủ các nhiệm vụ phát triển, chuyển đổi hay chấn thương nghề nghiệp. Thái độ (Attitudes) là những biến số tình cảm hoặc cảm xúc thúc đẩy hành vi thích ứng. Niềm tin (Beliefs) là những biến số có tính chất quy ước hoặc những khuynh hướng định hướng hành vi thích ứng. Thái độ và niềm tin định hình những hành vi thích ứng của cá nhân theo hướng nhất định, vì vậy chúng hình thành xu hướng phản ứng của cá nhân nhằm đáp ứng lại sự thay đổi của môi trường. Năng lực (Competencies) bao gồm khả năng hiểu và giải quyết vấn đề, biểu thị nguồn lực nhận thức được cá nhân sử dụng để đưa ra hoặc thực hiện các lựa chọn nghề nghiệp. Thái độ và niềm tin định hướng cho sự phát triển nghề nghiệp và sử dụng các năng lực của cá nhân. Ngược lại, năng lực nhận thức sẽ định hướng các hành vi thích ứng và các hành vi này tạo ra sự phát triển và kiến tạo nghề nghiệp. Cấp độ thứ ba bao gồm các hành vi đáp ứng cụ thể. Những hành vi này cùng với những hành vi khác tạo nên chức năng thích ứng của sự định hướng nghề nghiệp, khám phá nghề nghiệp, thiết lập nghề nghiệp, duy trì nghề nghiệp hoặc rời bỏ nghề nghiệp (Savickas, 1997; 2005; 2013). Cuối cùng, khi cá nhân thiếu vắng một số chiều cạnh của nguồn lực thích ứng sẽ dẫn đến những vấn đề nghề nghiệp tương ứng.

Như vậy có thể thấy rằng, mỗi chiều cạnh của KNTU'NN của cá nhân sẽ bao gồm tập hợp thái độ, niềm tin, năng lực và các hành vi thích ứng tương ứng. Nếu cá nhân không đáp ứng được hoặc thiếu hụt một số các chiều cạnh họ có thể gặp các vấn đề về nghề nghiệp tương ứng (Savickas, 2013; Rudolph và cộng sự, 2017). Trên cơ sở các chiều cạnh của nguồn lực thích ứng và tập hợp ABCs, Lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp đã khái niệm hóa KNTU'NN của cá nhân gồm: (a) Cá nhân trở nên *quan tâm* đến sự phát triển nghề nghiệp của họ, (b) gia tăng *sự kiểm soát* của bản thân đối trong hoạt động nghề nghiệp, (c) thể hiện *sự tò mò* bằng cách khám phá năng lực của bản

thân và các tình huống nghề nghiệp, (d) củng cố *sự tự tin* để theo đuổi khát vọng nghề nghiệp của bản thân, (e) Sẵn sàng *hợp tác* và đóng góp cho tập thể của mình nhằm đáp ứng sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp ở hiện tại và tương lai.

Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm về KNTUNN trong lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp”, chúng tôi thấy rằng quan điểm này phù hợp với hướng nghiên cứu của đề tài trên một số nội dung cụ thể sau:

Thứ nhất, Lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” coi KNTUNN nằm trong mối quan hệ giữa cá nhân với môi trường. KNTUNN không phải là một đặc điểm sẵn có của cá nhân mà nó được hình thành trong quá trình cá nhân có tác động qua lại với môi trường nên khả năng thích ứng nghề nghiệp được gọi là nguồn lực tâm lý - xã hội. Vì vậy KNTUNN có vai trò như một trung gian thúc đẩy hành vi phù hợp với sự thay đổi của môi trường. Và sự phù hợp đó được đánh giá qua các khía cạnh của công việc và ý nghĩa với cuộc sống như: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn bó với công việc và cảm nhận hạnh phúc. Quan điểm này phù hợp với các nguyên tắc nghiên cứu của đề tài như: nguyên tắc quyết định luận duy vật biện chứng, nguyên tắc phát triển và nguyên tắc hệ thống. Điều này giúp đề tài nghiên cứu KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở một cách khách quan, toàn diện trong mối quan hệ giữa CAX với môi trường công tác tại địa bàn cơ sở.

Thứ hai, KNTUNN của cá nhân bao gồm các chiều cạnh: Sự quan tâm; Sự kiểm soát; Sự tìm hiểu khám phá; Sự tự tin và Sự hợp tác. Các chiều cạnh này được mỗi cá nhân thể hiện ở mức độ khác nhau dẫn tới KNTUNN của mỗi cá nhân là không giống nhau. Ngoài ra, lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp xem xét các nguồn lực khả năng thích ứng trong một cấu trúc nghề nghiệp gồm: Thái độ (Attitudes), Niềm tin (Beliefs), Năng lực (Competencies) được viết tắt là cấu trúc nghề nghiệp ABCs. Cấu trúc này xem xét tổng thể mối quan hệ giữa tâm lý - hành vi của KNTUNN, mối quan hệ này có tác động tương tác qua lại lẫn nhau và thống nhất trong tổng thể cá nhân. Quan điểm này phù hợp với quan điểm của Tâm lý học hoạt động khi xem xét tâm lý và hành vi là hai mặt thống nhất không thể tách rời.

Thứ ba, KNTUNN là nguồn lực tâm lý - xã hội của cá nhân nhằm giúp cá nhân hình thành các chiến lược, hành vi đáp ứng một cách phù hợp những thay đổi của môi trường. Điều này cho thấy, Savickas và các cộng sự coi KNTUNN không phải là quá trình cá nhân thay đổi để thích ứng với môi trường mà là những nguồn lực và khả năng cá nhân có thể huy động những nguồn lực này trong thực tế môi trường nghề nghiệp để có thể đáp ứng một cách phù hợp với sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp ở hiện tại và tương lai.

Trên cơ sở tham khảo, kế thừa khái niệm nghề nghiệp và quan điểm về KNTUNN theo lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp, chúng tôi đưa ra khái niệm KNTUNN như sau:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là nguồn lực tâm lý - xã hội giúp cá nhân đáp ứng một cách phù hợp với sự thay đổi trong môi trường nghề nghiệp thể hiện qua các chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác.

Qua khái niệm trên cho thấy KNTUNN được sử dụng trong đề tài có một số đặc điểm sau:

- Đề tài xem xét KNTUNN là một nguồn lực tâm lý - xã hội. Nguồn lực này giúp cá nhân đáp ứng một cách phù hợp với những thay đổi trong môi trường nghề nghiệp.

- KNTUNN được xem xét trên cả năm chiều cạnh gồm: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin, sự hợp tác. Đây cũng chính là các chiều cạnh của nguồn lực tâm lý - xã hội trong lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (1997).

2.1.2. Biểu hiện của khả năng thích ứng nghề nghiệp

Qua khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp có thể thấy, đề tài nghiên cứu biểu hiện khả năng thích ứng nghề nghiệp dựa trên năm chiều cạnh của khả năng thích ứng nghề nghiệp của lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp”, cụ thể:

a. Chiều cạnh sự quan tâm nghề nghiệp (Concern)

Sự quan tâm nghề nghiệp được hiểu là một sự định hướng tương lai, sự ý thức của cá nhân về việc nỗ lực chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp của mình. *Thái độ* có kế hoạch và lạc quan sẽ thúc đẩy sự chuẩn bị, khả năng sẵn sàng của cá nhân làm cho cá nhân nhận thức rõ ràng được các nhiệm vụ nghề nghiệp của mình và có kế hoạch

ứng phó với những khó khăn khi thay đổi nghề nghiệp hoặc môi trường làm việc và lựa chọn những phản ứng phù hợp với sự thay đổi đó. Khả năng kiến tạo nghề nghiệp được thúc đẩy bằng cách trước tiên cá nhân phải nhận ra tình hình nghề nghiệp hiện tại của mình đã được phát triển dựa trên những kinh nghiệm trong quá khứ như thế nào, sau đó kết nối những kinh nghiệm này thông qua tình hình hiện tại để dự đoán sự phát triển nghề nghiệp trong tương lai. *Niềm tin* vào tính liên tục của kinh nghiệm cho phép cá nhân kết nối các hoạt động hiện tại của họ với các mong muốn, tầm nhìn về nghề nghiệp trong tương lai. Điều này cung cấp một cái nhìn khái quát của cá nhân về việc sự nỗ lực của họ trong hiện tại sẽ là nền tảng cho sự phát triển nghề nghiệp của họ trong tương lai. Thái độ có kế hoạch và niềm tin vào tính liên tục thúc đẩy cá nhân tham gia vào các hoạt động nghề nghiệp và các kinh nghiệm trong quá khứ sẽ thúc đẩy *năng lực* lập kế hoạch và chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp của mình. Trái ngược với sự quan tâm nghề nghiệp là *sự thờ ơ nghề nghiệp*, nó phản ánh sự thờ ơ, không quan tâm, bị quan và không có kế hoạch phát triển nghề nghiệp. (Savickas, 2013)

b. Chiều cạnh sự kiểm soát nghề nghiệp (Control)

Sự kiểm soát liên quan đến kỷ luật tự giác nội tâm và các quá trình tận tâm, cân nhắc, có tổ chức và quyết đoán trong việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp và thực hiện chuyển đổi nghề nghiệp. Trái ngược với *sự kiểm soát* là sự nhầm lẫn, không phải sự phụ thuộc của cá nhân với nghề nghiệp. Kiểm soát cho phép các cá nhân tham gia vào các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp và đàm phán chuyển đổi nghề nghiệp, thay vì tránh né chúng. Các cá nhân gặp phải một phạm vi lựa chọn hẹp hơn, vì bất kỳ lý do gì, thực hiện kiểm soát nghề nghiệp bằng cách khám phá số lượng khả năng hạn chế để làm cho chúng có ý nghĩa đối với bản thân và bằng cách tinh chỉnh các lựa chọn có sẵn để sử dụng chúng một cách độc đáo (Savickas, 2013). *Thái độ* tận tâm và *niềm tin* vào trách nhiệm cá nhân khiến các cá nhân *quyết đoán, chủ động* và *có kỷ luật* trong định hướng và điều khiển các hành động nghề nghiệp. Thiếu kiểm soát nghề nghiệp thường được gọi là *thiếu quyết đoán* nghề nghiệp và được sử dụng như sự nhầm lẫn, trì hoãn hoặc bốc đồng trong công việc (Savickas, 2013).

c. Chiều cạnh sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp (Curiosity)

Sự tìm hiểu khám phá trong việc kiến tạo nghề nghiệp được thể hiện bởi phạm vi tìm hiểu rộng rãi những thông tin về nghề nghiệp cũng như kết quả trong các sản phẩm và kiến thức của bản thân về thông tin nghề nghiệp. Chiều cạnh *sự tìm hiểu khám phá* đề cập đến khả năng tìm kiếm những thông tin về sự phù hợp giữa bản thân và nghề nghiệp. Trong các tình huống có vấn đề, sự tìm hiểu khám phá sẽ tạo ra một quỹ kiến thức để cá nhân có thể đưa ra các lựa chọn phù hợp với tình huống. Khám phá có hệ thống và suy ngẫm về những trải nghiệm khám phá ngẫu nhiên cung cấp thêm những hiểu biết của họ về bối cảnh, môi trường làm việc. *Thái độ* tìm hiểu, khám phá khiến các cá nhân chủ động tìm hiểu thêm về những năng lực của bản thân và các tình huống nghề nghiệp. *Niềm tin* vào giá trị của việc cởi mở với những trải nghiệm mới và thử thách bản thân có vai trò khác nhau thúc đẩy các cá nhân trải nghiệm những tình huống mới. *Thái độ* và khuynh hướng ủng hộ việc khám phá và cởi mở dẫn đến những trải nghiệm làm tăng năng lực trong cả kiến thức của bản thân và thông tin nghề nghiệp. Những cá nhân mở rộng sự tìm hiểu sẽ có nhiều kiến thức hơn về khả năng, sở thích và giá trị của họ, cũng như về các yêu cầu, thói quen và phần thưởng của các ngành nghề khác nhau (Savickas, 2013). Quỹ thông tin rộng lớn hơn này mang lại chủ nghĩa hiện thực và khách quan cho các lựa chọn tiếp theo sẽ phù hợp với bản thân với các tình huống. Thiếu sự tìm hiểu, khám phá nghề nghiệp có thể dẫn đến *chủ nghĩa phi thực tế* về thế giới công việc và cái nhìn không chính xác về bản thân. (Savickas, 2013)

d. Chiều cạnh sự tự tin nghề nghiệp (Confidence)

Sự tự tin liên quan đến khả năng tự tin đối mặt với những thách thức và vượt qua những trở ngại để thực hiện thành công các nhiệm vụ, hành động nghề nghiệp. Lựa chọn nghề nghiệp đòi hỏi phải giải quyết các vấn đề phức tạp. Vai trò cơ bản của sự tự tin trong việc kiến tạo nghề nghiệp được phản ánh qua lòng tự trọng, sự hiệu quả trong công việc của bản thân và sự khuyến khích trong các lý thuyết phát triển nghề nghiệp. Sự tự tin nghề nghiệp xuất phát từ việc giải quyết các vấn đề khó khăn mà cá nhân gặp phải trong các hoạt động hàng ngày, chẳng hạn như gia đình, công việc và sở thích. Trải nghiệm tìm hiểu, khám phá khám phá rộng hơn sẽ củng cố thêm

sự tự tin của cá nhân. Sự thiếu tự tin nghề nghiệp có thể dẫn đến *sự ức chế nghề nghiệp* cản trở việc hiện thực hóa vai trò và đạt được mục tiêu (Savickas, 2013).

e. Chiều cạnh sự hợp tác nghề nghiệp (Cooperation)

Sự hợp tác là một nguồn lực thể hiện mức độ mà một người sẵn sàng phối hợp với người khác, đoàn kết, thỏa hiệp để đóng góp chung cho tập thể. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự phù hợp khi nghiên cứu chiều cạnh sự hợp tác trong môi trường nghề nghiệp có tính tập thể cao và khẳng định đây là một nguồn lực không thể thiếu trong môi trường tập thể. Vì vậy *hợp tác* được chọn với ý tưởng đó là sự bao gồm các mối quan hệ với những người khác với tư cách là một nguồn lực của KNTUNN. *Sự hợp tác* có nghĩa là mức độ mà một người sẵn sàng hòa hợp với người khác bằng cách thỏa hiệp hoặc đóng góp chung cho tập thể (Einarsdóttir và cộng sự, 2015). Với vai trò của *hợp tác* đối với KNTUNN như vậy, các tác giả đã bổ sung *sự hợp tác* trở thành nguồn lực thứ năm trong lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp và bổ sung vào thang đo KNTUNN tạo thành thang đo KNTUNN + Hợp tác (CAAS + C).

Bên cạnh năm chiều cạnh của KNTUNN, nghiên cứu của Einarsdóttir và cộng sự (2015) phát hiện thêm chiều cạnh sự đóng góp (Contribution). Chiều cạnh này phản ánh ý thức về vai trò xã hội, mong muốn cống hiến cho cộng đồng, được xã hội ghi nhận và tạo ra giá trị thông qua lao động. Theo các tác giả, sự đóng góp thể hiện mối quan hệ tương hỗ giữa cá nhân và xã hội, tức cá nhân không chỉ đóng góp cho cộng đồng mà còn mong muốn sự đóng góp đó được xã hội ghi nhận và đánh giá tích cực (Einarsdóttir và cộng sự, 2015). Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng giữa “sự hợp tác” và “sự đóng góp” tồn tại sự liên hệ rất chặt chẽ về bản chất tâm lý - xã hội. Cả hai chiều cạnh đều được nhóm tác giả xác định là các cấu trúc mang tính quan hệ xã hội, phản ánh khả năng thích ứng của cá nhân thông qua mối quan hệ với cộng đồng và môi trường xã hội xung quanh (Einarsdóttir và cộng sự, 2015). Đồng thời, các tác giả cũng thừa nhận còn tồn tại khó khăn trong việc phân biệt rạch ròi giữa nội dung và quá trình thích ứng nghề nghiệp khi xây dựng các mục đo lường cho chiều cạnh sự đóng góp (Einarsdóttir và cộng sự, 2015). Trong khi đó, một số biểu hiện của chiều cạnh sự đóng góp có thể phản ánh mục tiêu nghề nghiệp hoặc giá trị nghề

ng nghiệp hơn là nguồn lực tâm lý cho quá trình thích ứng (Einarsdóttir và cộng sự, 2015).

Vì vậy, trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của Einarsdóttir và cộng sự (2015) và phạm vi nghiên cứu của luận án, chúng tôi lựa chọn chỉ sử dụng chiều cạnh “sự hợp tác” trong mô hình biểu hiện KNTUNN của CAX và không tách riêng “sự đóng góp” thành một chiều cạnh độc lập.

Từ cách tiếp cận của Lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” có thể khái quát rằng, KNTUNN được biểu hiện thông qua một hệ thống các nguồn lực tâm lý - xã hội liên kết chặt chẽ, bao gồm: sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp, sự tự tin nghề nghiệp và sự hợp tác nghề nghiệp. Mỗi chiều cạnh phản ánh một phương diện thiết yếu trong quá trình cá nhân chủ động kiến tạo con đường nghề nghiệp của mình trước những yêu cầu và biến động của môi trường. Sự quan tâm nghề nghiệp thể hiện mức độ định hướng tương lai, ý thức chuẩn bị và thái độ có kế hoạch đối với sự phát triển nghề nghiệp; sự kiểm soát nghề nghiệp phản ánh trách nhiệm cá nhân, tính chủ động và khả năng tự điều chỉnh hành vi nghề nghiệp; sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp thể hiện xu hướng chủ động tìm kiếm thông tin, mở rộng hiểu biết về bản thân và môi trường nghề nghiệp; sự tự tin nghề nghiệp phản ánh niềm tin vào năng lực bản thân trong việc đối mặt và vượt qua các thách thức nghề nghiệp; trong khi đó, sự hợp tác nghề nghiệp nhấn mạnh vai trò của các mối quan hệ xã hội, tinh thần phối hợp và trách nhiệm tập thể như một nguồn lực quan trọng cho sự thích ứng. Việc vận dụng đồng thời năm chiều cạnh này đặc biệt phù hợp trong nghiên cứu biểu hiện khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX trong bối cảnh thay đổi môi trường công tác, sự mở rộng địa bàn quản lý, áp lực giữ gìn an ninh, trật tự tại địa bàn và tăng cường mối quan hệ với quần chúng nhân dân. Những đặc trưng nghề nghiệp này không chỉ đòi hỏi năng lực lập kế hoạch, kiểm soát và tự tin hành động, mà còn cần khả năng tìm hiểu linh hoạt các tình huống thực tiễn ở cơ sở và phối hợp chặt chẽ với đồng đội, chính quyền địa phương và nhân dân. Do đó, hệ thống năm chiều cạnh của KNTUNN theo Savicka cho phép phản ánh toàn diện và khách quan các biểu hiện thích ứng nghề nghiệp của CAX trong bối cảnh hiện nay.

2.2. Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

2.2.1. Khái niệm công an xã tại địa bàn cơ sở

a. Công an xã

Công an nhân dân Việt Nam là lực lượng vũ trang trọng yếu của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, làm nòng cốt, xung kích trong sự nghiệp bảo vệ an ninh quốc gia và giữ gìn trật tự an toàn xã hội (Bộ Công an, 2020).

Lực lượng Công an nhân dân được chia thành hai lực lượng chuyên biệt là: lực lượng An ninh nhân dân và lực lượng Cảnh sát nhân dân. Mỗi lực lượng này có những chức năng, nhiệm vụ riêng biệt, đặc thù nhằm hoàn thành nhiệm vụ chung bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự an toàn xã hội.

Với phương châm giảm tầng nấc, giảm cấp trung gian để lực lượng Công an nhân dân tinh, gọn, mạnh hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, khắc phục triệt để tình trạng trùng đẫm, chia cắt về địa bàn, lĩnh vực, gây khó khăn, giảm hiệu quả trong tổ chức phục vụ người dân, doanh nghiệp, nhằm phục vụ nhân dân tốt hơn. Ngày 18/2/2025, Chính Phủ ra Nghị Định số: 02/2025/NĐ-CP quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công an. Theo đó, tổ chức, bộ máy Công an nhân dân Việt Nam gồm ba cấp gồm: Các đơn vị trực thuộc Bộ Công an; Công an cấp Tỉnh; Công an cấp xã. CAX được quy định về vị trí, chức năng như sau: “Công an xã thuộc hệ thống tổ chức Công an nhân dân, có trách nhiệm tham mưu với Giám đốc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Đảng ủy, Ủy ban nhân dân cấp xã và cấp trên về bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội; đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật về an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội; thực hiện quản lý nhà nước về bảo vệ an ninh, trật tự trên địa bàn theo quy định của pháp luật và của Bộ Công an; trực tiếp đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự; xây dựng lực lượng CAX thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.” (Bộ Công an, 2025). Trên cơ sở quy định về vị trí và chức năng có thể thấy, CAX là một bộ phận trong cơ cấu tổ chức bộ máy của Bộ Công an và thực hiện bốn chức năng gồm: (1) tham mưu cho cấp trên về bảo

vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội. (2) đấu tranh phòng, chống tội phạm và hành vi vi phạm pháp luật. (3) quản lý nhà nước về bảo vệ an ninh, trật tự trên địa bàn. (4) xây dựng lực lượng và các nhiệm vụ khác.

Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, thuật ngữ “Công an xã” được sử dụng trong đề tài có ý nghĩa là “cán bộ Công an nhân dân đang công tác tại đơn vị Công an xã”.

Trong khi đó, theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Nghị định 22/2019/NĐ-CP có hiệu lực từ 15/04/2019 có quy định về cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân như sau: Cán bộ, chiến sĩ Công an là sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ; sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật; hạ sĩ quan, chiến sĩ nghĩa vụ; học viên các học viện, trường Công an nhân dân; công nhân Công an; công dân được tạm tuyển và lao động hợp đồng trong Công an nhân dân. Có thể thấy, cán bộ, chiến sĩ Công an nhân dân bao gồm tất cả những cá nhân đang công tác tại các đơn vị Công an và được hưởng lương, phụ cấp do Bộ Công an chi trả. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, chúng tôi chỉ nghiên cứu CAX bao gồm các sĩ quan Công an nhân dân đang công tác tại đơn vị CAX. Thực tế hiện nay, tại các đơn vị CAX chỉ biên chế CAX là các sĩ quan Công an nhân dân, còn lại các đối tượng như: chiến sĩ nghĩa vụ, học viên các trường Công an nhân dân, công dân tạm tuyển hoặc hợp đồng lao động Công an nhân dân không được biên chế tại CAX hoặc nếu được bố trí công tác tại CAX cũng không thực hiện các nhiệm vụ theo chức năng của CAX.

Trên cơ sở đó, chúng tôi đưa ra khái niệm về công an xã như sau:

Công an xã là những sĩ quan Công an nhân dân được bố trí công tác tại đơn vị hành chính cấp xã, có nhiệm vụ tham mưu với cơ quan cấp trên; đấu tranh phòng, chống tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật; quản lý nhà nước và xây dựng lực lượng nhằm giữ gìn an ninh trật tự tại địa bàn cơ sở theo quy định.

Qua khái niệm trên cho thấy CAX có một số đặc điểm sau đây:

- Công an xã là lực lượng Công an cấp cơ sở và thuộc lực lượng Công an nhân dân có nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội tại địa bàn xã (Bộ Công an, 2025).

- Công an xã làm nòng cốt trong công tác bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội tại địa bàn xã. “*Làm nòng cốt*” tức là CAX là lực lượng chủ yếu, là chỗ dựa vững chắc và là cơ quan hướng dẫn các ban ngành, tổ chức xã hội trên địa bàn xã tham gia thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội tại địa bàn xã (Chính phủ, 2019; Bộ Công an, 2020).

Mọi hành vi vi phạm pháp luật, tội phạm bắt nguồn từ địa bàn cơ sở, nếu không phát hiện và kiên quyết ngăn chặn, xử lý sẽ làm ảnh hưởng xấu đến môi trường sống, môi trường đầu tư, các hoạt động kinh tế, chính trị tại địa bàn. Ngoài ra, địa bàn cơ sở là nơi tiềm ẩn nhiều nguy cơ phức tạp về an ninh trật tự như: tình hình tôn giáo, an ninh nông thôn, dân tộc, tình hình tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật khác. Vì vậy, để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở, CAX phải thực hiện có hiệu quả các hoạt động cụ thể như: Tham mưu cho cơ quan cấp trên về bảo vệ an ninh, trật tự; Thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý nhà nước về an ninh, trật tự tại địa bàn mình quản lý; Sử dụng có hiệu quả các biện pháp nghiệp vụ nhằm phòng ngừa, đấu tranh với các loại tội phạm và hành vi vi phạm pháp luật tại địa bàn xã và xây dựng lực lượng CAX đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ do cấp trên giao phó (Phạm Song Hà, 2024).

- Công an xã là lực lượng trực tiếp sử dụng các biện pháp nghiệp vụ theo quy định của Pháp luật và Ngành Công an nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ bảo vệ an ninh, trật tự tại địa bàn xã. Công an xã được sử dụng đồng bộ các biện pháp nghiệp vụ, phối hợp với Công an cấp trên và các cơ quan, tổ chức xã hội khác trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn xã (Trần Văn Tư, 2022).

b. Địa bàn cơ sở

Thuật ngữ "địa bàn" được hiểu là một khu vực hay phạm vi địa lý hoặc lĩnh vực có liên quan đến một hoạt động của tổ chức kinh tế - xã hội hay tổ chức quân sự; hoặc liên quan đến chức năng, nhiệm vụ quản lý xã hội của một tổ chức, cơ quan hoặc cá nhân cụ thể.

Dưới góc độ quản lý hành chính nhà nước, địa bàn cơ sở là “cấp trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và là nơi phản ánh rõ nhất hiệu quả quản lý xã hội” (Nguyễn Hữu Khiển, 2019).

Trong khi đó, theo quan điểm quản lý hành chính về an ninh trật tự, địa bàn cơ sở được hiểu là nơi diễn ra các hoạt động sinh sống, lao động, giao tiếp xã hội của người dân, đồng thời là nơi trực tiếp thực hiện công tác quản lý xã hội và bảo đảm an ninh, trật tự của lực lượng Công an nhân dân (Trần Đại Quang, 2015). Quan điểm của tác giả Trần Đại Quang đã nhìn nhận địa bàn cơ sở trên hai chiều cạnh: thứ nhất: đây là không gian sinh hoạt, lao động, giao tiếp của người dân; thứ hai: đây cũng là địa bàn lực lượng Công an nhân dân thực hiện các hoạt động nghiệp vụ nhằm bảo đảm an ninh, trật tự.

Vì vậy, với phạm vi nghiên cứu của đề tài này “địa bàn cơ sở” được giới hạn theo nghĩa hẹp, chỉ bao gồm địa bàn cấp xã ở khu vực nông thôn; không bao gồm địa bàn phường và đặc khu hành chính. Chúng tôi thấy rằng quan điểm của tác giả Trần Đại Quang về địa bàn cơ sở phù hợp với hướng nghiên cứu của đề tài. Trên cơ sở đó, chúng tôi đưa ra khái niệm địa bàn cơ sở như sau:

Địa bàn cơ sở là đơn vị hành chính cấp xã, nơi trực tiếp diễn ra hoạt động sinh sống, lao động, giao tiếp xã hội của người dân, đồng thời là nơi trực tiếp thực hiện công tác quản lý xã hội và bảo đảm an ninh, trật tự của lực lượng Công an nhân dân.

Địa bàn xã là địa bàn có tính đặc thù về văn hoá, phong tục, tập quán, truyền thống. Mỗi xã bao gồm các làng, thôn, xóm, bản, phum, sóc... có những đặc trưng rất riêng về tôn giáo, tín ngưỡng, dòng họ. Có những làng, thôn, xóm... đa phần người dân trong đó có quan hệ huyết thống hoặc có mối quan hệ gần gũi, thân thiết nên tính cố kết chặt chẽ, có những quy định, quy ước riêng của dòng họ, của làng, xóm vì thế dễ nảy sinh hành vi che dấu tội phạm hoặc có sự xung đột giữa các dòng họ với nhau làm cho tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn diễn biến phức tạp (Phạm Song Hà, 2024). Đặc biệt hiện nay một số loại hình tội phạm có xu hướng chuyển dịch về xã như: tội phạm sử dụng công nghệ cao; tín dụng đen; mại dâm và môi giới mại dâm...

khiến cho tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn xã ngày càng phức tạp và tiềm ẩn nhiều nguy cơ mất an ninh, trật tự (Bộ Công an, 2022). Ngoài ra, trên địa bàn xã có nhiều phong tục, tập quán lạc hậu (hủ tục) tiềm ẩn nguy cơ lợi dụng tín ngưỡng, phong tục, tập quán để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật như: Mê tín dị đoan, tảo hôn, bắt vợ, ngủ thăm (Trần Văn Tư, 2022).

2.2.2. Đặc điểm hoạt động của công an xã tại địa bàn cơ sở

a. Hoạt động của công an xã chủ yếu diễn ra ở vùng nông thôn

Địa bàn công tác của của công an xã chủ yếu diễn ra tại địa bàn nông thôn, nơi chiếm khoảng 80% diện tích cả nước với điều kiện kinh tế, xã hội, cơ sở hạ tầng và giao thông còn nhiều hạn chế, đặc biệt tại các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới cách xa trung tâm hành chính (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Điều này gây khó khăn, trở ngại đối với đời sống, sinh hoạt và quá trình thực hiện nhiệm vụ của CAX. Bên cạnh đó, môi trường xã hội ở nông thôn Việt Nam mang đậm đặc trưng văn hóa làng xã với tính cộng đồng và tính tự trị cao. Những đặc trưng này góp phần thuận lợi trong công tác vận động quần chúng, xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc và xây dựng khối đoàn kết trên địa bàn. Tuy nhiên, đặc điểm này cũng dẫn tới một số ảnh hưởng tiêu cực như: tâm lý “nể nang”, “duy tình”, “cục bộ”, dẫn đến tình trạng bao che hoặc dung túng cho hành vi vi phạm pháp luật. Đồng thời, tính tự trị thông qua các “lệ làng”, “hương ước” và phong tục tập quán địa phương đôi khi tạo điều kiện cho một số hủ tục lạc hậu tồn tại, gây khó khăn cho công tác quản lý xã hội và phòng, chống tội phạm của CAX (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Ngoài ra, trong những năm gần đây, tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn xã có diễn biến phức tạp khi một số loại tội phạm và hành vi vi phạm pháp luật có xu hướng dịch chuyển từ đô thị về nông thôn như tội phạm có tổ chức, tín dụng đen, tội phạm sử dụng công nghệ cao, tội phạm có yếu tố nước ngoài hay hoạt động theo kiểu “xã hội đen”. Trong bối cảnh đó, CAX với vai trò là lực lượng “nòng cốt” trực tiếp bám địa bàn, tổ chức thực hiện các hoạt động nghiệp vụ nhằm phòng ngừa, đấu tranh với các loại tội phạm ngay từ cơ sở, (Phạm Song Hà, 2024).

b. Hoạt động của Công an xã mang tính đa dạng, toàn diện

Không giống như CAX bán chuyên trách trước đây, CAX chính quy có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn tương đương với Công an Phường, thị trấn (trước đây), đặc khu hành chính và lĩnh vực hoạt động của CAX bao gồm đầy đủ các mặt công tác của lực lượng Công an nhân dân như: Tham mưu; Quản lý nhà nước về an ninh, trật tự; Đấu tranh phòng, chống tội phạm; Xây dựng lực lượng (Bộ Công an, 2022), chỉ khác về địa bàn và quy mô hoạt động. Trước khi được điều động về địa bàn cơ sở, mỗi CAX đều công tác tại các Phòng, Đội nghiệp vụ tại Công an cấp tỉnh hoặc cấp huyện (trước đây) nên chủ yếu thực hiện chuyên sâu trong một lĩnh vực chuyên môn nhất định. Tuy nhiên, khi được bố trí về địa bàn cơ sở, đặc biệt trong bối cảnh sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã và mở rộng thêm chức năng, nhiệm vụ của CAX, mỗi cá nhân thường phải đồng thời đảm nhiệm nhiều lĩnh vực công tác khác nhau, dẫn đến áp lực công việc và trách nhiệm nghề nghiệp ngày càng gia tăng (Phạm Song Hà, 2024). Trong khi đó, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tại cơ sở, mỗi CAX phải chủ động tự nghiên cứu, học tập và bổ sung kiến thức, kỹ năng ở nhiều lĩnh vực khác với chuyên ngành được đào tạo trước đây. Quá trình thích ứng với môi trường công tác mới, khối lượng công việc lớn và yêu cầu thực hiện nhiều nhiệm vụ dễ dẫn đến trạng thái căng thẳng, áp lực và kiệt sức, đặc biệt đối với những CAX mới được điều động, bổ nhiệm về công tác tại địa bàn xã (Phạm Song Hà, 2024).

c. Đối tượng hoạt động của Công an xã đa dạng, phức tạp

Đối tượng hoạt động của CAX rất đa dạng và phức tạp, bao gồm nhiều nhóm đối tượng khác nhau như: các đối tượng lêu lổng, không có việc làm ổn định có điều kiện, khả năng phạm tội; các đối tượng có dấu hiệu, biểu hiện vi phạm pháp luật; các đối tượng thuộc diện quản lý nghiệp vụ như người chấp hành án quản chế, cải tạo không giam giữ, người được hưởng án treo, người được đặc xá, người sau cai nghiện ma túy, người chấp hành xong án phạt tù thuộc diện tiếp tục quản lý và các đối tượng khác theo quy định của Bộ Công an (Bộ Công an, 2025). Bên cạnh các đối tượng thuộc diện quản lý nghiệp vụ, CAX còn thường xuyên tiếp xúc với nhiều nhóm dân cư có sự khác biệt về trình độ học vấn, độ tuổi, giới tính, dân tộc, nghề nghiệp, điều kiện kinh tế, xã hội và quan điểm sống. Điều này khiến môi trường công tác của CAX

luôn tiềm ẩn nhiều yếu tố phức tạp trong quá trình tiếp xúc, quản lý và giải quyết công việc. Sự phức tạp, đa dạng về đối tượng tại địa bàn xã yêu cầu CAX linh hoạt trong quá trình thiết lập, duy trì các mối quan hệ xã hội và lựa chọn phương pháp ứng xử phù hợp với từng nhóm đối tượng. Bên cạnh đó, trong công tác tuyên truyền, vận động quần chúng tham gia bảo vệ an ninh, trật tự, CAX cần linh hoạt lựa chọn nội dung, hình thức và phương pháp tuyên truyền phù hợp với đặc điểm nhận thức, văn hóa và điều kiện của người dân để bảo đảm “dễ nghe, dễ hiểu, dễ thực hiện” (Phạm Song Hà, 2024).

d. Hoạt động của công an xã diễn ra trong môi trường tâm lý có sự e dè, phòng vệ của quần chúng nhân dân.

Đặc trưng văn hóa làng xã nông thôn Việt Nam là lối sống “trọng tình”, người trong làng xóm đều là những người thân quen, họ hàng nên người dân thường ứng xử với nhau bằng “cái tình” nên khi xảy ra bất đồng người dân thường cố gắng giải quyết trên cơ sở tự thỏa thuận. Trong khi đó, CAX là người đại diện cho pháp luật (cái lý) nên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tiếp xúc với người dân thì họ thường có tâm lý e dè, ngại tiếp xúc, ngại làm việc, cá biệt có những người dân mặc dù biết việc nhưng không muốn làm việc với công an để giữ hòa khí làng xóm (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Chỉ khi trường hợp bất đắc dĩ, không còn cách giải quyết khác thì họ mới nhờ đến chính quyền và công an can thiệp, xử lý. Điều này làm hạn chế mức độ hợp tác giữa CAX với quần chúng nhân dân, đặc biệt khi muốn tìm hiểu về những sự việc liên quan đến an ninh, trật tự tại địa bàn (Nguyễn Thị Nhung, 2021).

2.2.3. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ của công an xã tại địa bàn cơ sở

Theo Nghị Định 42/2021/NĐ-CP và Nghị Định 02/2025/NĐ-CP, Công an xã có vị trí chức năng, nhiệm vụ quyền hạn như sau:

Vị trí và chức năng của công an xã:

Công an xã là lực lượng Công an cấp cơ sở được bố trí tại các đơn vị hành chính cấp xã thuộc hệ thống tổ chức của lực lượng Công an nhân dân Việt Nam; giữ vai trò “nòng cốt” trong thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự,

an toàn xã hội, đấu tranh phòng chống tội phạm và vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự, đồng thời xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc tại địa bàn cơ sở.

Công an xã có trách nhiệm tham mưu cho Công an cấp trên, cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương về công tác bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội; tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về an ninh, trật tự tại địa bàn cấp xã theo quy định của pháp luật; trực tiếp đấu tranh phòng chống tội phạm, vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự; quản lý cư trú, quản lý đối tượng, quản lý ngành nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện về an ninh, trật tự và triển khai các biện pháp vận động quần chúng tham gia bảo vệ an ninh Tổ quốc. Đồng thời, lực lượng Công an xã còn có nhiệm vụ xây dựng lực lượng Công an cấp xã cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Nhiệm vụ của công an xã

Trên cơ sở vị trí và chức năng, CAX thực hiện các nhiệm vụ cơ bản như sau:

- Nhiệm vụ tham mưu

+ *Khái niệm tham mưu:* Tham mưu được hiểu là sự hiến kế, kiến nghị, đề xuất, đưa ra các ý tưởng độc đáo, sáng tạo có cơ sở khoa học, các sáng kiến, các phương án tối ưu, những chiến lược, sách lược và các giải pháp hữu hiệu cho thủ trưởng cơ quan, đơn vị trong việc đặt ra và tổ chức thực hiện kế hoạch công tác ngắn hạn, dài hạn, hàng năm của cơ quan đơn vị đạt kết quả cao nhất (Hoàng Phê, 2006, *Từ điển tiếng Việt*).

Như vậy có thể hiểu, nhiệm vụ tham mưu của CAX là: *những kiến nghị, đề xuất, đưa ra những ý tưởng, phương pháp, chiến lược, sách lược, các giải pháp hiệu quả cho cơ quan cấp trên về vấn đề bảo vệ an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở.*

+ *Đối tượng tham mưu:* Theo quy định, CAX tham mưu cho Giám đốc Công an cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, và Đảng ủy, Ủy ban nhân dân cấp xã về công tác bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự an toàn xã hội tại địa bàn quản lý.

+ *Nội dung tham mưu:* CAX thực hiện nội dung tham mưu về vấn đề bảo vệ an ninh, trật tự tại địa bàn xã, cụ thể gồm:

Nghiên cứu, đề xuất cấp trên quyết định chủ trương, biện pháp, chương trình, kế hoạch bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội, đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật về an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội tại địa bàn;

Xây dựng, củng cố nền an ninh nhân dân gắn với xây dựng, củng cố nền quốc phòng toàn dân ở cấp xã và tổ chức thực hiện.

- *Nhiệm vụ tổ chức thực hiện quản lý hành chính về TTXH*

+ Khái niệm quản lý hành chính về TTXH: là hoạt động quản lý nhà nước trong các lĩnh vực phòng chống tội phạm; phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ trật tự xã hội; trật tự an toàn giao thông; trật tự đô thị; trật tự công cộng; phòng cháy chữa cháy; giáo dục và cải tạo phạm nhân.

Công an xã là chủ thể trực tiếp thực hiện và hướng dẫn thực hiện các nhiệm vụ quản lý hành chính về TTXH tại địa bàn.

+ *Đối tượng quản lý*: Theo quy định, CAX thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính về TTXH đối với các đối tượng sau:

Quản lý cư trú về con người tại địa bàn

Quản lý các ngành nghề kinh doanh có điều kiện

Quản lý vũ khí, vật liệu nổ

Quản lý công tác phòng cháy chữa cháy

Quản lý phương tiện giao thông

Quản lý các đối tượng trong diện quản lý nghiệp vụ

+ *Nội dung quản lý*:

Tổ chức thực hiện và hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các cơ quan, đoàn thể, các tổ chức, cá nhân trên địa bàn cấp xã thực hiện nhiệm vụ bảo vệ an ninh, trật tự và xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc theo quy định;

Tuyên truyền, phổ biến chủ trương, pháp luật về an ninh, trật tự;

Hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ cho lực lượng bảo vệ an ninh, trật tự ở cơ sở, bảo vệ dân phố, dân phòng, bảo vệ cơ quan doanh nghiệp, các tổ chức quần chúng làm công tác bảo vệ an ninh, trật tự ở cơ sở theo quy định;

Thực hiện các quy định quản lý hành chính về trật tự xã hội tại địa bàn xã.

Thực hiện nhiệm vụ thi hành án hình sự theo quy định;

Tham gia bảo đảm an ninh, trật tự trong cường chế thi hành án dân sự và cưỡng chế xử lý vi phạm hành chính khi có yêu cầu và tham gia bảo đảm an ninh, trật tự khu vực xảy ra cháy, sự cố, tai nạn theo quy định của pháp luật;

Thực hiện quản lý cấp, thu hồi đăng ký, biển số xe mô tô, xe gắn máy (kể cả xe máy điện) theo quy định. Tổ chức tuần tra, kiểm soát, bảo đảm trật tự ở địa bàn công cộng và chủ động giải quyết các vụ việc về an ninh, trật tự xảy ra tại địa bàn công cộng được phân công quản lý theo quy định. Xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự theo quy định của pháp luật và của Bộ Công an.

- Nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự

+ *Khái niệm:*

Đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật bao gồm hai nội dung là phòng ngừa tội phạm và đấu tranh chống tội phạm.

Phòng ngừa tội phạm được hiểu là hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, toàn thể cộng đồng nhằm nhanh chóng phát hiện, ngăn chặn và khắc phục nguyên nhân do tội phạm gây ra.

Đấu tranh chống tội phạm được hiểu là các hoạt động của lực lượng chức năng nhằm phát hiện, điều tra, truy tố, xét xử tội phạm theo quy định của pháp luật.

+ *Đối tượng đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật tại địa bàn cơ sở.* Đối tượng đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật của CAX bao gồm: Các đối tượng có điều kiện, khả năng và nghi vấn thực hiện hoạt động phạm tội; các đối tượng trong diện quản lý nghiệp vụ; các đối tượng thuộc diện truy nã, truy tìm của lực lượng Công an.

+ *Nội dung đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật tại địa bàn cơ sở*

Tổ chức thực hiện các công tác và biện pháp nghiệp vụ nhằm phòng ngừa, phát hiện, đấu tranh chống tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự trên địa bàn cấp xã theo quy định của pháp luật và của Bộ Công an;

Theo dõi việc thực hiện biện pháp giáo dục, quản lý các đối tượng nghiệp vụ tại cấp xã;

Phối hợp với các cơ quan có liên quan thu thập, cung cấp tài liệu, lập hồ sơ đề nghị áp dụng biện pháp giáo dục tại cấp xã, đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc, trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc theo quy định của pháp luật và của Bộ Công an;

Phát hiện, tiếp nhận, tạm giữ người theo thủ tục hành chính, áp dụng các biện pháp ngăn chặn và bảo đảm xử lý vi phạm hành chính đối với người phải chấp hành quyết định đưa vào cơ sở giáo dục bắt buộc, trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc trong trường hợp bỏ trốn và người có hành vi vi phạm hành chính khác theo quy định của pháp luật.

Tổ chức trực ban, tiếp nhận tố giác, tin báo về tội phạm, lập biên bản tiếp nhận, tiến hành kiểm tra, xác minh sơ bộ và chuyển ngay tố giác, tin báo về tội phạm kèm theo các tài liệu, đồ vật có liên quan cho cơ quan điều tra có thẩm quyền và thực hiện theo quy định của pháp luật về tiếp nhận, giải quyết tố giác, tin báo về tội phạm;

Tiếp nhận, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật khác có liên quan đến an ninh, trật tự theo quy định;

Bảo vệ hiện trường, tham gia cấp cứu người bị nạn trong các vụ án, vụ cháy nổ, sự cố, tai nạn trên địa bàn cấp xã, thu thập thông tin có liên quan và làm các thủ tục cần thiết chuyển cho các đơn vị chức năng theo quy định;

Tổ chức tiếp công dân và tiếp nhận, nghiên cứu, đề xuất xử lý, giải quyết đơn khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của cá nhân và cơ quan, tổ chức theo quy định.

- Nhiệm vụ xây dựng lực lượng Công an cấp xã

+ Khái niệm:

Xây dựng lực lượng Công an nhân dân là hoạt động mang tính tổng hợp, toàn diện nhằm đảm bảo lực lượng Công an nhân dân trong sạch, vững mạnh, chính quy,

ting nhuệ, hiện đại đáp ứng yêu cầu công tác bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội. (Bộ Công an, 2020)

- Nội dung xây dựng lực lượng Công an cấp xã

Công an xã thực hiện nhiệm vụ xây dựng lực lượng cụ thể như sau:

Tuyển chọn, đề xuất với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã kết nạp tổ viên tổ bảo vệ an ninh, trật tự ở cơ sở;

Thực hiện công tác tuyển chọn và gọi công dân thực hiện nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân theo quy định;

Thực hiện công tác xây dựng lực lượng, hậu cần, công tác thông tin, văn thư lưu trữ, công tác pháp chế, công tác cải cách hành chính và chế độ báo cáo của Công an cấp xã theo quy định.

Như vậy, CAX thực hiện các nhiệm vụ theo chức năng tại địa bàn cơ sở gồm: Tham mưu cho cấp trên về bảo vệ an ninh, trật tự; Đấu tranh phòng, chống tội phạm về an ninh, trật tự; Tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về an ninh, trật tự; Xây dựng lực lượng CAX chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.

2.2.4. Khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Trên cơ sở phân tích những khái niệm công cụ của đề tài, đặc biệt quan điểm của lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” về thích ứng, khả năng thích ứng và khả năng thích ứng nghề nghiệp, chúng tôi đưa ra khái niệm KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở như sau:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở là nguồn lực tâm lý - xã hội giúp các sĩ quan Công an nhân dân được bố trí công tác tại đơn vị hành chính cấp xã đáp ứng một cách phù hợp với sự thay đổi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở, thể hiện qua các chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác.

Qua khái niệm này có thể thấy, KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở có một số đặc điểm chính sau đây:

Trên cơ sở khái niệm, bản chất khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX được hiểu là những nguồn lực tâm lý - xã hội và khả năng vận dụng những nguồn lực đó để duy trì trạng thái cân bằng, linh hoạt và chủ động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở trong bối cảnh chính quy hóa lực lượng CAX, sáp nhập địa bàn và được bổ sung các nhiệm vụ mới. Vì vậy, khả năng thích ứng nghề nghiệp không chỉ là sự phản ứng mang tính tình huống nhất thời của CAX mà là những nguồn lực và khả năng vận dụng những nguồn lực này để hướng tới đạt hiệu quả trong công tác và phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Nguồn lực tâm lý - xã hội của CAX không chỉ xem xét dưới góc độ tâm lý và xã hội, mà đó là sự giao thoa giữa những đặc điểm tâm lý cá nhân và những sự thay đổi trong bối cảnh nghề nghiệp. Đây là mối quan hệ hai chiều có tác dụng hỗ trợ, bổ sung cho nhau: Môi trường công tác thay đổi dẫn tới việc mỗi CAX phải thích ứng, ngược lại khả năng thích ứng nghề nghiệp cao giúp nâng cao hiệu quả công tác, từ đó giúp CAX phát triển bản thân và mong muốn gắn bó lâu dài với đơn vị.

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX mang tính kiến tạo, thể hiện sự chủ động, tích cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Mỗi thay đổi về cơ cấu tổ chức, địa bàn công tác, hay yêu cầu công tác mới đều là cơ hội để CAX thể hiện sự định hướng nghề nghiệp dài hạn, làm chủ bản thân và tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp, khám phá học hỏi không ngừng để hoàn thiện bản thân, sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và nâng cao mối quan hệ hợp tác, phối hợp để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Điều này thể hiện tinh thần “kiến tạo nghề nghiệp” mà Savickas (2005) nhấn mạnh, cá nhân không chỉ đối phó với thay đổi mà biến thay đổi thành động lực phát triển bản thân và tổ chức.

2.2.5. Biểu hiện khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

a. Sự quan tâm nghề nghiệp

Dựa trên lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas, sự quan tâm nghề nghiệp phản ánh trạng thái định hướng tương lai và ý thức chuẩn bị của cá nhân đối với tương lai nghề nghiệp của mình, trong đó cá nhân nhìn nhận sự phát triển nghề

ng nghiệp như một tiến trình có tính liên tục, được kiến tạo từ các kinh nghiệm quá khứ, được triển khai trong hiện tại và hướng tới tương lai (Savickas, 2005).

Đối với bối cảnh CAX cho thấy, sự quan tâm nghề nghiệp được biểu hiện ở việc CAX không chỉ thực hiện nhiệm vụ theo chức năng hay yêu cầu của chỉ huy, mà còn chủ động suy nghĩ về mục tiêu, định hướng và triển vọng phát triển nghề nghiệp của bản thân khi công tác tại đơn vị. Công an xã cần nhận thức rõ rằng, những nỗ lực, trải nghiệm và lựa chọn trong quá trình công tác hiện tại sẽ là nền tảng cho sự phát triển nghề nghiệp lâu dài, từ đó hình thành thái độ có kế hoạch, sẵn sàng chuẩn bị và chủ động thích ứng trước những thay đổi của môi trường khi công tác tại địa bàn cơ sở. Niềm tin vào tính liên tục của kinh nghiệm nghề nghiệp giúp CAX kết nối các nhiệm vụ đang thực hiện với mục tiêu và sự phát triển nghề nghiệp trong tương lai, qua đó thúc đẩy sự tham gia tích cực vào công việc, chủ động lập kế hoạch và chuẩn bị cho các tình huống nghề nghiệp khó bất ngờ. Ngược lại, khi thiếu sự quan tâm nghề nghiệp, CAX dễ rơi vào trạng thái thờ ơ, làm việc mang tính đối phó, thiếu định hướng và bi quan về triển vọng phát triển của bản thân từ đó không mong muốn gắn bó lâu dài với đơn vị và giảm hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

b. Sự kiểm soát nghề nghiệp

Theo lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (2005), sự kiểm soát nghề nghiệp phản ánh mức độ cá nhân thể hiện kỷ luật tự giác nội tâm, tinh thần trách nhiệm và khả năng chủ động điều khiển các hành động nghề nghiệp của mình trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp cũng như thích ứng với các chuyển đổi nghề nghiệp (Savickas, 2005).

Đối với CAX, sự kiểm soát nghề nghiệp được biểu hiện qua khả năng tự chủ, trách nhiệm và kỷ luật trong thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Đây là biểu hiện của khả năng tự kiểm soát bản thân, làm chủ hành vi và cảm xúc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở, đồng thời thể hiện ý thức trách nhiệm, tinh thần kỷ luật và sự tuân thủ quy tắc nghề nghiệp. Trong môi trường công tác đặc thù, phức tạp và nhiều áp lực của CAX, năng lực này giúp mỗi cá nhân duy trì sự cân bằng, tinh táo và bản lĩnh trong xử lý các tình huống phát sinh trong quá trình làm nhiệm vụ tại

địa bàn cơ sở. Khi được điều động về địa bàn cơ sở, mỗi CAX cần thể hiện rõ bản lĩnh tự chủ trong mọi hoàn cảnh công tác. Đơn vị công tác mới có thể xa nhà, điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế nhưng CAX vẫn giữ được tinh thần lạc quan, sẵn sàng hòa nhập với môi trường mới, không để khó khăn ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Sự tự chủ giúp mỗi CAX làm chủ cảm xúc, bình tĩnh, sáng suốt trong xử lý công việc, nhất là trong các tình huống khẩn cấp, bất ngờ. Trong các tình huống này, thay vì chờ chỉ đạo hoặc phụ thuộc hoàn toàn vào chỉ huy, thì CAX có thể tự đánh giá tình huống, đưa ra quyết định phù hợp, đảm bảo an toàn, đúng pháp luật và kịp thời ngăn ngừa hậu quả. Đây chính là biểu hiện của khả năng kiểm soát bản thân kết hợp với năng lực ra quyết định nghề nghiệp độc lập. Bên cạnh năng lực tự chủ, CAX cần thể hiện ý thức trách nhiệm và tinh thần kỷ luật cao, sẵn sàng chịu trách nhiệm với những việc mình làm, dám nhận lỗi khi sai sót và rút kinh nghiệm để hoàn thiện bản thân. Vì vậy, những CAX này tin tưởng rằng nhiệm vụ của mình có ý nghĩa xã hội lớn, góp phần giữ vững an ninh trật tự ở địa bàn và củng cố niềm tin của nhân dân đối với lực lượng Công an cơ sở. Chính niềm tin nghề nghiệp này giúp CAX không ngừng phấn đấu, vượt qua khó khăn và hoàn thành tốt nhiệm vụ. Mặt khác, khả năng tự chủ, trách nhiệm và kỷ luật cao giúp CAX chủ động thực hiện nhiệm vụ, không chờ đợi, ỷ lại hay né tránh. CAX thực hiện nhiệm vụ dựa trên nguyên tắc, kế hoạch và sự tự giác, luôn tuân thủ nghiêm các quy định của pháp luật, điều lệnh Công an nhân dân, cũng như quy chế của đơn vị. Sự chủ động này không chỉ phản ánh năng lực kiểm soát hành vi, mà còn thể hiện ý thức tổ chức kỷ luật của người Công an nhân dân. CAX có tính kỷ luật cao sẽ duy trì được tác phong làm việc nghiêm túc, khoa học, tạo niềm tin cho cấp trên và đồng nghiệp, đồng thời góp phần xây dựng hình ảnh chuẩn mực của CAX trong mắt quần chúng nhân dân. Ngược lại, nếu thiếu khả năng làm chủ bản thân và dễ bị chi phối bởi hoàn cảnh, CAX dễ rơi vào tâm lý chán nản, so sánh thiệt hơn, than phiền về điều kiện sinh hoạt hoặc khối lượng công việc. Bên cạnh đó, những CAX này sẽ tỏ ra lúng túng, sợ sai, sợ chịu trách nhiệm nên không dám đưa ra quyết định, hoặc phụ thuộc hoàn toàn vào chỉ đạo của cấp trên khi thực hiện nhiệm vụ.

c. Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp phản ánh mức độ cá nhân thể hiện thái độ cởi mở, chủ động tìm kiếm thông tin và suy ngẫm về mối quan hệ giữa bản thân và nghề nghiệp, qua đó mở rộng hiểu biết về năng lực, sở thích, giá trị cá nhân cũng như yêu cầu, bối cảnh và đặc trưng của môi trường làm việc (Savickas, 2005).

Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp của CAX, sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp được biểu hiện ở việc CAX chủ động tìm hiểu về những đặc điểm đặc trưng của địa bàn, đối tượng quản lý, yêu cầu nhiệm vụ và quy trình công tác tại địa bàn, đồng thời không ngừng khám phá các năng lực, điểm mạnh - điểm hạn chế của bản thân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Khi được điều động về đơn vị, CAX không chỉ làm việc theo thói quen hay kinh nghiệm sẵn có, mà cần phải tích cực tiếp cận các nguồn thông tin mới, học hỏi từ đồng chí, đồng đội, từ thực tiễn xử lý tình huống và từ phản hồi của người dân, qua đó làm bổ sung thêm vào kiến thức nghề nghiệp và kinh nghiệm công tác. Thái độ cởi mở đón nhận những trải nghiệm mới và sẵn sàng thử thách bản thân giúp CAX linh hoạt hơn trong việc lựa chọn cách thức xử lý tình huống, nhất là trong những vụ việc phức tạp, tình huống phát sinh hoặc chưa có tiền lệ tại địa phương. Bên cạnh đó, sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp giúp CAX hình thành nhận thức thực tế và khách quan hơn về năng lực của bản thân và sự phát triển nghề nghiệp. Những kiến thức và kinh nghiệm thực tế sẽ giúp CAX nâng cao khả năng ra quyết định và chủ động thích ứng với các biến động của môi trường công tác. Ngược lại, khi thiếu sự tìm hiểu khám phá, CAX dễ rơi vào trạng thái làm việc rập khuôn, bảo thủ, né tránh trải nghiệm mới, dẫn đến hạn chế trong phát triển năng lực và nguy cơ phản ứng kém linh hoạt trước các tình huống nghề nghiệp phức tạp.

d. Sự tự tin nghề nghiệp

Theo Savickas, sự tự tin nghề nghiệp phản ánh mức độ cá nhân tin tưởng vào khả năng của bản thân trong việc đối mặt với những thách thức, vượt qua trở ngại và thực hiện thành công các nhiệm vụ, hành động nghề nghiệp (Savickas, 2005). Trong quá trình kiến tạo nghề nghiệp, các lựa chọn và quyết định nghề nghiệp luôn đặt cá nhân trước những vấn đề phức tạp, đòi hỏi không chỉ kiến thức và kỹ năng mà còn cần

một nền tảng tâm lý vững chắc để kiên trì hành động và theo đuổi mục tiêu. Vì vậy, sự tự tin nghề nghiệp được xem là nguồn lực tâm lý quan trọng giúp cá nhân chuyển hóa ý định và kế hoạch nghề nghiệp thành hành động thực tiễn (Savickas, 2005).

Đối với CAX, sự tự tin nghề nghiệp được biểu hiện qua khả năng sẵn sàng và tin tưởng vào bản thân để hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Khả năng sẵn sàng và tin tưởng vào bản thân để hoàn thành nhiệm vụ phản ánh niềm tin của CAX vào năng lực của cá nhân, sự kiên định và quyết tâm trong quá trình thực hiện công tác. Đây là chiều cạnh quan trọng thể hiện mức độ tự tin nghề nghiệp, tinh thần chủ động và khả năng ứng phó với khó khăn, áp lực trong môi trường nghề nghiệp đặc thù như của CAX. Khi được điều động về địa bàn công tác, CAX cần thể hiện sự tin tưởng vào năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng xử lý tình huống của bản thân, từ đó chủ động, bình tĩnh và linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ. Sự tự tin giúp CAX dám đối mặt với khó khăn thử thách ra quyết định kịp thời và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện. Bên cạnh đó, CAX cần tỏ thái độ thận trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, không chủ quan hay nóng vội. Vì vậy, những CAX này luôn có sự chủ động trong công tác, tuân thủ quy trình, nắm chắc pháp luật và nghiệp vụ, đảm bảo mọi hành động đều có căn cứ và đạt hiệu quả cao nhất. Một biểu hiện quan trọng khác của khả năng tự tin là tinh thần sẵn sàng học tập, rèn luyện kỹ năng mới để phục vụ công tác. CAX có niềm tin nghề nghiệp mạnh mẽ không ngại học hỏi, sẵn sàng tiếp thu công nghệ, quy trình hoặc kiến thức pháp luật mới nhằm đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao. Tinh thần sẵn sàng tham gia đào tạo, bồi dưỡng giúp CAX nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp trong điều kiện áp dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quy trình như hiện nay. Ngược lại, nếu CAX thiếu tự tin vào khả năng của mình sẽ dễ rơi vào tâm trạng lo lắng, sợ sai, né tránh trách nhiệm, đặc biệt khi đối mặt với nhiệm vụ khó hoặc mới mẻ. Sự thiếu tin tưởng vào bản thân khiến họ ngại đưa ra quyết định, phụ thuộc máy móc vào quy trình, hoặc hành động cứng nhắc, thiếu linh hoạt.

e. Sự hợp tác nghề nghiệp

Sự hợp tác được xem là một nguồn lực phản ánh mức độ cá nhân sẵn sàng phối hợp, hòa hợp, thỏa hiệp và cùng đóng góp với những người khác để đạt được mục tiêu chung của tập thể (Einarsdóttir và cộng sự, 2015). Các tác giả nhấn mạnh, sự hợp tác không chỉ đơn thuần là hành vi làm việc nhóm, mà là thái độ và khuynh hướng tâm lý sẵn sàng hòa hợp với người khác, chấp nhận sự khác biệt, biết điều chỉnh lợi ích cá nhân và tích cực đóng góp cho mục tiêu chung của tổ chức. Sự hợp tác cho phép cá nhân tận dụng các mối quan hệ xã hội như một nguồn lực thích ứng, qua đó mở rộng khả năng giải quyết vấn đề, nâng cao hiệu quả công việc và duy trì sự ổn định tâm lý trong môi trường nghề nghiệp mang tính tập thể (Einarsdóttir và cộng sự, 2015).

Đối với CAX, sự hợp tác nghề nghiệp được biểu hiện qua khả năng sẵn sàng phối hợp, đoàn kết, thỏa hiệp để đóng góp chung cho tập thể đơn vị. Khả năng này phản ánh mức độ tương tác tích cực, tinh thần đoàn kết và khả năng làm việc nhóm của CAX trong môi trường nghề nghiệp có tính tập thể cao. Đây là một nguồn lực quan trọng trong khả năng thích ứng nghề nghiệp, thể hiện qua thái độ cởi mở, tôn trọng lẫn nhau, tinh thần trách nhiệm chung và năng lực điều tiết cảm xúc trong giao tiếp, phối hợp công tác. CAX là lực lượng thường xuyên phải phối hợp giữa nhiều chủ thể cả trong và ngoài lực lượng Công an như: các đơn vị Công an, chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị xã hội, người dân. Và ngay trong chính các nhiệm vụ, nếu không có sự phối hợp giữa các lực lượng thì CAX cũng không thể hoàn thành được. Vì vậy, khả năng hợp tác cùng với các nguồn lực khác là yếu tố quan trọng trong việc thực hiện hiệu quả nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Khi được điều động về địa bàn, mỗi CAX cần thể hiện tinh thần đoàn kết, sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau trong thực hiện nhiệm vụ, đồng thời biết thỏa hiệp và điều chỉnh cách thức hành động để phù hợp với mục tiêu chung của tập thể. Ngoài ra, sự hợp tác giúp CAX giảm cảm giác cô lập, tăng cảm nhận được hỗ trợ xã hội và củng cố niềm tin vào sức mạnh tập thể, từ đó nâng cao khả năng thích ứng trước các tình huống nghề nghiệp phức tạp và áp lực cao tại địa bàn cơ sở. Ngược lại, nếu thiếu sự hợp tác, CAX dễ rơi vào trạng thái làm việc đơn lẻ, khép kín, thiếu phối hợp hoặc xung đột

trong tập thể, làm giảm hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và gia tăng sự căng thẳng tâm lý.

Tóm lại, trên cơ sở tiếp cận lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas và các nghiên cứu mở rộng có thể khẳng định rằng, KNTUNN của CAX được biểu hiện thông qua hệ thống các nguồn lực tâm lý - xã hội mang tính hỗ trợ và tương tác lẫn nhau. Trong đó, sự quan tâm nghề nghiệp phản ánh định hướng tương lai và thái độ chuẩn bị của CAX đối với sự phát triển nghề nghiệp tại địa bàn cơ sở; sự kiểm soát nghề nghiệp thể hiện mức độ kỷ luật tự giác, trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp cho thấy thái độ cởi mở, chủ động tìm kiếm thông tin về nhiệm vụ và mở rộng kiến thức để hiểu rõ mối quan hệ giữa bản thân và sự phát triển nghề nghiệp; sự tự tin nghề nghiệp phản ánh niềm tin của CAX vào khả năng đối mặt với khó khăn, thách thức, vượt qua trở ngại và thực hiện thành công nhiệm vụ; và sự hợp tác nghề nghiệp thể hiện mức độ sẵn sàng phối hợp, hiệp đồng và đóng góp chung cho tập thể đơn vị. Các biểu hiện này không tồn tại một cách rời rạc mà hình thành một chỉnh thể thống nhất, trong đó sự định hướng tương lai, làm chủ hành động, mở rộng kiến thức, niềm tin vào năng lực bản thân và khả năng phối hợp tạo thành nền tảng tâm lý - xã hội giúp CAX thích ứng hiệu quả với yêu cầu nhiệm vụ, duy trì động lực nghề nghiệp, nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và hướng tới sự phát triển bền vững của cá nhân tại địa bàn cơ sở.

2.2.6. Mức độ biểu hiện khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Dựa trên cơ sở lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp”, luận án tiến hành đánh giá mức độ KNTUNN của CAX thông qua 5 biểu hiện: sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin và sự hợp tác. Những chiều cạnh này được đánh giá qua 5 mức độ của khả năng thích ứng nghề nghiệp gồm: Rất cao; cao; trung bình; thấp; rất thấp. Cụ thể:

a. Mức độ rất cao

Ở mức độ KNTUNN rất cao, CAX thể hiện rõ hệ thống nguồn lực tâm lý - xã hội được phát triển toàn diện, bền vững và phù hợp đặc thù công tác ở địa bàn cơ sở. Mức độ này được thể hiện cụ thể qua các chiều cạnh như sau:

- Sự quan tâm nghề nghiệp

CAX có mức độ KNTUNN rất cao luôn ý thức sâu sắc về tương lai nghề nghiệp của bản thân trong mối liên hệ với yêu cầu nhiệm vụ và vai trò của bản thân tại địa bàn cơ sở. Công an xã có định hướng phát triển nghề nghiệp và gắn bó với đơn vị trong dài hạn; chủ động lập kế hoạch để tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng nhằm hình thành những năng lực cần thiết nhằm đáp ứng cho yêu cầu của nhiệm vụ; chủ động lập kế hoạch chi tiết, cụ thể nhằm thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ tại CAX; thể hiện thái độ lạc quan và tinh thần chủ động, quan tâm đến nhiệm vụ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

- Sự kiểm soát nghề nghiệp

Công an xã có khả năng làm chủ hành vi của mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; có tinh thần tự chịu trách nhiệm cao đối với quyết định và kết quả công tác của bản thân; hiểu được sâu sắc ý nghĩa vai trò của bản thân đối với công tác bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm an toàn trật tự xã hội tại địa bàn cơ sở; trong điều kiện, tình huống phức tạp CAX chủ động sắp xếp thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch đã được phân công, phê duyệt; nêu cao bản lĩnh chính trị, thực hiện nghiêm chỉnh trung, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, Điều lệnh Công an nhân dân, các quy định của đơn vị, tuân thủ nghiêm quy trình công tác. Đảm bảo sự bình tĩnh, quyết đoán nhằm ứng phó với áp lực, rủi ro và tình huống phát sinh tại địa bàn cơ sở một cách quyết đoán và có trách nhiệm.

- Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

Công an xã chủ động tìm hiểu, khám phá những đặc trưng về văn hóa, truyền thống, địa lý, lề lối sinh hoạt của người dân tại địa bàn; tích cực, chủ động tìm hiểu về nhiệm vụ mới, cơ hội nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thăng tiến tại địa bàn cơ sở; tích cực tìm hiểu, cập nhật kiến thức pháp luật, nghiệp vụ, tiếp cận các phương thức, mô hình công tác mới, linh hoạt vận dụng vào giải quyết vụ việc cụ thể

tại địa bàn; thể hiện tinh thần đổi mới, sáng tạo trong cách tiếp cận vấn đề an ninh, trật tự.

- Sự tự tin nghề nghiệp

Công an xã thể hiện sự tin tưởng vào năng lực bản thân trong thực hiện các nhiệm vụ được giao; thể hiện sự thận trọng, tỉ mỉ trong tiếp cận các tình huống mới; chủ động nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp phù hợp; nỗ lực hết khả năng của bản thân để hoàn thành các nhiệm vụ; chấp nhận vượt qua khó khăn, thách thức, sẵn sàng đối diện với những tình huống nguy hiểm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

- Sự hợp tác nghề nghiệp

Công an xã luôn đề cao tinh thần phối hợp, đoàn kết và chia sẻ trong tập thể đơn vị; chủ động hợp tác với đồng đội, chính quyền cơ sở, các ban ngành, đoàn thể và quần chúng nhân dân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; thể hiện sự gắn kết, linh hoạt trong quan hệ công tác và khả năng huy động các nguồn lực xã hội nhằm giúp nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; thể hiện rõ vai trò của bản thân và đại diện cho lực lượng CAX trong quá trình phối hợp với các lực lượng khác; là người luôn lắng nghe và biết chia sẻ với đồng đội; đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích của bản thân và sẵn sàng che giấu cảm xúc cá nhân để giữ bầu không khí đoàn kết trong đơn vị.

b. Mức độ cao

Ở mức độ KNTUNN này, CAX cơ bản hình thành các nguồn lực tâm lý - xã hội nhằm đáp ứng hiệu quả các nhiệm vụ tại địa bàn. Tuy nhiên, trong một số tình huống nghề nghiệp, CAX chưa thực sự chủ động và có kế hoạch để gắn bó với đơn vị lâu dài. Các chiều cạnh được thể hiện cụ thể như sau:

- Sự quan tâm nghề nghiệp

Công an xã có nhận thức khá đầy đủ về vị trí, vai trò và yêu cầu phát triển nghề nghiệp của bản thân; quan tâm đến tương lai nghề nghiệp và có ý thức chuẩn bị về kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp để đáp ứng nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Tuy nhiên, việc chuẩn bị kế hoạch phát triển nghề nghiệp đôi khi còn mang tính ngắn hạn, phụ thuộc nhiều vào hoàn cảnh và yêu cầu trước mắt của đơn vị.

- Sự kiểm soát nghề nghiệp

Công an xã có khả năng làm chủ hành vi nghề nghiệp, tuân thủ kỷ luật, Điều lệnh Công an nhân dân và quy trình công tác; thể hiện tinh thần trách nhiệm, biết kiểm soát cảm xúc và hành vi trong các tình huống nghề nghiệp. Tuy vậy, trước các tình huống phức tạp, áp lực cao hoặc xung đột lợi ích ở cơ sở, mức độ chủ động kiểm soát đôi khi còn phụ thuộc vào sự chỉ đạo, hỗ trợ của lãnh đạo chỉ huy và đồng đội.

- Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

Công an xã có xu hướng tích cực học hỏi, cập nhật kiến thức pháp luật, nghiệp vụ và tìm hiểu đặc điểm đặc trưng của địa bàn công tác, đối tượng và nhiệm vụ. Việc tiếp cận phương thức, cách thức mới được thực hiện tương đối thường xuyên, nhưng chưa thật sự mang tính hệ thống hoặc chủ động sáng tạo trong mọi mặt công tác, đặc biệt đối với những nhiệm vụ khó khăn hoặc chưa phù hợp với chuyên môn. Ngoài ra, những CAX này có xu hướng đề cao kinh nghiệm của bản thân mà chưa thực sự sẵn sàng cập nhật và thử nghiệm những phương pháp làm việc mới.

- Sự tự tin nghề nghiệp

Công an xã cơ bản tin tưởng vào khả năng hoàn thành nhiệm vụ, sẵn sàng xử lý các tình huống nhiệm vụ. Tuy nhiên, đối với những nhiệm vụ mới và phức tạp, đôi khi CAX còn tỏ ra lúng túng và phụ thuộc vào lãnh đạo chỉ huy hoặc những đồng đội có nhiều kinh nghiệm hơn.

- Sự hợp tác nghề nghiệp

Công an xã nhìn chung có tinh thần phối hợp tốt với đồng đội, chính quyền địa phương và các lực lượng có liên quan trong việc giải quyết các nhiệm vụ; quan hệ công tác được duy trì tương đối hài hòa, góp phần thực hiện hiệu quả nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn. Tuy nhiên, mức độ chủ động mở rộng hợp tác, chủ động thể hiện vai trò và khả năng duy trì sự hợp tác còn chưa thực sự được thực hiện thường xuyên.

c. Mức độ trung bình

Đối với mức độ KNTU'NN trung bình, CAX đã hình thành một số nguồn lực tâm lý - xã hội cơ bản đủ để đáp ứng yêu cầu công tác thường xuyên ở địa bàn cơ sở.

Tuy nhiên, các nguồn lực này còn chưa thực sự đồng đều và thiếu tính ổn định, đặc biệt khi phải đối mặt với sự thay đổi nhanh, nhiệm vụ phức tạp hoặc áp lực cao. Khái quát các nội dung thể hiện như sau:

- Sự quan tâm nghề nghiệp

Công an xã nhìn chung nhận thức được vai trò và trách nhiệm nghề nghiệp của bản thân nhưng mức độ định hướng tương lai chưa thực sự rõ nét. Sự quan tâm đến phát triển nghề nghiệp chủ yếu gắn với yêu cầu nhiệm vụ trước mắt hơn là thể hiện tầm nhìn dài hạn. CAX thiếu sự chủ động trong việc lên kế hoạch nhằm phát triển nghề nghiệp và thăng tiến của cá nhân, từ đó không mong muốn gắn bó lâu dài với địa bàn công tác.

- Sự kiểm soát nghề nghiệp

Nhìn chung, CAX cơ bản vẫn duy trì sự tuân thủ Điều lệnh Công an nhân dân, quy trình công tác. Tuy nhiên, trong những tình huống phát sinh tại địa bàn, khả năng kiểm soát cảm xúc đôi khi chưa thực sự tốt gây ảnh hưởng không tốt đến bản thân cũng như đơn vị CAX. Thiếu sự chủ động trong việc xây dựng kế hoạch để thực hiện nhiệm vụ và chưa thể hiện tinh thần trách nhiệm cao trong khi thực hiện nhiệm vụ. Không chủ động đưa ra các quyết định trong các tình huống cấp bách, thể hiện dự do dự, thiếu bản lĩnh.

- Sự tìm hiểu khám phá

Công an xã có mức độ thích ứng trung bình có xu hướng học hỏi và cập nhật kiến thức ở mức cơ bản nhưng thiếu tính chủ động và kế hoạch cụ thể, rõ ràng. Việc tìm hiểu sâu sắc về địa bàn, đối tượng hoặc các phương thức, cách thức thực hiện nhiệm vụ chưa được thực hiện thường xuyên. Công an xã chủ yếu dựa vào kinh nghiệm sẵn có hoặc hướng dẫn có sẵn, thiếu chủ động trong việc tìm kiếm giải pháp mới để nâng cao hiệu quả công việc.

- Sự tự tin nghề nghiệp

Công an xã thể hiện sự tự tin trong giải quyết các nhiệm vụ quen thuộc, thường xuyên. Tuy nhiên đối với những tình huống mới phát sinh hoặc khó khăn thì CAX lại

tỏ ra do dự, thiếu quyết đoán dẫn đến hiệu quả công tác chưa cao. Niềm tin vào năng lực cá nhân chưa đủ mạnh để tạo động lực vượt qua những thách thức lớn.

- Sự hợp tác nghề nghiệp

Công an xã nhìn chung vẫn duy trì được quan hệ phối hợp công tác với đồng đội, chính quyền và các tổ chức đoàn thể tại địa phương. Tuy nhiên mức độ hợp tác chủ yếu mang tính thụ động hoặc theo yêu cầu nhiệm vụ. CAX thiếu chủ động trong xây dựng, mở rộng các mối quan hệ với các lực lượng, tổ chức và quần chúng nhân dân tại địa bàn. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, CAX thể hiện vai trò mờ nhạt, thiếu sự kết nối mà chỉ thực hiện mang tính đối phó.

d. Mức độ thấp

Ở mức độ KNTUNN này, CAX thể hiện sự thiếu hụt các nguồn lực KNTUNN dẫn đến khó khăn trong việc ứng phó với những khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Các biểu hiện cụ thể được thể hiện như sau:

- Sự quan tâm nghề nghiệp

Công an xã không nhận thức đầy đủ được vai trò, vị trí và ý nghĩa của các nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. CAX có mức độ quan tâm nghề nghiệp thấp sẽ thiếu sự định hướng về tương lai và không muốn gắn bó với đơn vị. Sự quan tâm đến phát triển bản thân và nghề nghiệp còn mờ nhạt, chủ yếu mang tính thụ động, đối phó với yêu cầu của nhiệm vụ. Khi được điều động về đơn vị, CAX thiếu sự chuẩn bị về tâm thế, dẫn đến sự thờ ơ, bất cần và dễ dao động trước những khó khăn, thay đổi tại đơn vị.

- Sự kiểm soát nghề nghiệp

Ở mức độ này, CAX thể hiện rõ sự hạn chế về khả năng kiểm soát cảm xúc và hành vi khi thực hiện nhiệm vụ làm ảnh hưởng đến hiệu quả công tác cũng như hình ảnh người Công an nhân dân. Những CAX có mức độ kiểm soát nghề nghiệp thấp thường xuyên cảm thấy lo lắng, căng thẳng thậm chí dẫn đến kiệt sức khi thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, tâm lý sợ trách nhiệm ảnh hưởng đến khả năng ra quyết định và tính linh hoạt trong xử lý các tình huống phát sinh khi thực hiện nhiệm vụ. Đối với việc chấp hành kỷ luật và Điều lệnh Công an nhân dân vẫn được CAX thực hiện, tuy

nhiên đã xuất hiện những biểu hiện thiếu chuẩn mực như thời gian làm việc và Điều lệnh nội vụ không đảm bảo.

- Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

Đặc trưng của mức độ khả năng thích ứng này là sự hạn chế trong việc nghiên cứu những đặc trưng về văn hóa tại địa phương cũng như cập nhật kiến thức pháp luật, nghiệp vụ. Những CAX này có xu hướng không muốn phát triển tại CAX và tìm cách luân chuyển đi đơn vị khác. Bên cạnh đó, trong giải quyết công việc những CAX có mức độ tìm hiểu khám phá thấp thường ưu tiên sử dụng kinh nghiệm cá nhân, lối mòn mà không thể hiện tinh thần đổi mới.

- Sự tự tin nghề nghiệp

CAX có mức độ khả năng thích ứng thấp có xu hướng thể hiện sự thiếu tự tin, thoái thác khi được cấp trên giao nhiệm vụ; thiếu sự tỉ mỉ, thận trọng khi thực hiện nhiệm vụ; không chủ động học tập, rèn luyện nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn.

- Sự hợp tác nghề nghiệp

Công an xã ở mức độ thích ứng nghề nghiệp thấp gặp khó khăn trong công tác phối hợp với đồng đội, chính quyền và các lực lượng liên quan. Quan hệ công tác chưa thực sự gắn kết, thiếu linh hoạt và chủ động. Việc huy động sự tham gia, hỗ trợ của quần chúng nhân dân trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự còn hạn chế làm giảm hiệu quả xử lý các vấn đề phức tạp tại địa bàn cơ sở; đề cao cái tôi cá nhân mà không quan tâm đến bầu không khí chung; tỏ thái độ không cởi mở đối với đồng đội.

e. Mức độ rất thấp

Công an xã có mức độ KNTUNN rất thấp thể hiện sự thiếu hụt nghiêm trọng các nguồn lực, khó khăn trong việc đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ dẫn tới ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả công tác, hình ảnh lực lượng Công an nhân dân. Những chiều cạnh biểu hiện cụ thể như sau:

- Sự quan tâm nghề nghiệp

Những CAX có mức độ KNTUNN rất thấp có xu hướng không quan tâm đến định hướng và sự phát triển nghề nghiệp của bản thân; không quan tâm đến mục tiêu và ý nghĩa công tác. Các hoạt động nghề nghiệp thường mang tính đối phó; thường

xuyên rơi vào trạng thái căng thẳng, lo lắng, kiệt sức; mong muốn nhanh chóng được đến đơn vị mới.

- Sự kiểm soát nghề nghiệp

Đối với chiều cạnh kiểm soát nghề nghiệp, CAX thường thể hiện tinh thần thiếu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, khó làm chủ cảm xúc và hành vi, phản ứng thường mang tính tiêu cực. Những CAX này thường xuyên không chấp hành kỷ luật lao động, Điều lệnh Công an nhân dân, bỏ qua quy trình công tác, làm việc mang tính đôi phó rõ ràng.

- Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

CAX thể hiện sự thờ ơ, không chủ động tìm hiểu, khám phá những đặc trưng văn hóa và nhiệm vụ khi được điều động về địa bàn công tác; không có ý chí phấn đấu, phát triển sự nghiệp tại CAX; không tiếp nhận và tìm hiểu những phương pháp làm việc mới hiệu quả hơn.

- Sự tự tin nghề nghiệp

Công an xã có mức độ KNTUNN rất thấp thể hiện thiếu niềm tin vào năng lực bản thân, né tránh nhiệm vụ, sợ sai, sợ trách nhiệm, dẫn đến thái độ thụ động và hiệu quả công tác rất thấp. Trước các tình huống khó khăn hoặc khủng hoảng, dễ lúng túng, mất phương hướng và không có khả năng xử lý độc lập.

- Sự hợp tác nghề nghiệp

Công an xã có KNTUNN ở mức độ này thường gặp nhiều khó khăn trong việc phối hợp với những lực lượng trong và ngoài Công an nhân dân. Trong đơn vị, mối quan hệ với đồng chí đồng đội thiếu sự gắn kết, thậm chí phát sinh xung đột, né tránh thực hiện nhiệm vụ chung; thiếu tôn trọng tập thể đơn vị.

Nhìn chung, qua phân tích các mức độ KNTUNN cho thấy, mỗi mức độ phản ánh những biểu hiện đặc trưng của CAX trên cả năm chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác. Có thể khái quát lại cụ thể như sau:

Mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất cao: CAX thể hiện sự chủ động, tích cực trong định hướng và chuẩn bị kế hoạch gắn bó lâu dài với địa bàn cơ sở; thể

hiện tinh thần tự giác, trách nhiệm cao, nghiêm túc tuân thủ Điều lệnh Công an nhân dân và quy trình công tác; chủ động tìm hiểu khám phá năng lực của bản thân và sự phát triển nghề nghiệp; thể hiện sự nỗ lực mạnh mẽ vượt qua khó khăn thử thách; thể hiện tinh thần sẵn sàng hợp tác, cởi mở trong khi thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở.

Mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp cao: CAX thể hiện sự định hướng tương đối rõ ràng đến tương lai nghề nghiệp nhưng chưa có kế hoạch cụ thể nhằm gắn bó lâu dài với đơn vị; thể hiện tinh thần trách nhiệm, chấp hành Điều lệnh Công an nhân dân một cách nghiêm túc; sẵn sàng vượt qua khó khăn thử thách và tinh thần hợp tác trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, mức độ sẵn sàng và khả năng ra quyết định đôi khi phụ thuộc vào tính chất của những tình huống cụ thể. Đối với những tình huống hoặc nhiệm vụ quen thuộc thì CAX ra quyết định nhanh chóng, dứt khoát. Ngược lại, trong những tình huống bất ngờ hoặc mới lạ thì đôi khi CAX tỏ ra chần chừ, thiếu quyết đoán.

Mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp trung bình: CAX thể hiện khả năng định hướng và quan tâm nghề nghiệp ở mức độ vừa phải; thể hiện tinh thần trách nhiệm và chấp hành Điều lệnh Công an nhân dân, quy trình công tác chưa thực sự tự giác, còn mang tính hình thức, đối phó; thể hiện sự tìm hiểu khám phá về đặc trưng của địa bàn và nhiệm vụ nhưng còn mang tính đơn lẻ phụ thuộc vào từng vụ, việc; thể hiện sự sẵn sàng hoàn thành nhiệm vụ ở mức cơ bản, thiếu sự dấn thân đối với những nhiệm vụ mới; khả năng hiệp đồng với các lực lượng khác trong thực hiện nhiệm vụ đạt mức độ hoàn thành, thiếu sự linh hoạt, thể hiện vai trò cụ thể trong các hoạt động phối hợp.

Mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp thấp: CAX thể hiện khả năng định hướng và quan tâm nghề nghiệp không rõ ràng; tinh thần trách nhiệm và khả năng chấp hành Điều lệnh, quy trình công tác còn nhiều hạn chế; thể hiện sự loay hoay, thiếu tự tin và bị động trong khi thực hiện nhiệm vụ; thiếu tinh thần đoàn kết trong nội bộ đơn vị, không tự giác trong quan hệ phối hợp với các lực lượng khác khi thực hiện nhiệm vụ.

Mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất thấp: Ở mức độ này, CAX không có định hướng và không mong muốn gắn bó với đơn vị; thiếu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, thường xuyên vi phạm Điều lệnh và quy trình công tác; thể hiện sự không sẵn sàng, thoái thác trong thực hiện nhiệm vụ; đề cao cái tôi cá nhân, thiếu tinh thần đoàn kết trong đơn vị, không chấp hành sự hợp tác hoặc chỉ tham gia mang tính đối phó với các lực lượng khác khi thực hiện nhiệm vụ.

Việc làm rõ các mức độ KNTUNN giúp phân loại và đánh giá rõ thực trạng KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở. Từ đó, đề xuất những kiến nghị phù hợp nhằm nâng cao KNTUNN của CAX đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Qua kết quả nghiên cứu tổng quan có thể thấy, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN nói chung và KNTUNN của CAX nói riêng. Các yếu tố này được nhóm thành ba loại chính: nhóm yếu tố cá nhân; nhóm yếu tố xã hội và nhóm yếu tố điều kiện công tác. Việc xác định rõ các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX góp phần làm rõ bản chất mối quan hệ giữa các yếu tố trong môi trường nghề nghiệp đặc thù của CAX.

2.3.1. Nhóm yếu tố cá nhân

Theo quan điểm của Savickas (2005, 2013) trong lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”, KNTUNN của cá nhân chịu ảnh hưởng lớn từ đặc điểm tính cách, giá trị của cá nhân và khuynh hướng hoạt động trong môi trường nghề nghiệp của cá nhân đó. Lý thuyết này cũng khẳng định, các yếu tố đặc điểm cá nhân như: đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm tính cách có vai trò là nền tảng cho KNTUNN. Các nghiên cứu của Savickas (2005, 2013) chỉ ra rằng, tính tận tâm ảnh hưởng đến chiều cạnh sự quan tâm và sự kiểm soát. Một cá nhân đề cao sự tận tâm sẽ có xu hướng chủ động hơn và trách nhiệm hơn trong công việc. Trong khi đó, tính sẵn sàng trải nghiệm liên quan đến chiều cạnh sự tự tin; tính hướng ngoại và dễ chịu ảnh hưởng tích cực đến chiều cạnh tìm hiểu khám phá và hợp tác (Savickas, 2012; McMahon và cộng sự, 2012)

Đặc điểm tính cách của công an xã

Công an xã thực hiện nhiệm vụ trong môi trường nghề nghiệp mang tính đặc thù, có tính biến động cao, tính nguy hiểm, tính kỷ luật, các tình huống bất ngờ, đồng thời lại phải duy trì mối quan hệ gần gũi với nhân dân và các lực lượng khác. Những đặc điểm này đòi hỏi mỗi CAX phải có sự linh hoạt, bình tĩnh, tận tâm để có thể hoàn thành nhiệm vụ được giao (Phạm Song Hà, 2024). Các đặc điểm tính cách trong mô hình Big Five được các nhà nghiên cứu sử dụng rộng rãi, vì vậy trong nghiên cứu này, chúng tôi cũng sử dụng mô hình Big Five để tìm hiểu ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến KNTUNN của CAX. Cụ thể:

Tính nhiều tâm: Đề cập đến những cá nhân dễ bị tổn thương và thường trải nghiệm những cảm xúc tiêu cực như lo lắng, tức giận và trầm cảm (Trương Thị Khánh Hà, 2017). Các biểu hiện như: lo nghĩ nhiều; dễ bồn chồn lo lắng; dễ mất bình tĩnh trong các tình huống. Người có mức nhiều tâm cao thường thiếu ổn định cảm xúc, dễ bi quan và nhạy cảm với áp lực. Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp của CAX, nơi thường xuyên xuất hiện các tình huống khẩn cấp, xung đột xã hội hoặc các tình huống bất ngờ thì mức nhiều tâm cao có thể cản trở KNTUNN, đặc biệt khả năng kiểm soát và tự tin. Tuy nhiên, cũng cần nhận thấy rằng một mức độ lo lắng vừa phải có thể tạo ra sự thận trọng, tinh táo và ý thức trách nhiệm cao hơn (Savickas, 2012). Do đó, tính nhiều tâm không hoàn toàn tiêu cực, mà ảnh hưởng hai chiều: ở mức hợp lý, tính nhiều tâm giúp bản thân CAX thận trọng trong xử lý tình huống; nhưng nếu vượt ngưỡng, nó trở thành yếu tố cản trở sự thích ứng nghề nghiệp, dẫn đến stress hoặc kiệt sức.

Tình hướng ngoại: Đề cập đến những cá nhân ưa thích sự tụ họp, hoạt động và thường trải nghiệm những cảm xúc tích cực (Trương Thị Khánh Hà, 2017). Biểu hiện cụ thể như: hay nói, thích gặp gỡ mọi người, cởi mở mạnh dạn trước mọi người. Trong môi trường công tác tại địa bàn, CAX có đặc điểm tính cách hướng ngoại thường có xu hướng dễ hòa nhập, sẵn sàng tham gia vào các hoạt động tập thể, thích giao tiếp với người dân, và có khả năng thuyết phục hoặc tuyên truyền tốt. Đây là những kỹ năng quan trọng trong công tác tuyên truyền pháp luật, vận động quần chúng, và xử lý mâu thuẫn trong cộng đồng. Bên cạnh đó, những CAX có đặc điểm

tính cách này cũng thường lạc quan, chủ động trong tiếp cận với người dân và xử lý các tình huống, từ đó duy trì trạng thái tâm lý ổn định trong công việc. Tuy nhiên, sự hướng ngoại quá mức đôi khi có thể dẫn đến sự chủ quan, thiếu kiểm chế hoặc dễ bị tác động bởi cảm xúc của đám đông hoặc người dân trên địa bàn.

Tính sẵn sàng trải nghiệm: Đề cập đến những cá nhân có xu hướng sáng tạo, thích sự độc đáo và dễ dàng chấp nhận những ý tưởng mới. Biểu hiện cụ thể gồm: khác biệt và có những ý tưởng mới, coi trọng những trải nghiệm mang tính nghệ thuật, có trí tưởng tượng sinh động. Đối với CAX, mô trường nghề nghiệp vừa mang tính hành chính, vừa mang tính xã hội (Phạm Song Hà, 2024), tính cởi mở có vai trò khuyến khích tinh thần học hỏi, đổi mới và thích ứng với bối cảnh môi trường nghề nghiệp có nhiều biến động như hiện nay. CAX có tính cởi mở cao thường dễ tiếp cận công nghệ, linh hoạt trong áp dụng phương pháp làm việc mới, và sáng tạo trong tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho nhân dân. Tuy nhiên, nếu CAX không có sự kiểm soát và định hướng rõ ràng, sự cởi mở có thể dẫn đến dao động, thiếu kiên định.

Tính dễ mến: Đề cập đến những cá nhân có lòng vị tha, âm áp, tốt bụng, đáng tin cậy (Trương Thị Khánh Hà, 2017). Tính dễ mến thể hiện qua sự thân thiện, nhân ái, cư xử nhã nhặn, khoan dung, vị tha, chu đáo và tốt bụng. Tại địa bàn cơ sở, CAX thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với người dân, xử lý các mâu thuẫn trong cộng đồng, tính dễ mến có ý nghĩa đặc biệt trong việc xây dựng hình ảnh người Công an nhân dân gần dân, hiểu dân, vì nhân dân phục vụ. CAX có tính cách dễ mến thường có khả năng lắng nghe, chia sẻ và phối hợp tốt trong công việc; có thái độ tích cực với đồng nghiệp, lãnh đạo chỉ huy và người dân, qua đó tạo nên môi trường làm việc hài hòa và tăng khả năng hỗ trợ xã hội (Bakker và cộng sự, 2007, 2008). Tính dễ mến cũng giúp giảm xung đột trong quan hệ công tác, tăng hiệu quả phối hợp nhóm. Đây là yếu tố rất quan trọng khi CAX thực hiện nhiệm vụ phối hợp giữa nhiều lực lượng (chính quyền địa phương, đoàn thể, nhân dân). Tuy nhiên, nếu thể hiện tính dễ mến ở mức quá cao mà thiếu tính kiên quyết, CAX có thể gặp khó khăn khi phải xử lý các vi phạm pháp luật hoặc tình huống đòi hỏi sự cứng rắn, đặc biệt trong môi trường có sự gắn kết trong cộng đồng cao, nêu cao tình cảm “một trăm cái lý, không bằng một tí

cái tình”, “bán anh em xa, mua láng giềng gần”. Vì vậy, tính dễ mến cần song hành với tính kiểm soát, bản lĩnh nghề nghiệp để CAX không chỉ mềm dẻo trong giao tiếp mà còn phải kiên quyết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Tính tận tâm: Đề cập đến những cá nhân có sự tự chủ, có định hướng trong hoạt động và các quy tắc (Trương Thị Khánh Hà, 2017). Tính tận tâm thể hiện qua các đặc điểm như: cẩn thận trong công việc, chăm chỉ và làm việc hiệu quả. Đối với lực lượng CAX, tính tận tâm là nền tảng của lòng trung thành, tinh thần trách nhiệm và năng lực kiểm soát hành vi nghề nghiệp (Phạm Song Hà, 2024). CAX có tính tận tâm sẽ có xu hướng tổ chức công việc khoa học, chủ động ứng phó trước các tình huống bất ngờ và kiên trì trong việc hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt, trong điều kiện hạn chế các nguồn lực, CAX có tính tận tâm cao thường biết cách tối ưu hóa nguồn lực, tìm giải pháp phù hợp để giải quyết vấn đề.

Như vậy, các đặc điểm tính cách đều có thể có mối liên hệ chặt chẽ với KNTUNN nói chung và các chiều cạnh của khả năng thích ứng nói riêng. Việc nghiên cứu ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến KNTUNN góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc định hướng, rèn luyện và nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX.

Đặc điểm nhân khẩu học của công an xã

Bên cạnh đặc điểm tính cách, đặc điểm nhân khẩu học cũng góp phần hình thành sự khác biệt trong KNTUNN. Các nghiên cứu quốc tế (Tolentino và cộng sự 2014; Yu và cộng sự, 2020) chứng minh rằng: giới tính, trình độ học vấn và kinh nghiệm nghề nghiệp ảnh hưởng đến cách cá nhân phản ứng với thay đổi và thích ứng với yêu cầu mới. Trong phạm vi nghiên cứu này, ba yếu tố được chú trọng là giới tính, thâm niên công tác và trình độ học vấn.

Giới tính: Trong các nghiên cứu về KNTUNN, nam giới thường có ưu thế về bản lĩnh, tính quyết đoán và khả năng xử lý tình huống, trong khi đó nữ giới lại nổi bật ở khả năng giao tiếp, tinh tế và mềm dẻo (Huaruo Chen, 2020). Trong môi trường CAX, tỉ lệ nam giới cao hơn nữ (nữ chiếm khoảng 10% tổng quân số) và tính chất nghề nghiệp cũng thiên về yêu cầu những đặc điểm của nam giới. Thực tế cho thấy,

mỗi giới tính đều có những đặc điểm riêng về tâm, sinh lý nên việc bố trí vị trí công tác và giao nhiệm vụ có ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX theo giới tính.

Thâm niên công tác: phản ánh kinh nghiệm công tác của cá nhân. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, những cá nhân có nhiều năm công tác thường bình tĩnh, tự tin, chủ động hơn trong xử lý tình huống, biểu hiện rõ ở năng lực “kiểm soát” và “tự tin” trong cấu trúc thích ứng nghề nghiệp (Savickas và cộng sự, 2012). Ngược lại, những CAX trẻ tuổi thường thể hiện sự năng động, nhanh nhạy, ham học hỏi và dễ thích ứng với công nghệ mới, phương pháp mới (Tolentino và cộng sự, 2014). Vì vậy, trong môi trường CAX, với các nhiệm vụ có tính chất khác nhau, thâm niên công tác là một trong những cơ sở để so sánh mức độ KNTUNN của CAX.

Trình độ học vấn: phản ánh năng lực tư duy và khả năng tiếp thu tri thức nghề nghiệp. Trong các nghiên cứu cho thấy, những người có trình độ học vấn cao thường có khả năng tiếp thu kiến thức, xử lý tình huống nghề nghiệp tốt hơn vì vậy có KNTUNN cao hơn (Hirschi, 2010; Savickas và cộng sự, 2012). Đối với lực lượng CAX, đặc thù nghề nghiệp không chỉ mang tính lý luận mà kinh nghiệm công tác thực tế cũng ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả công tác. Vì vậy, mỗi nhóm trình độ học vấn lại có những ưu điểm riêng, và việc vận dụng tốt những ưu thế mình có là một trong những yếu tố quan trọng giúp CAX thích ứng với môi trường nghề nghiệp. Do đó, việc so sánh KNTUNN trên những nhóm khách thể có trình độ học vấn khác nhau có thể giúp nghiên cứu đánh giá khách quan về vai trò của đào tạo trong việc nâng cao KNTUNN của CAX.

2.3.2. Nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội

Trong các lý thuyết hiện đại về hành vi nghề nghiệp, môi trường xã hội và các mối quan hệ xã hội được xem là những yếu tố có tác động sâu sắc đến KNTUNN của cá nhân. Theo mô hình Nguồn lực công việc - Nguồn lực cá nhân (Bakker & Demerouti, 2007), các nguồn lực xã hội là một trong những “vành đai bảo vệ” giúp cá nhân giảm bớt tác động tiêu cực của yêu cầu công việc, đồng thời thúc đẩy động lực và tinh thần nghề nghiệp. Còn theo Lý thuyết Bảo tồn nguồn lực (Hobfoll, 1989, 2002), các mối quan hệ xã hội là nguồn lực quan trọng cần được duy trì, tích lũy và

phát triển; khi cá nhân nhận được sự hỗ trợ tích cực, họ sẽ có khả năng cao hơn trong việc phục hồi năng lượng, điều chỉnh cảm xúc và thích ứng hiệu quả với thay đổi nghề nghiệp (Hobfoll, 1989). Trong bối cảnh CAX là lực lượng hoạt động ở cơ sở, gắn bó trực tiếp với cộng đồng dân cư, lại đang trong quá trình thay đổi cơ cấu tổ chức, mở rộng chức năng nhiệm vụ thì sự hỗ trợ xã hội lại càng trở thành yếu tố có ý nghĩa đặc biệt. KNTUNN của CAX không chỉ phụ thuộc vào bản lĩnh và năng lực cá nhân, mà còn phụ thuộc vào mức độ hỗ trợ xã hội như: gia đình, bạn bè, đồng đội, lãnh đạo chỉ huy và người dân địa phương.

Sự hỗ trợ từ gia đình

Gia đình đóng vai trò là chỗ dựa đầu tiên và vững chắc của mỗi cá nhân. Theo lý thuyết Bảo tồn nguồn lực, gia đình là nền tảng giúp cá nhân duy trì sự ổn định tâm lý, cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Lực lượng CAX thường xuyên làm việc trong điều kiện áp lực cao, thời gian làm việc không cố định, nhiều tình huống có tính rủi ro nghề nghiệp, thậm chí đối diện với nguy hiểm (Phạm Song Hà, 2024). Trong hoàn cảnh đó, sự cảm thông, chia sẻ và ủng hộ của gia đình góp phần giúp CAX giảm căng thẳng và củng cố động lực cống hiến. Trước hết, gia đình là điểm tựa tinh thần giúp CAX yên tâm công tác. Khi được người thân tin tưởng và ủng hộ, CAX sẽ cảm thấy an tâm, có hậu phương vững vàng, từ đó toàn tâm toàn ý với nhiệm vụ, giảm bớt lo toan trong cuộc sống cá nhân. Sự hỗ trợ này giúp CAX chủ động, bình tĩnh và kiên định hơn trong xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Tiếp đến, sự động viên và cổ vũ của gia đình trong những thời điểm khó khăn là nguồn lực quý giá giúp họ vượt qua áp lực, mệt mỏi, thậm chí khủng hoảng tâm lý trong công tác (Phạm Song Hà, 2024). Những lời chia sẻ, động viên của những người thân trong gia đình không chỉ hạn chế những cảm xúc tiêu cực mà còn củng cố niềm tin vào giá trị và ý nghĩa nghề nghiệp mà mỗi cá nhân đang theo đuổi. Bên cạnh đó, sự thấu hiểu và chia sẻ của gia đình với những khó khăn, thiệt thòi trong công việc giúp CAX duy trì trạng thái cân bằng, tránh xung đột giữa vai trò nghề nghiệp và đời sống cá nhân. Môi trường công tác của CAX đòi hỏi thời gian công tác kéo dài, thường xuyên trực đêm, tham gia nhiệm vụ đột xuất; nếu gia đình cảm thông, san

sẽ trách nhiệm chăm lo cuộc sống thì CAX sẽ có thể tập trung hoàn toàn cho nhiệm vụ mà không bị chi phối bởi áp lực bên ngoài. Đồng thời, những CAX có sự định hướng tương lai nghề nghiệp của gia đình sẽ giúp CAX yên tâm công tác hơn và có khả năng thích ứng cao hơn (Nguyễn Thị Nhung, 2021).

Sự hỗ trợ từ bạn bè

Sự hỗ trợ của bạn bè là một trong những nguồn lực xã hội quan trọng giúp cá nhân duy trì sự cân bằng phục hồi sức khỏe tinh thần, từ đó nâng cao KNTUNN (Hirschi, 2009). Theo Lý thuyết Bảo tồn nguồn lực (COR), các mối quan hệ xã hội tích cực như tình bạn là nguồn lực bên ngoài giúp cá nhân duy trì và tái tạo năng lượng, giảm thiểu tổn thất về mặt cảm xúc khi đối diện với căng thẳng nghề nghiệp (Hobfoll, 1989, 2002). Trong bối cảnh lực lượng CAX trực tiếp thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở, thường xuyên tiếp xúc với người dân, xử lý các vụ việc phức tạp, tiềm ẩn những nguy cơ xung đột thì việc có những người bạn hiểu, chia sẻ và đồng cảm có thể là nguồn giải tỏa, động viên, giúp họ giảm áp lực, duy trì sự cân bằng cảm xúc và phục hồi nhanh hơn. Bên cạnh đó thực tế cho thấy, thông qua sự hỗ trợ của bạn bè, CAX cũng nắm bắt các thông tin liên quan đến tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn, từ đó có những phương án phòng ngừa, đấu tranh một cách hiệu quả (Trần Văn Tư, 2022). Tuy nhiên, do đặc thù công tác liên quan đến yếu tố bí mật nhà nước nên sự hỗ trợ bạn bè đối với CAX cũng có những giới hạn. Thực tế có những nội dung công việc mà bản thân CAX không thể chia sẻ với bạn bè, đặc biệt đối với những người ngoài lực lượng. Điều này không chỉ làm hạn chế sự giải tỏa tâm lý trước những áp lực công việc mà ngay cả khi bạn bè không thông cảm sẽ cho rằng bản thân CAX không thành thật. Vì vậy, xây dựng, duy trì mối quan hệ bạn bè, đặc biệt đối với những người ngoài lực lượng Công an nhân dân cần phải dựa trên các mối quan hệ lành mạnh, tích cực, thông cảm, thấu hiểu cho đặc thù nghề nghiệp. Như vậy không chỉ giúp CAX vừa duy trì được sự cân bằng tâm KNTUNN năng thích ứng nghề nghiệp một cách bền vững.

Sự hỗ trợ từ đồng đội

Trong bối cảnh lực lượng CAX, sự hỗ trợ của đồng đội là yếu tố mang tính đặc thù và có ảnh hưởng đến KNTU^{NN} của CAX. Theo mô hình Nguồn lực công việc - Nguồn lực cá nhân, các mối quan hệ đồng nghiệp tích cực là yếu tố quan trọng giúp cá nhân giảm bớt tác động tiêu cực của áp lực công việc, đồng thời tăng mức độ gắn bó và hiệu quả công việc (Bakker & Demerouti, 2007). Trong khi đó, lý thuyết Bảo tồn nguồn lực cho rằng, mối quan hệ đồng đội là một nguồn lực bảo vệ giúp cá nhân củng cố cảm giác an toàn và tăng khả năng thích ứng với những biến động nghề nghiệp (Hobfoll, 2002). Trong điều kiện công tác hằng ngày, sự phối hợp và hỗ trợ giữa các đồng đội là điều kiện không thể thiếu đối với lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng. Tính chất của nhiệm vụ đòi hỏi sự gắn bó, tin tưởng lẫn nhau trong các hoạt động như tuần tra, xử lý vi phạm, giải quyết mâu thuẫn hoặc ứng phó với tình huống đột xuất (Phạm Song Hà, 2024). Khi những đồng đội có tinh thần hợp tác, chia sẻ trách nhiệm, hỗ trợ nhau trong thực hiện nhiệm vụ, CAX sẽ cảm thấy an toàn, giảm áp lực và tự tin hơn khi đối mặt với khó khăn. Ngược lại, khi thiếu sự phối hợp hoặc tồn tại mâu thuẫn nội bộ, CAX dễ rơi vào trạng thái mệt mỏi, căng thẳng, đề phòng lẫn nhau làm giảm hiệu quả công tác (Trần Văn Tư, 2022). Bên cạnh sự hỗ trợ trong quá trình công tác, những đồng đội còn là nguồn động viên và chỗ dựa tinh thần quan trọng của mỗi CAX (Trần Văn Tư, 2022). Những lời khích lệ, động viên, sự chia sẻ hay đơn giản là hành động giúp đỡ trong công việc hay đời sống cá nhân có tác dụng duy trì sự đoàn kết, tin tưởng lẫn nhau giữa các cá nhân. Khi được đồng đội tin tưởng, công nhận và hỗ trợ, CAX có xu hướng tích cực, chủ động hơn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ (Phạm Song Hà, 2024).

Sự hỗ trợ từ lãnh đạo, chỉ huy

Người lãnh đạo, chỉ huy là người trực tiếp quản lý, định hướng, dẫn dắt CAX trong quá trình công tác. Vì vậy, sự quan tâm, động viên của lãnh đạo, chỉ huy có thể làm giảm căng thẳng, tăng cường động lực để cá nhân phát triển nghề nghiệp (Hobfoll, 2002). Trước hết, sự hỗ trợ của lãnh đạo thể hiện ở việc tạo điều kiện thuận lợi để CAX hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trong bối cảnh hiện nay, mỗi CAX phải đảm nhiệm khối lượng công việc lớn, đa dạng và thường xuyên biến động, nên việc lãnh

đạo, chỉ huy bố trí công việc hợp lý, phân công đúng năng lực, cung cấp đầy đủ phương tiện, trang thiết bị và thông tin cần thiết giúp CAX cảm thấy được tin tưởng, tôn trọng và yên tâm công tác. Sự công bằng, minh bạch trong công tác chỉ đạo, giao nhiệm vụ cũng giúp củng cố tinh thần của CAX và củng cố sự đoàn kết trong đơn vị (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022). Bên cạnh đó, lãnh đạo, chỉ huy là người định hướng, đào tạo và hỗ trợ chuyên môn nghiệp vụ cho cấp dưới (Nguyễn Đức Quỳnh, 2019). Với kinh nghiệm công tác và năng lực chuyên môn, lãnh đạo chỉ huy có vai trò truyền đạt tri thức, hướng dẫn kỹ năng và quyết định những hoạt động nghiệp vụ nhằm bảo đảm hiệu quả tốt nhất. Việc thường xuyên trao đổi, hỗ trợ tích cực giúp CAX nâng cao và tích lũy thêm các kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn trong công tác. Đặc biệt, trong bối cảnh lực lượng công an chính quy mới được điều động về CAX thì vai trò định hướng, chỉ đạo của chỉ huy càng có ý nghĩa then chốt trong việc giúp hiểu rõ đặc thù địa bàn, phương pháp làm việc và đặc trưng của CAX (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022).

Sự hỗ trợ từ người dân trên địa bàn

Người dân vừa là chủ thể hỗ trợ nhưng cũng vừa là đối tượng quản lý trong các hoạt động nghề nghiệp của CAX. Vì vậy, sự hỗ trợ của người dân trên địa bàn là yếu tố quan trọng giúp CAX nâng cao hiệu quả công tác của mình (Trần Văn Tư, 2022). Theo Lý thuyết Bảo tồn nguồn lực, các mối quan hệ xã hội tích cực như niềm tin và sự ủng hộ của cộng đồng là nguồn lực bền vững, giúp cá nhân giảm căng thẳng và phục hồi năng lượng tâm lý (Hobfoll, 1989, 2002). Đối với CAX, khi người dân tin tưởng, phối hợp và cung cấp thông tin sẽ giúp CAX nhanh chóng, kịp thời đưa ra những phương pháp xử lý phù hợp nhằm đảm bảo tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022). Bên cạnh đó, sự cảm thông, hợp tác và ghi nhận của người dân còn giúp CAX củng cố lòng tự hào nghề nghiệp, ý thức phục vụ và tinh thần “phục vụ nhân dân”. Ngoài ra, trong những tình huống khẩn cấp, sự hỗ trợ của người dân sẽ giúp CAX thêm vững vàng, kiên định và linh hoạt để ứng phó với các vụ, việc xảy ra trên địa bàn (Trần Văn Tư, 2022). Như vậy, sự hỗ trợ của người dân không chỉ được thể hiện ở việc tạo điều kiện thuận lợi mà còn là nguồn cổ vũ tinh thần giúp CAX thích ứng hiệu quả hơn với yêu cầu nghề nghiệp, phát huy vai trò

nòng cốt trong bảo đảm an ninh, trật tự và xây dựng mối quan hệ “gần dân, hiểu dân, vì dân phục vụ”.

2.3.3. Nhóm yếu tố điều kiện công tác

Nhóm yếu tố điều kiện công tác giữ vai trò là nền tảng trong việc giúp CAX duy trì và nâng cao khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Theo Bakker & Demerouti (2007), các điều kiện làm việc thuận lợi được xem là nguồn lực công việc giúp cá nhân nâng cao hiệu quả. Trong khi đó, Hobfoll (2002) cho rằng, môi trường làm việc ổn định, có cơ sở vật chất đầy đủ và chế độ đãi ngộ phù hợp sẽ giúp cá nhân duy trì trạng thái tâm lý tích cực và khả năng thích ứng nghề nghiệp bền vững.

Trước hết, *cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ công tác* là yếu tố được đánh giá là quan trọng nhất (Nguyễn Đức Quỳnh, 2019). Đối với CAX, đây là lực lượng trực tiếp tham gia các công tác như phòng, chống tội phạm tại địa bàn, giải quyết thủ tục hành chính, tuần tra, kiểm soát giữ gìn an ninh, trật tự tại địa phương. Khi trụ sở, phương tiện làm việc, công cụ hỗ trợ, trang thiết bị liên lạc và phương tiện tuần tra được trang bị đầy đủ, đồng bộ, sẽ giúp CAX bảo đảm được sự đồng bộ, thống nhất trong xử lý vụ việc, giảm thiểu được rủi ro khi tiếp xúc với các đối tượng manh động (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022; Trần Văn Tư, 2022). Ngược lại, nếu cơ sở vật chất thiếu thốn, lạc hậu hoặc không phù hợp với đặc điểm địa bàn (như vùng sông nước, miền núi, hải đảo), CAX sẽ gặp khó khăn trong việc di chuyển, dễ bỏ lọt hành vi phạm và có thể gặp nguy hiểm nếu có tình huống bất ngờ xảy ra (Phạm Song Hà, 2024).

Bên cạnh đó, *chế độ lương thưởng, phụ cấp* là yếu tố then chốt tác động đến tâm lý, động lực và khả năng gắn bó với tổ chức của người lao động nói chung (Nguyễn Văn Viên, 2016) và CAX nói riêng (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022). Khi chế độ tiền lương, phụ cấp và chính sách hỗ trợ được thực hiện minh bạch, phù hợp với tính chất công việc và điều kiện sinh hoạt tại địa phương, CAX sẽ cảm thấy được quan tâm, trân trọng, từ đó duy trì thái độ tích cực, tinh thần cống hiến (Nguyễn Đức Quỳnh, 2019).

Ngoài ra, *tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn* cũng ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX. Ở những địa bàn có tình hình an ninh, trật tự phức tạp, thường xuyên có mâu thuẫn trong nội bộ quần chúng, CAX phải thường xuyên tăng cường tiếp xúc, tuần tra, xử lý công việc (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022). Điều này làm gia tăng áp lực công việc khiến CAX dễ rơi vào trạng thái mệt mỏi, căng thẳng. Ngược lại, ở những địa bàn ổn định, người dân đồng thuận, lãnh đạo chính quyền địa phương phối hợp chặt chẽ, CAX có điều kiện thuận lợi để phát huy năng lực, tự tin và linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022).

Nhìn chung, KNTUNN của CAX chịu sự tác động của nhiều yếu tố, bao gồm: nhóm yếu tố cá nhân, xã hội và điều kiện công tác. Việc nghiên cứu sự ảnh hưởng của các yếu tố này giúp đề tài nhận diện một cách đầy đủ và khách quan mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến KNTUNN của CAX. Từ đó, tạo ra nền tảng cơ sở quan trọng để đề tài đưa ra các kiến nghị, đề xuất nhằm nâng cao KNTUNN, góp phần xây dựng đội ngũ CAX chính quy, tinh nhuệ, hiện đại đáp ứng yêu cầu bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn trong tình hình mới.

2.4. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở

2.4.1. Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ

Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ là khái niệm trung tâm trong nghiên cứu hiệu quả công việc. Theo Motowidlo và cộng sự (1994), hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được hiểu là các hành vi có liên hệ trực tiếp với việc thực hiện các công việc cốt lõi của tổ chức, bao gồm cả các hoạt động theo chức năng nhằm duy trì hoạt động của tổ chức đó. Những hành vi này thường được quy định trong nội dung mô tả công việc và phản ánh năng lực chuyên môn của người lao động, chẳng hạn như sử dụng công cụ, phương tiện, lập kế hoạch, thực hiện nhiệm vụ, và đảm bảo an toàn lao động (Motowidlo và cộng sự, 1994). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Koopmans và cộng sự (2013) đã mở rộng cấu trúc hiệu suất công việc cá nhân với bốn thành phần chính: hoàn thành nhiệm vụ, hành vi bối cảnh, hành vi thích ứng, và hành vi phản tác dụng.

Trong đó, hoàn thành nhiệm vụ được hiểu là mức độ thành thạo trong việc thực hiện các nhiệm vụ cốt lõi của công việc, phản ánh năng suất và chất lượng thực hiện các công việc cốt lõi, cũng như khả năng tổ chức, ưu tiên và hoàn thành công việc đúng hạn (Koopmans và cộng sự, 2013).

Đối với CAX, các nhiệm vụ theo chức năng bao gồm: (1) Tham mưu với Giám đốc CA cấp tỉnh, Đảng ủy, Ủy ban nhân dân cấp xã và cấp trên về bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự an toàn xã hội; (2) Tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về bảo vệ an ninh, trật tự trên địa bàn theo quy định; (3) Trực tiếp đấu tranh phòng, chống tội phạm và các vi phạm pháp luật về an ninh, trật tự; (4) Xây dựng lực lượng CAX thật sự trong sạch, vững mạnh, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại. Bên cạnh đó, địa bàn công tác của CAX sau sáp nhập được mở rộng và khối lượng nhiệm vụ cũng được bổ sung thêm làm cho gia tăng áp lực công việc và hiệu quả công tác bị ảnh hưởng. Vì vậy, KNTUNN giữ vai trò then chốt trong việc giúp duy trì động lực, gia tăng tính chủ động và linh hoạt trong xử lý tình huống, nâng cao hiệu quả phối hợp tập thể, đồng thời giảm căng thẳng nghề nghiệp và bảo đảm hiệu quả công tác. (Rudolph và cộng sự, 2017; Koopmans và cộng sự, 2014). Cụ thể: KNTUNN giúp CAX duy trì động lực và định hướng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. CAX là lực lượng trực tiếp “bám cơ sở”, phải xử lý các nhiệm vụ đa dạng như: tham mưu, quản lý nhà nước về an ninh, trật tự, phòng chống tội phạm đến vận động quần chúng (Phạm Song Hà, 2024). Vì vậy, chiều cạnh *sự quan tâm* và *sự kiểm soát*, giúp hình thành định hướng nghề nghiệp rõ ràng, ý thức được trách nhiệm cá nhân, chủ động lập kế hoạch và ưu tiên nguồn lực để hoàn thành nhiệm vụ một cách có hệ thống, từ đó nâng cao mức độ hoàn thành nhiệm vụ chung. Bên cạnh đó, KNTUNN giúp CAX nâng cao tính chủ động, linh hoạt, khả năng hợp tác và hạn chế stress trong hoạt động nghề nghiệp tại đơn vị. Hoạt động trong môi trường nghề nghiệp phức tạp, áp lực công việc cao, thường xuyên tiếp xúc với đa dạng người dân, KNTUNN cao giúp CAX điều chỉnh cảm xúc, duy trì trạng thái tâm lý tích cực không chỉ giúp đảm bảo hiệu quả công tác mà còn giúp nâng cao hình ảnh người chiến sĩ Công an nhân dân vì dân phục vụ (Nguyễn Thị Nhung, 2021).

2.4.2. Sự cam kết với tổ chức

Sự cam kết với tổ chức được hiểu: Là một trạng thái tâm lý đặc trưng cho mối quan hệ của người lao động với tổ chức và có ý nghĩa đối với quyết định tiếp tục gắn bó hoặc rời bỏ tổ chức (Meyer và cộng sự, 1991). Trong môi trường công tác đặc thù như lực lượng CAX, *sự cam kết với tổ chức* giúp CAX duy trì sự ổn định về mặt tổ chức và giúp nâng cao mức độ gắn bó đồng thuận trong đơn vị. Theo Lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (2005), cá nhân có KNTUNN cao sẽ chủ động trong định hướng nghề nghiệp, có sự quan tâm đến tổ chức, từ đó hình thành mong muốn cam kết gắn bó lâu dài với tổ chức. Đối với lực lượng CAX, điều này thể hiện ở niềm tự hào nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân, tạo nền tảng vững chắc cho lòng trung thành và sự gắn bó lâu dài với đơn vị (Phạm Song Hà, 2024). Theo mô hình Nguồn lực công việc - Nguồn lực cá nhân, KNTUNN là một nguồn lực cá nhân cốt lõi giúp cá nhân khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực tổ chức, từ đó tăng động lực và giảm căng thẳng nghề nghiệp (Bakker và cộng sự, 2008).

Trong môi trường nghề nghiệp đặc thù của CAX gắn liền với đời sống của người dân tại địa bàn cơ sở, chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố khác nhau, thậm chí là những khác biệt về văn hóa ứng xử (Nguyễn Thị Nhung, 2021). KNTUNN giúp CAX sẵn sàng *chấp nhận những khó khăn*, khác biệt để được công tác tại đơn vị, xem đây là *sự lựa chọn đúng đắn và ý nghĩa* với bản thân mình, đồng thời *không ngừng quan tâm đến sự phát triển của đơn vị*, chủ động đóng góp ý kiến, học hỏi và nâng cao hiệu quả công tác. CAX *cảm thấy tự hào khi được phục vụ tại đơn vị*, coi đó là phần quan trọng của cuộc sống nghề nghiệp, *sẵn sàng gắn bó lâu dài* dù điều kiện công tác còn nhiều khó khăn, hạn chế. Từ đó có thể thấy, KNTUNN là yếu tố quan trọng giúp CAX hình thành sự cam kết với tổ chức một cách bền vững và sẵn sàng vượt qua mọi khó khăn để được công tác tại đơn vị.

2.4.3. Sự gắn kết với công việc

Sự gắn kết với công việc là: “Trạng thái tâm lý tích cực thỏa mãn, liên quan đến công việc được đặc trưng với sự nỗ lực, sự cống hiến và sự tập trung đối với công

việc đó của cá nhân” (Schaufeli và cộng sự, 2006). KNTUNN có mối quan hệ chặt chẽ và trực tiếp với mức độ gắn kết với công việc, thể hiện qua sự hứng thú, tận tâm và nỗ lực bền bỉ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ (Schaufeli và cộng sự, 2006). Theo mô hình Nguồn lực công việc - Nguồn lực cá nhân, người có khả năng thích ứng cao thường sở hữu năng lực tâm lý tích cực, biết khai thác hiệu quả các nguồn lực cá nhân như sự tự tin, kiên trì, lạc quan và bản lĩnh nghề nghiệp, từ đó duy trì trạng thái gắn kết công việc cao (Bakker và cộng sự, 2007). Sự gắn kết này được biểu hiện qua ba khía cạnh cơ bản: sự nhiệt huyết với công việc, sự cống hiến và sự tập trung. Đây là những yếu tố giúp cá nhân làm việc hiệu quả, ổn định và hạnh phúc hơn trong quá trình hoạt động nghề nghiệp (Bakker và cộng sự, 2007).

Một cá nhân có sự gắn kết với công việc cao được biểu hiện ở việc cá nhân đó *luôn cảm thấy hứng thú và tràn đầy năng lượng* khi thực hiện nhiệm vụ (Bakker và cộng sự, 2007). Đối với lực lượng CAX, khả năng nhận thức rõ ý nghĩa xã hội và giá trị của các nhiệm vụ mà mình đang thực hiện, đồng thời xem việc giữ gìn an ninh, trật tự, giải quyết mâu thuẫn trong nhân dân ở địa bàn là cơ hội để cống hiến, thể hiện bản lĩnh, không phải là gánh nặng (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022). Chính thái độ chủ động, tích cực này giúp CAX duy trì động lực làm việc lâu dài, ngay cả trong điều kiện hạn chế hoặc áp lực cao. Bên cạnh đó, người có KNTUNN cao *luôn nhiệt tình và tận tụy với công việc* (Bakker và cộng sự, 2007). Theo Savickas (2013), KNTUNN thúc đẩy cá nhân phát triển tinh thần trách nhiệm và ý thức cống hiến cho tổ chức, bởi họ coi công việc là một phần trong quá trình kiến tạo bản thân. Đối với CAX, sự tận tụy này thể hiện ở việc sẵn sàng nhận các nhiệm vụ, vượt qua khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, chủ động giải quyết vụ việc tại cơ sở, và luôn giữ thái độ chuẩn mực, gần gũi, tôn trọng nhân dân (Trần Văn Tư, 2022).

2.4.4. Cảm nhận hạnh phúc

Theo Diener và cộng sự (1985), cảm nhận hạnh phúc: là sự phán xét, đánh giá của cá nhân về chất lượng cuộc sống trên cơ sở những tiêu chí riêng biệt của cá nhân đó. Như vậy cảm nhận hạnh phúc là sự đánh giá chủ quan của cá nhân về chính cuộc sống của mình do đó mỗi cá nhân khác nhau sẽ có sự cảm nhận khác nhau về mức độ

hài lòng của chính bản thân mình. Trong lĩnh vực nghiên cứu về KNTUNN cho thấy, những cá nhân có KNTUNN cao hơn có xu hướng cảm nhận hạnh phúc tốt hơn về cuộc sống của mình hơn và KNTUNN đóng vai trò là yếu tố dự báo quan trọng về sự hài lòng với cuộc sống (Hirschi, 2009; Perera và cộng sự, 2013).

Đối với CAX, cảm nhận hạnh phúc chính là sự đánh giá chủ quan của chính bản thân CAX đó về cuộc sống của mình trên cơ sở thỏa mãn những tiêu chí riêng của cá nhân. Vì vậy để đánh giá mức độ cảm nhận hạnh phúc của mỗi CAX cần dựa trên các tiêu chí với nhiều khía cạnh khác nhau và dựa trên sự đánh giá chủ quan của chính bản thân cá nhân đó. Thực tế cho thấy, mặc dù cùng công tác trong đơn vị và thực hiện những nhiệm vụ được cấp trên giao phó nhưng mức độ cảm nhận hạnh phúc của mỗi CAX lại khác nhau. Có những CAX chỉ cần đi làm gần gia đình thì dù công việc có vất vả đến đâu cũng cảm thấy hài lòng, hay có những CAX thực hiện rất tốt các nhiệm vụ, được lãnh đạo, chỉ huy đánh giá cao nhưng cũng chưa cảm thấy hài lòng. Như vậy để đánh giá mức độ hạnh phúc của một cá nhân nói chung và của CAX nói riêng là một quá trình phức tạp và cần phải dựa trên nhiều khía cạnh trong cuộc sống cũng như khả năng đáp ứng nhu cầu của chính cá nhân đó (Lee và cộng sự, 2001).

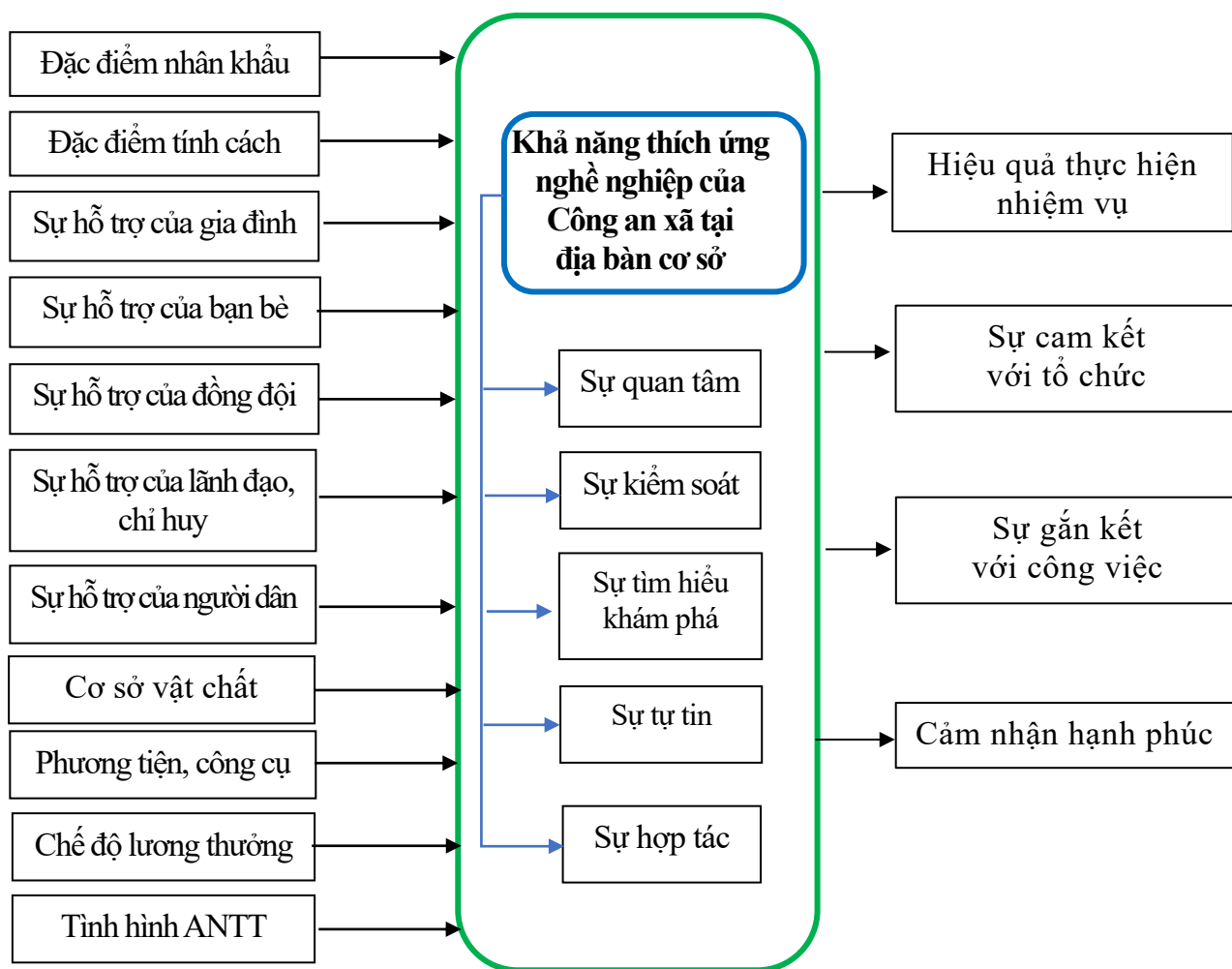
Tại Việt Nam, tác giả Trương Thị Khánh Hà và các cộng sự đã thích ứng thang đo cảm nhận hạnh phúc trên cơ sở thang đo MHC-SF (Mental Health Continuum - Short Form) của Ryff và Keyes (1995). Thang đo này đã được sử dụng trong nhiều nghiên cứu tâm lý học ứng dụng tại Việt Nam. Vì vậy trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, chúng tôi sử dụng những kết quả nghiên cứu đã được thích ứng tại Việt Nam của tác giả Trương Thị Khánh Hà để đánh giá mức độ cảm nhận hạnh phúc của CAX và tìm hiểu sự ảnh hưởng của KNTUNN đối với cảm nhận hạnh phúc của CAX tại địa bàn cơ sở.

Tóm lại, KNTUNN giữ vai trò trung tâm trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của cả tổ chức và cá nhân, đặc biệt đối với lực lượng CAX. Trên cơ sở nghiên cứu và kế thừa quan điểm của một số lý thuyết như Lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp, mô hình Nguồn lực công việc - Nguồn lực cá nhân và Lý thuyết Bảo tồn nguồn lực,

KNTUNN được xem là có vai trò giúp cá nhân ứng phó hiệu quả với áp lực công việc, khai thác các nguồn lực, duy trì động lực và phát huy giá trị nghề nghiệp trong môi trường nghề nghiệp đặc thù như của CAX. Đối với tổ chức, KNTUNN góp phần củng cố sự cam kết với tổ chức giúp CAX chủ động thích ứng với thay đổi, duy trì tinh thần trách nhiệm, nâng cao hiệu quả và chất lượng công tác. Trong khi đó, đối với cá nhân, KNTUNN là nền tảng hình thành sự gắn kết nghề nghiệp, tinh thần tận tụy và cảm nhận hạnh phúc trong công việc. Bên cạnh đó, KNTUNN giúp CAX duy trì năng lượng tích cực, chủ động vượt qua khó khăn, tìm thấy ý nghĩa trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và phát triển toàn diện về năng lực, nhân cách và bản lĩnh chính trị.

Trên cơ sở phân tích, kế thừa Lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas và cộng sự (2005, 2012), chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở như sau:

Hình 2.1. Khung nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở



Tiểu kết chương 2

Chương 2 của luận án đã tập trung làm rõ các vấn đề lý luận về KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở, trên nền tảng kế thừa, tổng hợp và phân tích các quan điểm, lý thuyết tiêu biểu trong lĩnh vực tâm lý học nghề nghiệp. Qua đó, đề tài làm rõ khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở là nguồn lực tâm lý - xã hội giúp các sĩ quan Công an nhân dân được bố trí công tác tại đơn vị hành chính cấp xã đáp ứng một cách phù hợp với sự thay đổi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở, thể hiện qua các chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác.

Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp của CAX có nhiều sự thay đổi, CAX phải đối mặt với những khó khăn, thách thức như: áp lực công việc lớn, sự điều động của tổ chức, quá trình sáp nhập các địa bàn xã và bổ sung các nhiệm vụ nhằm bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn. Trên cơ sở lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”; mô hình Nguồn lực công việc-nguồn lực cá nhân; lý thuyết Bảo tồn nguồn lực, luận án đề xuất mô hình nghiên cứu xem xét KNTUNN chịu ảnh hưởng đồng thời với các yếu tố như: nhóm yếu tố cá nhân (đặc điểm nhân khẩu học, đặc điểm tính cách); nhóm yếu tố xã hội (sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, đồng đội, lãnh đạo chỉ huy, người dân) và nhóm yếu tố điều kiện công tác (cơ sở vật chất, công cụ phương tiện, chế độ lương thưởng, tình hình an ninh, trật tự). Bên cạnh đó, đề tài nghiên cứu vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; sự cam kết với tổ chức; sự gắn kết với công việc; cảm nhận hạnh phúc.

Chương 3

TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Tổ chức nghiên cứu

3.1.1. *Vài nét về địa bàn nghiên cứu*

Học viện Cảnh sát nhân dân là cơ sở giáo dục đại học công lập đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực trong hệ thống giáo dục quốc dân trực thuộc Bộ Công an; có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có trình độ đại học, sau đại học; bồi dưỡng chức danh, nghiệp vụ cho lãnh đạo, chỉ huy của lực lượng Cảnh sát nhân dân và Bộ Công an; bồi dưỡng giáo viên cho các trường Cảnh sát nhân dân; tham gia giáo dục quốc phòng an ninh; thực hiện công tác đối ngoại và hợp tác quốc tế về giáo dục, đào tạo theo kế hoạch của Bộ trưởng; là trung tâm nghiên cứu khoa học trong toàn lực lượng; giữ vai trò nòng cốt cho sự phát triển của các trường Công an nhân dân.

Trong bối cảnh triển khai mô hình tổ chức Công an hai cấp (bộ Công an cấp huyện) và tăng cường phân cấp, phân quyền, bổ sung thêm nhiệm vụ cho lực lượng CAX, yêu cầu về năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ và KNTUNN của đội ngũ CAX đặt ra ngày càng cao. Trước thực tế đó, Bộ Công an đã giao Học viện Cảnh sát nhân dân xây dựng, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên sâu nhằm cung cấp, cập nhật kiến thức pháp luật, nghiệp vụ cho đối tượng là cán bộ Công an nhân dân mới được điều động, bố trí về công tác tại CAX. Các chương trình bồi dưỡng tập trung vào việc trang bị hệ thống kiến thức chính trị, pháp luật, nghiệp vụ của CAX; kỹ năng xử lý tình huống; kỹ năng quản lý nhà nước về an ninh trật tự, cũng như định hướng phát triển nghề nghiệp gắn liền với đặc thù địa bàn cơ sở. Việc lựa chọn Học viện Cảnh sát nhân dân là địa bàn nghiên cứu giúp chúng tôi có điều kiện tiếp cận nhóm khách thể nghiên cứu là cán bộ Công an nhân dân đang trong giai đoạn thay đổi môi trường công tác từ đơn vị Công an cấp trên về CAX. Ở giai đoạn này, cán bộ Công an nhân dân đang bước đầu tiếp cận và làm quen với môi trường công tác, qua đó góp phần làm rõ các biểu hiện và yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN. Bên cạnh đó, lực lượng CAX tham gia học tập, bồi dưỡng tại Học viện Cảnh sát nhân dân rất phong phú và đa dạng với sự khác biệt về địa bàn công tác, trình độ học vấn, độ tuổi, thâm

niên công tác nên rất thuận tiện cho khảo sát và đảm bảo tính khách quan cho nghiên cứu.

3.1.2. Vài nét về khách thể nghiên cứu

Tổng số khách thể tham gia nghiên cứu gồm: 350 CAX mới được điều động về công tác tại địa bàn cơ sở; Ngoài ra chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu 15 CAX và 03 chỉ huy CAX. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu được thể hiện qua bảng 3.1 sau đây:

Bảng 3.1. Một số thông tin khách thể (N = 350)

TT	Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ %	
1	Giới tính	Nam	320	91,4
		Nữ	30	8,6
2	Trình độ học vấn	Trung cấp	261	74,6
		Cao đẳng, Đại học	89	25,4
3	Thời gian công tác	Dưới 10 năm	117	33,4
		Từ 10 đến 15 năm	183	52,3
		Trên 15 năm	50	14,3
4	Địa bàn công tác	Khu vực 1	95	27,1
		Khu vực 2	102	29,1
		Khu vực 3	153	43,7
5	Khoảng cách từ nhà đến đơn vị	Dưới 5km	36	10,3
		Từ 5 đến 10 km	50	14,3
		Từ 10 đến 15 km	64	18,3
		Từ 15 đến 30km	64	18,3
		Trên 30km	136	38,9

Các khách thể của nghiên cứu được lựa chọn theo các tiêu chí thuận lợi, đây là số các cán bộ Công an nhân dân mới được điều động về các đơn vị CAX thuộc các tỉnh từ miền Bắc đến Thành phố Huế. Những CAX này được đơn vị cử đi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn các kiến thức về lực lượng Cảnh sát nhân dân nói chung và CAX nói riêng tại Học viện Cảnh sát nhân dân nhằm phục vụ công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn. Trong quá trình trao đổi, CAX cũng thẳng thắn chia sẻ những thuận lợi, khó khăn trong quá trình điều động, luân chuyển về đơn vị. Những thông tin này rất hữu ích trong việc giúp chúng tôi xây dựng bảng hỏi và nghiên cứu phỏng vấn sâu về những vấn đề liên quan đến thực trạng KNTUNN cũng như đề xuất các giải pháp nâng cao KNTUNN của CAX.

3.1.3. Thời gian nghiên cứu

Luận án được tiến hành tổ chức nghiên cứu qua ba giai đoạn:

Giai đoạn 1: Nghiên cứu lý luận

Giai đoạn 2: Khảo sát thực tiễn (Khảo sát định tính và định lượng, thu thập dữ liệu tại các địa bàn nghiên cứu).

Giai đoạn 3: Phân tích số liệu, kiểm định mô hình, viết và hoàn thiện báo cáo nghiên cứu.

3.1.3.1. Giai đoạn nghiên cứu lý luận

a. Mục đích

- Xây dựng, hoàn thiện đề cương nghiên cứu: Tìm những tài liệu liên quan đến nội dung nghiên cứu: Thích ứng; thích ứng nghề nghiệp; khả năng thích ứng nghề nghiệp; công an xã; khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX. Tổng quan lịch sử nghiên cứu trong và ngoài nước về những vấn đề liên quan.

- Hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về KNTU^{NN} của CAX tại địa bàn cơ sở. Làm rõ các biểu hiện KNTU^{NN} của CAX tại địa bàn cơ sở. Những yếu tố ảnh hưởng đến KNTU^{NN} và vai trò của KNTU^{NN} đến sự phát triển của tổ chức và cá nhân.

- Xây dựng các khái niệm có liên quan và cụ thể hóa những chiều cạnh, biểu hiện KNTU^{NN} của CAX tại địa bàn cơ sở.

- Xác định những thang đo phù hợp để sử dụng trong nghiên cứu thực tiễn.

b. Thời gian nghiên cứu lý luận: từ tháng 01/2023 - 12/2023

3.1.3.2. Giai đoạn nghiên cứu thực tiễn

a. Mục đích

- Xác định độ tin cậy và độ hiệu lực của các thang đo trong bảng hỏi của đề tài. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành chỉnh sửa các item chưa phù hợp.

- Chỉnh sửa, hoàn thiện bảng hỏi và các phiếu phỏng vấn sâu trước khi nghiên cứu chính thức.

b. Thời gian khảo sát: từ tháng 12/2023 - 12/2024

Bảng hỏi được sử dụng và được khảo sát ngẫu nhiên 50 khách thể nhằm mục đích kiểm tra độ tin cậy của thang đo trước khi sử dụng để khảo sát chính thức.

3.1.3.3. Giai đoạn viết và hoàn thành luận án

a. Mục đích

- Dựa vào các dữ liệu thu được từ nghiên cứu thực tiễn, phân tích số liệu và viết luận án.

- Hoàn thành luận án.

b. Thời gian hoàn thành luận án: từ tháng 01/2025 - 12/2025

3.2. Phương pháp nghiên cứu

3.2.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

a. Mục đích

Tổng quan các nghiên cứu có liên quan đến đề tài, xây dựng cơ sở lý luận, xác định các quan điểm chủ đạo của luận án.

b. Nội dung

Tổng hợp, phân tích, hệ thống về mặt lý luận các nghiên cứu về thích ứng nghề nghiệp, khả năng thích ứng, khả năng thích ứng nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX ở trong và ngoài nước. Từ đó, luận án xác định những vấn đề cần nghiên cứu: Biểu hiện, nội dung, mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở.

c. Cách thức tiến hành

Tìm kiếm những tài liệu nghiên cứu về KNTUNN ở trong và ngoài nước. Những tài liệu này được tìm kiếm tại các thư viện quốc gia, thư viện của các trường đại học, viện nghiên cứu và các nghiên cứu đã được công bố trên các website chính thức và có uy tín của các nhà xuất bản trong và ngoài nước.

Bảng 3.2. Nguồn tài liệu đã khai thác

<p><u>Cơ sở dữ liệu</u> Google Scholar Science Direct Psycnet.apa.org Book.google.com.vn Elsevier.com Danh mục tài liệu tham khảo của các đề tài nghiên cứu, các bài báo khoa học liên quan đến vấn đề</p>	<p><u>Từ khóa</u> <u>Tiếng việt</u> Thích ứng Khả năng thích ứng Khả năng thích ứng nghề nghiệp Công an xã <u>Tiếng Anh</u> Adaptation Adaptability Career adaptability</p>
---	--

	Career adaptability of commune police officers The career adaptability of grassroots-level police officers
--	---

3.2.2. Phương pháp chuyên gia

a. Mục đích

Phương pháp chuyên gia được sử dụng chủ yếu nhằm xây dựng cơ sở lý luận và xây dựng thang đo KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở.

b. Nội dung

Chúng tôi lựa chọn xin ý kiến chuyên gia thuộc các lĩnh vực như: tâm lý học nghề nghiệp; tội phạm học; luật học; quản lý hành chính về an ninh trật tự. Các chuyên gia là những nhà nghiên cứu uy tín trong lĩnh vực hoạt động của mình, có học vị Tiến sĩ và đã có các công trình nghiên cứu liên quan đến các vấn đề mà chúng tôi đang quan tâm nghiên cứu.

Chúng tôi xin ý kiến các chuyên gia về các nội dung cụ thể như sau:

- Xin ý kiến các chuyên gia Tâm lý học nghề nghiệp về các nội dung liên quan đến: Thích ứng; thích ứng nghề nghiệp; khả năng thích ứng nghề nghiệp và các biểu hiện của khả năng thích ứng nghề nghiệp, thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp.

- Xin ý kiến các chuyên gia Luật học, Tội phạm học và Quản lý hành chính về an ninh, trật tự các nội dung: Cơ cấu, tổ chức, chức năng nhiệm vụ của CAX; các thuật ngữ liên quan đến các mặt công tác và các nhiệm vụ của CAX; đặc điểm của CAX tại địa bàn cơ sở; những khó khăn, thuận lợi khi điều động lực lượng Công an chính quy về CAX.

c. Cách thức tiến hành

- Đàm thoại, xin ý kiến trực tiếp các chuyên gia.
- Gửi email và xin nhận xét từ các chuyên gia đối với nội dung của các chuyên đề.
- Tham gia các hội thảo, tọa đàm khoa học có liên quan đến nội dung nghiên cứu.

3.2.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

a. Mục đích

Phương pháp này được sử dụng nhằm đánh giá thực trạng; làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến KNTU'NN và làm rõ vai trò của KNTU'NN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc.

b. Cách thức tiến hành xây dựng bảng hỏi

- Xây dựng nội dung theo mục đích nghiên cứu mà luận án đã đề ra.
- Xin ý kiến đóng góp của chuyên gia.
- Điều tra thử.
- Đánh giá độ tin cậy và xử lý số liệu.
- hoàn thiện bảng hỏi và tiến hành điều tra chính thức.

c. Nội dung bảng hỏi

Nội dung cụ thể của bảng hỏi được xây dựng như sau:

Phần 1: Nghiên cứu thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã

Mục đích:

Nội dung này được tiến hành nhằm đánh giá thực trạng KNTU'NN của CAX thông qua năm chiều cạnh gồm: sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin; sự hợp tác.

Cơ sở xây dựng:

- Thang đo KNTU'NN của CAX được xây dựng dựa trên thang đo KNTU'NN và hợp tác (CAAS + C) của Savickas (2012).

Câu 1: Tìm hiểu thực trạng KNTU'NN của CAX thông qua năm chiều cạnh. Sự quan tâm (từ C1.1 đến C1.6); Sự kiểm soát (từ C1.7 đến C1.12); Sự tìm hiểu khám phá (từ C1.13 đến C1.18); Sự tự tin (từ C1.19 đến C1.24); Sự hợp tác (từ C1.25 đến C1.33) (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Phần 2: Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã

Mục đích: Nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về đặc điểm nhân khẩu học, đặc điểm tính cách, sự hỗ trợ xã hội, điều kiện công tác đối với KNTU'NN của CAX tại địa bàn cơ sở.

Cơ sở xây dựng:

Dựa trên nội dung cơ sở lý luận về các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX. Các yếu tố ảnh hưởng được đề cập đến trong nghiên cứu bao gồm:

Câu 2. Đặc điểm tính cách: Chúng tôi sử dụng thang đo trắc nghiệm tính cách Big Five Inventory 15 items (BFI - S) của Lang và các cộng sự (2011) đã được tác giả Trương Thị Khánh Hà và các cộng sự thích ứng ở Việt Nam (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Câu 3. Sự hỗ trợ xã hội: Sự hỗ trợ xã hội được đo lường bằng cách sử dụng thang đo đa chiều gồm 12 items về *nhận thức hỗ trợ xã hội* (12-item Multidimensional Scale of Perceived Social Support) (Zimet và cộng sự, 1990). Thang đo gồm 12 items đo mức độ nhận thức hỗ trợ xã hội của: Gia đình; Bạn bè và những người quan trọng khác (Zimet và cộng sự, 1990). Theo lý thuyết nhận thức hỗ trợ xã hội của Zimet, những người quan trọng khác có thể là đồng nghiệp hoặc những người mà khách thể nghiên cứu cho là đặc biệt đối với bản thân. Tuy nhiên trên cơ sở tham khảo các nghiên cứu trước và phù hợp với khách thể nghiên cứu là CAX, chúng tôi thay đổi *sự hỗ trợ từ những người quan trọng khác* thành *sự hỗ trợ từ đồng chí, đồng đội*. Bên cạnh đó trên cơ sở tham khảo các nghiên cứu về KNTUNN trong lực lượng Công an nhân dân, các nhà nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của người lãnh đạo, chỉ huy và của người dân trong tác động đến KNTUNN. Vì vậy, chúng tôi bổ sung thêm các items liên quan đến *sự hỗ trợ của lãnh đạo chỉ huy* và *sự hỗ trợ của người dân* đối với KNTUNN của CAX (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Câu 4. Điều kiện công tác: Điều kiện công tác cũng là một yếu tố có thể ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX. Trong điều kiện công tác chúng tôi tìm hiểu cụ thể một số nội dung: *Điều kiện cơ sở vật chất phục vụ công tác và sinh hoạt; Công cụ, phương tiện hỗ trợ trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn; Tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn; Chế độ đãi ngộ của CAX*. Những yếu tố này được sử dụng trên cơ sở tham khảo các nghiên cứu đi trước và đã được trình bày cụ thể trong chương 2 (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Phần 3. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân

Mục đích. Đánh giá tác động và khả năng dự báo của KNTUNN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX.

Câu 5. *Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ:* Trên cơ sở tham khảo quan điểm và thang đo thang đo hiệu quả công việc cá nhân (Individual Work Performance Questionnaire – IWPQ) của Koopmans và cộng sự (2013). Luận án sử dụng thang đo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ bao gồm 4 items thể hiện mức độ nhận thức về nhiệm vụ, mức độ thực hiện nhiệm vụ, mức độ sẵn sàng thực hiện, mức độ tuân thủ quy định công tác khi thực hiện nhiệm vụ. Mỗi câu hỏi này sẽ được lặp lại để hỏi cho 4 nhiệm vụ của CAX nhằm tìm hiểu thực trạng mức độ hoàn thành từng nhiệm vụ một cách cụ thể. Vì vậy, tổng thể thang đo gồm 16 items: C7.1 - C7.4: Nhiệm vụ tham mưu; C7.5 đến C7.8: Nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật; C7.9 đến C7.12: Nhiệm vụ quản lý nhà nước về bảo vệ an ninh, trật tự; C7.13 đến C7.16: Nhiệm vụ xây dựng lực lượng (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Câu 6. *Sự cam kết với tổ chức.* Thang đo cam kết với tổ chức được sử dụng dựa trên thang đo cam kết với tổ chức dạng ngắn gồm 6 items do Rhoades và cộng sự (2001) xây dựng (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Câu 7. *Sự gắn kết với công việc.* Luận án sử dụng thang đo sự gắn kết với công việc dạng ngắn UWES-3 gồm 3 items do Schaufeli và các cộng sự (2019) chuẩn hóa trên 5 quốc gia (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Câu 8. *Cảm nhận hạnh phúc.* Chúng tôi sử dụng thang đo cảm nhận hạnh phúc do Ryff và Keyes ở Đại học Emory xây dựng được xác định rõ và đáng tin cậy trong mẫu tiêu biểu và rộng khắp về những người trưởng thành của Mỹ (Ryff & Keyes, 1995). Thang đo này đã được tác giả Trương Thị Khánh Hà (2015) thích ứng trên mẫu 861 khách thể là trẻ em vị thành niên từ 15-18 tuổi, đang học ở các trường phổ thông. Kết quả nghiên cứu cho thấy thang đo MHC-SF (Mental Health Continuum - Short Form), phiên bản tiếng Việt có cấu trúc phù hợp và có độ tin cậy cao, có thể sử dụng trong các nghiên cứu tiếp theo. Thang đo này bao gồm: Hạnh phúc cảm xúc;

hạnh phúc xã hội; hạnh phúc tâm lý. Cụ thể: Hạnh phúc cảm xúc (C8.1 - C8.3); Hạnh phúc xã hội (C8.4 - C8.8); Hạnh phúc tâm lý (C8.8 - C8.14) (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

Phần 4. Một số thông tin cá nhân của khách thể

Câu 9. Một số đặc điểm liên quan đến nhóm khách thể bao gồm: Giới tính; Trình độ học vấn; Thời gian công tác; Địa bàn công tác; Khoảng cách từ nhà đến đơn vị (*Chi tiết xem Phụ lục 1*).

3.2.4. Phương pháp phỏng vấn sâu

Luận án tiến hành phỏng vấn sâu những khách thể là CAX, chỉ huy CAX, nhằm mục đích làm rõ các nội dung liên quan đến thực trạng KNTU'NN.

Mục đích: Luận án phỏng vấn sâu CAX, chỉ huy CAX, nhằm mục đích làm rõ các nội dung liên quan đến thực trạng KNTU'NN, yếu tố ảnh hưởng đến KNTU'NN và vai trò của KNTU'NN đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân.

Nguyên tắc phỏng vấn

Trong quá trình tiến hành phỏng vấn sâu, chúng tôi sử dụng câu hỏi mở và khách thể có thể trả lời một cách khá tự do. Điều này giúp chúng tôi có thể làm rõ những nghi vấn hoặc những nội dung có liên quan đến KNTU'NN của CAX.

Khi sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu cần tạo niềm tin, không khí thoải mái, cởi mở, tin cậy. Khách thể đưa ra nhận định, quan điểm của mình một cách tự do, thoải mái. Người phỏng vấn bắt đầu từ những câu hỏi chung, khái quát, dễ hiểu, dễ trả lời để kích thích tư duy của đối tượng. Khi phỏng vấn, người phỏng vấn kết hợp song song cả câu hỏi đóng và câu hỏi mở.

Khách thể phỏng vấn: Khách thể phỏng vấn sâu bao gồm:

+ 15 công an xã.

+ 03 chỉ huy công an xã.

Nội dung phỏng vấn sâu:

Nội dung phỏng vấn trước được chuẩn bị theo mục đích nghiên cứu (phụ lục 2). Tuy nhiên khi tiến hành phỏng vấn thực tế, người phỏng vấn xử lý linh hoạt tình huống thực tiễn nhằm đảm bảo bám sát nội dung muốn thu thập mà vẫn giữ được không khí phỏng vấn nhẹ nhàng, thoải mái.

Để có thể thu thập được đầy đủ các thông tin theo yêu cầu, chúng tôi sử dụng cả câu hỏi trực tiếp và câu hỏi gián tiếp.

Câu hỏi trực tiếp: Được sử dụng để tham khảo ý kiến về thực trạng KNTUNN, những yếu tố ảnh hưởng, tác động đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và cảm nhận hạnh phúc của CAX.

Câu hỏi gián tiếp: Trong quá trình phỏng vấn có những nội dung nhạy cảm hoặc khách thể e ngại khi trả lời. Lúc này, chúng tôi sử dụng câu hỏi gián tiếp thông qua việc hỏi về người khác.

Dữ liệu định tính từ phỏng vấn sâu được sử dụng nhằm lý giải cho những khác biệt về mức độ KNTUNN giữa các nhóm CAX; giúp giải thích các mối quan hệ và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến KNTUNN; tìm hiểu một số đề xuất, biện pháp nhằm nâng cao KNTUNN của CAX.

3.2.5. Phương pháp nghiên cứu trường hợp

Mục đích: Nhằm thu thập thông tin một cách toàn diện và chi tiết hơn về vấn đề nghiên cứu; đồng thời là cơ sở quan trọng để đưa ra các kiến nghị ở chương cuối của luận án. Bổ sung cho đề tài luận án những thông tin mới mà việc sử dụng các phương pháp điều tra khác chưa phát hiện ra.

Nội dung: Tiến hành nghiên cứu 2 trường hợp điển hình gồm: 01 trường hợp có mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất cao; 01 trường hợp có mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất thấp. Những nội dung được mô tả bao gồm:

- Mô tả thực trạng KNTUNN của CAX đó được biểu hiện trên năm chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác.

- Phân tích những nét cơ bản về KNTUNN và một số yếu tố ảnh hưởng cũng như vai trò của KNTUNN đối với sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, cảm nhận hạnh phúc.

- Tìm hiểu mong muốn của khách thể nhằm nâng cao KNTUNN.

Cách thức tiến hành

Dựa trên những thông tin thu thập được từ khảo sát thực trạng kết hợp với các thông tin thu được từ các phương pháp nghiên cứu khác, chúng tôi tiến hành phân

loại, lựa chọn phân tích chân dung hai trường hợp điển hình theo những nội dung đã trình bày ở trên.

+ Để buổi phỏng vấn đạt hiệu quả, người phỏng vấn cần phải đặt lịch hẹn trước với khách thể. Quá trình tiếp xúc với khách thể được tiến hành trong điều kiện tự nhiên, thoải mái (địa điểm phỏng vấn có thể do khách thể lựa chọn hoặc thống nhất giữa người phỏng vấn và khách thể). Trong quá trình trao đổi không có người thứ 3 hoặc nếu có thì phải được sự chấp thuận của người phỏng vấn và khách thể.

+ Người phỏng vấn giới thiệu bản thân, trò chuyện, hỏi thăm về công việc, gia đình nhằm tạo không khí thoải mái trước khi tiến hành phỏng vấn. Trước khi bước vào buổi phỏng vấn, khách thể được giới thiệu về mục đích của cuộc phỏng vấn và sau khi có sự đồng ý của khách thể thì buổi phỏng vấn chính thức được thực hiện. Trong quá trình phỏng vấn, những câu hỏi mở được sử dụng nhằm khai thác các thông tin có liên quan nhưng tránh đi quá sâu vào những chi tiết đòi tư không liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

+ Trong quá trình quan sát, người phỏng vấn vừa trò chuyện, vừa quan sát để tìm hiểu về thái độ và các biểu hiện bên ngoài của khách thể nhằm điều chỉnh nội dung cuộc phỏng vấn, đặc biệt khi khách thể tỏ thái độ khó chịu hay dò xét.

+ Cuộc phỏng vấn sâu sẽ được ghi âm (nếu khách thể đồng ý), sau đó được gỡ băng và xử lý thông tin. Những thông tin thu được từ nghiên cứu trường hợp sẽ được dùng để minh họa, bổ sung cho kết quả nghiên cứu định lượng.

3.2.6. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

Số liệu thu được từ điều tra bằng bảng hỏi được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 23.0.

a. Phân tích độ tin cậy của thang đo

Giai đoạn điều tra thử

Mục đích: Xác định độ tin cậy của bảng hỏi và chỉnh sửa những nội dung của bảng hỏi phù hợp với hướng nghiên cứu của đề tài.

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi và phương pháp thống kê toán học.

Khách thể nghiên cứu: Luận án tiến hành khảo sát thử trên 50 khách thể là CAX nhằm mục đích kiểm tra độ tin cậy của thang đo trước khi tiến hành khảo sát thực tế.

Cách thức xử lý số liệu điều tra thử: Sau khi số liệu được thu thập, kết quả được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS phiên bản 23.0.

Luận án sử dụng kỹ thuật thống kê phân tích độ tin cậy bằng phương pháp hệ số Cronbach's Alpha để xác định độ tin cậy của các thang đo. Trong quá trình khảo sát, các tiêu chí được sử dụng làm căn cứ như sau:

(1) Thang đo đảm bảo độ tin cậy thống kê khi hệ số Cronbach's Alpha ≥ 0.6 (Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

(2) Căn cứ vào hệ số Cronbach's Alpha của thang đo để xác định loại bỏ biến không đảm bảo độ tin cậy.

Nội dung nghiên cứu

Sau khi khảo sát thử trên 50 khách thể, các thang đo có kết quả cụ thể như sau:

Bảng 3.3. Bảng kiểm chứng độ tin cậy của các thang đo sử dụng trong điều tra thử

Vị trí trong bảng hỏi	Các thang đo	Số item	Tác giả	Hệ số Cronbach's Alpha
C1	Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp theo các chiều cạnh	33	Savickas, Porfeli (2012, 2015)	0,965
1.1	<i>Sự quan tâm</i>	6		0,903
1.2	<i>Sự kiểm soát</i>	6		0,881
1.3	<i>Sự tìm hiểu khám phá</i>	6		0,830
1.4	<i>Sự tự tin</i>	6		0,913
1.5	<i>Sự hợp tác</i>	9		0,866
C2	Thang đo tính cách Big Five Inventory 15 items (BFI – S)	15	Lang và cộng sự (2011)	0,719
2.1	<i>Nhiều tâm</i>	3		0,821
2.2	<i>Hướng ngoại</i>	3		0,680
2.3	<i>Sẵn sàng trải nghiệm</i>	3		0,620
2.4	<i>Dễ mến</i>	3		0,781
2.5	<i>Tận tâm</i>	3		0,811
C3	Thang đo sự hỗ trợ xã hội	20	Tác giả xây dựng trên cơ sở thang đo	0,899
3.1	<i>Gia đình</i>	4		0,743
3.2	<i>Bạn bè</i>	4		0,845
3.3	<i>Đồng đội</i>	4		0,837

3.4	<i>Lãnh đạo chỉ huy</i>	4	của Zimet (1990)	0,907
3.5	<i>Người dân</i>	4		0,871
C4	Thang đo điều kiện công tác	4	Tác giả tự xây dựng	0,695
C5	Thang đo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ	16	Tác giả luận án xây dựng trên cơ sở thang đo của Koopmans (2014)	0,935
5.1	<i>Tham mưu</i>	4		0,873
5.2	<i>Phòng chống tội phạm</i>	4		0,883
5.3	<i>Quản lý nhà nước về an ninh, trật tự</i>	4		0,859
5.4	<i>Xây dựng lực lượng</i>	4		0,915
C6	Thang đo sự cam kết với tổ chức	6	Rhoades và các cộng sự (2001)	0,913
C7	Thang đo sự gắn kết với công việc	3	Schaufeli và các cộng sự (2019)	0,906
C8	Thang đo cảm nhận hạnh phúc	14	Ryff & Keyes (1995)	0,934
8.1	<i>Hạnh phúc cảm xúc</i>	3		0,826
8.2	<i>Hạnh phúc xã hội</i>	5		0,869
8.3	<i>Hạnh phúc tâm lý</i>	6		0,922

Nhìn vào bảng kiểm chứng độ tin cậy cho thấy, các thang đo đều có chỉ số đạt hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 và được xem là đạt yêu cầu về độ tin cậy để phục vụ cho nghiên cứu chính thức (Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Giai đoạn điều tra chính thức.

Mục đích: Khảo sát nhằm đánh giá thực trạng KNTUNN của CAX qua năm chiều cạnh: sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin; sự hợp tác. Nghiên cứu xác định mối tương quan giữa các chiều cạnh của KNTUNN với toàn thang đo KNTUNN.

Trên cơ sở kết quả điều tra thử có độ tin cậy đạt yêu cầu, chúng tôi sử dụng kết quả của 50 khách thể trong điều tra thử kết hợp với kết quả khảo sát của 300 khách thể chính thức, nâng tổng số khách thể nghiên cứu lên 350 khách thể.

Cách gán điểm và tính điểm số của các thang đo

- *Cách gán điểm*

Chúng tôi sử dụng thang Likert 6 mức độ để gán điểm cho các thang đo, cụ thể:

+ Thang đo KNTUNN theo các chiều cạnh, được gán điểm: 1 điểm – *Yếu nhất*; 2 điểm - *Không mạnh*; 3 điểm - *Khá mạnh*; 4 điểm - *Mạnh*; 5 điểm - *Rất mạnh*; 6 điểm - *Mạnh nhất*.

+ Thang đo tính cách Big Five Inventory 15 items (BFI – S) do Lang và các cộng sự (2011) xây dựng được tác giả Trương Thị Khánh Hà và các đồng nghiệp thích ứng ở Việt Nam để đo sự ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đối với KNTU'NN của CAX. Thang đo này gồm có 15 items, chia thành 5 loại tính cách, các items được chia thành 6 mức độ, được gán điểm cụ thể như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không giống tôi; 2 điểm - Không giống tôi; 3 điểm - Không giống tôi nhiều hơn; 4 điểm - Giống tôi nhiều hơn; 5 điểm- Giống tôi; 6 điểm - Hoàn toàn giống tôi.*

+ Thang đo sự hỗ trợ xã hội bao gồm 20 items với sự hỗ trợ lần lượt: Items 1 - 4 : Sự hỗ trợ của gia đình; Items 5 - 8: Sự hỗ trợ của bạn bè; Items 9 - 12: Sự hỗ trợ của đồng đội; Items 13 - 16: Sự hỗ trợ của lãnh đạo, chỉ huy; Items 17 - 20: Sự hỗ trợ của người dân. Thang đo này được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm - Không đồng ý; 3 điểm - Khá đồng ý; 4 điểm - Đồng ý một phần; 5 điểm - Đồng ý; 6 điểm - Hoàn toàn đồng ý.*

+ Thang đo các yếu tố điều kiện công tác: Gồm 4 items được gán điểm: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm - Không đồng ý; 3 điểm - Nhìn chung là không đồng ý; 4 điểm - Nhìn chung là đồng ý; 5 điểm - Đồng ý ; 6 điểm - Hoàn toàn đồng ý.*

+ Thang đo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm - Không đồng ý; 3 điểm- Nhìn chung là không đồng ý; 4 điểm- Nhìn chung là đồng ý; 5 điểm - Đồng ý ; 6 điểm- Hoàn toàn đồng ý.*

+ Thang đo sự cam kết với tổ chức dạng ngắn bao gồm 6 items, được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm - Không đồng ý; 3 điểm- Nhìn chung là không đồng ý; 4 điểm- Nhìn chung là đồng ý; 5 điểm - Đồng ý ; 6 điểm- Hoàn toàn đồng ý.*

+ Thang đo sự gắn kết với công việc dạng cực ngắn bao gồm 3 items được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý; 2 điểm - Không đồng ý; 3 điểm - Nhìn chung là không đồng ý; 4 điểm - Nhìn chung là đồng ý; 5 điểm - Đồng ý ; 6 điểm - Hoàn toàn đồng ý.*

+ Thang đo cảm nhận hạnh phúc, được gán điểm như sau: 1 điểm - Không lần nào; 2 điểm - Mỗi tháng khoảng 1,2 lần; 3 điểm - Khoảng mỗi tuần 1 lần; 4 điểm - Mỗi tuần khoảng 2,3 lần; 5 điểm- Gần như hàng ngày; 6 điểm- Hàng ngày.

- Cách tính điểm

Căn cứ trên các khoảng điểm của các thang đo, chúng tôi tính điểm trung bình và chia thành các mức độ như sau:

Bảng 3.4. Khoảng mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp

STT	Điểm trung bình	Mức độ thích ứng
1	$1 \leq M < 2$	Rất thấp
2	$2 \leq M < 3$	Thấp
3	$3 \leq M < 4$	Trung bình
4	$4 \leq M < 5$	Cao
5	$5 \leq M \leq 6$	Rất cao

b. Phân tích thống kê mô tả

Trong phần này chúng tôi sử dụng các chỉ số sau: Điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) trong việc thống kê các chiều cạnh của KNTUNN; các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX; Vai trò của KNTUNN đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân.

Sử dụng phép tính One Sample T - test để so sánh KNTUNN với các nhóm khách thể CAX.

c. Phân tích tương quan

Dùng để tìm hiểu mối quan hệ giữa các chiều cạnh đối với KNTUNN; Tương quan giữa các yếu tố ảnh hưởng đối với KNTUNN; Tương quan giữa KNTUNN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc.

d. Phân tích hồi quy tuyến tính

Phép phân tích hồi quy tuyến tính nhằm xem xét mối liên hệ giữa một biến số phụ thuộc với một hay nhiều biến số độc lập. Nó giúp trả lời cho câu hỏi: khi biến độc lập thay đổi thì biến phụ thuộc có thay đổi hay không và thay đổi như thế nào (dựa trên các thông số R^2 ; F-test; hệ số Beta và giá trị $p < 0,05$). Cụ thể trong nghiên

cứu này, chúng tôi sử dụng phép hồi quy tuyến tính (cả hồi quy đơn và hồi quy bội) để dự báo sự thay đổi của biến phụ thuộc là KNTU'NN dưới ảnh hưởng của các biến độc lập.

Tiểu kết chương 3

Để đảm bảo tính khoa học và độ tin cậy trong đề tài “*Khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở*”, chúng tôi đã sử dụng tổng hợp những phương pháp nghiên cứu cơ bản trong tâm lý học như nghiên cứu lý luận và nghiên cứu thực tiễn. Các phương pháp sử dụng phối hợp với nhau nhằm đem lại kết quả nghiên cứu phong phú và tin cậy.

Phương pháp được sử dụng chính trong luận án là phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp nghiên cứu trường hợp, phương pháp chuyên gia... Các phương pháp nghiên cứu này nhằm phân tích mức độ biểu hiện KNTUNN; Làm rõ mối tương quan giữa một số yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN; Nghiên cứu vai trò của KNTUNN đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân, bao gồm: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc.

Dựa trên công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, sự góp ý của các chuyên gia, phỏng vấn sâu các khách thể trong quá trình điều tra thử chúng tôi tiến hành xây dựng thang đo KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở.

Các số liệu được xử lý theo phương pháp định lượng và định tính cho phép có những kết quả và kết luận đạt độ tin cậy, có giá trị về mặt khoa học. Các kết quả nghiên cứu định lượng được khắc họa rõ hơn bằng các kết quả nghiên cứu định tính (quan sát, phỏng vấn sâu, phân tích trường hợp), đảm bảo độ tin cậy cho các kết quả nhận được.

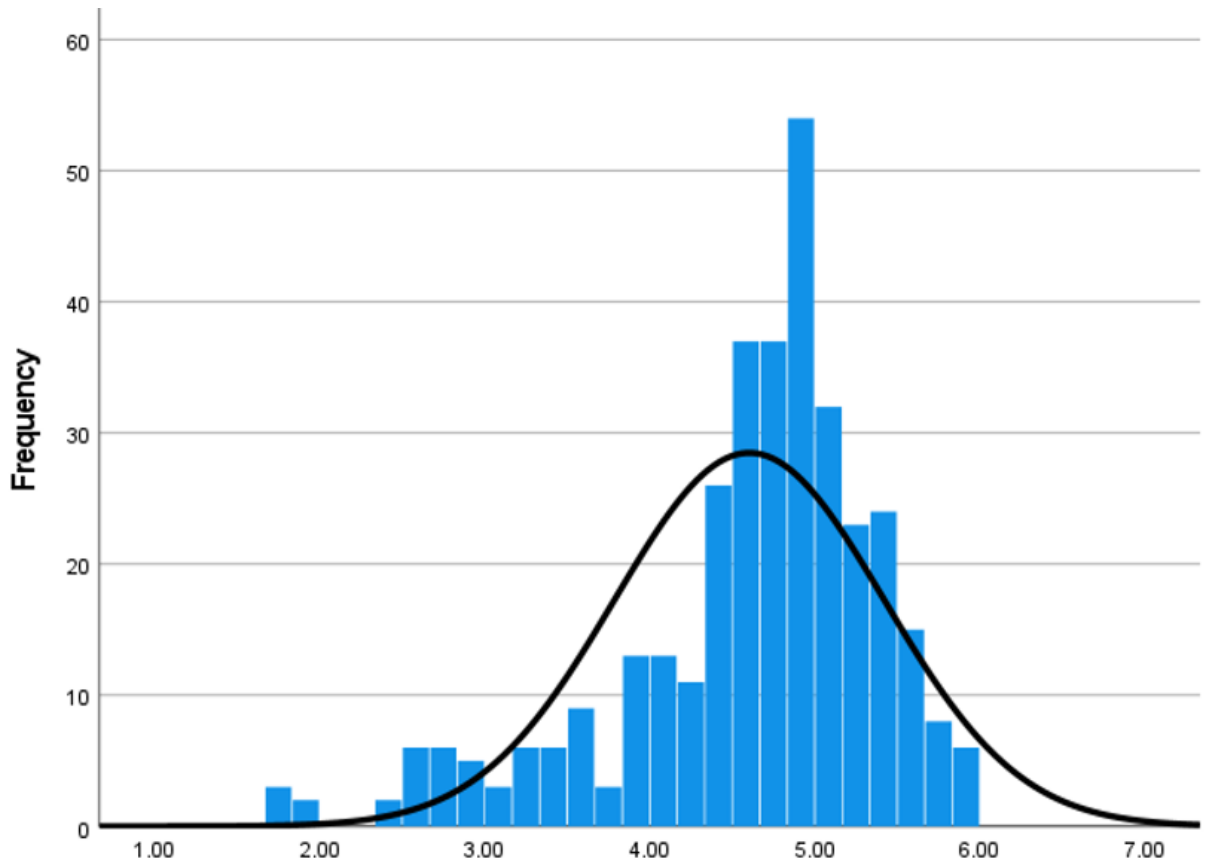
Chương 4

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA CÔNG AN XÃ TẠI ĐỊA BÀN CƠ SỞ

4.1. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bản cơ sở

4.1.1. Đánh giá chung thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Dựa trên kết quả khảo sát 350 CAX, KNTUNN được thể hiện qua biểu đồ phân bố điểm chuẩn sau:



*Biểu đồ 4.1. Phân bố điểm khả năng thích ứng nghề nghiệp
của công an xã tại địa bàn cơ sở*

Biểu đồ 4.1 phản ánh phân bố điểm KNTUNN của CAX có dạng gần chuẩn, với đỉnh phân bố nằm gần trung tâm và không có độ lệch đáng kể. Giá trị độ nghiêng (Skewness = 0,13) cho thấy phân phối hơi lệch trái, tuy nhiên mức độ lệch là không

đáng kể. Điểm trung bình (Mean) đạt 4,60, thấp hơn trung vị (Median) đạt 4,79, cùng với độ lệch chuẩn ở mức thấp ($SD = 0,82$) phản ánh sự tập trung điểm số xung quanh giá trị trung tâm với mức độ phân tán vừa phải. Khoảng biến thiên của dữ liệu khá rộng từ 1,73 đến 6,00, cho thấy có sự khác biệt giữa các cá nhân về mức độ thích ứng nghề nghiệp. Phân tích phân vị cho thấy 75% CAX có điểm trung bình nằm trong khoảng từ 4,3 đến 5,1, tương ứng với mức độ KNTU'NN từ cao đến rất cao. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng khoảng 25% khách thể có ĐTB dưới 4,0, trong đó có 6,9% (tương ứng với 24 CAX) chỉ đạt điểm dưới 3,0 đạt mức KNTU'NN thấp hoặc rất thấp. Kết quả này cho thấy phần lớn CAX có mức độ KNTU'NN cao, đáp ứng được yêu cầu công tác tại địa bàn cơ sở. Điều này phản ánh sự tác động tích cực từ quá trình điều động, rèn luyện nâng cao bản lĩnh chính trị, tư tưởng của cán bộ chiến sĩ, chất lượng huấn luyện đào tạo bài bản, chính quy phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở (Bộ Công an, 2023). Kết quả này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Trần Thu Hương (2016) và Nguyễn Đức Quỳnh (2020), khi các tác giả này cho rằng lực lượng Công an nhân dân có mức độ thích ứng nghề nghiệp khá cao, đáp ứng được yêu cầu và tính chất đặc thù của từng lực lượng chuyên trách. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 6,9% CAX có mức độ KNTU'NN thấp, đây là một thực trạng cần được quan tâm. Theo lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (2005), KNTU'NN không chỉ là một thuộc tính cá nhân mà còn là kết quả của sự tương tác giữa cá nhân với môi trường nghề nghiệp, bao gồm các yếu tố như: nhóm yếu tố cá nhân (đặc điểm nhân khẩu, đặc điểm tính cách); nhóm yếu tố xã hội (gia đình, bạn bè, đồng đội, lãnh đạo chỉ huy, người dân); nhóm yếu tố điều kiện công tác (cơ sở vật chất, công cụ phương tiện hỗ trợ, chế độ lương thưởng, tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn). Do đó, sự xuất hiện của một bộ phận CAX có mức độ KNTU'NN thấp có thể chịu ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đó.

Kết quả phân tích thực trạng cũng cho thấy các chiều cạnh của khả năng thích ứng nghề nghiệp cũng có sự khác biệt, cụ thể:

Bảng 4.1. Thống kê mô tả khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã theo các chiều cạnh ($N = 350$)

Chiều cạnh	ĐTB	ĐLC
Sự tự tin	4,81	0,90
Sự kiểm soát	4,77	0,94
Sự hợp tác	4,61	0,79
Sự tìm hiểu, khám phá	4,49	0,89
Sự quan tâm	4,33	1,11
Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	4,60	0,82

$$1 \leq \text{ĐTB} \leq 6$$

Dựa trên kết quả phân tích cho thấy, mức độ KNTU'NN của CAX đạt mức khá cao, với ĐTB = 4,60 trên thang điểm 6 và ĐLC = 0,82, cho thấy mức độ khá tương đồng giữa các khách thể trong mẫu khảo sát. Trong năm chiều cạnh được khảo sát, *sự tự tin* là chiều cạnh được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,81), tiếp đến là *sự kiểm soát* (ĐTB = 4,77), *sự hợp tác* (ĐTB = 4,61), *sự tìm hiểu khám phá* (ĐTB = 4,49) và thấp nhất là *sự quan tâm* (ĐTB = 4,33). Kết quả này cho thấy, CAX có khả năng sẵn sàng và tin tưởng vào bản thân để hoàn thành nhiệm vụ; có khả năng tự chủ, trách nhiệm và tuân thủ nghiêm Điều lệnh Công an nhân dân và các quy định, quy trình công tác khi thực hiện nhiệm vụ; sẵn sàng phối hợp, hiệp đồng với các lực lượng trong và ngoài ngành Công an để hoàn thành nhiệm vụ, có tinh thần đoàn kết với đồng chí đồng đội; có tinh thần ham học hỏi, tìm hiểu, nghiên cứu những đặc trưng về địa bàn công tác, đặc thù nhiệm vụ và những cơ hội để phát triển bản thân; có định hướng và chuẩn bị kế hoạch rõ ràng cho sự phát triển nghề nghiệp của bản thân trong tương lai.

Kết quả này có một số khác biệt đáng chú ý so với một số kết quả nghiên cứu trước đây. Nghiên cứu của Savickas và cộng sự (2012) chỉ ra rằng người lao động trẻ và sinh viên thường đánh giá cao chiều cạnh *sự quan tâm* và *sự tò mò*, trong khi đó chiều cạnh *sự tự tin* lại được đánh giá thấp hơn. Nghiên cứu của Creed và cộng sự (2009) cho thấy chiều cạnh tìm hiểu, khám phá có mối liên hệ tích cực và thể hiện mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đối với khả năng định hướng nghề nghiệp của người lao động. Đặc biệt, theo Hirschi (2010) chiều cạnh *sự quan tâm* có vai trò dự báo tới sự cam kết nghề nghiệp của người lao động. Tuy nhiên, các nghiên cứu về KNTU'NN tại Việt Nam lại có kết quả khá tương đồng với nghiên cứu khi cho thấy chiều cạnh

sự tự tin và sự kiểm soát được đánh giá cao hơn những chiều cạnh khác (Trần Quang Tiến và cộng sự, 2020; Nguyễn Thị Anh Thư và cộng sự, 2023). Kết quả này cũng bổ sung thêm những nhận định về sự ảnh hưởng của các điều kiện văn hóa, xã hội đến KNTUNN tạo thành những nét tâm lý đặc trưng trong quá trình hoạt động nói chung và lao động nói riêng (Nguyễn Thị Kim Chi và cộng sự, 2018; Rindanah, 2018). Tuy nhiên bên cạnh sự ảnh hưởng của đặc trưng văn hóa nói chung thì lực lượng CAX có những đặc thù riêng về hoạt động nghề nghiệp và môi trường công tác (Nguyễn Thị Nhung, 2021), vì vậy kết quả các chiều cạnh KNTUNN của CAX cũng mang những đặc trưng riêng:

Đại úy N.N.H công tác tại CAX thuộc CAT Lào Cai: *“Theo tôi, đặc trưng của lực lượng vũ trang là sự sẵn sàng chiến đấu và tuân thủ mệnh lệnh của cấp trên. Trong môi trường công tác tại địa bàn cơ sở, thường xuyên tiếp xúc người dân với những tình huống phức tạp nên khả năng sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và chấp hành Điều lệnh Công an nhân dân càng phải được nâng cao”*.

Thiếu tá N.V.A công tác tại CAX thuộc CAT Nghệ An: *“Theo tôi, sự sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và chấp hành nghiêm Điều lệnh là đặc trưng của lực lượng vũ trang cũng như của Ngành Công an. Điều này thể hiện cho sự chính quy, tinh nhuệ của lực lượng Công an nhân dân”*.

Khi tìm hiểu về lý do tại sao có một số CAX chưa thực sự quan tâm đến định hướng, phát triển nghề nghiệp tại CAX, chúng tôi nhận được một số quan điểm như sau:

Trung úy N.T.M công tác tại CAX thuộc CAT Lai Châu: *“Do đơn vị hiện tại cách xa nhà nên tôi không tiện chăm sóc gia đình vì vậy mong muốn được chuyển về đơn vị cũ hoặc đơn vị gần hơn”*.

Thiếu tá V.V.H công tác tại CAX thuộc CAT Quảng Trị: *“Theo tôi, hiện nay do đang có sự thay đổi về cơ cấu tổ chức bộ máy theo chiều hướng tinh gọn nên nhiều đồng chí cũng chưa biết sẽ được điều động về đâu, đảm nhận những nhiệm vụ cụ thể gì nên có thể chưa có sự định hướng cụ thể cho sự nghiệp tại CAX”*.

Như vậy có thể thấy, với đặc thù công tác của lực lượng Công an nhân dân nên các cán bộ chiến sĩ Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng đều đề cao

khả năng sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và tự tin thực hiện các nhiệm vụ với tinh thần trách nhiệm cao, đảm bảo tuân thủ các quy định, Điều lệnh Công an nhân dân. Bên cạnh đó, xuất phát từ thực tế, nhiều CAX được điều động về các đơn vị cách xa nhà và hiện nay đang có sự thay đổi về cơ cấu tổ chức nên đã ảnh hưởng đến định hướng phát triển nghề nghiệp tại đơn vị. Tuy nhiên cũng cần phải nhấn mạnh, mặc dù một số CAX chưa thực sự có mong muốn gắn bó và phát triển sự nghiệp tại địa bàn nhưng nhìn chung vẫn luôn có trách nhiệm và sẵn sàng hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Bảng 4.2. Mối quan hệ giữa các chiều cạnh của khả năng thích ứng nghề nghiệp (N = 350)

	1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
1. Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	-					
1.1. Quan tâm	0,869**	-				
1.2. Kiểm soát	0,915**	0,792**	-			
1.3. Tìm hiểu khám phá	0,874**	0,658**	0,742**	-		
1.4. Tự tin	0,927**	0,737**	0,827**	0,814**	-	
1.5. Hợp tác	0,896**	0,679**	0,753**	0,745**	0,802**	-

*Ghi chú: ** $p < 0,01$*

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy mối quan hệ thuận chiều giữa các chiều cạnh của KNTU'NN với mức tương quan rất mạnh (r dao động từ 0,869 đến 0,927). Điều này có nghĩa là các chiều cạnh của KNTU'NN có mối liên quan chặt chẽ với nhau, bất kỳ sự tăng hay giảm mức độ thích ứng của một chiều cạnh cũng đều kéo theo sự tăng hoặc giảm của cả thang đo nói chung và của các chiều cạnh khác nói riêng. Điều này cho thấy, nếu muốn nâng cao KNTU'NN của CAX thì đồng thời phải cùng tác động và cải thiện tất cả các chiều cạnh. Kết quả này một lần nữa khẳng định nguồn lực KNTU'NN là một cấu trúc tâm lý - xã hội thống nhất không thể tách rời (Savickas, 1997).

Đối với môi trường nghề nghiệp tại địa bàn cơ sở, kết quả tương quan cũng thể hiện các chiều cạnh không tồn tại tách biệt, mà tương tác hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thích ứng nghề nghiệp. Chiều cạnh *sự tự tin* có tương quan mạnh nhất với *sự kiểm soát* ($r = 0,827$) và *sự hợp tác* ($r = 0,802$), phản ánh rằng CAX càng tự tin sẽ càng có xu hướng làm chủ hành vi và phối hợp tốt với đồng đội trong quá trình thực

hiện nhiệm vụ. Trong khi đó, chiều cạnh sự quan tâm có mức độ tương quan với KNTUNN chung thấp hơn các chiều cạnh khác, cho thấy CAX ưu tiên khả năng hoàn thành nhiệm vụ, tuân thủ kỷ luật và trách nhiệm công tác hơn là mục tiêu phát triển cá nhân. Điều này thể hiện cho giá trị nghề nghiệp của lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng, phục vụ nhân dân, bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn là mục tiêu trước hết, trên hết.

Như vậy, kết quả phân tích thực trạng và tương quan giữa các chiều cạnh cho thấy KNTUNN của CAX đạt mức khá cao, ổn định và mang đặc trưng riêng biệt so với các nghề nghiệp khác. CAX ưu tiên khả năng sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và tính kỷ luật, trách nhiệm trong công tác hơn định hướng phát triển bản thân. Bên cạnh đó, các chiều cạnh KNTUNN của CAX không tồn tại độc lập, riêng biệt mà luôn có sự đan xen vào nhau. Điều này chứng tỏ, CAX cần huy động đồng bộ các nguồn lực nhằm có thể thích ứng trong bối cảnh nghề nghiệp có nhiều sự thay đổi về cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ như hiện nay.

4.1.2. So sánh mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã ở các nhóm khách thể

a. Giới tính

Thực tế đặc điểm giới tính của khách thể có sự chênh lệch giữa nam giới và nữ giới. Tỷ lệ nữ giới công tác tại CAX chỉ chiếm khoảng 10% so với tỷ lệ nam giới. Tuy nhiên, điều này không ảnh hưởng đến kết quả nghiên cứu, bởi khách thể nữ cũng là một bộ phận của lực lượng CAX và KNTUNN của những khách thể này cũng góp phần hình thành KNTUNN chung của đơn vị. Để so sánh mức độ KNTUNN của CAX theo giới tính, chúng tôi tiến hành so sánh ĐTB và độ lệch chuẩn của hai nhóm giới tính. Bên cạnh đó, kiểm định Independent Samples T-Test được sử dụng để tìm hiểu sự khác biệt về mức độ KNTUNN giữa hai nhóm giới tính. Kết quả so sánh được thể hiện qua bảng 4.3 như sau:

Bảng 4.3. Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo giới tính (N = 350)

Chiều cạnh	Nam (N = 320)	Nữ (N = 30)	t	p
-------------------	--------------------------	------------------------	----------	----------

	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		
Quan tâm	4,37	1,10	3,89	1,14	2,278	0,023
Kiểm soát	4,82	0,89	4,22	1,20	3,449	< 0,01
Tìm hiểu, khám phá	4,52	0,87	4,17	1,00	2,108	0,036
Tự tin	4,85	0,89	4,36	0,95	2,882	< 0,01
Hợp tác	4,66	0,76	4,08	0,90	3,932	< 0,01
Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	4,65	0,79	4,14	0,96	3,3315	< 0,01

Kết quả so sánh KNTUNN chung cho thấy nam giới (ĐTB = 4,65, ĐLC = 0,79) có mức độ thích ứng nghề nghiệp cao hơn so với nữ giới (ĐTB = 4,14, ĐLC = 0,96). Với $t = 3,3315$; $p < 0,01$ cho thấy có sự khác biệt đáng kể về KNTUNN giữa nhóm nam giới với nữ giới và sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê. Kết quả nghiên cứu này khá tương đồng với các nghiên cứu về KNTUNN trước đây khi cho rằng nam giới có xu hướng thích ứng cao hơn so với nữ giới. Sự khác biệt này xuất phát từ đặc điểm sinh học và tâm lý của nam giới, họ có sự ổn định tâm lý tốt hơn và khả năng làm quen với sự thay đổi của môi trường tốt hơn nữ giới (Savickas, 2013; Sulistiani và cộng sự, 2017; Gong và cộng sự, 2020). Tuy nhiên, đối với môi trường nghề nghiệp mang tính đặc thù cao như CAX thì sự thích ứng qua các chiều cạnh cũng có những khác biệt đáng kể.

Kết quả so sánh từng chiều cạnh của KNTUNN cũng cho thấy nam giới có KNTUNN cao hơn so với nhóm nữ giới. Trong đó, chiều cạnh *sự kiểm soát* và *sự hợp tác* có sự khác biệt rõ ràng nhất với $p < 0,01$. Các chiều cạnh khác gồm *sự quan tâm*, *sự tìm hiểu khám phá*, *sự hợp tác* có mức độ khác biệt thấp hơn nhưng sự khác biệt này vẫn có ý nghĩa. Điều này cho thấy, những khách thể CAX là nam giới có khả năng kiểm soát, xử lý các tình huống, có khả năng hợp tác, phối hợp thực hiện với các lực lượng khác trong quá trình công tác tốt hơn đáng kể so với nhóm nữ giới. Thực tế cũng cho thấy, môi trường công tác tại địa bàn cơ sở của CAX cũng thiên về các nhiệm vụ yêu cầu sức khỏe, khả năng phản ứng linh hoạt và có thể đối diện với những tình huống nguy hiểm nên thường ưu tiên bố trí nam giới công tác tại các tổ nghiệp vụ, còn đối với nữ giới chủ yếu được bố trí tại các tổ mang tính chất hành chính và hỗ trợ.

b. Trình độ học vấn

Để so sánh KNTUNN của CAX theo trình độ học vấn, chúng tôi sử dụng phép kiểm định One - way ANOVA nhằm xác định giữa các CAX thuộc hai nhóm có trình độ học vấn khác nhau có sự khác biệt về KNTUNN trên toàn thang đo và các chiều cạnh hay không. Kết quả được thể hiện qua bảng số liệu sau:

Bảng 4.4. Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo trình độ học vấn (N= 350)

Chiều cạnh	Trình độ học vấn	N	ĐTB	ĐLC	F	p
Quan tâm	Trung cấp	261	4,39	1,03	2,762	0,09
	Cao đẳng, Đại học	89	4,16	1,38		
	Tổng	350	4,33	1,11		
Kiểm soát	Trung cấp	261	4,88	0,84	13,836	< 0,01
	Cao đẳng, Đại học	89	4,46	1,12		
	Tổng	350	4,77	0,94		
Tìm hiểu, khám phá	Trung cấp	261	4,59	0,79	12,115	< 0,01
	Cao đẳng, Đại học	89	4,21	1,01		
	Tổng	350	4,49	0,89		
Tự tin	Trung cấp	261	4,90	0,80	9,568	< 0,01
	Cao đẳng, Đại học	89	4,56	1,12		
	Tổng	350	4,81	0,90		
Hợp tác	Trung cấp	261	4,67	0,70	6,896	< 0,01
	Cao đẳng, Đại học	89	4,42	0,98		
	Tổng	350	4,61	0,79		
Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	Trung cấp	261	4,68	0,71	10,169	< 0,01
	Cao đẳng, Đại học	89	4,37	1,03		
	Tổng	350	4,60	0,82		

*Ghi chú: TC = Trung cấp; CD, ĐH = Cao đẳng, Đại học; * p < 0,05.*

Kết quả so sánh KNTUNN của CAX theo trình độ học vấn cho thấy có những khác biệt đáng kể giữa hai nhóm *Trung cấp* và *Cao đẳng, đại học* trên hầu hết các chiều cạnh của KNTUNN. Cụ thể, xét theo từng chiều cạnh, nhóm CAX có trình độ *Trung cấp* có ĐTB cao hơn nhóm *Cao đẳng, đại học* ở tất cả các chiều cạnh, bao gồm sự quan tâm nghề nghiệp (ĐTB = 4,39 so với ĐTB = 4,16); kiểm soát (ĐTB = 4,88 so với ĐTB = 4,46); tìm hiểu, khám phá (ĐTB = 4,59 so với ĐTB = 4,21), tự tin (ĐTB = 4,90 so với ĐTB = 4,56) và hợp tác (ĐTB = 4,67 so với ĐTB = 4,42). Trong đó, sự khác biệt ở các chiều cạnh sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin và sự hợp tác đạt mức ý nghĩa thống kê ($p < 0,01$), trong khi chiều cạnh sự quan tâm nghề

nghiệp sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$), Tìm hiểu nguyên nhân về sự khác biệt này, một số CAX đã nêu quan điểm:

Thượng úy N.X.T, công tác tại CAX thuộc CAT Ninh Bình, có trình độ Trung cấp cho biết: *“Theo tôi, những cán bộ tốt nghiệp Trung cấp có lợi thế hơn các đồng chí cao đẳng, đại học bởi vì thời gian đào tạo ngắn hơn nên sau khi tốt nghiệp các đồng chí được điều động về CAX công tác ngay và đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn hơn so với các đồng chí có thời gian đào tạo lâu hơn”*.

Thượng úy N.T.H, công tác tại CAX thuộc CAT Bắc Ninh, có trình độ Đại học cho biết: *“Theo chức năng nhiệm vụ của CAX hiện nay thì chủ yếu đều giải quyết ở bước ban đầu và các nhiệm vụ mang tính quy trình nên không có sự phân biệt về mặt trình độ học vấn. Thực tế ở đơn vị tôi, Ban chỉ huy CAX giao việc cũng không có sự phân biệt về trình độ học vấn mà chủ yếu dựa trên cơ sở hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và thái độ công tác.”*

Thiếu tá N.C.K Phó trưởng CAX thuộc CAT Phú Thọ. *“Nhìn chung các nhiệm vụ do CAX đảm nhận hiện nay chưa yêu cầu quá cao về trình độ học vấn, vì vậy các đồng chí có trình độ trung cấp có lợi thế hơn khi ra trường và được tiếp cận với các nhiệm vụ sớm hơn các đồng chí học đại học. Tuy nhiên, thực tế các đồng chí có trình độ đại học có khả năng tiếp cận nhiệm vụ nhanh, đặc biệt các nhiệm vụ liên quan đến công nghệ thông tin hay ngoại ngữ. Vì thế, tôi cho rằng để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của CAX thì việc nâng cao năng lực công tác và trình độ chuyên môn là rất cần thiết.”*

Từ những thông tin trên có thể thấy, trong quá trình công tác theo chức năng nhiệm vụ của CAX hiện nay thì dường như không có sự khác biệt về trình độ học vấn. Thậm chí với những CAX có trình độ trung cấp có thời gian tiếp cận nhiệm vụ lâu hơn nên có KNTUNN cao hơn. Tuy nhiên xét về mặt yêu cầu công tác lâu dài, đặc biệt trong bối cảnh CAX được giao thêm các nhiệm vụ mới và diễn biến phức tạp của tình hình tội phạm, trong đó có tội phạm sử dụng công nghệ cao thì việc nâng cao trình độ chuyên môn là cần thiết để đảm bảo hiệu quả công tác.

c. Thời gian công tác

Khi xem xét KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở qua yếu tố thời gian công tác, chúng tôi chia khoảng thời gian công tác theo bốn nhóm gồm: Dưới 05 năm; Từ 05 đến 10 năm; Từ 10 đến 15 năm; Trên 15 năm.

Kết quả so sánh cho thấy giữa các nhóm khách thể có sự khác biệt về mức độ KNTUNN chung và mức độ KNTUNN theo từng chiều cạnh, Tuy nhiên, kết quả phép kiểm định One - way ANOVA cho thấy mức ý nghĩa $p > 0,05$, cho thấy sự khác biệt về KNTUNN giữa các nhóm khách thể không có ý nghĩa thống kê.

d. Địa bàn công tác

Nghiên cứu khảo sát mức độ KNTUNN giữa các nhóm có địa bàn công tác khác nhau gồm: xã thuộc khu vực 1 (xã bước đầu phát triển); xã khu vực 2 (xã còn khó khăn); xã khu vực 3 (đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo). Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phép kiểm định One - way ANOVA để tìm hiểu sự khác biệt về KNTUNN giữa các nhóm thông qua KNTUNN chung và các chiều cạnh. Kết quả cụ thể như sau:

Bảng 4.5. Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo địa bàn công tác (N = 350)

Khía cạnh	Địa bàn công tác	N	ĐTB	ĐLC	F	p	Ghi chú
Quan tâm	Khu vực 1	95	4,38	0,99	15,563	< 0,01	KV1 > KV2* KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	3,85	1,19			
	Khu vực 3	153	4,61	1,03			
	Tổng	350	4,33	1,11			
Kiểm soát	Khu vực 1	95	4,87	0,70	13,050	< 0,01	KV1 > KV2* KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	4,39	1,15			
	Khu vực 3	153	4,96	0,82			
	Tổng	350	4,77	0,94			
Tìm hiểu, khám phá	Khu vực 1	95	4,53	0,71	4,512	0,012	KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	4,28	1,02			
	Khu vực 3	153	4,61	0,88			
	Tổng	350	4,49	0,89			
Tự tin	Khu vực 1	95	4,89	0,74	10,896	< 0,01	KV1 > KV2* KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	4,47	1,06			
	Khu vực 3	153	4,98	0,82			
	Tổng	350	4,81	0,90			
Hợp tác	Khu vực 1	95	4,62	0,64	10,486	< 0,01	KV1 > KV2* KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	4,34	0,92			
	Khu vực 3	153	4,79	0,73			

	Tổng	350	4,61	0,79			
Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	Khu vực 1	95	4,66	0,61	13,435	< 0,01	KV1 > KV2* KV3 > KV2*
	Khu vực 2	102	4,27	0,97			
	Khu vực 3	153	4,79	0,75			
	Tổng	350	4,60	0,82			

Ghi chú: KV1 = Khu vực 1; KV2 = Khu vực 2; KV3 = Khu vực 3; * $p < 0,05$.

So sánh ĐTB và ĐLC của KNTUNN chung có sự khác biệt giữa các nhóm CAX theo các địa bàn công tác. Trong đó, nhóm CAX công tác tại xã khu vực 3 có mức độ thích ứng cao nhất (ĐTB = 4,79; ĐLC = 0,75), tiếp theo đến nhóm CAX công tác tại xã khu vực 1 (ĐTB = 4,66; ĐLC = 0,61). Cuối cùng là nhóm CAX công tác tại xã khu vực 2 (ĐTB = 4,27; ĐLC = 0,97), Kết quả kiểm định bằng Levene test thể hiện phương sai bằng $0,001 < 0,05$, cho thấy phương sai giữa các nhóm không cân bằng. Kết quả kiểm định ANOVA cho thấy $F = 13,435$, $p < 0,001$, chứng tỏ sự khác biệt về KNTUNN của CAX theo địa bàn công tác có ý nghĩa thống kê. Hậu kiểm Tamhane cho thấy, nhóm CAX công tác tại xã khu vực 2 có mức độ KNTUNN thấp hơn hai nhóm còn lại. Trong khi đó, sự khác biệt về mức độ KNTUNN của nhóm CAX tại khu vực 3 và khu vực 1 không có ý nghĩa về mặt thống kê ($p > 0,05$). So sánh KNTUNN theo các chiều cạnh cũng cho kết quả tương tự khi hầu hết nhóm CAX ở khu vực 3 có mức độ KNTUNN cao nhất, tiếp theo đến nhóm CAX ở khu vực 1 và cuối cùng là nhóm CAX ở khu vực 2.

Kết quả so sánh KNTUNN của CAX theo địa bàn công tác trên đây đã tạo cho chúng tôi khá bất ngờ. Theo chúng tôi, Xã khu vực 3 là những xã thuộc vùng đặc biệt khó khăn, vùng biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số nên những CAX công tác tại đây sẽ gặp nhiều khó khăn về cơ sở hạ tầng, tiện ích sinh hoạt và công tác, điều này làm ảnh hưởng đến KNTUNN của họ. Ngược lại, xã khu vực 1 là xã thuộc khu vực đồng bằng, có sự phát triển tốt về kinh tế, cơ sở hạ tầng tốt hơn lại có mức đánh giá kém hơn so với nhóm CAX công tác tại khu vực 3.

Đi vào tìm hiểu nguyên nhân của hiện tượng này, chúng tôi nhận được một số giải thích của chính các CAX đang trực tiếp công tác tại đây, cụ thể:

Đại úy N.V.Đ, công tác tại CAX khu vực 2, CAT Lai Châu cho biết: “Công an xã công tác tại các xã thuộc khu vực 3 được hưởng chế độ đãi ngộ rất tốt, có

những địa bàn phụ cấp công tác cao gấp đôi so với những vùng khác, ngoài ra với dân số ít và chủ yếu làm nông nghiệp nên tình hình an ninh, trật tự trên địa bàn không quá phức tạp, cán bộ CAX lại không bị áp lực công việc lớn. Bên cạnh đó, công tác tại địa bàn thuộc khu vực 3 cũng được lãnh đạo các cấp quan tâm và thường được tạo điều kiện hơn so với những địa bàn khác.”

Trung tá B.V.L, Phó trưởng CAX khu vực 3, CAT Quảng Trị cho biết: “Mặc dù công tác tại CAX thuộc khu vực 3 còn gặp khá nhiều khó khăn, tuy nhiên anh em cán bộ chiến sĩ cũng được Ban Giám đốc Công an tỉnh, Chính quyền và các tổ chức chính trị xã hội rất quan tâm, tạo điều kiện trong công tác, ngoài ra chế độ chính sách cũng được ưu đãi nên cuộc sống của anh em cũng được đảm bảo khá tốt”.

Như vậy theo sự giải thích của một số CAX cho thấy, chế độ đãi ngộ tốt; khối lượng công việc không quá lớn; có sự quan tâm, tạo điều kiện từ Công an cấp trên là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX công tác tại các xã thuộc khu vực 3.

e. Khoảng cách từ nhà đến đơn vị

Nghiên cứu so sánh mức độ KNTUNN của CAX giữa các nhóm có khoảng cách từ nhà đến đơn vị gồm (Dưới 5 km; Từ 5 đến 10 km; Từ 10 đến 15 km; Từ 15 đến 30 km; Trên 30 km). Nghiên cứu sử dụng kiểm định ANOVA nhằm xác định sự khác biệt về KNTUNN theo các nhóm CAX. Kết quả thu được như sau:

Bảng 4.6. Kiểm định sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo khoảng cách từ nhà đến đơn vị (N= 350)

Chiều cạnh	Khoảng cách	N	ĐTB	ĐLC	F	p	Ghi chú
Quan tâm	a. Dưới 5 km	36	4,57	0,66	4,73	< 0,01	a > c* e > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,17	1,05			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	3,87	1,38			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,60	0,97			
	e. Trên 30 km	136	4,41	1,08			
	Tổng	350	4,33	1,11			
Kiểm soát	a. Dưới 5 km	36	5,10	0,49	6,56	< 0,01	a > b* a > c* d > c* e > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,68	0,85			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	4,30	1,18			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,96	0,80			
	e. Trên 30 km	136	4,85	0,92			

	Tổng	350	4,77	0,94			
Tìm hiểu, khám phá	a. Dưới 5 km	36	4,76	0,56	5,29	< 0,01	a > c* d > c* e > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,42	0,80			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	4,08	1,04			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,64	0,73			
	e. Trên 30 km	136	4,58	0,93			
	Tổng	350	4,49	0,89			
Tự tin	a. Dưới 5 km	36	5,03	0,58	5,31	< 0,01	a > c* d > c* e > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,75	0,87			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	4,38	1,18			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,97	0,65			
	e. Trên 30 km	136	4,90	0,88			
	Tổng	350	4,81	0,90			
Hợp tác	a. Dưới 5 km	36	4,65	0,64	4,01	< 0,01	d > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,54	0,77			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	4,30	1,01			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,81	0,56			
	e. Trên 30 km	136	4,61	0,79			
	Tổng	350	4,61	0,79			
Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	a. Dưới 5 km	36	4,81	0,45	6,22	< 0,01	a > b* d > c* e > c*
	b. Từ 5 đến 10 km	50	4,51	0,78			
	c. Từ 10 đến 15 km	64	4,20	1,06			
	d. Từ 15 đến 30 km	64	4,80	0,61			
	e. Trên 30 km	136	4,68	0,80			
	Tổng	350	4,60	0,82			

Ghi chú: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt về KNTUNN chung giữa các nhóm CAX có khoảng cách từ nhà đến đơn vị. Kiểm định bằng Levene cho kết quả phương sai bằng $0,00 < 0,05$, cho thấy phương sai giữa các nhóm không cân bằng. Kết quả phân tích ANOVA ($F = 6,22, p = 0,00$) cho thấy sự khác biệt giữa các nhóm có ý nghĩa thống kê. Kết quả hậu kiểm Tamhane cho thấy nhóm CAX có khoảng cách từ nhà đến đơn vị từ 10 đến 15 km có mức độ KNTUNN thấp nhất so với các nhóm dưới 5 km, nhóm từ 15 đến 30 km và nhóm trên 30km. Xem xét từng chiều cạnh của KNTUNN cho thấy, nhóm CAX có khoảng cách dưới 5 km có ĐTB cao nhất ở các khía cạnh: *Sự kiểm soát; sự tìm hiểu, khám phá và sự tự tin*. Điều này cho thấy, những CAX có khoảng cách dưới 5km có khả năng xử lý tình huống, tự tin thực hiện nhiệm vụ và chủ động tìm hiểu những thông tin về nhiệm vụ tốt hơn so với các nhóm có khoảng cách từ nhà đến đơn vị xa hơn. Trong khi đó, nhóm CAX có khoảng cách từ

15 đến 30 km có ĐTB cao nhất ở khía cạnh *sự hợp tác*. Chứng tỏ nhóm này có khả năng thiết lập, duy trì mối quan hệ với các tổ chức, đơn vị khác tốt hơn các nhóm khác. Ngược lại, nhóm CAX có khoảng cách từ 15 đến 30 km có ĐTB thấp nhất ở hầu hết các chiều cạnh.

Lý giải về sự khác biệt này, một số CAX cho rằng:

Trung úy N.T.L công tác tại CAX thuộc CAT Hưng Yên có khoảng cách từ nhà đến đơn vị dưới 5 km cho biết: *“Công tác gần nhà là điều ai cũng mong muốn vì có nhiều thời gian dành cho gia đình và cuộc sống cũng ổn định hơn...”*.

Trung tá Đ.B.A, công tác tại CAX thuộc CAT Quảng Trị có khoảng cách từ nhà đến đơn vị trên 30km cho biết: *“Ngay từ khi được điều động về đơn vị công tác, tôi đã chủ động sắp xếp công việc gia đình và đơn vị cũng tạo điều kiện cho tôi đổi lịch trực để được về thăm gia đình dài ngày hơn. Ngoài ra do ở nhà xa nên tôi sinh hoạt ngay tại đơn vị nên có nhiều thời gian hơn để làm việc và hoàn thành các chỉ tiêu công tác...”*.

Thượng úy N.V.M công tác tại CAX thuộc CAT Ninh Bình có khoảng cách từ 10 km đến 15 km: *“Tôi công tác cách nhà khoảng 13 km, với khoảng cách như vậy tôi thấy khá bất tiện, ở lại đơn vị cũng không được mà đi lại thì khá mất thời gian và không giúp có nhiều thời gian giúp đỡ gia đình...”*.

Như vậy có thể thấy rằng, nhóm CAX có khoảng cách từ nhà đến đơn vị ở khoảng cách 5 km có KNTU'NN tốt nhất vì họ có thể vừa làm vừa hỗ trợ được gia đình và cuộc sống có sự ổn định; Trong khi đó những CAX ở khoảng cách từ 15 km đến trên 30 km lại có sự sẵn sàng về tâm thế, chủ động sắp xếp công việc và được đơn vị tạo điều kiện trong công tác nên cũng có mức độ thích ứng nghề nghiệp khá cao. Ngược lại những CAX có khoảng cách từ nhà đến đơn vị từ 10 km đến 15 km lại có mức độ thích ứng thấp hơn vì khó thu xếp giữa việc gia đình và đơn vị hơn. Ngoài ra, các CAX này hằng ngày cũng mất nhiều thời gian di chuyển từ nhà đến đơn vị và ngược lại.

Như vậy, khoảng cách từ nhà đến đơn vị có ảnh hưởng đáng kể đến KNTUNN của CAX, trong đó những CAX ở gần gia đình (dưới 5 km) có KNTUNN cao hơn ở các chiều cạnh: *sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin.*

Tóm lại, trên cơ sở so sánh KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở đã cho thấy: *Có sự khác biệt về mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở theo đặc điểm nhân khẩu.* Cụ thể:

- Sự khác biệt về mức độ KNTUNN có ý nghĩa thống kê theo các đặc điểm: *Giới tính; Trình độ chuyên môn; Địa bàn công tác; Khoảng cách từ nhà đến đơn vị.*

- Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ KNTUNN của CAX theo thời gian công tác.

4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

4.2.1. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Thực trạng của các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở được thể hiện qua bảng số liệu sau đây:

Bảng 4.7. Thống kê mô tả các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

STT	Yếu tố	ĐTB	ĐLC
1	Đặc điểm tính cách	4,13	0,54
1.1	Tính nhiệt tâm	3,08	1,23
1.2	Tính hướng ngoại	4,22	0,96
1.3	Tính trải nghiệm	3,64	1,04
1.4	Tính dễ mến	4,86	0,75
1.5	Tính tận tâm	4,86	0,73
2	Sự hỗ trợ xã hội	4,04	0,77
2.1	Gia đình	4,51	0,96
2.2	Bạn bè	3,06	1,16
2.3	Đồng đội	3,97	1,10
2.4	Lãnh đạo	3,96	1,26
2.5	Người dân	4,68	0,91
3	Điều kiện công tác	3,51	1,05
3.1	Cơ sở vật chất	3,35	1,41
3.2	Công cụ phương tiện	3,58	1,50

3.3	Tình hình an ninh, trật tự	3,84	1,41
3.4	Chế độ đãi ngộ	3,29	1,48

a. *Đặc điểm tính cách*

Yếu tố đặc điểm tính cách (ĐTB = 4,13, ĐLC = 0,54) cho thấy, cơ bản CAX có đặc điểm tích cách tích cực. Trong đó, tính tận tâm và tính dễ mến được đánh giá ở mức độ cao nhất với ĐTB = 4,86, ĐLC = 0,73; tiếp theo đến tính hướng ngoại (ĐTB = 4,22, ĐLC = 0,96). Các đặc điểm tính cách này nằm trong mức độ cao, cho thấy đa số CAX có thái độ làm việc chăm chỉ, cẩn thận, có tính khoan dung, ứng xử thân thiện với những người xung quanh. Ngoài ra, với biểu hiện cởi mở, thích trò chuyện và gặp gỡ với mọi người cho thấy CAX có tính cách hướng ngoại khá rõ rệt. Ngược lại, tính trải nghiệm (ĐTB = 3,64; ĐLC = 1,04) và tính nhiều tâm (ĐLC = 3,03; ĐLC = 1,22) là hai đặc điểm bị đánh giá thấp nhất. Điều này cho thấy, CAX luôn tuân thủ quy trình, quy tắc và giữ được bình tĩnh, sự phán đoán một cách khách quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt trong những tình huống bất ngờ. Kết quả thực trạng đặc điểm tính cách khá tương đồng với thực trạng KNTUNN, khi CAX đánh giá chiều cạnh tự tin và kiểm soát cao hơn các chiều cạnh khác. Điều này một lần nữa khẳng định khả năng sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, sự trách nhiệm, mức độ tuân thủ các quy định, quy trình công tác và Điều lệnh Công an nhân dân là một trong những đặc trưng của lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng. Theo quan điểm của Tâm lý học hoạt động, sự hình thành và phát triển của tính cách gắn liền với nhân cách của cá nhân và chịu ảnh hưởng từ môi trường, trong đó có môi trường nghề nghiệp. Với đặc thù công tác luôn làm việc với cường độ cao, áp lực công việc lớn, thường xuyên làm việc với người dân và đối mặt với những tình huống phát sinh, vì vậy CAX luôn ý thức được vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở (Nguyễn Thị Nhung, 2021; Phạm Song Hà, 2024).

b. *Sự hỗ trợ xã hội*

Sự hỗ trợ xã hội được đánh giá ở mức cao (ĐTB = 4,04; ĐLC = 0,77), cho thấy đây là nguồn lực quan trọng thúc đẩy KNTUNN. Trong đó, sự hỗ trợ từ người

dân (ĐTB = 4,68; ĐLC = 0,91) và gia đình (ĐTB = 4,51; ĐLC = 0,96) đạt mức cao nhất, cho thấy CAX đánh giá cao vai trò động viên, khích lệ từ gia đình và sự hợp tác, hỗ trợ của người dân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Trong khi đó, sự hỗ trợ từ đồng đội (ĐTB = 3,97; ĐLC = 1,10) và lãnh đạo (ĐTB = 3,96; ĐLC = 1,26) chỉ được CAX đánh giá ở mức trung bình, với độ lệch chuẩn cao, cho thấy sự chênh lệch rõ rệt giữa các đơn vị: có nơi lãnh đạo, đồng đội gắn bó, hỗ trợ tốt, nhưng cũng có nơi mối quan hệ nội bộ chưa được phát huy. Đặc biệt, sự hỗ trợ từ bạn bè (ĐTB = 3,06; ĐLC = 1,16) là yếu tố được đánh giá thấp nhất. Điều này cho thấy các mối quan hệ xã hội không gắn với lực lượng hoặc không liên quan đến nhiệm vụ công tác thì không thực sự giúp ích cho CAX trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu trước đó khi cho rằng sự hỗ trợ từ gia đình là một trong những nguồn lực hỗ trợ quan trọng nhất đối với cá nhân trong môi trường nghề nghiệp (Gong và cộng sự, 2020). Bên cạnh đó, kết quả này một lần nữa khẳng định vai trò của người dân trong việc hỗ trợ CAX thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022); Trần Văn Tư, 2022). Điều này phản ánh môi trường nghề nghiệp đặc thù: CAX hoạt động chủ yếu tại cơ sở, trực tiếp gắn bó với nhân dân, nên mức độ hỗ trợ từ người dân trở thành một nguồn lực xã hội quan trọng trong việc hỗ trợ CAX nâng cao hiệu quả công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn.

c. Điều kiện công tác

Điều kiện công tác được đánh giá ở mức trung bình (ĐTB = 3,51; ĐLC = 1,05), thấp hơn so với các yếu tố khác và có độ lệch chuẩn khá lớn, cho thấy có sự chênh lệch về điều kiện công tác khá lớn giữa các đơn vị CAX. Trong đó, cơ sở vật chất (ĐTB = 3,35; ĐLC = 1,41) và công cụ, phương tiện (ĐTB = 3,58; ĐLC = 1,40) đạt mức trung bình, phản ánh thực trạng còn hạn chế về điều kiện công tác, sinh hoạt và trang thiết bị phục vụ công tác của CAX. Tình hình an ninh trật tự (ĐTB = 3,84; ĐLC = 1,41) được đánh giá cao nhất, điều này cho thấy CAX đánh giá cao mức độ ổn định về an ninh, trật tự tại địa bàn trong quá trình công tác. Ngược lại, chế độ đãi ngộ (ĐTB = 3,29; ĐLC = 1,78) là yếu tố được đánh giá thấp nhất, với độ lệch chuẩn

lớn nhất. Điều này cho thấy, đa số CAX đánh giá chế độ đãi ngộ cơ bản chưa thực sự phù hợp với điều kiện công tác tại địa bàn cơ sở.

Kết quả khảo sát cho thấy ba nhóm yếu tố ảnh hưởng đến KNTU'NN của CAX gồm đặc điểm tính cách, sự hỗ trợ xã hội và điều kiện công tác có mức độ tác động khác nhau, phản ánh đặc trưng môi trường công tác tại địa bàn cơ sở. Trước hết, đặc điểm tính cách của CAX nổi bật ở các phẩm chất như *tính tận tâm, tính dễ mến* và *tính hướng ngoại*. Những đặc điểm này đáp ứng phù hợp với đặc trưng công tác thường xuyên tiếp xúc với quần chúng nhân dân, đảm bảo tính kiên trì, linh hoạt và kỹ năng giao tiếp khi thực hiện nhiệm vụ (Phạm Song Hà, 2024). Theo Savickas (2013), tính cách là một trong những nguồn lực cá nhân cốt lõi cấu thành KNTU'NN giúp cá nhân định hướng hành động và đáp ứng phù hợp trước các thay đổi nghề nghiệp. Do đó, đặc điểm tính cách ổn định, tận tâm và tuân thủ kỷ luật đã tạo nền tảng quan trọng cho CAX trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Bên cạnh nguồn lực cá nhân, kết quả nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ xã hội, đặc biệt sự hỗ trợ từ người dân giữ vai trò nổi bật đối với KNTU'NN của CAX. Điều này cũng phản ánh sự nhận thức tích cực của CAX về vai trò của quần chúng nhân dân trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn. Với đặc thù công tác gắn liền với quần chúng nhân dân, thì người dân không chỉ là đối tượng quản lý mà còn là chủ thể giám sát, chủ thể hưởng quyền lợi trực tiếp từ các hoạt động công tác của CAX. Vì vậy, chỉ những CAX biết dựa vào dân, biết tôn trọng nhân dân, giúp đỡ nhân dân thì mới có thể thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao. Như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy: *Để trăm bề không dân cũng chịu, khó vạn lần dân liệu cũng xong*". Yếu tố điều kiện công tác được đánh giá ở mức trung bình và có sự phân hóa lớn giữa các địa bàn, phản ánh rõ sự chưa đồng bộ về cơ sở vật chất, trang thiết bị và chế độ đãi ngộ giữa các địa phương. Việc cơ sở vật chất và phương tiện hỗ trợ còn thiếu thốn có thể làm hạn chế khả năng chủ động xử lý tình huống, gia tăng áp lực và rủi ro trong quá trình công tác (Phạm Song Hà, 2024). Đáng chú ý, một bộ phận CAX nêu quan điểm chế độ đãi ngộ vẫn chưa tương xứng với tính chất công việc có cường độ cao và mức độ nguy hiểm lớn, đặc biệt tại các địa bàn phức tạp về an ninh, trật tự.

Như vậy, KNTUNN của CAX không chỉ phụ thuộc vào đặc điểm cá nhân mà còn chịu ảnh hưởng mạnh bởi các nguồn lực xã hội và đặc thù điều kiện công tác thực tế. Điều này cho thấy, KNTUNN của CAX chịu ảnh hưởng đồng thời bởi nhiều yếu tố tâm lý - xã hội khác nhau.

4.2.2. Tương quan giữa các yếu tố ảnh hưởng và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Kết quả phân tích tương quan giữa các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX cho thấy, nhìn chung các yếu tố đều có tương quan đến KNTUNN chung và các chiều cạnh của KNTUNN. Trong đó, sự hỗ trợ xã hội ($r = 0,392$, $p < 0,01$) đạt mức tương quan cao nhất với KNTUNN, tiếp theo đến đặc điểm tính cách ($r = 0,340$, $p < 0,01$) và điều kiện công tác ($r = 0,340$, $p < 0,01$) có mức ảnh hưởng tương đương nhau, đạt mức trung bình. Kết quả này cho thấy, KNTUNN của CAX không chỉ phụ thuộc vào những đặc điểm cá nhân mà còn phụ thuộc đáng kể vào sự hỗ trợ từ đơn vị, lãnh đạo và môi trường làm việc; nói cách khác, KNTUNN là kết quả của sự tương tác giữa yếu tố cá nhân và môi trường nghề nghiệp của CAX. Kết quả cụ thể được thể hiện qua bảng 4.8 sau đây:

Bảng 4.8. Kết quả phân tích tương quan giữa một số yếu tố ảnh hưởng và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

Các yếu tố ảnh hưởng	Hệ số tương quan					
	Khả năng thích ứng nghề nghiệp chung	Quan tâm	Kiểm soát	Tìm hiểu khám phá	Tự tin	Hợp tác
Đặc điểm tính cách	0,340**	0,250**	0,233**	0,353**	0,305**	0,374**
Tính nhiều tâm	- 0,215**	- 0,202**	- 0,222**	- 0,140**	- 0,211**	- 0,186**
Tính hướng ngoại	0,276**	0,212**	0,208**	0,241**	0,263**	0,304**
Tính trải nghiệm	0,109*	0,091	0,054	0,154**	0,062	0,121*
Tính dễ mến	0,529**	0,416**	0,434**	0,471**	0,476**	0,558**
Tính tận tâm	0,545**	0,420**	0,431**	0,505**	0,550**	0,537**
Sự hỗ trợ xã hội	0,392**	0,313**	0,322**	0,359**	0,315**	0,432**
Gia đình	0,243**	0,197**	0,214**	0,241**	0,208**	0,231**
Bạn bè	0,079	0,086	0,021	0,108*	0,031	0,097
Đồng đội	0,255**	0,192**	0,197**	0,249**	0,182**	0,308**
Lãnh đạo	0,423**	0,343**	0,366**	0,367**	0,369**	0,446**
Người dân	0,401**	0,295**	0,361**	0,311**	0,351**	0,462**
Điều kiện công tác	0,340**	0,345**	0,289**	0,293**	0,287**	0,299**
Cơ sở vật chất	0,249**	0,273**	0,228**	0,195**	0,207**	0,207**
Công cụ phương tiện	0,332**	0,297**	0,293**	0,291**	0,297**	0,308**

Tình hình an ninh, trật tự	0,185**	0,161**	0,162**	0,220**	0,157**	0,139**
Chế độ đãi ngộ	0,211**	0,263**	0,151**	0,139**	0,166**	0,203**

Ghi chú: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

a. *Tương quan giữa đặc điểm tính cách và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở*

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, các đặc điểm tính cách đến KNTUNN chung và các chiều cạnh của KNTUNN, cụ thể: *Tính hướng ngoại, tính tận tâm và tính dễ mến* có mối tương quan thuận đối với KNTUNN nói chung và cả năm chiều cạnh. Điều này thể hiện, các CAX càng làm việc chăm chỉ, cẩn thận, có khả năng giao tiếp tốt, thân thiện, hòa đồng thì càng có KNTUNN tốt hơn. Tuy nhiên kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra, *tính nhiều tâm* có tương quan nghịch với KNTUNN chung và trên tất cả các chiều cạnh thích ứng. Điều này có nghĩa là những CAX hay lo lắng, dễ bị căng thẳng và dễ mất bình tĩnh trong các tình huống có KNTUNN thấp hơn so với những CAX có đặc điểm tính cách khác. Ngược lại, đối với CAX tỏ ra ít lo lắng hơn và có trạng thái cảm xúc ổn định có xu hướng thích ứng nghề nghiệp tốt hơn. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của một số nghiên cứu đi trước khi cho rằng những nhân viên cảnh sát có mức độ tính nhiều tâm cao sẽ có KNTUNN kém hơn những đồng nghiệp có đặc điểm tính cách khác (Denys và cộng sự, 2017). *Tính sẵn sàng trải nghiệm* ($r = 0,109$; $p < 0,05$) cũng có tương quan thuận với KNTUNN nhưng không đáng kể, điều này cho thấy tính sẵn sàng trải nghiệm cũng có tác động đến KNTUNN của CAX nhưng không phải là yếu tố quyết định.

Công an xã là lực lượng công tác trực tiếp tại địa bàn cơ sở, thường xuyên tiếp xúc với người dân và thực hiện công tác bảo đảm an ninh, trật tự trên địa bàn rộng hơn và thực hiện nhiều nhiệm vụ hơn. Điều này khiến CAX thường xuyên hoạt động trong điều kiện làm việc chịu áp lực về thời gian, tính chất công việc đa dạng, khối lượng nhiệm vụ lớn và môi trường xã hội phức tạp, trong khi cơ sở vật chất, trang thiết bị và nguồn nhân lực còn hạn chế (Nguyễn Thị Nhung, 2021). Trong bối cảnh đó, *tính tận tâm* giúp CAX duy trì tinh thần trách nhiệm, bền bỉ và kiên định trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, không bị dao động trước áp lực, luôn hoàn thành nhiệm

vụ dù trong hoàn cảnh, điều kiện công tác khó khăn. Đây là yếu tố tạo nên khả năng tự tin và kiểm soát trong mô hình KNTUNN của Savickas. Trong khi đó, *tính dễ mến* lại có vai trò giúp CAX có thể tiếp xúc gần hơn, thấu hiểu, cảm thông và xây dựng lòng tin với nhân dân tại địa bàn. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình tiếp xúc, giải quyết vụ việc, hòa giải các mâu thuẫn và vận động quần chúng bảo vệ an ninh, trật tự tại địa bàn. Cùng với *tính hướng ngoại* giúp CAX năng động, chủ động trong giao tiếp ứng xử không chỉ với người dân mà còn thể hiện sự đoàn kết trong tập thể đơn vị. Trong khi đó, với đặc thù đề cao tính kỷ luật thì *tính trải nghiệm* có ít sự tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX.

Kết quả nghiên cứu này về cơ bản phù hợp với các nghiên cứu trước đây khi cho thấy tính tận tâm và tính dễ mến là những đặc điểm tính cách có mối tương quan mạnh mẽ với KNTUNN (Savickas & Porfeli, 2012; Rudolph và cộng sự, 2017; Zacher, 2014). Các nghiên cứu trên nhóm lao động dân sự và sinh viên thường nhấn mạnh vai trò của tính tận tâm trong việc duy trì khả năng định hướng nghề nghiệp và tính hướng ngoại trong việc nâng cao sự tự tin. Tuy nhiên, điểm khác biệt nổi bật của nghiên cứu này là vai trò vượt trội của tính dễ mến và chiều cạnh hợp tác trong mô hình thích ứng nghề nghiệp của CAX. Trong khi nhiều nghiên cứu trước đây chưa coi trọng hoặc chưa đưa chiều cạnh hợp tác như một thành tố độc lập của KNTUNN, thì kết quả hiện tại cho thấy đây là nguồn lực thích ứng đặc biệt quan trọng đối với lực lượng CAX.

Từ các kết quả trên có thể khẳng định rằng, KNTUNN của CAX mang đậm dấu ấn của đặc thù nghề nghiệp. Không giống như các nhóm nghề đòi hỏi tính sáng tạo cá nhân cao, KNTUNN của CAX được xây dựng trên nền tảng kỷ luật, trách nhiệm, tinh thần phục vụ và sự hợp tác. Tính tận tâm giúp CAX duy trì sự ổn định, bền bỉ và khả năng hoàn thành nhiệm vụ trong điều kiện áp lực cao; trong khi đó, tính dễ mến và năng lực hợp tác giúp các CAX thích ứng hiệu quả với môi trường làm việc tập thể và tăng cường mối quan hệ với nhân dân tại địa bàn cơ sở.

b. Tương quan giữa sự hỗ trợ xã hội và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Để nghiên cứu một cách tổng quan ảnh hưởng của sự hỗ trợ xã hội đối với KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở, đề tài tiến hành đánh giá sự hỗ trợ của bốn nhóm gồm: Gia đình; Bạn bè; Đồng đội; Lãnh đạo, chỉ huy; Người dân. Kết quả phân tích tương quan cho thấy, yếu tố *sự hỗ trợ xã hội* có tương quan thuận chiều đối với KNTUNN của CAX ($r = 0,392, p < 0,01$). Xét trên các chiều cạnh của KNTUNN cho thấy, *sự hỗ trợ xã hội* cũng có tương quan thuận đối với cả năm chiều cạnh với hệ số tương quan r dao động từ 0,312 đến 0,432 với mức ý nghĩa $p < 0,01$. Đối với kết quả tương quan của từng yếu tố sự giúp đỡ xã hội cho thấy, sự hỗ trợ từ *gia đình* ($r = 0,243, p < 0,01$), *đồng đội* ($r = 0,255, p < 0,01$), *lãnh đạo* ($r = 0,423, p < 0,01$), *người dân* ($r = 0,401, p < 0,01$) đều có tương quan thuận với KNTUNN nói chung và các chiều cạnh của KNTUNN. Riêng ảnh hưởng của yếu tố *sự hỗ trợ từ bạn bè* không có ý nghĩa thống kê. Kết quả phân tích tương quan thể hiện, nếu CAX nhận được càng nhiều sự hỗ trợ từ gia đình, đồng đội, lãnh đạo và người dân thì càng có KNTUNN cao hơn. Kết quả nghiên cứu này cũng tương đồng với các kết quả nghiên cứu trước đó của (Creed và cộng sự, 2009), (Tian & Fan, 2014), (Han & Rojewski, 2015), (Seibert và cộng sự, 2001)... khi cho rằng gia đình là nguồn động viên, nguồn lực cho lời khuyên quan trọng và giúp cá nhân nâng cao KNTUNN. Hay nghiên cứu của Kracke (2002), Trần Thu Hương (2016), cho thấy sự hỗ trợ từ lãnh đạo chỉ huy và đồng đội là nguồn lực tích cực trong việc nâng cao KNTUNN, đặc biệt đối với những những nghề nghiệp mang tính làm việc nhóm, tập thể.

Nhằm tìm hiểu cụ thể hơn về vai trò của các yếu tố hỗ trợ xã hội đối với KNTUNN, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu và nhận được một số ý kiến:

Thượng úy B.M.T công tác tại CAX thuộc CAT Lào Cai chia sẻ về sự hỗ trợ từ gia đình: “*Gia đình đã hỗ trợ tôi rất nhiều để tôi có thể yên tâm công tác: từ sự hỗ trợ về kinh tế, đưa đón con đi học, các công việc trong gia đình... Nếu không có sự hỗ trợ từ gia đình thì tôi chắc chắn sẽ rất khó khăn trong việc cân bằng giữa gia đình và công việc*”.

Đại úy L.V.L công tác tại CAX thuộc CAT Quảng Ninh cho biết về sự hỗ trợ từ đồng đội trong công tác: “*Đối với bản thân tôi, đơn vị như gia đình thứ hai của*

tôi, anh em trong đơn vị đoàn kết và thường xuyên giúp đỡ nhau trong công việc cũng như đời sống nên tôi đi làm cảm thấy rất vui và không bị áp lực”.

Đại úy T.T.N công tác tại CAX thuộc CA Thành phố Huế chia sẻ về vai trò của lãnh đạo chỉ huy đối với quá trình công tác: *“Chỉ huy CAX là người quản lý chung các hoạt động tại đơn vị CAX, vì vậy khi các đồng chí chỉ huy hiểu và chia sẻ những khó khăn của anh em thì sẽ có những định hướng nhằm tạo điều kiện để anh em có thể thực hiện nhiệm vụ và phát triển tại CAX”.*

Xét theo từng yếu tố, *sự hỗ trợ từ lãnh đạo, chỉ huy* có mối tương quan mạnh nhất, cho thấy các hoạt động hỗ trợ từ lãnh đạo là rất quan trọng trong quá trình công tác của CAX tại địa bàn cơ sở. Theo cơ cấu tổ chức, CAX chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Công an tỉnh và sự giám sát phối hợp của chính quyền địa phương. Mọi hoạt động nghiệp vụ, xử lý vụ việc, tiếp dân hay quản lý hành chính đều phải chấp hành nghiêm Điều lệnh, chỉ đạo của cơ quan cấp trên và tuân thủ quy trình công tác (Phạm Song Hà, 2024). Vì vậy, vai trò của người lãnh đạo không chỉ là quản lý về mặt hành chính mà còn là một nguồn hỗ trợ nghề nghiệp quan trọng giúp CAX định hướng nghề nghiệp, củng cố niềm tin, giám căng thẳng và bảo đảm tính an toàn khi xử lý các tình huống phức tạp. Khi bản thân CAX nhận được sự quan tâm, chỉ đạo kịp thời, động viên, bảo vệ từ cấp trên, thì sẽ cảm thấy được hậu thuẫn, tự tin và chủ động hơn trong công tác. Điều này cũng lý giải vì sao sự hỗ trợ từ lãnh đạo có mối tương quan cao nhất với các chiều cạnh sự tự tin, sự kiểm soát và sự hợp tác của khả năng thích ứng nghề nghiệp. Tiếp theo, sự hỗ trợ từ người dân tại địa bàn là đặc điểm đặc trưng nhất của lực lượng CAX. Với tiêu chí “bám dân, dựa dân và vì dân phục vụ”. Hiệu quả công tác của CAX phụ thuộc lớn vào mức độ hợp tác, tin tưởng và chia sẻ của người dân tại địa bàn. Khi người dân sẵn sàng phối hợp, cung cấp thông tin, ủng hộ chủ trương, hoặc bảo vệ uy tín của lực lượng công an cơ sở, CAX có thể xử lý công việc hiệu quả, giảm áp lực và duy trì được hình ảnh tích cực trong mắt cộng đồng. Ngược lại, nếu thiếu sự đồng thuận của người dân, CAX sẽ gặp khó khăn trong việc thi hành pháp luật, tuyên truyền vận động hay giải quyết xung đột xã hội. Do đó, mối tương quan mạnh giữa hỗ trợ từ người dân và KNTU'NN phản ánh một thực tế: KNTU'NN

của CAX không chỉ là khả năng tâm lý cá nhân, mà còn gắn với mức độ gắn kết xã hội và niềm tin của người dân đối với lực lượng CAX. Trong khi đó, *sự hỗ trợ từ đồng đội và gia đình* có ảnh hưởng ở mức độ vừa phải đối với KNTU'NN. Mặc dù công tác trong môi trường tập thể nhưng sự hỗ trợ từ đồng đội chủ yếu thể hiện ở sự chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp công tác, hỗ trợ nghiệp vụ trong các tình huống khi có yêu cầu. Bởi vì đặc thù công tác của CAX có những nhiệm vụ mang tính bảo mật hoặc được cấp trên giao trực tiếp nên không thể hoàn toàn chia sẻ với đồng đội trong đơn vị. Tương tự như vậy, gia đình đóng vai trò hỗ trợ, động viên đối với CAX nhiều hơn là sự hỗ trợ trực tiếp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại CAX. Điều này khác biệt với một số nghiên cứu trước đây về KNTU'NN của sinh viên hoặc người lao động khác khi nêu cao vai trò hỗ trợ từ gia đình và đồng nghiệp (Tian & Fan, 2014), (Han & Rojewski, 2015).

Từ những phân tích trên có thể khẳng định: mô hình tương quan giữa sự hỗ trợ xã hội với KNTU'NN của CAX phản ánh rõ nét tính đặc thù của lực lượng CAX hoạt động tại địa bàn cơ sở. CAX có KNTU'NN cao nhất khi nhận được sự hỗ trợ từ các thiết chế có tính quyền lực và cộng đồng gắn bó trực tiếp như: lãnh đạo, người dân. Trong khi đó, những mối quan hệ cá nhân như đồng nghiệp, gia đình có vai trò ít hơn trong việc hỗ trợ giải quyết các nhiệm vụ cụ thể tại CAX.

c. Tương quan giữa điều kiện công tác và khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Chúng tôi tiến hành phân tích mối tương quan giữa điều kiện công tác với KNTU'NN của CAX thông qua bốn yếu tố gồm: (1) Điều kiện cơ sở vật chất, (2) Công cụ phương tiện hỗ trợ, (3) Tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn, (4) Chế độ đãi ngộ.

Kết quả phân tích cho thấy, các yếu tố điều kiện công tác đều có tương quan tích cực và có ý nghĩa thống kê với KNTU'NN của CAX. Trước hết, yếu tố *điều kiện công tác* ảnh hưởng đến KNTU'NN của CAX với mức độ khá mạnh với $r = 0,340$; $p < 0,01$. Tuy nhiên xét theo từng khía cạnh mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố có sự khác biệt. Yếu tố có mức độ tương quan cao nhất là *công cụ, phương tiện hỗ trợ* ($r =$

0,332; $p < 0,01$), thể hiện sự ảnh hưởng thuận chiều đối với KNTUNN của CAX. Điều này cho thấy, việc được trang bị đầy đủ phương tiện, công cụ hỗ trợ giúp nâng cao hiệu quả công tác, từ đó góp phần cải thiện KNTUNN của CAX. Điều này cho thấy việc được trang bị đầy đủ phương tiện, công cụ hỗ trợ giúp nâng cao hiệu quả công tác, qua đó góp phần cải thiện KNTUNN của CAX. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Tuấn (2022) và Trần Văn Tư (2022), trong đó cho thấy việc bảo đảm công cụ, phương tiện là điều kiện quan trọng góp phần nâng cao khả năng thực hiện nhiệm vụ của lực lượng CAX. Tiếp theo là *điều kiện cơ sở vật chất* ($r = 0,249$; $p < 0,01$), thể hiện tương quan thuận với KNTUNN. Các điều kiện như văn phòng làm việc, phòng nghỉ, phòng trực ban và thiết bị phục vụ (Trần Thu Hương, 2016; Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022; Trần Văn Tư, 2022) tạo ra môi trường thuận lợi nhưng không phải là yếu tố quyết định KNTUNN của CAX. Yếu tố *chế độ đãi ngộ* ($r = 0,211$; $p < 0,01$) và yếu tố *tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn* ($r = 0,185$; $p < 0,01$) cũng có mối tương quan thuận chiều nhưng mức độ không đáng kể đối với KNTUNN của CAX.

Kết quả tương quan của yếu tố điều kiện công tác cho thấy một đặc trưng rất riêng của CAX. Các nghiên cứu trước đây trong các lĩnh vực khác thường đề cao vai trò của chế độ lương thưởng, phúc lợi xã hội đối với KNTUNN (Hirschi, 2009; Tian và cộng sự, 2014), hay ngay đối với lực lượng thực thi pháp luật và Cảnh sát (Piotrowski và cộng sự, 2021) cũng cho thấy đây là yếu tố có khả năng dự đoán mạnh mẽ đối với KNTUNN của lực lượng Cảnh sát. Tuy nhiên, đối với CAX tại Việt Nam, đặc biệt trong điều kiện có nhiều biến động về cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, địa bàn hoạt động của như hiện nay, CAX nêu cao tinh thần hoàn thành nhiệm vụ là ưu tiên hơn yếu tố về vật chất hoặc lợi ích kinh tế cho thấy bản lĩnh, ý chí của CAX trong môi trường công tác tại địa bàn cơ sở. Yếu tố phương tiện và công cụ hỗ là nguồn bảo đảm an toàn, có ảnh hưởng quan trọng giúp CAX đảm bảo hiệu quả công tác và tăng cường sự tự tin trong thực hiện nhiệm vụ. Trong môi trường công tác tiềm ẩn nhiều nguy cơ xung đột, đấu tranh với các loại tội phạm, giải quyết các nhiệm vụ thường xuyên cũng như đột xuất do cấp trên giao thì việc trang bị đầy đủ phương

tiện, trang thiết bị kỹ thuật sẽ giúp CAX kiểm soát tốt tình huống, phản ứng nhanh và hạn chế rủi ro (Trần Văn Tư, 2022), từ đó hình thành cảm giác an toàn nghề nghiệp. Đối chiếu với mô hình lý thuyết thì đây chính là yếu tố cốt lõi của chiều cạnh tự tin và kiểm soát của KNTUNN (Savickas, 2012). Bên cạnh đó, cơ sở vật chất khang trang, trụ sở làm việc ổn định, điều kiện sinh hoạt và địa điểm tiếp dân đảm bảo giúp CAX duy trì trạng thái tâm lý ổn định, thể hiện tính chính quy và củng cố niềm tin của nhân dân với CAX tại địa bàn. Trong khi đó, chế độ lương, thưởng và phúc lợi trong nghiên cứu này thể hiện đây không phải động lực chính thúc đẩy KNTUNN của CAX. Nghề Công an nói chung thường được coi là “nghề lương cao” “được Nhà nước bao cấp” nên có phần ổn định hơn so với những nghề khác. Tuy nhiên, khi được phỏng vấn thì nhiều CAX khẳng định: *“Chế độ đãi ngộ là một yếu tố quan trọng giúp bản thân duy trì và yên tâm công tác. Tuy nhiên, trách nhiệm, danh dự nghề nghiệp còn quan trọng hơn, đặc biệt ở địa bàn cơ sở có nhiều người dân còn có hoàn cảnh cuộc sống đặc biệt khó khăn nên việc ưu tiên hoàn thành nhiệm vụ và hỗ trợ người dân là ưu tiên hàng đầu”*. Cuối cùng, yếu tố tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn có ảnh hưởng thấp nhất. Tuy nhiên, việc duy trì tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn không phải là kết quả mà đó là mục tiêu xuyên suốt quá trình công tác. CAX đều cho thấy đây là “trách nhiệm” và cũng là “môi trường thử thách” để nâng cao năng lực chuyên môn của bản thân. Trong thực tế, sau khi sáp nhập, mở rộng địa bàn xã thì tình hình an ninh, trật tự cũng đều có xu hướng gia tăng và phức tạp hơn. Vì vậy, CAX ưu tiên nâng cao công cụ phương tiện hỗ trợ và cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng phục vụ công tác. Còn lại ở địa bàn xã dù tình hình an ninh, trật tự như thế nào thì công tác tuyên truyền, phòng ngừa, đấu tranh với các loại tội phạm và hành vi vi phạm pháp luật cũng đều là nhiệm vụ trọng tâm.

Như vậy, kết quả tương quan đã làm nổi bật đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của CAX tại địa bàn cơ sở. KNTUNN của CAX không đề cao vai trò yếu tố vật chất như các một số lĩnh vực nghề nghiệp khác, mà được hình thành từ sự bảo đảm về điều kiện công tác, năng lực làm chủ phương tiện và bản lĩnh chính trị. Nói cách khác, đối với CAX, việc được bảo đảm đầy đủ công cụ, phương tiện và cơ sở vật chất là một

điều kiện tiên quyết góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Điều này phản ánh đặc thù hoạt động của lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng, với tính chất “vừa kỷ luật, vừa linh hoạt, vừa chiến đấu, vừa phục vụ” (Nguyễn Ngọc Tuấn, 2022; Phạm Song Hà, 2024)

Tóm lại, kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy:

KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở có tương quan thuận chiều với các yếu tố ảnh hưởng đã được đề xuất với độ tin cậy 99%. Điều này cho thấy đây là những yếu tố có khả năng chi phối đến sự tăng hoặc giảm KNTUNN của CAX.

KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở có tương quan nghịch với *tính nhiều tâm* trong đặc điểm tính cách với độ tin cậy 99%. Điều này cho thấy *tính nhiều tâm* là yếu tố kìm hãm KNTUNN của CAX.

Yếu tố sự hỗ trợ xã hội có tương quan mạnh nhất đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX, trong đó *sự hỗ trợ của lãnh đạo* và *sự hỗ trợ của người dân* có ảnh hưởng mạnh nhất.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đơn cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đều có ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX. Trong đó, yếu tố sự hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng mạnh nhất đến KNTUNN của CAX.

4.2.3. Khả năng dự báo của một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Kết quả tìm hiểu khả năng dự báo của một số yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX được thể hiện qua bảng kết quả 4.9 dưới đây:

Bảng 4.9. Kết quả phân tích hồi quy các yếu tố dự báo khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

Các yếu tố hỗ trợ xã hội	R ²	β	p	F	Durbin-Watson
Đặc điểm tính cách	0,246	0,228	< 0,001	39,010	1,828
Điều kiện công tác		0,245	< 0,001		
Hỗ trợ xã hội		0,235	< 0,001		

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy mô hình nghiên cứu với ba biến độc lập gồm đặc điểm tính cách, điều kiện công tác và sự hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp chung của CAX. Mô hình có hệ số xác định R² = 0,246,

cho thấy các biến độc lập giải thích được khoảng 24,6% sự biến thiên KNTU'NN. Kiểm định F cho thấy mô hình có ý nghĩa thống kê ở mức cao ($F = 39,010$; $p < 0,01$), khẳng định sự phù hợp của mô hình với dữ liệu nghiên cứu. Chỉ số Durbin-Watson đạt 1,828, nằm trong khoảng cho phép, cho thấy mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến (Field, 2009). Trong đó, yếu tố điều kiện công tác có mức độ tác động mạnh nhất ($\beta = 0,245$; $p < 0,01$), tiếp đến là yếu tố sự hỗ trợ xã hội ($\beta = 0,235$; $p < 0,01$) và đặc điểm tính cách ($\beta = 0,228$; $p < 0,01$). Kết quả này cho thấy KNTU'NN của CAX chịu sự tác động đáng kể từ các yếu tố điều kiện công tác và bối cảnh xã hội. Trong khi ở nhiều nhóm khách thể khác, đặc điểm tính cách thường được xác định là yếu tố dự báo chủ yếu (Hirschi và cộng sự, 2015), thì đối với CAX, các yếu tố điều kiện công tác và sự hỗ trợ xã hội lại thể hiện mức độ tác động nổi bật hơn. Điều này phản ánh đặc trưng môi trường công tác của CAX là môi trường tập thể cao, gắn chặt với địa bàn cơ sở và chịu tác động trực tiếp từ điều kiện tổ chức, mối quan hệ xã hội tại địa phương và tình huống nghề nghiệp thực tiễn.

4.3. Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở

4.3.1. Thực trạng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở

Kết quả mô tả thực trạng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX được thể hiện qua bảng 4.10 dưới đây:

Bảng 4.10. Thống kê mô tả hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

Nội dung	ĐTB	ĐLC
Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ	4,76	0,97
Sự cam kết với tổ chức	4,04	1,17
Sự gắn kết với công việc	4,29	1,14
Cảm nhận hạnh phúc	4,55	0,87

Qua bảng dữ liệu cho thấy, ĐTB của các khía cạnh dao động trong khoảng 4,04 đến 4,76 trên thang điểm 6, đạt mức độ khá cao. Cụ thể, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ có ĐTB cao nhất (ĐTB = 4,76; ĐLC = 0,97), tiếp đến là cảm nhận hạnh phúc (ĐTB = 4,55; ĐLC = 0,87), sự gắn kết với công việc (ĐTB = 4,29; ĐLC = 1,14) và sự cam kết với tổ chức (ĐTB = 4,04; ĐLC = 1,17). Kết quả này cho thấy phần lớn CAX có trạng thái tâm lý nghề nghiệp khá tích cực, thực hiện nhiệm vụ đạt hiệu quả cao và duy trì mức độ gắn bó, cam kết ổn định với đơn vị. Điều này chứng tỏ rằng, khi được điều động về địa bàn cơ sở, CAX đã nỗ lực vượt qua khó khăn bước đầu và bắt tay ngay vào thực hiện các nhiệm vụ nhằm đảm bảo an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở (Bộ Công an, 2023). Bên cạnh đó kết quả này cũng khẳng định chủ trương điều động cán bộ Công an nhân dân về công tác tại CAX nhằm nâng cao hiệu quả công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn là hoàn toàn đúng đắn và được các tầng lớp nhân dân ủng hộ (Bộ Công an, 2023).

4.3.2. Tác động của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở

Trên cơ sở làm rõ thực trạng, các nội dung phân tích tương quan sẽ làm rõ hơn tác động của KNTU'NN trong bối cảnh nghề nghiệp CAX hiện nay. Kết quả phân tích tương quan được thể hiện qua bảng dữ liệu dưới đây:

Bảng 4.11. Kết quả phân tích tương quan giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

STT	Nội dung	r	p
1	Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ	0,671**	< 0,01
2	Sự cam kết với tổ chức	0,601**	< 0,01
3	Sự gắn kết với công việc	0,729**	< 0,01
4	Cảm nhận hạnh phúc	0,429**	< 0,01

*Ghi chú: * p < 0,05; ** p < 0,01*

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy KNTU'NN có mối tương quan thuận, có ý nghĩa thống kê với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở.

Điều này cho thấy, khi KNTUNN được nâng cao thì CAX có xu hướng thực hiện nhiệm vụ tốt hơn, có mong muốn gắn kết lâu dài với đơn vị, nâng cao mức độ hứng thú trong công tác và cải thiện mức độ cảm nhận hạnh phúc, giảm bớt lo âu, căng thẳng. Tuy nhiên, mức độ tương quan giữa KNTUNN với các khía cạnh trên cũng có sự khác biệt, điều này phản ánh đặc trưng nghề nghiệp của CAX, cụ thể:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp có mối tương quan mạnh nhất với sự gắn kết với công việc ($r = 0,729$), tiếp đến là hiệu quả thực hiện nhiệm vụ ($r = 0,671$) và sự cam kết với tổ chức ($r = 0,601$). Trong khi đó, mối tương quan với cảm nhận hạnh phúc ở mức trung bình ($r = 0,429$). Kết quả này có sự tương đồng với các nghiên cứu trước đây khi cho thấy KNTUNN có vai trò thúc đẩy sự gắn kết với công việc, sự cam kết với tổ chức và hiệu quả công tác (Savickas và cộng sự, 2012), (Rudolph và cộng sự, 2017). Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu KNTUNN của lực lượng vũ trang nói chung và Cảnh sát nói riêng cũng cho thấy kết quả tương tự. Tuy nhiên các nghiên cứu cho thấy, KNTUNN có tương quan mạnh hơn đối với cảm nhận hạnh phúc và hài lòng cuộc sống (Zacher, 2014), đặc biệt gắn liền với những lợi ích cá nhân như lương thưởng hoặc sự thăng tiến (Gasic và cộng sự, 2004; Gong và cộng sự, 2020). Trong khi đó, đối với CAX tại Việt Nam, kết quả tương quan phản ánh đặc trưng nghề nghiệp tại địa bàn cơ sở: Những CAX có KNTUNN cao có xu hướng ưu tiên sự nỗ lực và trách nhiệm trong hoàn thành nhiệm vụ; điều này được thể hiện cụ thể qua khả năng thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả; từ đó làm gia tăng sự quan tâm, định hướng gắn bó lâu dài với địa bàn; và cuối cùng nâng cao mức độ cảm nhận hạnh phúc. Kết quả này cho thấy, CAX ưu tiên giải quyết các nhiệm vụ và hướng tới sự phát triển của đơn vị hơn là sự hài lòng cá nhân. Điều này cho thấy đặc trưng nghề nghiệp của CAX là đề cao tính kỷ luật, ưu tiên sự ổn định nghề nghiệp và gắn lợi ích của cá nhân với lợi ích của tập thể đơn vị. Qua đó thể hiện đặc trưng của lực lượng Công an nhân dân Việt Nam nói chung và CAX nói riêng là: “Kỷ luật nhất - Trung thành nhất - Gần dân nhất”.

4.3.3. Khả năng dự báo của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở

Trên cơ sở phân tích tương quan giữa KNTU'NN, chúng tôi tiếp tục tiến hành làm rõ vai trò dự báo của khả năng thích ứng nghề nghiệp đến các khía cạnh cụ thể:

Bảng 4.12. Kết quả phân tích hồi quy về vai trò dự báo của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của công an xã tại địa bàn cơ sở (N = 350)

Nội dung	R ²	β	p	F	Durbin-Watson
Sự cam kết với tổ chức	0,359	0,601	0,00	196,265	1,623
Sự gắn kết với công việc	0,530	0,729	0,00	394,897	1,805
Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ	0,448	0,671	0,00	284,509	1,763
Cảm nhận hạnh phúc	0,182	0,429	0,00	78,415	1,982

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy KNTU'NN có khả năng dự báo và có ý nghĩa thống kê đối với tất cả các khía cạnh. Các mô hình hồi quy đều đạt giá trị F cao (dao động từ 78,415 đến và chỉ số Durbin-Watson nằm trong khoảng $1 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 3$ đều cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập (Field, 2009).

Khả năng thích ứng nghề nghiệp dự báo mạnh nhất đối với sự gắn kết với công việc ($R^2 = 0,530$; $\beta = 0,729$), cho thấy KNTU'NN giải thích được 53% khả năng biến thiên của mức độ gắn kết với công việc. Kết quả này khẳng định KNTU'NN là nguồn lực tâm lý then chốt giúp CAX duy trì sự nỗ lực, tập trung và nhiệt huyết trong thực hiện nhiệm vụ hằng ngày. Trong bối cảnh công tác tại địa bàn cơ sở hiện nay, KNTU'NN giúp cá nhân linh hoạt điều chỉnh hành vi nghề nghiệp nhằm ứng phó với yêu cầu công tác đa dạng và áp lực cao, từ đó trực tiếp thúc đẩy sự gắn kết với công việc. Tiếp theo, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ cũng được dự báo ở mức cao bởi KNTU'NN ($R^2 = 0,448$; $\beta = 0,671$). Điều này cho thấy KNTU'NN không chỉ dừng lại ở việc nâng cao trạng thái tâm lý hay thái độ nghề nghiệp tích cực, mà còn góp phần chuyển hóa các nguồn lực cá nhân thành kết quả công tác cụ thể (Gong và cộng sự, 2020). Đối với CAX, KNTU'NN giúp xử lý linh hoạt các tình huống thực tiễn, ưu tiên

những nhiệm vụ cấp bách và duy trì hiệu quả công tác ổn định trong điều kiện môi trường công tác thường xuyên biến động. Đối với CAX, KNTUNN giúp xử lý linh hoạt các tình huống thực tiễn, ưu tiên nhiệm vụ cấp bách và duy trì hiệu quả công tác ổn định trong điều kiện môi trường công tác có sự biến động. Tiếp đến, sự cam kết với tổ chức cũng được KNTUNN dự báo ở mức khá cao ($R^2 = 0,359$; $\beta = 0,601$), cho thấy yếu tố này góp phần quan trọng trong việc củng cố sự gắn bó và trung thành của CAX đối với tổ chức. Cuối cùng, cảm nhận hạnh phúc được KNTUNN dự báo ở mức thấp hơn so với các khía cạnh còn lại ($R^2 = 0,182$; $\beta = 0,429$). Kết quả này cho thấy KNTUNN có vai trò giúp CAX duy trì trạng thái tâm lý tích cực và ổn định trong công việc, nhưng không phải là yếu tố quyết định duy nhất để cải thiện sức khỏe tinh thần của CAX.

Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, KNTUNN của CAX có ảnh hưởng tích cực và có khả năng dự báo mạnh mẽ đến các khía cạnh: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX. Điều này góp phần khẳng định vai trò của KNTUNN đối với các khía cạnh của tổ chức và cá nhân trong các nghiên cứu trước đây (Coetzee và cộng sự, 2015; Hirschi, 2009; Johnston và cộng sự, 2013; Lambert và cộng sự, 2018; Maggiori và cộng sự, 2013; Lee và cộng sự, 2001; Savickas và cộng sự, 2012). Tuy nhiên, với đặc thù công tác trong bối cảnh môi trường công tác của CAX có nhiều thay đổi như hiện nay, vai trò của KNTUNN cũng có những đặc trưng của CAX khác biệt với các lĩnh vực khác.

Trước hết, một số nghiên cứu trước đây cho thấy các yếu tố vật chất, hoặc khả năng thăng tiến là những yếu tố chủ đạo trong việc hình thành cam kết với tổ chức (Lee và cộng sự, 2001). Tuy nhiên đối với lực lượng CAX, sự quan tâm đến khả năng phát triển của CAX, lòng tự hào khi được công tác tại CAX và chấp nhận khó khăn để được công tác tại đơn vị mới là trụ cột cho sự cam kết với đơn vị của mỗi cá nhân. Điều này thể hiện, lòng tự hào nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm với cộng đồng và niềm tin vào sứ mệnh “vì nhân dân phục vụ” tạo nên khả năng cam kết có tính nội tâm mạnh mẽ. Trong điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế, KNTUNN đóng vai trò

như “nguồn lực” giúp cá nhân điều chỉnh kỳ vọng, kiểm soát cảm xúc và duy trì định hướng nghề nghiệp, qua đó ổn định trạng thái cam kết tổ chức và tinh thần cống hiến (Hobfoll, 1989). Như Đại úy T.Q.A công tác tại CAX thuộc tỉnh Ninh Bình cho biết: *“Mặc dù cơ sở vật chất tại đơn vị còn thiếu thốn, địa bàn công tác rộng trong khi lực lượng còn mỏng, nhưng chúng tôi đều tự hào vì đã góp phần giữ vững tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn và tạo niềm tin cho bà con nhân dân ở đây. Đặc biệt trong những lúc khó khăn, cần sự giúp đỡ thì nơi đầu tiên bà con nhớ đến chính là CAX, điều này càng thôi thúc chúng tôi tiếp tục cống hiến, giúp đỡ bà con”*.

Ở khía cạnh gắn kết với công việc, CAX thể hiện sự gắn kết qua tính tận tụy, kỷ luật và tập trung cao trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Điều này phản ánh đặc thù về tính kỷ luật, khả năng ưu tiên hoàn thành nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn và mỗi CAX thực hiện nhiệm vụ luôn nêu cao ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ hơn là cảm xúc hứng khởi. Các chiều cạnh sự tự tin, sự kiểm soát và sự hợp tác trong KNTUNN giúp CAX chủ động xử lý áp lực, phối hợp hiệu quả và duy trì trạng thái cân bằng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Điều này đã được thể hiện qua mô hình I-ADAPT của Pulakos và cộng sự (2000), khi coi khả năng thích ứng là biểu hiện của năng lực nhận thức và hành vi giúp cá nhân duy trì hiệu quả trước sự thay đổi. Theo Thiếu tá N.Q.L công tác tại CAX thuộc CAT Phú Thọ cho biết: *“Đặc thù của lực lượng vũ trang cũng như của CAX là dù muốn hay không thì bắt buộc các đồng chí phải hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn và đảm bảo kết quả theo yêu cầu của cấp trên. Vì vậy, như bản thân tôi thay vì phàn nàn hoặc thoái thác thì tôi cố gắng tập trung hoàn thành. Có thể có những nhiệm vụ không đúng sở trường nhưng tôi vẫn cố gắng thực hiện và sau mỗi lần như thế bản thân tôi lại thấy trưởng thành hơn trong công tác”*.

Kết quả phân tích cũng cho thấy KNTUNN góp phần duy trì hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của CAX. Theo chức năng, nhiệm vụ được giao, CAX thực hiện nhiều hoạt động đa dạng, từ các nhiệm vụ mang tính hành chính đến các hoạt động phòng, chống tội phạm. Để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ này, đòi hỏi mỗi CAX phải huy động đồng thời các nguồn lực cá nhân và xã hội. Do đó, KNTUNN trở thành nền

tăng giúp CAX duy trì trạng thái sẵn sàng, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ, vừa đảm bảo tính trách nhiệm, kỷ luật, vừa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn tại địa bàn cơ sở. Đáng chú ý, các phân tích định lượng cho thấy KNTUNN có mức dự báo mạnh nhất đối với những nhóm nhiệm vụ mang tính hành chính, tổ chức như xây dựng lực lượng, công tác tham mưu. Đây là những công tác ít gây hứng thú, dễ tạo cảm giác khô khan, nhưng lại có vai trò duy trì tính kỷ luật, bảo đảm tính nghiệp vụ và tính chính quy trong hoạt động của CAX. Trong bối cảnh đó, KNTUNN giúp CAX duy trì động lực và ý nghĩa của hoạt động nghề nghiệp. Nhờ khả năng này CAX có thể thực hiện các nhiệm vụ một cách khoa học hơn, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, cập nhật văn bản pháp luật mới, đồng thời biết điều chỉnh phương thức phối hợp với các lực lượng khác, qua đó nâng cao hiệu quả và chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

Đối với khía cạnh cảm nhận hạnh phúc của CAX, KNTUNN có ảnh hưởng đáng kể đến trạng thái hạnh phúc tổng thể, đặc biệt là hạnh phúc tâm lý và hạnh phúc xã hội. Trong bối cảnh đặc thù của CAX luôn gắn với áp lực nghề nghiệp cao, các tình huống nguy hiểm, bất ngờ thì việc duy trì cảm nhận hạnh phúc bền vững là yếu tố quan trọng phản ánh sức khỏe tinh thần và khả năng phục hồi nghề nghiệp (Maggiori và cộng sự, 2013). Kết quả phân tích cho thấy, cảm nhận hạnh phúc của CAX không tập trung ở cảm xúc nhất thời mà được duy trì bởi ý thức, trách nhiệm xã hội và tinh thần cống hiến cho cộng đồng. Điều này làm nên sự khác biệt của CAX đối với các lĩnh vực khác, CAX cống hiến không chỉ là cảm xúc nhất thời mà được xây dựng trên cơ sở trách nhiệm, niềm tự hào nghề nghiệp. Do đó, KNTUNN không chỉ làm nâng cao khả năng ứng phó trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và còn giúp CAX, tìm thấy niềm vui và ý nghĩa ngay trong những quá trình thực hiện nhiệm vụ.

4.4. Phân tích trường hợp điển hình

4.4.1. Công an xã có mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất cao

4.4.1.1. Thông tin cơ bản

Họ và tên: N.V.A. (Số phiếu 185)

Cấp bậc: Đại úy.

Giới tính: Nam.

Năm sinh: 1992.

Trình độ học vấn: Đại học.

Thời gian công tác: 10 năm.

Địa bàn công tác: Xã khu vực III (Khu vực đặc biệt khó khăn).

Khoảng cách từ nhà đến đơn vị: 10 km.

Kết quả cho thấy đồng chí Đại úy N.V.A có mức độ KNTUNN rất cao với ĐTB đạt 5,97 trên thang điểm 6.

Theo đánh giá, đồng chí N.V.A hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, được nhận nhiều giấy khen, bằng khen vì thành tích của mình. Đồng chí được biểu dương gương mặt tiêu biểu của Công an tỉnh.

4.5.1.2. Nội dung phân tích

Đại úy N.V.A, sinh ra trong gia đình truyền thống có nhiều thế hệ công tác trong Ngành Công an. Ông nội đồng chí N.V.A là nguyên Đại tá lãnh đạo Công an tỉnh, bố hiện là Đại tá, trưởng phòng của Công an tỉnh. Vì vậy, đồng chí N.V.A được gia đình định hướng tham gia vào Ngành Công an từ rất sớm. Sau khi tốt nghiệp Trung học phổ thông, đồng chí N.V.A thi đỗ vào Học viện Cảnh sát nhân dân, chuyên ngành Điều tra hình sự. Sau khi tốt nghiệp, đồng chí N.V.A được phân công về công tác tại Phòng Cảnh sát hình sự, Công an tỉnh. Năm 2018, khi có chủ trương đưa Công an chính quy về đảm nhận chức danh CAX, đồng chí N.V.A nằm trong danh sách những đồng chí được điều động về CAX trong đợt đầu tiên và được điều về đơn vị CAX vùng 3 giáp biên giới với Lào. Đơn vị cách nhà đồng chí khoảng 50km, đường vào đơn vị rất khó khăn, người dân chủ yếu là người đồng bào dân tộc thiểu số như: Kho-Mú, H-Mông, Thái với nhận thức về pháp luật còn hạn chế. Ban đầu cơ sở vật chất của đơn vị còn nhiều khó khăn, bất cập. Trong thời gian đầu, đồng chí N.V.A cảm thấy chán nản và nhiều lần đã đề xuất với lãnh đạo CA tỉnh về việc xin chuyển đơn vị công tác. Tuy nhiên, sau thời gian công tác, đồng chí đã thay đổi quan điểm và mong muốn gắn bó lâu dài với đơn vị. Cụ thể, sự chuyển biến quan điểm được đồng chí N.V.A chia sẻ.

“Ban đầu khi nhận được thông tin tôi nằm trong danh sách nhóm cán bộ được điều động về công tác tại CAX, bản thân tôi đã rất sốc và gần như rơi vào trạng thái suy sụp. Bản thân tôi ở đơn vị cũ cũng rất nỗ lực cống hiến và được ban lãnh đạo cùng anh em đơn vị ghi nhận tốt. Trong khi đó, nếu bị chuyển về CAX thì coi như quá trình phấn đấu từ trước của tôi bị tan tành hết, bên cạnh đó, tôi còn bị điều động đến xã thuộc vùng sâu, vùng xa nhất của tỉnh, đường xá xa xôi, cơ sở vật chất nghèo nàn làm tôi càng tiêu cực. Suốt thời gian đó, tôi đã tìm kiếm mọi mối quan hệ để đề xuất lãnh đạo Công an tỉnh cho ở lại đơn vị mà không được”.

Như vậy, có thể thấy rằng ban đầu đồng chí N.V.A chưa có sự chuẩn bị tâm thế về việc được điều động về CAX, điều này đã khiến đồng chí rơi vào trạng thái căng thẳng, stress và đã tìm mọi cách để đề xuất được ở lại đơn vị cũ. Theo Savickas (2013) việc mất động lực và không có sự chuẩn bị tâm thế trước sự thay đổi sẽ dẫn tới sự thiếu quan tâm, không có định hướng rõ ràng về tương lai nghề nghiệp; thực hiện các công việc một cách đối phó, thiếu trách nhiệm; không chủ động tìm kiếm những thông tin về nghề nghiệp và không sẵn sàng để thực hiện các nhiệm vụ. Còn theo Hobfoll (1989) cho rằng, khi cá nhân thiếu sẵn sàng cho sự thay đổi sẽ dẫn tới cá nhân cảm nhận bị mất đi các nguồn lực trong công tác (các mối quan hệ, địa vị xã hội, kỹ năng công tác...). Điều này dẫn tới cá nhân rơi vào trạng thái né tránh, giảm ý chí để thực hiện nhiệm vụ trong môi trường mới.

Thực tế cũng cho thấy hiệu quả công tác của đồng chí N.V.A bị suy giảm rõ rệt:

“Khi nhận công tác tại CAX, tôi hoàn toàn cảm thấy xa lạ, người dân thưa thớt, đồng bào dân tộc thiểu số thiếu nhận thức về pháp luật, chính quyền xã, thôn làm việc chưa chuyên nghiệp, đặc biệt bản thân tôi chưa quen được cách sinh hoạt, ăn uống ở địa bàn nên gần như thời gian đầu tôi không tham gia bất cứ hoạt động giao lưu nào của người dân cũng như của ủy ban xã tổ chức. Đối với nhiệm vụ được giao, bản thân tôi chỉ thực hiện cho xong, các vụ việc ở đây thì chủ yếu là nhỏ “trộm gà, trộm chó” cãi nhau, tranh chấp nhỏ lẻ giữa các hộ dân. Nhưng cứ động có việc là họ gọi CAX khiến tôi cảm thấy rất phiền và không tương xứng với những công việc mình đã làm trước đây.”

Trong quá trình làm việc tại đơn vị, chỉ huy CAX cũng nhận xét đồng chí N.V.A trong khoảng thời gian đầu về đơn vị rất trầm, không tham gia giao lưu và làm việc một cách hời hợt, thiếu trách nhiệm.

Tuy nhiên, sự thay đổi thực sự đến khi địa bàn công tác của đồng chí N.V.A bị xảy ra lũ quét và sạt lở đất vào năm ngoái (tháng 8 năm 2024). Đặc biệt khi đồng chí chứng kiến một gia đình đồng bào có ba con nhỏ có cùng độ tuổi với con mình, sống trong cảnh “màn trời, chiếu đất” không có lương thực, vật dụng y tế. Trong khi đó, địa bàn sạt lở bị nước lũ chia cắt rất khó tiếp cận. Lúc đó, chính đồng chí N.V.A đã xung phong tiếp tế lương thực, các nhu yếu phẩm cho bà con khu vực đó. Đồng chí kể lại:

“Lúc nhìn thấy cảnh bà con bị ảnh hưởng của sạt lở tôi thấy thương quá, đặc biệt gia đình có con nhỏ, không có quần áo khô mà môi thì tái vào vì lạnh. Nhìn thấy thế tôi lại nhớ đến con mình ở nhà mà không tìm được nước mắt. Thế là tôi chủ động xin Ban chỉ huy cho đi tiếp tế, lúc đó nước lũ rất siết nên chưa đoàn cứu trợ nào dám tiếp cận nên Ban chỉ huy cũng chưa dám quyết định. Sau khi tôi đề xuất phương án nhằm đảm bảo an toàn thì Ban chỉ huy mới đồng ý. Và thực sự khi đưa đồ tiếp tế vào, bà con mừng rỡ nhận đồ mà tay vẫn run vì lạnh, còn bọn trẻ sau khi nhận bánh và mì tôm thì ăn luôn, nhìn rất tội. Tôi có hứa với bọn trẻ là sẽ đưa chúng ra ngoài khi tình hình đỡ hơn và phải sau 2 hôm nước đỡ chảy siết thì tôi mới vào đưa người dân và bọn trẻ ra được”.

Đồng chí N.V.A cho biết, sau vụ việc đó đồng chí cảm thấy bản thân có sự thay đổi, dần dần hình thành mong muốn được gắn bó với địa bàn, mong muốn được góp sức mình vào công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn, cảm thấy vui và tự hào khi được người dân gọi nhờ hỗ trợ thay vì cảm giác thấy phiền trước đây. Điều này cho thấy, đồng chí N.V.A đã thay đổi quan điểm và bắt đầu có sự thích ứng với môi trường mới. Theo Savickas (2013) đây chính là quá trình cá nhân định hướng nghề nghiệp dựa trên cơ sở xây dựng ý nghĩa của nghề nghiệp đó. Và từ sự định hướng đúng đắn sẽ dẫn tới việc nâng cao trách nhiệm, khả năng sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ từ đó nâng cao KNTUNN trong bối cảnh mới.

Khi được hỏi, yếu tố nào có ảnh hưởng lớn nhất đối với đồng chí trong quá trình công tác tại CAX, đồng chí N.V.A chia sẻ:

“Có nhiều yếu tố làm tôi thay đổi quan điểm công tác nhưng với tôi có hai yếu tố quan trọng nhất sự động viên, ủng hộ của gia đình và sự giúp đỡ của bà con nhân dân. Gia đình luôn là điểm tựa vững chắc của bất cứ ai và điều này là hiển nhiên, nhưng đối với người dân thì khác. Họ hoàn toàn là những người xa lạ, khác biệt về dân tộc, văn hóa nhưng để cho họ giúp mình, tin tưởng mình thì không phải là điều dễ dàng. Bản thân mình phải thực sự cởi mở, hòa đồng với người dân, giúp đỡ họ một cách vô tư thì họ mới đối xử lại với mình như vậy. Và thực sự mình làm được cho dân thì ít chứ dân giúp mình nhiều gấp trăm lần. CAX có làm được việc hay không, các vụ việc có được giải quyết tốt hay không thì đều phải có sự hỗ trợ của người dân, từ việc họ cung cấp thông tin, chia sẻ khó khăn, hợp tác với CAX đều rất quan trọng.”

Như vậy, từ chỗ coi việc về CAX là “bị điều động”, đồng chí N.V.A dần hình thành ý thức trách nhiệm và niềm tự hào nghề nghiệp. Đồng chí nhận ra rằng, CAX là nơi gần dân nhất, “mỗi việc làm dù nhỏ đều trực tiếp góp phần giữ bình yên cho địa bàn”. Sự gắn bó với người dân, sự hiểu biết về địa bàn, cùng cảm giác được người dân tin tưởng đã trở thành nguồn lực tâm lý tích cực, giúp đồng chí vượt qua khó khăn về điều kiện làm việc, thiếu thốn phương tiện, và áp lực nhiệm vụ đa dạng. Theo lý thuyết bảo tồn nguồn lực của Hobfoll (1989), đây chính là quá trình tích lũy và huy động nguồn lực tâm lý, từ sự thấu hiểu, niềm tin và quan hệ xã hội nhằm duy trì động lực hoạt động nghề nghiệp và ứng phó với những căng thẳng trong nghề nghiệp.

Sự chuyển hóa tâm lý ấy phản ánh quá trình phát KNTUNN từ “chưa sẵn sàng” sang “chủ động, hợp tác và định hướng giá trị nghề nghiệp rõ ràng”. Đó là kết quả của sự thay đổi các chiều cạnh của KNTUNN, từ sự thiếu quan tâm đến hoạt động nghề nghiệp, thiếu tự tin khi công tác trong môi trường mới, thiếu khả năng hợp tác với đồng đội đến sự chủ động tìm hiểu khám phá đặc trưng của đồng bào và nhiệm vụ công tác, tự tin khi thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, với sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, người dân nên đồng chí N.V.A đã ngày càng nâng cao hiệu quả công tác, tìm

được ý nghĩa trong công tác, mong muốn gắn bó với địa bàn và mong muốn cống hiến cho đơn vị.

4.4.2. Công an xã có mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp rất thấp

4.4.2.1. Thông tin cơ bản

Họ và tên: T.Đ.L (Số phiếu 277)

Cấp bậc: Trung tá

Giới tính: Nam.

Năm sinh: 1984.

Trình độ học vấn: Đại học.

Thời gian công tác: 19 năm.

Địa bàn công tác: Xã khu vực III (Khu vực đặc biệt khó khăn).

Khoảng cách từ nhà đến đơn vị: khoảng 70 km.

Kết quả cho thấy đồng chí Trung tá T.Đ.L có mức độ KNTU_{NN} rất thấp với ĐTB = 1,73 trên thang điểm 6.

Theo đánh giá của Ban chỉ huy và đồng đội, đồng chí T.Đ.L làm việc một cách đôi phó, thiếu nhiệt tình công việc.

4.4.2.2. Nội dung phân tích

Trung tá T.Đ.L xuất thân từ gia đình có bố mẹ có gốc là người Nam Định (cũ), nay là tỉnh Ninh Bình. Bố mẹ là cán bộ công chức đã nghỉ hưu. Gia đình Trung tá T.Đ.L có 3 anh chị em và đồng chí là anh cả trong gia đình. Về đời sống hôn nhân, hiện nay đồng chí đã ly hôn khoảng hơn 5 năm và đang nuôi con trai 14 tuổi. Đồng chí đã học xong trình độ Đại học do Học viện Cảnh sát nhân dân tổ chức tại Công an tỉnh. Trước khi được điều động về CAX đồng chí đã có gần 15 năm công tác tại Đội Giao thông - Trật tự tại Công an huyện. Sau khi có chủ trương luân chuyển Công an chính quy về đảm nhận chức danh CAX, đồng chí T.Đ.L là một trong những cán bộ được luân chuyển trong đợt đầu tiên. Địa bàn xã nơi đồng chí công tác là xã biên giới kém phát triển, dân cư chủ yếu là đồng bào dân tộc Thái. Nghề nghiệp chủ yếu của người dân tại đây là làm nương rẫy, cơ sở vật chất rất khó khăn, tại đây mới có điện và chưa ổn định, điều kiện đi lại cũng rất khó khăn, đường vào bản chủ yếu là đường

đất, và rất khó đi lại. Đồng bào ở đây rất nhiều người không biết nói tiếng Kinh, chỉ có một số ít những người trẻ tuổi được đi học hoặc đã đi làm tiếp xúc nhiều với người Kinh nên mới có thể nói được, còn lại những người từ khoảng 35 tuổi trở lên chủ yếu là không biết chữ quốc ngữ. Ngoài ra, với khoảng cách từ nhà đến đơn vị khoảng 70 km mà đường rất khó đi nên đồng chí muốn về nhà phải đi từ 3 đến 4 tiếng tùy vào điều kiện thời tiết.

Mặc dù đồng chí T.Đ.L có xuất phát điểm khá giống với đồng chí N.V.A, tuy nhiên KNTUNN của đồng chí T.Đ.L lại rẽ theo một hướng khác. Cụ thể:

Đồng chí cho biết: *“Khi nhận quyết định về công tác tại địa bàn, tôi đã rất sốc cảm thấy rất lo lắng, chán nản”*. Chính những cảm xúc tiêu cực này kìm hãm sự quan tâm và tìm hiểu khám phá của đồng chí T.Đ.L tại địa bàn. *“Đơn vị tôi công tác dân số thưa thớt, chủ yếu là đồng bào dân tộc thiểu số, không nói rõ và hiểu tiếng Kinh nên thực sự rất khó tiếp cận. Ngay cả đến các món ăn ở đây tôi cũng chưa thể quen được bởi vì từ cách chế biến đến mùi vị thực sự tôi thấy không phù hợp. Ngoài ra, khi tôi cùng anh em xuống bản, muốn làm việc được thì ở đây mọi người hay mời rượu, trong khi đó tôi không uống được nên rất nhiều lần uống say nên không những không làm được việc mà còn say rượu rất mệt. Bên cạnh đó, do dân cư thưa thớt nên các vụ việc cũng không có nhiều và nếu có sự việc xảy ra thì người dân ở đây sẽ tìm đến nhà trưởng bản đầu tiên nên chúng tôi cũng không thực sự phải can thiệp nhiều”*. Đồng chí T.Đ.L cũng thừa nhận không muốn gán bó và phát triển tại đơn vị mà mong muốn xin chuyển về đơn vị gần nhà.

Qua trò chuyện với đồng chí T.Đ.L chúng tôi nhận thấy những điểm tích cực của đồng chí là sự nghiêm chỉnh chấp hành Điều lệnh Công an nhân dân khi tham gia thực hiện nhiệm vụ và có sự gắn kết với các đồng đội tại đơn vị. Còn lại, do sự khác biệt quá lớn về văn hóa và không hiểu rõ tiếng địa phương nên đã cản trở đến khả năng tìm hiểu và thiết lập mối quan hệ với người dân. Thậm chí đối với chính quyền xã, những đồng chí lãnh đạo Ủy ban nhân dân và các cơ quan đoàn thể cũng đều là người dân tộc Thái nên họ có sự cố kết, cục bộ rất cao. Có những vụ việc cãi vã trong

nhân dân, các đồng chí CAX xuống không giải quyết được mà chỉ cần lãnh đạo Ủy ban nhân dân xã xuống là giải quyết được ngay.

Theo quan điểm của Savickas (1997), những cá nhân thiếu khả năng sẵn sàng, tâm thế cho sự thay đổi, không sở hữu hoặc sở hữu hạn chế và không huy động được những nguồn lực tâm lý - xã hội sẽ không thể thực hiện những hành vi phù hợp trong điều kiện môi trường mới, từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả thích ứng (giảm hiệu quả công tác, bị stress, cảm thấy lo lắng...).

Qua cuộc trò chuyện chúng tôi có thể khái quát hai nguyên nhân dẫn đến KNTUNN rất thấp ở đồng chí T.Đ.L như sau: Về mặt chủ quản: Do bản thân đồng chí T.Đ.L ngay từ khi nhận Quyết định điều động về CAX đã luôn có những cảm xúc tiêu cực như chán nản, lo lắng, điều này dẫn tới sự thiếu chủ động, tích cực trong việc tìm hiểu chức năng, vai trò nhiệm vụ của CAX cũng như những khác biệt về văn hóa, ngôn ngữ của đồng bào; Tiếp theo, do sự khác biệt quá lớn về văn hóa, lối sống, ngôn ngữ cũng đã trở thành rào cản để đồng chí T.Đ.L khó có thể tiếp cận với người dân nhằm phục vụ công tác. Trong khi đó, yêu cầu về mặt công tác luôn cần phải đảm bảo hiệu quả và đúng thời hạn theo quy định. Những yếu tố này càng góp phần làm cho đồng chí T.Đ.L cảm thấy mệt mỏi, căng thẳng và dẫn tới kiệt sức.

Điều này khác với trường hợp đồng chí N.V.A, sau quá trình công tác thì đồng chí N.V.A tìm thấy hứng thú trong công việc trên cơ sở ý nghĩa và niềm tự hào nghề nghiệp. Trong khi đó, đồng chí T.Đ.L luôn duy trì trạng thái tâm lý tiêu cực và không sẵn sàng đón nhận sự thay đổi, đây là quá trình mà theo Hobfoll (1989, 2002) là quá trình làm “mất đi các nguồn lực” của bản thân.

Tìm hiểu về những yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của đồng chí T.Đ.L, chúng tôi nhận được những chia sẻ như sau:

Tôi cảm thấy như tất cả đang chống lại mình vậy, tất cả mọi thứ xung quanh đều làm cho tôi cảm thấy khó chịu đến mức đêm tôi cũng rất khó ngủ khiến cho đầu óc lúc nào cũng cảm thấy căng thẳng. Bản thân tôi cũng nhận thấy hình như vấn đề có thể là bắt nguồn từ tôi, hiện tại công việc của tôi không suôn sẻ, chuyện gia đình cũng không tốt, con trai tôi đang đến tuổi dậy thì nên rất khó bảo, nó còn thường

xuyên gây gổ đánh nhau, lười học nên tôi cảm thấy bất lực với nó. Bạn bè xung quanh tôi cũng không có nhiều người mà tôi cũng không thể chia sẻ hết tất cả mọi việc với bạn bè được. Ngoài ra tôi còn thấy mình dễ bị nổi nóng, dễ mất bình tĩnh trong những cuộc tranh luận. Ban đầu các đồng chí chỉ huy còn cho rằng tôi chống đối, không làm việc nhưng sau cũng chia sẻ với hoàn cảnh của tôi, có những đợt các đồng chí cũng thông cảm cho tôi nghỉ vài ngày để về giải quyết việc gia đình”.

Đồng chí T.Đ.L cho biết bản thân mình luôn cảm thấy “*quá căng thẳng*” và cảm thấy “*bế tắc*” trong mọi việc. Và đây cũng là nguyên nhân chủ yếu làm cản trở đến KNTUNN của đồng chí. Để có thể tìm hiểu kỹ hơn về giải pháp nhằm nâng cao KNTUNN, tôi nêu vấn đề: *Hiện tại, theo đồng chí thì cần phải làm gì để cải thiện tình trạng hiện nay?.* Đồng chí T.Đ.L cho biết: “*Điều đầu tiên tôi mong muốn hiện nay là nghỉ ngơi, hiện nay có quá nhiều việc khiến tôi cảm thấy thực sự áp lực và mệt mỏi. Có lẽ dần dần tôi sẽ giải quyết được từng việc nhưng hiện nay cái tôi cần nhất là nghỉ ngơi*”.

Chúng tôi cho rằng đồng chí T.Đ.L có thể nhận thức được các vấn đề mà bản thân mình đang gặp phải, tuy nhiên hiện tại đồng chí chưa thể xử lý được ngay mà cần phải có thời gian. Nghỉ ngơi cũng là một trong phương án tạm thời để đồng chí tìm lại sự cân bằng trong cuộc sống cũng như có thời gian để bình tĩnh xem xét giải quyết vấn đề. Tuy nhiên để giải quyết triệt để được vấn đề thì đồng chí T.Đ.L cần phải có những phương án cụ thể hơn.

Như một điều tất yếu, đồng chí T.Đ.L bị suy giảm hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, làm một cách chống đối, cảm thấy nặng nề, không muốn gắn bó với đơn vị và không cảm thấy ý nghĩa từ vị trí nghề nghiệp của mình.

“Tôi thực sự không muốn làm gì khi mỗi ngày ở đơn vị đối với tôi rất nặng nề, bản thân tôi không tìm được niềm vui trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, thậm chí tôi cũng không cảm thấy thoải mái khi hoàn thành các nhiệm vụ”.

Như vậy, đồng chí T.Đ.L cảm thấy không có động lực và không có thấy được ý nghĩa trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đây là một trong những nét tâm lý tiêu

cực điển hình đối với những người có mức KNTU'NN thấp, khi họ không tìm thấy niềm vui và ý nghĩa trong công việc.

Qua chia sẻ có thể thấy đồng chí T.Đ.L đang thiếu định hướng và hứng thú trong thực hiện nhiệm vụ. Đồng chí chỉ thực hiện nhiệm vụ ở mức tối thiểu để bản thân không bị vi phạm kỷ luật nhưng cũng không cố gắng để hoàn thành ở mức tốt hơn. Điều này đặt ra đối với đồng chí T.Đ.L cần phải có những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao động lực phát triển nghề nghiệp, củng cố niềm tin vào bản thân, tăng cường đồng viên, hỗ trợ đồng chí trong công tác.

Dựa trên những kết quả phân tích và những chia sẻ của đồng chí T.Đ.L cho thấy, đồng chí là một trường hợp điển hình cho KNTU'NN ở mức độ rất thấp. Biểu hiện rõ nét về sự thiếu quan tâm đến định hướng nghề nghiệp; thiếu tuân thủ Điều lệnh, quy định, quy tắc trong Công an nhân dân; thiếu tự tin trong công tác; thiếu khả năng hợp tác với đồng đội và các cơ quan tổ chức liên quan. Bên cạnh đó, đồng chí T.Đ.L là người thường xuyên lo lắng, suy nghĩ tiêu cực về việc được điều động về công tác tại CAX. Ngoài ra, đồng chí cũng thiếu sự hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, thiếu sự hỗ trợ từ chỉ huy, người dân từ đó dẫn đến hiệu quả công tác không đảm bảo và đồng chí không muốn gắn bó, cống hiến cho đơn vị.

Vì vậy, để có thể giải quyết vấn đề này, bản thân đồng chí T.Đ.L cần có những thay đổi tích cực, có thể tìm kiếm sự giúp đỡ từ một chuyên gia tâm lý để cải thiện tình hình bản thân. Ngoài ra đối với đơn vị, cần tìm hiểu những nguyên nhân, làm công tác tư tưởng cho đồng chí T.Đ.L, đồng thời có thể cử cán bộ đến thăm hỏi, đồng viên và chia sẻ với đồng chí T.Đ.L, hướng đồng chí tích cực thực hiện hoạt động nhóm nhằm đảm bảo hiệu quả công tác chung của đơn vị.

Tiểu kết chương 4

Qua phân tích kết quả nghiên cứu, chúng tôi đã chỉ ra một số nội như sau:

Một là: Thực trạng mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở.

Nhìn chung, CAX có KNTUNN đạt mức độ tốt. Trong đó, chiều cạnh sự tự tin và sự kiểm soát có mức độ thích ứng cao nhất. Điều này cho thấy, các CAX luôn sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ và nghiêm túc chấp hành các quy định, điều lệnh Công an nhân dân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

So sánh KNTUNN của CAX theo một số khía cạnh cho thấy: CAX là nam giới; có trình độ học vấn trung cấp; Công tác tại địa bàn xã thuộc khu vực 3 (xã đặc biệt khó khăn); có khoảng cách từ nhà đến đơn vị dưới 5 km có KNTUNN cao hơn những nhóm CAX khác. Yếu tố thời gian công tác không có ý nghĩa về mặt thống kê.

Hai là: Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở

Về đặc điểm tính cách: Đặc điểm tính cách có ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở. Trong đó, tính tận tâm có ảnh hưởng và khả năng dự báo mạnh nhất đến KNTUNN. Ngược lại, tính nhiều tâm cản trở đến KNTUNN của CAX. *Về sự hỗ trợ xã hội:* Yếu tố sự hỗ trợ của lãnh đạo, chỉ huy và sự hỗ trợ từ người dân có ảnh hưởng và khả năng dự báo cao nhất. Ngược lại, sự hỗ trợ từ bạn bè không có ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở. *Về điều kiện công tác:* Yếu tố công cụ, phương tiện hỗ trợ có ảnh hưởng quan trọng nhất và có khả năng dự báo mạnh nhất đến KNTUNN của CAX. Tuy nhiên, nhìn chung điều kiện công tác có ảnh hưởng ở mức độ trung bình đối với KNTUNN của CAX. Chứng tỏ yếu tố điều kiện công tác không giữ vai trò quyết định đến KNTUNN của CAX. Yếu tố sự cam kết với tổ chức và sự gắn kết với công việc có ảnh hưởng thuận chiều và mạnh nhất đến KNTUNN, đây là hai yếu tố nội tại có khả năng dự đoán KNTUNN của CAX.

Ba là: Vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc của CAX

Kết quả nghiên cứu cho thấy KNTUNN có vai trò quan trọng đối với *hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc* của CAX tại địa bàn cơ sở. KNTUNN không chỉ có mối tương quan thuận mà còn có khả năng dự báo có ý nghĩa thống kê đối với tất cả các khía cạnh trên, trong đó tác động mạnh nhất đối với sự *gắn kết với công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ*. Điều này cho thấy KNTUNN là nguồn lực tâm lý quan trọng giúp CAX duy trì trạng thái sẵn sàng, linh hoạt và ổn định trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Đồng thời, kết quả nghiên cứu cũng phản ánh rõ đặc trưng nghề nghiệp của CAX khi sự thích ứng nghề nghiệp gắn chặt với tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, sự gắn bó với tập thể và định hướng phục vụ nhân dân hơn là những lợi ích cá nhân. Trong bối cảnh môi trường công tác của CAX ngày càng phức tạp, nhiều áp lực và biến động, KNTUNN trở thành yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả công tác, duy trì động lực nghề nghiệp và bảo đảm sự phát triển bền vững của lực lượng CAX hiện nay.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở, luận án đi đến một số kết luận sau:

1.1. Về mặt lý luận

Luận án đã góp phần củng cố và mở rộng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp”, trong đó khẳng định KNTUNN không phải là thuộc tính bẩm sinh, mà là năng lực của cá nhân được hình thành trong quá trình tương tác giữa cá nhân và môi trường nghề nghiệp.

Thang đo KNTUNN gồm 5 chiều cạnh: sự quan tâm; sự kiểm soát; sự tìm hiểu khám phá; sự tự tin và sự hợp tác có thể được sử dụng trong nghiên cứu đối với khách thể là CAX.

Nghiên cứu đã chỉ ra có sự khác biệt về KNTUNN giữa các nhóm đặc điểm của CAX như: địa bàn công tác, khoảng cách từ nhà đến đơn vị, giới tính. Với việc sử dụng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” trong điều kiện môi trường nghề nghiệp của lực lượng CAX, nghiên cứu đã góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về KNTUNN trong lực lượng vũ trang nói chung và CAX nói riêng.

Bên cạnh đó, nghiên cứu đã cho thấy lý thuyết “kiến tạo nghề nghiệp” phù hợp để nghiên cứu KNTUNN trong môi trường nghề nghiệp đặc thù của lực lượng CAX tại địa bàn cơ sở. Đây là nhóm nghề nghiệp có yêu cầu cao về sự kỷ luật, sự sẵn sàng, chủ động trong thực hiện nhiệm vụ và gắn bó lâu dài với tổ chức (Phạm Song Hà, 2024). Các kết quả cũng cho thấy vai trò nổi bật của các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN như đặc điểm tính cách (tính tận tâm và tính dễ mến); sự hỗ trợ xã hội (hỗ trợ từ chỉ huy, người dân) trong nâng cao KNTUNN của CAX. Ngoài ra, luận án cũng góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về vai trò của KNTUNN đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc của CAX và cho thấy KNTUNN có ảnh hưởng thuận chiều và có khả năng dự đoán cao với các khía cạnh này. Đây là nội dung chưa được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, đặc biệt đối với khách thể là CAX.

1.2. Về mặt thực tiễn

Trên cơ sở kết quả phân tích chương 4, có thể khẳng định rằng KNTU_{NN} của CAX tại địa bàn cơ sở nhìn chung đạt mức cao, chỉ có một bộ phận nhỏ (6,9%) CAX có mức độ KNTU_{NN} thấp. Kết quả phân tích theo chiều cạnh cho thấy "*Sự tự tin*" và "*Sự kiểm soát*" là hai chiều cạnh có sự đánh giá nổi bật so với các chiều cạnh khác. Điều này phản ánh khả năng tự tin và sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ, trách nhiệm nghề nghiệp, khả năng làm chủ các tình huống trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở. Ngược lại, chiều cạnh "sự quan tâm" đến định hướng nghề nghiệp là chiều cạnh có điểm số thấp nhất, cho thấy một số CAX chưa thực sự có định hướng phát triển lâu dài và muốn gắn bó với đơn vị. Kết quả này không ủng hộ *giả thuyết nghiên cứu thứ nhất* khi cho rằng KNTU_{NN} của CAX ở mức độ trung bình và chiều cạnh sự quan tâm nghề nghiệp được thể hiện ở mức độ thích ứng cao nhất.

Kết quả phân tích cũng cho thấy có sự khác biệt về mức độ KNTU_{NN} theo yếu tố đặc điểm nhân khẩu. Điều này cho thấy *giả thuyết thứ hai được ủng hộ*. Trong đó các đặc điểm cá nhân có sự khác biệt rõ rệt như: *giới tính, trình độ chuyên môn, địa bàn công tác, khoảng cách từ nhà đến đơn vị*. Tuy nhiên không có sự khác biệt về mức độ KNTU_{NN} của CAX dựa theo tiêu chí *thời gian công tác*.

Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của một số yếu tố đến KNTU_{NN} của CAX cho thấy, Các yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất bao gồm: *đặc điểm tính cách (tính tận tâm, tính dễ mến), sự hỗ trợ xã hội (hỗ trợ từ chỉ huy, hỗ trợ từ người dân), điều kiện công tác (công cụ phương tiện hỗ trợ, cơ sở vật chất)*. Trong đó, yếu tố hỗ trợ xã hội có ảnh hưởng lớn nhất và có khả năng sự bảo mạnh mẽ nhất đến KNTU_{NN} của CAX. Kết quả này ủng hộ *giả thuyết nghiên cứu thứ ba* khi cho rằng KNTU_{NN} của CAX chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, trong đó yếu tố sự hỗ trợ xã hội (gia đình, bạn bè, đồng đội, lãnh đạo chỉ huy, người dân) có tác động tích cực nhất. Mức độ hỗ trợ xã hội càng cao sẽ giúp CAX nâng cao KNTU_{NN} tại địa bàn cơ sở.

Cuối cùng, kết quả phân tích cho thấy, KNTU_{NN} có ảnh hưởng tích cực và có khả năng dự báo mạnh mẽ đến các khía cạnh: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn kết với công việc, cảm nhận hạnh phúc. Trong đó, KNTU_{NN}

có tác động và khả năng dự báo mạnh nhất đối với sự gắn kết với công việc, sau đó đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, tiếp theo đến sự cam kết với tổ chức và thấp nhất là cảm nhận hạnh phúc. Kết quả này ủng hộ *giả thuyết nghiên cứu thứ tư*, KNTUNN có khả năng dự báo tích cực đối với sự phát triển tổ chức và cá nhân, trong đó những CAX có KNTUNN cao sẽ có xu hướng hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn và có sự gắn kết công tác lâu dài tại đơn vị.

2. Kiến nghị

Để nâng cao KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở, trên cơ sở kết quả nghiên cứu, chúng tôi kiến nghị một số nội dung cụ thể như sau:

2.1. Kiến nghị về mặt lý luận

- Tiếp tục nghiên cứu, phát triển và ứng dụng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” vào nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với lực lượng Công an nhân dân nói chung và lực lượng công an xã nói riêng.

Thực tế các công trình nghiên cứu về KNTUNN đối với lực lượng Công an nhân dân và lực lượng CAX sử dụng lý thuyết có tính phổ quát như lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas còn hạn chế. Do đó việc phát triển mạnh mẽ các nghiên cứu giúp bổ sung và hoàn thiện hơn khung lý luận về KNTUNN trong môi trường nghề nghiệp có tính đặc thù như lực lượng Công an nhân dân. Bên cạnh đó, việc bổ sung và hoàn thiện khung lý luận nghiên cứu KNTUNN sẽ tạo cơ sở nền tảng cho các nghiên cứu sau kế thừa, mở rộng và tiến tới xây dựng một khung lý luận thống nhất để nghiên cứu vấn đề về KNTUNN.

- Xây dựng hệ thống khái niệm và cấu trúc của khả năng thích ứng nghề nghiệp phù hợp với đặc trưng nghề nghiệp của công an xã.

Qua tổng quan tài liệu cho thấy, hiện nay chưa có hệ thống khái niệm và cấu trúc của KNTUNN một cách thống nhất, đặc biệt đối với lực lượng vũ trang, trong đó có CAX. Việc thống nhất các khái niệm công cụ và cấu trúc KNTUNN sẽ tạo thành một hành lang khoa học giúp các nghiên cứu sau thuận tiện hơn trong quá trình xây dựng cơ sở lý luận. Bên cạnh đó, tạo nền tảng và cơ sở khoa học vững chắc để

các tác giả biên soạn giáo trình, tài liệu phục vụ học tập trong các Học viện, trường Công an nhân dân.

2.2. Kiến nghị về mặt thực tiễn

- Đối với Bộ Công an và Công an cấp tỉnh

+ Hoàn thiện các cơ chế, chính sách liên quan đến tổ chức bộ máy, chế độ đãi ngộ, điều kiện công tác theo hướng ổn định, lâu dài, qua đó giúp CAX yên tâm công tác. Cần đặc biệt quan tâm đến các chính sách về nhà ở công vụ, phụ cấp đặc thù địa bàn công tác, hỗ trợ đi lại đối với những CAX có khoảng cách từ nhà đến đơn vị xa (trên 30 km). Có cơ chế điều động, luân chuyển cán bộ linh hoạt: như ưu tiên những CAX đã công tác tại vùng đặc biệt khó khăn được về công tác gần với gia đình hoặc luân chuyển công tác có thời hạn đến các địa bàn vùng sâu, vùng xa sau đó được bố trí công tác tại địa bàn theo nhu cầu.

+ Tăng cường tuyên truyền, đào tạo bồi dưỡng cho CAX nhằm chỉ ra vai trò, ý nghĩa của CAX trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự tại địa bàn cơ sở. Tăng cường các nội dung giúp CAX hình thành định hướng nghề nghiệp dài hạn và ý thức gắn bó với địa bàn.

+ Cải thiện điều kiện công tác và phương tiện hỗ trợ tại địa bàn cơ sở. Bộ Công an và Công an tỉnh cần tiếp tục đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị, công cụ hỗ trợ cho CAX, nhất là tại các địa bàn khó khăn, phức tạp về an ninh, trật tự. Việc bảo đảm đầy đủ điều kiện làm việc không chỉ nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ mà còn góp phần nâng cao khả năng ra quyết định và đảm bảo an toàn cho CAX trong những tình huống khẩn cấp, nguy hiểm.

- Đối với Cấp ủy, chính quyền địa phương

+ Tăng cường sự phối hợp, hỗ trợ xã hội đối với CAX. Cấp ủy, chính quyền địa phương cần quan tâm hơn nữa đến vai trò của CAX trong bảo đảm an ninh, trật tự tại cơ sở, chủ động phối hợp, hỗ trợ về điều kiện làm việc, nơi ăn ở, sinh hoạt và tạo điều kiện thuận lợi cho CAX hoàn thành nhiệm vụ. Các tổ chức đoàn thể và quần chúng nhân dân cần được tuyên truyền, vận động để nâng cao nhận thức, tinh thần hợp tác, chia sẻ và đồng hành cùng lực lượng CAX.

+ Xây dựng môi trường xã hội tích cực, củng cố niềm tin và sự ủng hộ của người dân đối với lực lượng CAX. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ từ người dân là một trong những yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến KNTUNN của CAX. Vì vậy, cần chú trọng xây dựng mối quan hệ gắn bó, tin cậy giữa CAX và nhân dân thông qua các hoạt động tuyên truyền, vận động, đối thoại, tiếp xúc trực tiếp, giải quyết kịp thời các mâu thuẫn nảy sinh tại địa bàn cơ sở.

- Đối với Ban Chỉ huy CAX

+ Ban chỉ huy CAX cần giữ vai trò trung tâm trong việc thiết lập môi trường làm việc công bằng, hỗ trợ và khích lệ sự phát triển tại đơn vị. Việc quan tâm, chia sẻ, động viên kịp thời; phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực; ghi nhận và đánh giá công bằng kết quả công tác của CAX.

+ Đẩy mạnh sinh hoạt chuyên đề, sinh hoạt chính trị tư tưởng định kỳ, nhằm tăng cường nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của cán bộ chiến sĩ. Có những biện pháp cụ thể nhằm tháo gỡ những khó khăn của cán bộ chiến sĩ để nâng cao tinh thần trách nhiệm và cam kết gắn bó với CAX.

+ Thường xuyên tổ chức giao lưu, sinh hoạt tập thể ngoài giờ, các hoạt động văn hóa, thể thao tăng cường sự gắn kết nội bộ, giao lưu với các đơn vị, tổ chức trong và ngoài lực lượng.

- Đối với bản thân công an xã

+ Chủ động nâng cao ý thức tự phát triển và định hướng nghề nghiệp. CAX cần nhận thức rõ KNTUNN là một năng lực có thể hình thành và phát triển thông qua quá trình học tập, rèn luyện và trải nghiệm nghề nghiệp. Cần chủ động xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân, xác định mục tiêu công tác lâu dài tại địa bàn cơ sở, qua đó nâng cao khả năng định hướng và quan tâm đến sự phát triển nghề nghiệp tại đơn vị.

+ Tăng cường học tập, rèn luyện và mở rộng mạng lưới hỗ trợ. CAX cần tích cực học hỏi, cập nhật kiến thức chính trị, pháp luật, nghiệp vụ; chủ động tìm kiếm sự hỗ trợ từ đồng đội, chỉ huy và người dân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Việc mở

rộng và duy trì mạng lưới hỗ trợ xã hội sẽ giúp CAX tăng khả năng kiểm soát tình huống, tự tin hơn trong công tác và nâng cao KNTU'NN một cách bền vững.

+ Đoàn kết, gắn bó với đồng chí đồng đội, gắn lợi ích của bản thân với lợi ích của tập thể. Quan tâm, chia sẻ, động viên với những đồng đội gặp hoàn cảnh khó khăn nhằm xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực trong đơn vị.

HẠN CHẾ CỦA LUẬN ÁN VÀ TRIỂN VỌNG NGHIÊN CỨU

1. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, tuy nhiên vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định như sau:

- Về phạm vi mẫu nghiên cứu: Đối tượng khảo sát chỉ giới hạn trong 350 CAX mới được điều động về địa bàn cơ sở và đang tham gia học tập tại Học viện Cảnh sát nhân dân giúp chúng tôi thuận tiện trong việc nghiên cứu. Tuy nhiên nhóm khách thể này chưa phản ánh đầy đủ sự đa dạng vùng miền, địa bàn và điều kiện công tác của toàn lực lượng CAX trên cả nước.

- Về phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu chủ yếu sử dụng phương pháp điều tra định lượng và phỏng vấn sâu, chưa kết hợp được với các phương pháp quan sát hành vi, nghiên cứu tình huống hay nghiên cứu theo lát cắt dọc để đánh giá sự thay đổi mức độ KNTUNN trong quá trình công tác của CAX.

- Về yếu tố ảnh hưởng: Một số yếu tố như văn hóa tổ chức, áp lực xã hội, chính sách tại địa phương chưa được nhìn nhận và đưa vào phân tích sự ảnh hưởng đối với KNTUNN của CAX. Trong khi đây có thể là các biến số quan trọng ảnh hưởng đến KNTUNN, đặc biệt đối với khách thể có tính đặc thù và chịu sự ảnh hưởng lớn từ những chính sách của địa phương như CAX.

- Về vai trò của KNTUNN: Mặc dù nghiên cứu đã chỉ ra tác động của KNTUNN đối với một số khía cạnh như: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết với tổ chức, sự gắn bó với công việc, cảm nhận hạnh phúc. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa đánh giá tác động trung gian điều tiết giữa các yếu tố.

2. Triển vọng nghiên cứu

Dựa trên những hạn chế nêu trên, một số hướng nghiên cứu tiếp theo có thể được đề xuất như sau:

- Mở rộng phạm vi nghiên cứu: Tiến hành khảo sát với mẫu lớn hơn và phân bố đều ở các khu vực miền Bắc, Trung, Nam và các địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khác biệt để tăng tính đại diện và khái quát hóa kết quả.

- Nghiên cứu theo lát cắt dọc: Theo dõi một nhóm CAX trong thời gian dài nhằm đánh giá sự thay đổi của KNTUNN theo các giai đoạn công tác và trong các tình huống nghề nghiệp thực tiễn.

- Phân tích yếu tố tổ chức và chính sách: Có thể nghiên cứu về ảnh hưởng của các yếu tố như văn hóa tổ chức, phong cách lãnh đạo, chính sách điều động, luân chuyển cán bộ đến KNTUNN của CAX.

Những hướng đi này hứa hẹn sẽ cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm, làm sâu sắc cơ sở lý luận và nâng cao KNTUNN của lực lượng Công an nhân dân nói chung và CAX nói riêng.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Bui Quang Long (2025), “The influence of personality traits on the career adaptability of commune police at the grassroots level” *ISRG Journal of Arts Humanities & Social Sciences (ISRGJAHSS)*, Vol 3 (2), pp. 01-09.

2. Bui Quang Long (2025), “Current status of career adaptability among commune police officers at grassroots level by gender, educational level, length of service, and working area”, *International Journal of Social Science and Humanities*, Vol 7 (4), pp. 37-42.

3. Bui Quang Long (2025), “The influence of organizational commitment and work engagement on career adaptability of commune police officers”, *The Organizing Committee of the Conference “Psychology and Human Development in the Changing World”*, 11/2025, pp. 655-663.

4. Bùi Quang Long (2025), “Ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến cảm nhận hạnh phúc của công an xã”, *Tạp chí Tâm lý học Việt Nam* (7), tr. 49-61.

5. Bùi Quang Long (2025), “Ảnh hưởng của một số yếu tố đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã”, *Tạp chí Tâm lý học Việt Nam* (8), tr. 36-51.

6. Bùi Quang Long (2025), “Ảnh hưởng của sự hỗ trợ xã hội đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (8), tr. 01-09.

7. Bui Quang Long (2026), “The impact of career adaptability on task performance among commune police officers”, *International BRITISH Congress on Interdisciplinary Scientific Research & Practices-V*, 02/2026, pp. 333-342.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Chính Phủ (2019), *Nghị Định 22/2019/NĐ-CP, Quy định về tố cáo và giải quyết tố cáo trong Công an nhân dân.*
2. Chính Phủ (2021), *Nghị Định 42/2021/NĐ-CP, quy định việc xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy.*
3. Chính phủ (2025), *Nghị Định 02/2025/NĐ-CP ngày 18/2/2025, quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công an.*
4. Bộ Công an (2020), *Bách Khoa thư Công An nhân dân Việt Nam*, Bộ Công An.
5. Bộ Công an (2022), *Hội nghị sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy năm 2022.*
6. Bộ Công an (2023), *Hội nghị sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy năm 2023.*
7. Bộ Công an (2024), *Hội nghị sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy năm 2024.*
8. Bộ Công an (2025), *Hội nghị sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy năm 2025.*
9. Nguyễn Thị Kim Chi & Phạm Thị Kim Ngọc (2018), “Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của cán bộ quản lý trong doanh nghiệp viễn thông Việt Nam”, *Tạp Chí Công Thương* (13)10/2018, tr. 125-131.
10. Vũ Dũng (2008), *Từ điển tâm lý học*, NXB Bách khoa, Hà Nội.
11. Trương Thị Khánh Hà (2015), “Cảm nhận hạnh phúc chủ quan của người trưởng thành”, *Tạp chí Tâm lý học* (11), tr. 34-48.
12. Trương Thị Khánh Hà (2017), “Sử dụng thang đo Tính cách năm nhân tố rút gọn (BFI-S) trên nhóm khách thể người Việt Nam”, *Tạp chí Tâm lý học* (10), tr. 69 – 79.
13. Trương Thị Khánh Hà, Trịnh Thị Linh, Trần Hà Thu, Trương Quang Lâm (2020), *Cảm nhận hạnh phúc và những yếu tố ảnh hưởng*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

14. Phạm Song Hà (2024), “Một số phẩm chất tâm lý cần thiết của lực lượng Công an xã đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay”, *Tạp chí Cảnh sát nhân dân* (7) kì 2 (222B)/2024.
15. Nguyễn Thị Như Hồng (2016), “Biểu hiện của khả năng thích ứng nghề nghiệp ở sinh viên sư phạm trường đại học quy Nhơn trong thực tập sư phạm”, *Tạp chí khoa học ĐHSPTP HCM* (10), tr. 33-43.
16. Trần Thu Hương (2016), “Thích ứng với hoạt động dạy học của giảng viên trẻ tại các học viện, trường đại học Công an nhân dân”, *Tạp Chí Tâm Lý Học*(6), tr. 45-52.
17. Nguyễn Hữu Khiển (2019), *Quản lý hành chính nhà nước*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
18. Chu Thế Long (2006), *Quản lý giáo dục đối tượng theo pháp luật quy định ở địa bàn cơ sở của lực lượng Cảnh sát nhân dân*, Luận án tiến sĩ, Học viện Cảnh sát nhân dân.
19. Nguyễn Thị Nhung (2021), “Một số khó khăn tâm lý - xã hội trong hoạt động của lực lượng Công an xã chính quy tại địa bàn cơ sở”, *Tạp Chí Giáo Dục và Xã Hội* (3), tr 65-78.
20. Nguyễn Thị Thanh Nga (2015), “Những yếu tố ảnh hưởng đến sự thích ứng với hoạt động giảng dạy của giáo viên tiểu học mới vào nghề”, *Tạp Chí Tâm Lý Học Xã Hội* (7), tr 25-34.
21. Lưu Thị Bình Ngọc, Trần Thị Mỹ Duyên, Hà Thùy Trang, Lại Xuân Thủy (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* (2), tr. 47-56.
22. Trần Đại Quang (2015), “Tăng cường bảo đảm an ninh, trật tự từ cơ sở trong tình hình mới”, *Tạp chí Công an nhân dân* (5), tr. 14–18.
23. Trần Tiến Quang, Lê Hồng Việt, Lê Thị Tường Vân, Trương Thúy Hằng (2020), *Khả năng thích ứng nghề nghiệp của lao động nữ trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, NXB Dân trí.

24. Nguyễn Đức Quỳnh (2019), “Thích ứng với việc giải quyết các tình huống khẩn cấp của cảnh sát phòng cháy chữa cháy và cứu nạn cứu hộ biểu hiện qua sức khỏe tinh thần”, *Tạp chí Tâm lý học xã hội* (10), tr. 108-115.
25. Nguyễn Thị Anh Thư, Bùi Minh Đức, Nguyễn Thị Cẩm Tú, Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Thị Loan (2023), “Khả năng thích ứng nghề nghiệp của thanh niên theo giới tính, độ tuổi và kết quả học tập”, *Tạp Chí Tâm Lý Học* (9), tr. 52-63.
26. Vũ Xuân Trường (2003), *Một số lý luận và thực tiễn về hoạt động phòng ngừa tội phạm của lực lượng Cảnh sát nhân dân ở cơ sở*, Luận án tiến sĩ, Học Viện Cảnh Sát Nhân Dân.
27. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 2*, NXB Hồng Đức, Hà Nội
28. Nguyễn Ngọc Tuấn (2022), *Vận động quần chúng bảo vệ an ninh trật tự theo chức năng của lực lượng Công an xã chính quy trên địa bàn tỉnh Hải Dương*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học Viện Cảnh Sát Nhân Dân.
29. Trần Văn Tư (2022), *Giải quyết vụ, việc về an ninh trật tự theo chức năng của Công an xã chính quy trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học Viện Cảnh Sát Nhân Dân.
30. Nguyễn Văn Viên (2016), *Thích ứng với hoạt động giữ gìn trật tự giao thông của thanh niên xung phong thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
31. Nguyễn Khắc Viện (1995), *Từ điển Tâm lý*, NXB Thế giới.
32. Nguyễn Như Ý (2010), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Tiếng Anh

33. American Psychological Association (2015), *APA Dictionary of Psychology*, Second Edition.
34. Bakker, A., & Demerouti, E (2007), “The Job Demands-Resources model: state of the art”, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 22 (3), pp. 309-328.

35. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008), "Towards a model of work engagement", *Career Development International* Vol. 13 (3), pp. 209-223.
36. Bennell, C., Jenkins, B., Semple, T., Brown, A. S., & Jenkins, M. (2022), "Knowledge, skills, and abilities for managing potentially volatile police–public interactions", *Frontiers in Psychology* Vol. 13 (7), pp. 1-16.
37. Berger, P.L. and Luckmann, T. (1966), *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, Doubleday & Company, New York.
38. Brown, Steven. D., & Lent, Robert. W. (2013), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (2nd ed.)*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc; Hoboken.
39. Chan, D. (2014), *Individual Adaptability to Changes at Work*, Routledge.
40. Chan, K. Y., Uy, M. A., Ho, M. ho R., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2015), "Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes", *Journal of Vocational Behavior* (87), pp. 22–31.
41. Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020), "Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science", *International Journal of Environmental Research and Public Health* Vol. 17 (16), pp. 1–21.
42. Chen, Q., Li, J., Shen, R., Wang, R., Xu, J., & Zhou, J. (2024), "Career adaptability and work engagement: the roles of person–organization fit and job insecurity", *BMC Psychology* Vol. 12 (562), pp. 1-13.
43. Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015), "Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability", *Journal of Vocational Behavior*(89), pp. 83–91.
44. Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). "The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 74 (2), pp. 219–229.

45. Denys, A., Ivan, O., & Oleksii, D. (2017), “Psychological adaptation of ukrainian national police officers for law enforcement activities”, *Science and Education*(11), pp. 35-45.
46. Diana Lea, Jennifer Bradbery (2020), *Oxford Advanced Learner’s Dictionary 10th* , Oxford University Press.
47. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985), “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment* Vol. 49 (1), pp. 71-75.
48. Edwards, J. R. (1991), “Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique”. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology, 1991*, Vol. 6, pp. 283–357). John Wiley & Sons.
49. Einarsdóttir, S., Vilhjálmsson, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015), “A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations”, *Journal of Vocational Behavior*(89), pp. 172–181.
50. Field, A. (2009), *Discovering Statistic Using SPSS.3rd Edition*, Sage Publications Ltd., London.
51. Gasic, D., Pagon, M., Mesko, G., & Dobovsek, B. (2004), “Organisational Commitment in the Slovenian Police Force”, *Published by the Faculty of Criminal Justice*, University of Maribor, Slovenia, pp. 1-13.
52. Gong, Z., Yang, J., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., & Yin, K. (2020), “Repairing Police Psychological Safety: The Role of Career Adaptability, Feedback Environment, and Goal-Self Concordance Based on the Conservation of Resources Theory”, *SAGE Open* Vol. 10 (2).
53. Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020), “Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework”. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 119 (1). pp. 1-46.

54. 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* Vol. 42 (2), pp. 149-164.
55. Hirschi, A. (2009), "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction". *Journal of Vocational Behavior* Vol. 74 (2), pp. 145–155.
56. Hirschi, A. (2010) "Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability", *Journal of Career Development* Vol. 36 (3), pp. 228–245.
57. Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015), "Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 87, pp. 1-10.
58. Hobfoll, S. E. (1989), "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress", *American Psychologist*. Vol. 44 (3), pp. 513–524.
59. Hobfoll, S. E. (2002), "Social and psychological resources and adaptation", *Review of General Psychology* Vol. 6 (4), pp. 307–324.
60. Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019), "Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study", *Social Behavior and Personality: An international journal* Vol. 47 (5).
61. Hoyle, R. H., & Sherrill, M. R. (2006), "Future orientation in the self-system: Possible selves, self-regulation, and behavior", *Journal of Personality* Vol. 74 (6), pp. 1673–1696.
62. Huaruo Chen (2020), "Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science", *International Journal of Environmental Research and Public Health* Vol. 17 (16), pp. 1-46.
63. Johnston. (2013), "Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities happiness and work stress", *Journal of Vocational Behavior*(83), pp. 295-304.

64. Johnston, C. S. (2016), "Career Adaptability Review A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook". In *Journal of Career Assessment* Vol. 26 (1), pp. 3-30.
65. Johnston, C. S., Broonen, J. P., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A., Pouyaud, J., Zecca, G., Houssemand, C., & Rossier, J. O. (2013), "Validation of an adapted French form of the Career Adapt-Abilities Scale in four Francophone countries", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 83 (1), pp. 1–10.
66. Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. O. (2013a), "Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 83 (3), pp. 295–304.
67. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2013), "Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators", *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* Vol. 45 (3), pp. 61–81.
68. Kracke, B. (2002), "The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration", *Journal of Adolescence* Vol. 25 (1), pp. 19–30.
69. Kusyadi, Y. (2020), "Career Adaptability In Various Theories: Review Through Multicultural Perspectives", *Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling* Vol. 4 (1).
70. Lang, Frieder R.; John, Dennis; Lüdtke, Oliver; Schupp, Jürgen; Wagner, Gert G. (2011), "Short Assessment of the Big Five: Robust Across Survey Methods Except Telephone Interviewing, Behavior Research Methods", *Springer*, New York Vol. 43(2), pp. 548-567,
71. Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018), "Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note", *Journal of Police and Criminal Psychology* Vol. 33 (2), pp. 85–99.

72. Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K.-Y. (2001), “The Three-Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea”. In *Applied Psychology: An International Review* Vol. 50 (4).
73. Lee PC, Xu ST, Yang W (2021), “Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic”, *International Journal of Environmental Research and Public Health* Vol. 18 (21).
74. Li, T., Chen, X., & Guo, Z. (2023), “How does role accumulation enhance career adaptability? A dual mediation analysis”, *Curr Psychol* Vol. 42 (12), pp. 10426-10436.
75. Lien, N. T., Hang, N. V. T., & Hang, N. T. (2025), “Vietnamese teachers’ career adaptability in implementing the 2018 competency-oriented curriculum: a case within a Confucian heritage culture”, *Cogent Education*, Vol12(1), pp. 1-11.
76. Luu, T. B. N., & Lai, X. T. (2023), “Factors Affecting Career Adaptability of Business Administration Students in Vietnam”, *Glocality*, Vol 6(1): 2, pp. 1–13
77. Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier. (2013), “The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 83 (3), pp. 437–449.
78. Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017), “Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation”, *Journal of Career Assessment* Vol. 25 (2), pp. 312–325.
79. Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2012), “Adaptability: Conceptual and empirical perspectives on responses to change, novelty and uncertainty”. *Australian Journal of Guidance and Counselling* Vol. 22 (1), pp. 58–81.
80. Martin, A. J., Nejad, H. G., Colmar, S., Arief, G., & Liem, D. (2013), “Adaptability: How Students’ Responses to Uncertainty and Novelty Predict Their Academic and Non-Academic Outcomes”, *Journal of Educational Psychology* Vol. 105 (3), pp. 728–746.

81. Matsumoto., D. (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*.
82. McMahan, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012), “Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 80 (3), pp. 762–768.
83. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991), “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*(1), pp. 61–89.
84. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994), “Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance”, *Journal of Applied Psychology* Vol. 79 (4), pp. 475–480.
85. Muhammad Sarki, Z., & Danjuma Hussein, M. (2019), “Factors Influencing the Choice of Police as Prospective Career among Students of Criminology and Security Studies in Nigeria”. *Journal of Administrative Science* Vol. 16 (1), pp. 51-60.
86. Nguyen, P.V., Trieu, H.D., Ton, U.N., Dinh, C.Q., & Tran, H. (2021), “Impacts of Career Adaptability, Life Meaning, Career Satisfaction, and Work Volition on Level of Life Satisfaction and Job Performance”, *Humanities and social sciences, Vol* 9(1), pp. 96-110.
87. Oleszkiewicz, S., Weiher, L., & Mac Giolla, E. (2022), “The adaptable law enforcement officer: Exploring adaptability in a covert police context”, *Legal and Criminological Psychology* Vol. 27 (2), pp. 265–282.
88. Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017), “Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation”. *Journal of Vocational Behavior* (98), pp. 70–84.
89. Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021), “Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers’ Work Engagement”, *Frontiers in Psychology* (12).
90. Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006a), “Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of

- Individual Differences in Adaptability”. In *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research* Vol. 6, pp. 3–39.
91. Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012), “Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 80 (3), pp. 748–753.
 92. Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020), “Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a Study with the operational Police Stress questionnaire”. *Frontiers in Psychology* Vol. 11, (587), pp. 1-23.
 93. Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001), “Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology* Vol. 86 (5), pp. 825–836.
 94. Rindanah, R. (2018), “Profile of Culture-Based Career Adaptability of Students”, *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling* Vol 2 (2).
 95. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017), “Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 102, pp. 151–173.
 96. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017), “Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 98, pp. 17–34.
 97. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
 98. Sarki, Z. M., Ayu, G., & Saat, M. (2020), “Adaptability Traits and Perception of Forensic Science among Investigating Police Officers (IPOs) in Nigeria”, *Salus Journal* Vol. 8(1, 2020).

99. Savickas, Mark L. (1997), "Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory", *Career Development Quarterly* Vol. 45(3), pp. 247–259.
100. Savickas, Mark L. (2013), *Career Construction Theory and Practice*, In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, Second Edition, pp. 147–183.
101. Savickas, Mark L., & Porfeli, E. J. (2012), "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 80(3), pp. 661–673.
102. Savickas, M.L. (2002), *Career choice and development, Savickas 149-205*. In *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*, In D.Brown (Ed) *Career Choice and Development* (4th ed.).
103. Savickas, M.L. (2005), *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 42–70).
104. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009), "Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century", *Journal of Vocational Behavior* Vol. 75(3), pp. 239–250.
105. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006), "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66 (4), pp. 701–716.
106. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019), "An Ultra-short Measure for Work Engagement: The UWES-3 validation across five countries". *European Journal of Psychological Assessment* Vol. 35(4), pp. 577–591.
107. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001), "A Social Capital Theory of Career Success". *The Academy of Management Journal* Vol. 44(2), pp. 219–237.

108. Stead, G.B., Kim, J. & Liao, K.YH (2025), "Social support and career adaptability: a meta-analysis". *Int J Educ Vocat Guidance* (2025).
109. Steven, D. B., & Robert, W. L. (2013), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, Second Edition*.
110. Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018), "Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review". *3rd Asean Conference on Psychology, Counseling and Humanities (AC-PCH 2017)*.
111. Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981), "Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution", *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 9(2), pp. 194–201.
112. Super, D. E. (1990), "A life-span, life-space approach to career development", In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* 2nd ed., pp. 197–261.
113. Sutrisno, A. B., Suhariadi, F., Wijoyo, S., Aldhi, I. F., Teofilus, & Hardaningtyas, D. (2025), "Psychology capital and organizational commitment of novice police: the mediation effect of career adaptability", *International Journal of Evaluation and Research in Education* Vol. 13(4), pp. 2659–2669.
114. Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012), "Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80(3), pp. 680–685.
115. Tian, Y., & Fan, X. (2014), "Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 85(3), pp. 251–257.
116. Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014), "Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84(1), pp. 39–48.

117. Tran Anh T., Vu T., & Pham Bich N, (2024), “Career Adaptability of Students at Vietnam National University, Ho Chi Minh City”, *VNUHCM Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol 8(2), pp.2464-2476.
118. van Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012), “Career adaptabilities scale - Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80(3), pp. 716–724.
119. Violanti, J. M. (2017), “Police stressors and health: A state-of-the-art review”, *Policing: An International Journal* Vol. 40(4), pp. 642–656.
120. Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999), “The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 54, pp. 314-334 (1999).
121. Vygotsky, L. S. (1978), “Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes”, *Harvard University Press*.
122. Wang, Z., & Fu, Y. (2015), “Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model”, *Social Behavior and Personality An International Journal* Vol. 43(4).
123. Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020), “Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Validation Across Three Different Samples in the Chinese Context”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 28(2), pp. 219–240.
124. Zacher, H. (2014), “Individual difference predictors of change in career adaptability over time”, *Journal of Vocational Behavior* Vol 84(2), pp. 188–198.
125. Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015), “Career adaptability and career entrenchment”, *Journal of Vocational Behavior* (88), pp. 164–173.
126. Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S., & Berkoff, K. A. (1990), “Psychometric Characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support”, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 55(3–4), pp. 610–617.

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1: PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

MÃ SỐ:.....

Chào các đồng chí, chúng tôi đến từ Khoa Lý luận chính trị và Khoa học xã hội nhân văn, Học viện Cảnh sát nhân dân đang nghiên cứu đề tài: ***Khả năng thích ứng nghề nghiệp của Công an xã tại địa bàn cơ sở***. Chúng tôi mong các đồng chí hãy giúp đỡ bằng cách trả lời các câu hỏi dưới đây.

Bảng hỏi này hoàn toàn khuyết danh và những thông tin các đồng chí cung cấp chỉ được sử dụng với mục đích duy nhất là phục vụ nghiên cứu khoa học.

Vì vậy, chúng tôi rất mong các đồng chí chia sẻ và tạo điều kiện để chúng tôi có thể nhận được những câu trả lời chân thực và khách quan nhất.

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của các đồng chí!

* **Hướng dẫn trả lời:** Các đồng chí hãy đọc câu hỏi và câu trả lời. Sau đó khoanh tròn vào phương án trả lời phù hợp nhất hoặc giống với quan điểm của đồng chí nhất.

Câu 1: Mỗi người có những điểm mạnh riêng để xây dựng sự nghiệp của mình. Không ai có thể làm tốt mọi thứ mà mỗi người chỉ có một số điểm mạnh nhất định. Hãy đánh giá các mệnh đề dưới đây về mức độ mạnh mẽ mà đồng chí đã phát triển đối với từng khả năng dưới đây.

*1 – Yếu nhất; 2 - Không mạnh; 3 – Khá mạnh;
4 – Mạnh; 5 – Rất mạnh; 6 - Mạnh nhất*

STT	Nội dung	Mức độ					
1	Đồng chí suy nghĩ về mục tiêu và định hướng của bản thân khi được điều động về công tác tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
2	Đồng chí định hướng sẽ công tác lâu dài và phát triển sự nghiệp của mình tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
3	Đồng chí đã có kế hoạch và chuẩn bị cho sự phát triển nghề nghiệp của mình tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
4	Khi lựa chọn gắn bó với các nhiệm vụ tại Công an xã, đồng chí sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao hiệu quả công tác của bản thân.	1	2	3	4	5	6
5	Khi được cấp trên giao nhiệm vụ, đồng chí sẽ lập kế hoạch rõ ràng để có thể hoàn thành tốt nhất các nhiệm vụ đó.	1	2	3	4	5	6
6	Đồng chí quan tâm đến nhiệm vụ của mình tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
7	Đồng chí luôn giữ tinh thần lạc quan khi được điều động về công tác tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
8	Trước những nhiệm vụ đột xuất không nằm trong kế hoạch công tác, đồng chí buộc phải tự đưa ra quyết định của riêng mình.	1	2	3	4	5	6

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
9	Đồng chí sẵn sàng nhận trách nhiệm với cấp trên về những quyết định của mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.	1	2	3	4	5	6
10	Đồng chí tin rằng việc thực hiện nhiệm vụ cụ thể tại CAX sẽ góp phần bảo đảm ANTT tại địa bàn cơ sở.	1	2	3	4	5	6
11	Đồng chí chủ động thực hiện những nhiệm vụ cụ thể theo kế hoạch đã được phân công.	1	2	3	4	5	6
12	Khi thực hiện nhiệm vụ, đồng chí luôn chấp hành nghiêm túc các quy định của Pháp luật, Điều lệnh CAND, quy tắc và quy trình công tác.	1	2	3	4	5	6
13	Khi được điều động về Công an xã, đồng chí chủ động tìm hiểu, khám phá những nét đặc trưng tại địa bàn.	1	2	3	4	5	6
14	Đồng chí tìm hiểu những cơ hội để được thăng tiến tại Công an xã hoặc Công an cấp cao hơn.	1	2	3	4	5	6
15	Đồng chí nghiên cứu những phương án khác nhau trước khi quyết định thực hiện nhiệm vụ.	1	2	3	4	5	6
16	Đồng chí chủ động tìm hiểu những phương pháp, cách thức khác nhau để có thể thực hiện tốt nhất các nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5	6
17	Đối với những nhiệm vụ khó khăn, đồng chí chủ động tìm hiểu cặn kẽ trước khi thực hiện.	1	2	3	4	5	6
18	Đồng chí tìm hiểu thông tin về những cơ hội để phát triển tại các đơn vị khác.	1	2	3	4	5	6
19	Đồng chí tự tin sẽ thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
20	Đồng chí luôn thận trọng để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5	6
21	Đồng chí sẵn sàng tham gia học tập những kỹ năng mới phù hợp với các nhiệm vụ tôi đảm nhận tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
22	Khi được giao nhiệm vụ, đồng chí luôn nỗ lực thực hiện bằng hết khả năng của mình.	1	2	3	4	5	6
23	Đồng chí sẵn sàng vượt qua khó khăn trở ngại để hoàn thành các nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5	6
24	Đồng chí tự tin giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
25	Đồng chí thấy mình và mọi người trong đơn vị đều bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ.	1	2	3	4	5	6
26	Đồng chí luôn thân thiện, đoàn kết với đồng đội trong đơn vị.	1	2	3	4	5	6
27	Trong các nhiệm vụ cần sự tham gia của các lực lượng trong và/hoặc ngoài Ngành Công an, đồng chí luôn phối hợp một cách chặt chẽ để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ đó.	1	2	3	4	5	6
28	Trong mối quan hệ phối hợp với các lực lượng trong và/hoặc ngoài lực lượng Công an,	1	2	3	4	5	6

STT	Nội dung	Mức độ					
	đồng chí luôn thể hiện rõ vai trò, vị trí của mình trong mối quan hệ phối hợp đó.						
29	Trong giao tiếp với đồng đội, đồng chí luôn cố gắng để trở thành một người biết lắng nghe.	1	2	3	4	5	6
30	Đồng chí nỗ lực cống hiến vì lợi ích của tập thể.	1	2	3	4	5	6
31	Trong công tác phối hợp, đồng chí luôn tham gia đến khi nhiệm vụ được hoàn thành.	1	2	3	4	5	6
32	Đồng chí chia sẻ mọi chuyện với đồng đội của mình.	1	2	3	4	5	6
33	Đồng chí sẵn sàng che giấu cảm xúc của mình để giữ gìn bầu không khí đoàn kết trong đơn vị.	1	2	3	4	5	6

Câu 2. Đồng chí thấy những đặc điểm dưới đây giống mình ở mức độ nào? Xin hãy khoanh tròn vào phương án phù hợp với mình nhất.

1 - Hoàn toàn không giống tôi; 2 - Không giống tôi; 3 - Không giống tôi nhiều hơn; 4 - Giống tôi nhiều hơn; 5 - Giống tôi; 6 - Hoàn toàn giống tôi

STT	Tôi thấy mình là một người	Mức độ					
1	Lo nghĩ nhiều	1	2	3	4	5	6
2	Dễ lo âu, bồn chồn	1	2	3	4	5	6
3	Dễ mất bình tĩnh trong những tình huống căng thẳng	1	2	3	4	5	6
4	Hay nói	1	2	3	4	5	6
5	Thích gặp gỡ, trò chuyện với mọi người	1	2	3	4	5	6
6	Cởi mở, mạnh dạn	1	2	3	4	5	6
7	Khác biệt, hay nảy ra những ý tưởng mới	1	2	3	4	5	6
8	Coi trọng những trải nghiệm mang tính nghệ thuật và thẩm mỹ	1	2	3	4	5	6
9	Có trí tưởng tượng sinh động	1	2	3	4	5	6
10	Cư xử nhã nhặn với người khác	1	2	3	4	5	6
11	Có tính khoan dung, vị tha	1	2	3	4	5	6
12	Chu đáo và tốt bụng với hầu hết mọi người	1	2	3	4	5	6
13	Cẩn thận, kỹ lưỡng và chu toàn khi làm việc	1	2	3	4	5	6
14	Chăm chỉ	1	2	3	4	5	6
15	Làm việc một cách hiệu quả	1	2	3	4	5	6

Câu 3: Đồng chí hãy lựa chọn mức độ đồng ý của mình về sự quan trọng của yếu tố hỗ trợ xã hội đối với nghề nghiệp theo các mức độ dưới đây

(1 - Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Khá đồng ý; 4 - Đồng ý một phần; 5 - Đồng ý; 6 - Hoàn toàn đồng ý)

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
1	Gia đình thực sự là một điểm tựa vững chắc để tôi yên tâm thực hiện công tác bảo đảm ANTT tại địa bàn cơ sở.	1	2	3	4	5	6
2	Gia đình là nguồn động viên, cổ vũ mỗi khi tôi gặp vấn đề trong công việc.	1	2	3	4	5	6
3	Tôi có thể chia sẻ những khó khăn trong công việc ở Công an xã với gia đình của mình.	1	2	3	4	5	6
4	Gia đình giúp tôi định hướng và chuẩn bị cho sự phát triển trong công việc của tôi tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
5	Sự phát triển của tôi ngày hôm nay thực sự có sự giúp đỡ của bạn bè.	1	2	3	4	5	6
6	Khi gặp các tình huống khó khăn trong công tác bảo đảm ANTT tôi thường tìm đến bạn bè của mình để nghe lời khuyên.	1	2	3	4	5	6
7	Tôi thường chia sẻ những niềm vui và nỗi buồn với bạn bè khi thực hiện công tác bảo đảm ANTT tại địa bàn cơ sở.	1	2	3	4	5	6
8	Khi gặp vấn đề ở đơn vị, tôi có thể tâm sự với bạn của mình.	1	2	3	4	5	6
9	Các đồng đội luôn sát cánh bên tôi khi tôi cần đến.	1	2	3	4	5	6
10	Tôi luôn chia sẻ niềm vui và nỗi buồn với đồng đội của mình.	1	2	3	4	5	6
11	Đồng đội là những người thường xuyên động viên, cổ vũ tôi.	1	2	3	4	5	6
12	Tôi có (một) đồng đội luôn quan tâm đến cảm xúc của tôi.	1	2	3	4	5	6
13	Lãnh đạo và chỉ huy đơn vị luôn quan tâm tạo điều kiện cho tôi trong quá trình công tác.	1	2	3	4	5	6
14	Tôi chia sẻ với lãnh đạo và chỉ huy đơn vị những khó khăn trong cuộc sống và trong công tác của tôi.	1	2	3	4	5	6
15	Lãnh đạo và chỉ huy đơn vị đã định hướng phát triển cho tôi trong quá trình công tác tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
16	Lãnh đạo và chỉ huy đơn vị luôn khích lệ, động viên khi tôi gặp khó khăn.	1	2	3	4	5	6
17	Người dân trên địa bàn luôn thân thiện với tôi.	1	2	3	4	5	6
18	Người dân luôn cung cấp thông tin cho tôi về các vấn đề liên quan đến tình hình ANTT trên địa bàn.	1	2	3	4	5	6
19	Người dân luôn nhiệt tình hỗ trợ khi tôi thực hiện các nhiệm vụ tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
20	Người dân luôn giúp đỡ tôi khi tôi gặp khó khăn	1	2	3	4	5	6

Câu 4. Đồng chí đồng ý với các mệnh đề dưới đây ở mức độ nào hãy khoanh tròn vào mức độ phù hợp dưới đây

1 - Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Nhìn chung là không đồng ý; 4 - Nhìn chung là đồng ý; 5 - Đồng ý; 6 - Hoàn toàn đồng ý

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
1	Điều kiện cơ sở vật chất tại địa bàn đồng chí quản lý đảm bảo cho công tác và sinh hoạt.	1	2	3	4	5	6
2	Công cụ, phương tiện hỗ trợ (mũ, áo giáp, súng, dùi cui, xe máy, ô tô, các công cụ, phương tiện khác) được cung cấp đầy đủ cho cán bộ, chiến sĩ.	1	2	3	4	5	6
3	Địa bàn tôi quản lý là địa bàn rất phức tạp về tình hình ANTT	1	2	3	4	5	6

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
4	Chế độ đãi ngộ cho cán bộ, chiến sĩ Công an xã phù hợp với điều kiện làm việc và địa bàn công tác.						

Câu 5. Đồng chí đồng ý với những mệnh đề dưới đây giống với đồng chí ở mức nào?

1 - Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Nhìn chung là không đồng ý; 4 - Nhìn chung là đồng ý; 5 - Đồng ý; 6 - Hoàn toàn đồng ý.

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
Nhiệm vụ tham mưu cho cấp trên về bảo vệ ANQG và bảo đảm TTATXH							
1	Đồng chí hiểu rõ nội dung, yêu cầu và mục tiêu của nhiệm vụ tham mưu.	1	2	3	4	5	6
2	Đồng chí thực hiện đầy đủ và đúng hạn nhiệm vụ tham mưu theo kế hoạch công tác.	1	2	3	4	5	6
3	Đồng chí luôn sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ tham mưu khi có yêu cầu.	1	2	3	4	5	6
4	Đồng chí tuân thủ nghiêm túc các quy trình, quy định và Điều lệnh CAND khi thực hiện nhiệm vụ tham mưu.	1	2	3	4	5	6
Nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật về ANTT tại địa bàn							
5	Đồng chí hiểu rõ nội dung, yêu cầu và mục tiêu của nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật.	1	2	3	4	5	6
6	Đồng chí thực hiện đầy đủ và đúng hạn nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật theo kế hoạch công tác.	1	2	3	4	5	6
7	Đồng chí luôn sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật khi có yêu cầu.	1	2	3	4	5	6
8	Đồng chí tuân thủ nghiêm túc các quy trình, quy định và Điều lệnh CAND khi thực hiện nhiệm vụ đấu tranh phòng, chống tội phạm và vi phạm pháp luật	1	2	3	4	5	6
Nhiệm vụ quản lý nhà nước về bảo vệ ANTT trên địa bàn							
9	Đồng chí hiểu rõ nội dung, yêu cầu và mục tiêu của nhiệm vụ quản lý nhà nước về ANTT.	1	2	3	4	5	6
10	Đồng chí thực hiện đầy đủ và đúng hạn nhiệm vụ quản lý nhà nước về ANTT theo kế hoạch công tác.	1	2	3	4	5	6
11	Đồng chí luôn sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về ANTT khi có yêu cầu.	1	2	3	4	5	6
12	Đồng chí tuân thủ nghiêm túc các quy trình, quy định và Điều lệnh CAND khi thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về ANTT.	1	2	3	4	5	6
Nhiệm vụ xây dựng lực lượng Công an xã							
13	Đồng chí hiểu rõ nội dung, yêu cầu và mục tiêu của nhiệm vụ xây dựng lực lượng.	1	2	3	4	5	6

STT	Nội dung	Mức độ					
Nhiệm vụ tham mưu cho cấp trên về bảo vệ ANQG và bảo đảm TTATXH							
14	Đồng chí thực hiện đầy đủ và đúng hạn nhiệm vụ xây dựng lực lượng.	1	2	3	4	5	6
15	Đồng chí tuân thủ nghiêm túc các quy trình, quy định và Điều lệnh CAND khi thực hiện nhiệm vụ xây dựng lực lượng.	1	2	3	4	5	6
16	Đồng chí tuân thủ nghiêm túc các quy trình, quy định và Điều lệnh CAND khi thực hiện nhiệm vụ xây dựng lực lượng.	1	2	3	4	5	6

Câu 6. Đồng chí đồng ý với các mệnh đề dưới đây ở mức độ nào hãy khoanh tròn vào mức độ phù hợp dưới đây

1 - Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Nhìn chung là không đồng ý;
4 - Nhìn chung là đồng ý; 5 - Đồng ý; 6 - Hoàn toàn đồng ý

STT	Nội dung	Mức độ					
1	Đồng chí chấp nhận những khó khăn để được công tác tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
2	Đồng chí thực sự quan tâm đến sự phát triển của Công an xã.	1	2	3	4	5	6
3	Công tác tại Công an xã là lựa chọn tốt nhất đối với đồng chí.	1	2	3	4	5	6
4	Đồng chí cảm thấy mình gắn bó với các nhiệm vụ tại Công an xã	1	2	3	4	5	6
5	Đồng chí mong muốn được gắn bó lâu dài với Công an xã đến khi nghỉ hưu.	1	2	3	4	5	6
6	Đồng chí cảm thấy tự hào khi được công tác tại Công an xã	1	2	3	4	5	6

Câu 7. Đồng chí đồng ý với các mệnh đề dưới đây ở mức độ nào hãy khoanh tròn vào mức độ phù hợp dưới đây

1 - Không bao giờ; 2 - Hiếm khi; 3 - thỉnh thoảng; 4 - Thường xuyên;
5 - Rất thường xuyên; 6 - Luôn luôn

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
1	Đồng chí luôn cảm thấy hứng thú và tràn đầy năng lượng khi thực hiện các nhiệm vụ tại Công an xã	1	2	3	4	5	6
2	Đồng chí luôn nhiệt tình và tận tụy khi thực hiện nhiệm vụ tại Công an xã.	1	2	3	4	5	6
3	Trong công tác, đồng chí luôn tập trung hết mình để có thể hoàn thành nhiệm vụ tại Công an xã	1	2	3	4	5	6

Câu 8. Đồng chí cảm thấy thế nào trong tháng qua (Khoanh tròn vào phương án phù hợp với đồng chí)

(1 - Không lần nào; 2 - Mỗi tháng khoảng 1,2 lần; 3 - Khoảng mỗi tuần 1 lần;
4 - Mỗi tuần khoảng 2,3 lần; 5 - Gần như hàng ngày; 6 - Hàng ngày)

STT	Nội dung	Mức độ					
		1	2	3	4	5	6
1	Đồng chí cảm thấy hạnh phúc	1	2	3	4	5	6
2	Đồng chí cảm thấy yêu thích cuộc sống	1	2	3	4	5	6
3	Đồng chí cảm thấy hài lòng với cuộc sống	1	2	3	4	5	6
4	Đồng chí cảm thấy rằng mình đã đóng góp một điều gì đó quan trọng cho xã hội	1	2	3	4	5	6
5	Đồng chí cảm thấy rằng gắn bó với cộng đồng (một nhóm xã hội, hay làng quê, lối xóm)	1	2	3	4	5	6
6	Đồng chí cảm thấy rằng xã hội đang trở nên tốt hơn cho tất cả mọi người.	1	2	3	4	5	6
7	Đồng chí cảm thấy rằng con người về cơ bản là tốt.	1	2	3	4	5	6
8	Đồng chí thấy rằng cách vận hành của xã hội có ý nghĩa với mình.	1	2	3	4	5	6
9	Đồng chí cảm thấy thích phần lớn các phẩm chất nhân cách của mình.	1	2	3	4	5	6
10	Đồng chí cảm thấy có khả năng quản lý tốt các trách nhiệm trong cuộc sống hàng ngày.	1	2	3	4	5	6
11	Đồng chí cảm thấy rằng mình có những mối quan hệ tin tưởng và âm áp với những người khác	1	2	3	4	5	6
12	Đồng chí thấy rằng mình đã vượt qua thử thách để phát triển và trở thành người tốt hơn	1	2	3	4	5	6
13	Đồng chí cảm thấy tự tin để suy nghĩ hay thể hiện những ý tưởng và quan điểm riêng của mình.	1	2	3	4	5	6
14	Đồng chí cảm thấy cuộc sống của mình có định hướng và có ý nghĩa.	1	2	3	4	5	6

Câu 9. Xin đồng chí cho biết một số thông tin cá nhân

9.1. Giới tính:

1. Nam

2. Nữ

9.2. Trình độ học vấn

a. Trung học phổ thông

b. Trung cấp

c. Cao đẳng

d. Đại học

e. Sau đại học

9.3. Thời gian công tác

a. Dưới 5 năm

- b. Từ 5 đến 10 năm
- c. Từ 10 đến 15 năm
- d. Trên 15 năm

9.4. Địa bàn công tác

- a. Xã thuộc khu vực I (Bước đầu phát triển)
- b. Xã thuộc khu vực II (Còn khó khăn)
- c. Xã thuộc khu vực III (Đặc biệt khó khăn thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi).

9.5. Khoảng cách từ nhà đến đơn vị

- 1. Dưới 5 km
- 2. Từ 5 km đến 10km
- 3. Từ 10 km đến 15 km
- 4. Từ 15 km đến 30km
- 5. Trên 30 km

Một lần nữa xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của các đồng chí!

PHỤ LỤC 2: PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU (Dành cho CAX)

Thời gian: Ngày..... tháng năm....

Thời lượng phỏng vấn:phút

Câu 1. Đồng chí đánh giá như thế nào về khả năng thích ứng nghề nghiệp của mình từ khi được điều động về Công an xã? Đồng chí có thể cho biết cụ thể?

Câu 2: Theo đồng chí, những yếu tố nào ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp? Trong đó, theo đồng chí yếu tố nào có ảnh hưởng quan trọng nhất? Đồng chí có thể cho biết cụ thể?

Câu 3: Đồng chí đánh giá như thế nào về mức độ hoàn thành các nhiệm vụ của bản thân tại CAX? Đồng chí có thể cho biết nhiệm vụ đồng chí thấy thuận lợi nhất, khó khăn nhất, và đã thực hiện thành công nhất tại CAX?

Câu 4: Đồng chí đánh giá như thế nào về mức độ hạnh phúc/hài lòng của bản thân từ khi được điều động về CAX?

Câu 5: Đồng chí có những đề xuất như thế nào để nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX?

PHỤ LỤC 3: PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU (Dành cho chỉ huy Công an xã)

Thời gian: Ngày..... tháng năm....

Thời lượng phỏng vấn:phút

Câu 1. Đồng chí đánh giá như thế nào về thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của cán bộ chiến sĩ khi được điều động về Công an xã?

Câu 2: Theo đồng chí, các cán bộ CAX thường “ngại” thực hiện nhiệm vụ nào nhất? hứng thú với nhiệm vụ nào?

Câu 3. Theo đồng chí, có những yếu tố nào ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của cán bộ Công an xã? Trong đó yếu tố nào là quan trọng nhất?

Câu 4: Đồng chí đánh giá như thế nào về hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và sự hạnh phúc/hài lòng của cán bộ khi được điều động về CAX?

Câu 5. Theo đồng chí, cần phải có những biện pháp nào nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của cán bộ Công an xã

PHỤ LỤC 4: KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU SPSS

Độ tin cậy của thang đo

- Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp (Savickas)

+ *Quan tâm*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.906	6

+ *Kiểm soát*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.884	6

+ *Tìm hiểu khám phá*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.846	6

+ *Tự tin*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.915	6

+ *Hợp tác*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.891	9

+ Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp chung

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.969	33

- Thang đo đặc điểm tính cách

+ *Nhiều tâm*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.823	3

+ *Hướng ngoại*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.680	.693	3

+ *Sẵn sàng trải nghiệm*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.620	.616	3

+ *Dễ mến*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.779	3

+ *Tận tâm*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.811	3

+ Thang đo đặc điểm tính cách chung

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.719	.747	15

- Thang đo sự hỗ trợ xã hội

+ Gia đình

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.761	4

+ Bạn bè

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.847	4

+ Đồng đội

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.841	4

+ Lãnh đạo, chỉ huy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.907	4

+ Người dân

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.881	4

+ Thang đo sự hỗ trợ xã hội chung

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.899	20

- Thang đo điều kiện công tác

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.695	.693	4

- *Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ*

+ *Tham mưu*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.875	4

+ *Phòng chống tội phạm*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.884	4

+ *Quản lý nhà nước về ANTT*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.861	4

+ *Xây dựng lực lượng*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.916	4

+ *Thang đo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chung*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.936	16

- Thang đo sự cam kết với tổ chức

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.915	6

- Thang đo gắn kết với công việc

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.906	3

- Thang đo cảm nhận hạnh phúc

+ *Hạnh phúc cảm xúc*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.827	3

+ *Hạnh phúc xã hội*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.870	5

+ *Hạnh phúc tâm lý*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.923	6

+ *Thang đo cảm nhận hạnh phúc chung*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.935	14

1. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của Công an xã

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
quantam	4.3276	1.10998	350
kiemsoat	4.7719	.93635	350
timhieu	4.4927	.89011	350
tutin	4.8105	.90241	350
hoptac	4.6108	.78688	350
khanangthichungchung	4.6034	.81689	350

Correlations

		quantam	kiemsoat	timhieu	tutin	hoptac	khanangthichungchung
quantam	Pearson Correlation	1	.792**	.658**	.737**	.679**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	429.989	287.266	226.946	257.704	206.833	274.935
	Covariance	1.232	.823	.650	.738	.593	.788
	N	350	350	350	350	350	350
kiemsoat	Pearson Correlation	.792**	1	.742**	.827**	.753**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	287.266	305.985	215.787	243.759	193.502	244.188
	Covariance	.823	.877	.618	.698	.554	.700
	N	350	350	350	350	350	350
timhieu	Pearson Correlation	.658**	.742**	1	.814**	.745**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	226.946	215.787	276.513	228.080	182.031	221.883
	Covariance	.650	.618	.792	.654	.522	.636
	N	350	350	350	350	350	350
tutin	Pearson Correlation	.737**	.827**	.814**	1	.802**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	257.704	243.759	228.080	284.206	198.683	238.501
	Covariance	.738	.698	.654	.814	.569	.683
	N	350	350	350	350	350	350
hoptac	Pearson Correlation	.679**	.753**	.745**	.802**	1	.896**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	206.833	193.502	182.031	198.683	216.093	200.939
	Covariance	.593	.554	.522	.569	.619	.576
	N	350	350	350	350	350	350
khanangthichungchung	Pearson Correlation	.869**	.915**	.874**	.927**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	274.935	244.188	221.883	238.501	200.939	232.891
	Covariance	.788	.700	.636	.683	.576	.667
	N	350	350	350	350	350	350

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Group Statistics

	Giới tính	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
quantam	Nam	320	4.3688	1.09976	.06148
	Nữ	30	3.8889	1.14247	.20859
kiemsoat	Nam	320	4.8240	.89198	.04986
	Nữ	30	4.2167	1.20436	.21988
timhieu	Nam	320	4.5232	.87433	.04888
	Nữ	30	4.1667	1.00287	.18310
tutin	Nam	320	4.8526	.88766	.04962
	Nữ	30	4.3611	.95099	.17363
hoptac	Nam	320	4.6604	.75828	.04239
	Nữ	30	4.0815	.89981	.16428
khanangthichungchung	Nam	320	4.6471	.79037	.04418
	Nữ	30	4.1374	.95571	.17449

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
quantam	Trung cấp	261	4.3851	1.03217	.06389	4.2593	4.5109	1.00	6.00
	Cao đẳng, đại học	89	4.1592	1.30387	.13821	3.8845	4.4338	1.00	6.00
	Total	350	4.3276	1.10998	.05933	4.2109	4.4443	1.00	6.00
kiemsoat	Trung cấp	261	4.8787	.84059	.05203	4.7762	4.9811	1.50	6.00
	Cao đẳng, đại học	89	4.4588	1.12093	.11882	4.2227	4.6949	2.00	6.00
	Total	350	4.7719	.93635	.05005	4.6735	4.8703	1.50	6.00
timhieu	Trung cấp	261	4.5879	.78594	.04865	4.4921	4.6837	2.00	6.00

	Cao đẳng, đại học	89	4.2135	1.10067	.11667	3.9816	4.4453	1.00	6.00
	Total	350	4.4927	.89011	.04758	4.3991	4.5862	1.00	6.00
tutin	Trung cấp	261	4.8966	.79726	.04935	4.7994	4.9937	2.00	6.00
	Cao đẳng, đại học	89	4.5581	1.12482	.11923	4.3211	4.7950	1.33	6.00
	Total	350	4.8105	.90241	.04824	4.7156	4.9053	1.33	6.00
hoptac	Trung cấp	261	4.6748	.70041	.04335	4.5894	4.7601	2.00	6.00
	Cao đẳng, đại học	89	4.4232	.97900	.10377	4.2170	4.6294	2.00	6.00
	Total	350	4.6108	.78688	.04206	4.5281	4.6935	2.00	6.00
khanangthichungchung	Trung cấp	261	4.6837	.71467	.04424	4.5966	4.7708	1.73	6.00
	Cao đẳng, đại học	89	4.3681	1.03067	.10925	4.1509	4.5852	1.73	5.94
	Total	350	4.6034	.81689	.04366	4.5176	4.6893	1.73	6.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
quantam	Between Groups	3.386	1	3.386	2.762	.097
	Within Groups	426.602	348	1.226		
	Total	429.989	349			
kiemsoat	Between Groups	11.700	1	11.700	13.836	.000
	Within Groups	294.285	348	.846		
	Total	305.985	349			
timhieu	Between Groups	9.302	1	9.302	12.115	.001
	Within Groups	267.211	348	.768		
	Total	276.513	349			
tutin	Between Groups	7.605	1	7.605	9.568	.002
	Within Groups	276.601	348	.795		
	Total	284.206	349			
hoptac	Between Groups	4.199	1	4.199	6.896	.009
	Within Groups	211.893	348	.609		
	Total	216.093	349			
khanangthichungchung	Between Groups	6.612	1	6.612	10.169	.002
	Within Groups	226.278	348	.650		
	Total	232.891	349			

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper

quantam	Equal variances assumed	.313	.576	2.278	348	.023	.47986	.21068	.06549	.89423
	Equal variances not assumed			2.207	34.234	.034	.47986	.21746	.03805	.92168
kiemsoat	Equal variances assumed	10.991	.001	3.449	348	.001	.60729	.17606	.26102	.95357
	Equal variances not assumed			2.693	32.052	.011	.60729	.22547	.14806	1.06653
timhieu	Equal variances assumed	3.769	.053	2.108	348	.036	.35656	.16913	.02392	.68920
	Equal variances not assumed			1.882	33.265	.069	.35656	.18951	.02888	.74201
tutin	Equal variances assumed	1.156	.283	2.882	348	.004	.49149	.17053	.15609	.82689
	Equal variances not assumed			2.722	33.910	.010	.49149	.18058	.12448	.85851
hoptac	Equal variances assumed	5.406	.021	3.932	348	.000	.57894	.14723	.28937	.86850
	Equal variances not assumed			3.412	32.977	.002	.57894	.16966	.23375	.92412
khanangthichungchung	Equal variances assumed	6.972	.009	3.315	348	.001	.50976	.15379	.20728	.81224
	Equal variances not assumed			2.832	32.826	.008	.50976	.17999	.14348	.87603

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
quantam	Dưới 5 năm	19	4.3158	1.01667	.23324	3.8258	4.8058	1.67	6.00

	từ 5 đến 10 năm	98	4.2993	1.06382	.10746	4.0860	4.5126	1.83	6.00
	Từ 10 đến 15 năm	183	4.3215	1.15523	.08540	4.1530	4.4900	1.00	6.00
	Trên 15 năm	50	4.4100	1.09068	.15425	4.1000	4.7200	1.00	6.00
	Total	350	4.3276	1.10998	.05933	4.2109	4.4443	1.00	6.00
kiemsoat	Dưới 5 năm	19	4.8509	.78153	.17929	4.4742	5.2276	2.67	6.00
	từ 5 đến 10 năm	98	4.8044	.83454	.08430	4.6371	4.9717	2.50	6.00
	Từ 10 đến 15 năm	183	4.6885	1.02404	.07570	4.5392	4.8379	1.50	6.00
	Trên 15 năm	50	4.9833	.81875	.11579	4.7506	5.2160	1.67	6.00
	Total	350	4.7719	.93635	.05005	4.6735	4.8703	1.50	6.00
timhieu	Dưới 5 năm	19	4.6404	.76227	.17488	4.2729	5.0078	2.83	6.00
	từ 5 đến 10 năm	98	4.5204	.78804	.07960	4.3624	4.6784	2.67	6.00
	Từ 10 đến 15 năm	183	4.4313	.93436	.06907	4.2950	4.5676	2.00	6.00
	Trên 15 năm	50	4.6067	.95936	.13567	4.3340	4.8793	1.00	6.00
	Total	350	4.4927	.89011	.04758	4.3991	4.5862	1.00	6.00
tutin	Dưới 5 năm	19	4.9386	.76822	.17624	4.5683	5.3089	3.33	6.00
	từ 5 đến 10 năm	98	4.8197	.79361	.08017	4.6606	4.9788	2.33	6.00

	Từ 10 đến 15 năm	183	4.7441	.97351	.07196	4.6021	4.8861	2.00	6.00
	Trên 15 năm	50	4.9867	.87277	.12343	4.7386	5.2347	1.33	6.00
	Total	350	4.8105	.90241	.04824	4.7156	4.9053	1.33	6.00
hoptac	Dưới 5 năm	19	4.7251	.69721	.15995	4.3891	5.0612	2.89	6.00
	từ 5 đến 10 năm	98	4.6372	.75064	.07583	4.4867	4.7877	2.33	6.00
	Từ 10 đến 15 năm	183	4.5270	.83810	.06195	4.4048	4.6493	2.00	5.89
	Trên 15 năm	50	4.8222	.65485	.09261	4.6361	5.0083	2.56	5.89
	Total	350	4.6108	.78688	.04206	4.5281	4.6935	2.00	6.00
khanangthichungchung	Dưới 5 năm	19	4.6970	.64583	.14816	4.3857	5.0083	3.52	5.76
	từ 5 đến 10 năm	98	4.6181	.73963	.07471	4.4698	4.7664	2.64	6.00
	Từ 10 đến 15 năm	183	4.5411	.88717	.06558	4.4117	4.6705	1.73	5.94
	Trên 15 năm	50	4.7673	.73995	.10465	4.5570	4.9776	1.73	5.82
	Total	350	4.6034	.81689	.04366	4.5176	4.6893	1.73	6.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
quantam	Between Groups	.427	3	.142	.115	.951
	Within Groups	429.561	346	1.242		
	Total	429.989	349			
kiemsoat	Between Groups	3.729	3	1.243	1.423	.236
	Within Groups	302.255	346	.874		
	Total	305.985	349			
timhieu	Between Groups	1.828	3	.609	.768	.513
	Within Groups	274.685	346	.794		
	Total	276.513	349			

tutin	Between Groups	2.679	3	.893	1.098	.350
	Within Groups	281.527	346	.814		
	Total	284.206	349			
hoptac	Between Groups	3.836	3	1.279	2.084	.102
	Within Groups	212.256	346	.613		
	Total	216.093	349			
khanangthichungchung	Between Groups	2.241	3	.747	1.120	.341
	Within Groups	230.650	346	.667		
	Total	232.891	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
quantam	Xã khu vực 1	95	4.3842	.98723	.10129	4.1831	4.5853	1.67	6.00
	Xã khu vực 2	102	3.8529	1.18788	.11762	3.6196	4.0863	1.00	6.00
	Xã khu vực 3	153	4.6089	1.02746	.08307	4.4448	4.7730	1.00	6.00
	Total	350	4.3276	1.10998	.05933	4.2109	4.4443	1.00	6.00
kiemsoat	Xã khu vực 1	95	4.8737	.70406	.07223	4.7303	5.0171	1.67	6.00
	Xã khu vực 2	102	4.3905	1.15458	.11432	4.1637	4.6173	1.50	6.00
	Xã khu vực 3	153	4.9630	.82456	.06666	4.8313	5.0947	2.00	6.00
	Total	350	4.7719	.93635	.05005	4.6735	4.8703	1.50	6.00
timhieu	Xã khu vực 1	95	4.5256	.70730	.07257	4.3815	4.6697	2.50	6.00
	Xã khu vực 2	102	4.2794	1.02262	.10125	4.0786	4.4803	2.00	6.00
	Xã khu vực 3	153	4.6144	.87682	.07089	4.4743	4.7544	1.00	6.00
	Total	350	4.4927	.89011	.04758	4.3991	4.5862	1.00	6.00
tutin	Xã khu vực 1	95	4.8930	.74413	.07635	4.7414	5.0446	2.33	6.00
	Xã khu vực 2	102	4.4739	1.06338	.10529	4.2650	4.6827	2.00	6.00
	Xã khu vực 3	153	4.9837	.81577	.06595	4.8534	5.1140	1.33	6.00
	Total	350	4.8105	.90241	.04824	4.7156	4.9053	1.33	6.00
hoptac	Xã khu vực 1	95	4.6187	.63595	.06525	4.4892	4.7483	2.67	6.00
	Xã khu vực 2	102	4.3388	.91883	.09098	4.1583	4.5193	2.00	6.00
	Xã khu vực 3	153	4.7872	.72771	.05883	4.6710	4.9035	2.00	6.00
	Total	350	4.6108	.78688	.04206	4.5281	4.6935	2.00	6.00
khanangthichungchung	Xã khu vực 1	95	4.6554	.61440	.06304	4.5303	4.7806	2.42	5.67

Xã khu vực 2	102	4.2736	.97230	.09627	4.0826	4.4646	1.73	5.85
Xã khu vực 3	153	4.7910	.74862	.06052	4.6715	4.9106	1.73	6.00
Total	350	4.6034	.81689	.04366	4.5176	4.6893	1.73	6.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
quantam	Between Groups	35.395	2	17.697	15.563	.000
	Within Groups	394.594	347	1.137		
	Total	429.989	349			
kiemsoat	Between Groups	21.405	2	10.703	13.050	.000
	Within Groups	284.580	347	.820		
	Total	305.985	349			
timhieu	Between Groups	7.008	2	3.504	4.512	.012
	Within Groups	269.505	347	.777		
	Total	276.513	349			
tutin	Between Groups	16.793	2	8.397	10.896	.000
	Within Groups	267.413	347	.771		
	Total	284.206	349			
hoptac	Between Groups	12.315	2	6.158	10.486	.000
	Within Groups	203.777	347	.587		
	Total	216.093	349			
khanangthichungchung	Between Groups	16.737	2	8.369	13.435	.000
	Within Groups	216.153	347	.623		
	Total	232.891	349			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
quantam	Dưới 5km	36	4.5694	.66473	.11079	4.3445	4.7944	3.50	6.00
	Từ 5 đến 10km	50	4.1700	1.05489	.14918	3.8702	4.4698	1.83	6.00
	Từ 10 đến 15km	64	3.8724	1.37845	.17231	3.5281	4.2167	1.00	6.00
	Từ 15 đến 30km	64	4.6042	.97386	.12173	4.3609	4.8474	1.00	5.83
	Trên 30km	136	4.4056	1.08254	.09283	4.2221	4.5892	1.00	6.00
	Total	350	4.3276	1.10998	.05933	4.2109	4.4443	1.00	6.00
kiemsoat	Dưới 5km	36	5.1019	.48677	.08113	4.9372	5.2666	3.83	5.83

	Từ 5 đến 10km	50	4.6767	.84543	.11956	4.4364	4.9169	2.50	6.00
	Từ 10 đến 15km	64	4.3021	1.17697	.14712	4.0081	4.5961	1.50	5.83
	Từ 15 đến 30km	64	4.9583	.80233	.10029	4.7579	5.1588	1.67	6.00
	Trên 30km	136	4.8529	.91581	.07853	4.6976	5.0082	2.17	6.00
	Total	350	4.7719	.93635	.05005	4.6735	4.8703	1.50	6.00
timhieu	Dưới 5km	36	4.7593	.55982	.09330	4.5698	4.9487	3.33	5.67
	Từ 5 đến 10km	50	4.4167	.79984	.11311	4.1894	4.6440	2.00	6.00
	Từ 10 đến 15km	64	4.0807	1.03935	.12992	3.8211	4.3404	2.00	5.83
	Từ 15 đến 30km	64	4.6354	.72671	.09084	4.4539	4.8169	2.33	6.00
	Trên 30km	136	4.5767	.93055	.07979	4.4189	4.7345	1.00	6.00
	Total	350	4.4927	.89011	.04758	4.3991	4.5862	1.00	6.00
tutin	Dưới 5km	36	5.0278	.57528	.09588	4.8331	5.2224	3.17	6.00
	Từ 5 đến 10km	50	4.7533	.87108	.12319	4.5058	5.0009	2.00	6.00
	Từ 10 đến 15km	64	4.3802	1.18391	.14799	4.0845	4.6759	2.00	6.00
	Từ 15 đến 30km	64	4.9714	.64622	.08078	4.8099	5.1328	3.00	6.00
	Trên 30km	136	4.9007	.87920	.07539	4.7516	5.0498	1.33	6.00
	Total	350	4.8105	.90241	.04824	4.7156	4.9053	1.33	6.00
hoptac	Dưới 5km	36	4.6481	.63773	.10629	4.4324	4.8639	3.00	5.89
	Từ 5 đến 10km	50	4.5422	.77360	.10940	4.3224	4.7621	2.44	6.00
	Từ 10 đến 15km	64	4.3003	1.00570	.12571	4.0491	4.5516	2.00	5.78
	Từ 15 đến 30km	64	4.8090	.55695	.06962	4.6699	4.9482	3.67	6.00
	Trên 30km	136	4.6789	.76822	.06587	4.5486	4.8092	2.33	6.00
	Total	350	4.6108	.78688	.04206	4.5281	4.6935	2.00	6.00

khanangthichungchung	Dưới 5km	36	4.8056	.45338	.07556	4.6522	4.9590	3.42	5.55
	Từ 5 đến 10km	50	4.5145	.78175	.11056	4.2924	4.7367	2.45	5.94
	Từ 10 đến 15km	64	4.1974	1.06163	.13270	3.9323	4.4626	1.73	5.73
	Từ 15 đến 30km	64	4.7969	.61187	.07648	4.6440	4.9497	2.70	5.76
	Trên 30km	136	4.6826	.79581	.06824	4.5477	4.8176	1.73	6.00
	Total	350	4.6034	.81689	.04366	4.5176	4.6893	1.73	6.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
quantam	Between Groups	22.332	4	5.583	4.725	.001
	Within Groups	407.656	345	1.182		
	Total	429.989	349			
kiemsoat	Between Groups	21.617	4	5.404	6.557	.000
	Within Groups	284.368	345	.824		
	Total	305.985	349			
timhieu	Between Groups	15.973	4	3.993	5.288	.000
	Within Groups	260.541	345	.755		
	Total	276.513	349			
tutin	Between Groups	16.476	4	4.119	5.308	.000
	Within Groups	267.730	345	.776		
	Total	284.206	349			
hoptac	Between Groups	9.600	4	2.400	4.010	.003
	Within Groups	206.493	345	.599		
	Total	216.093	349			
khanangthichungchung	Between Groups	15.663	4	3.916	6.219	.000
	Within Groups	217.228	345	.630		
	Total	232.891	349			

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
khanangthichungchung	4.6034	.81689	350
tinhnhieutam	3.0810	1.23211	350
tinhhuongngoai	4.2200	.95531	350
tinhsansangtrainghiem	3.6410	1.04483	350
tinhdemen	4.8629	.75295	350
tinhtantam	4.8571	.73258	350

Correlations

	khanangthichungchung	tinhnhieutam	tinhhuongngoai	tinhsansangtrainghiem	tinhdemen	tinhtantam
khanangthichungchung	1					
tinhnhieutam		1				
tinhhuongngoai			1			
tinhsansangtrainghiem				1		
tinhdemen					1	
tinhtantam						1

Pearson Correlation	khanangthichung chung	1.000	-.215	.276	.109	.529	.545
	tinhnhieutam	-.215	1.000	-.053	.211	-.103	-.120
	tinhhuongngoai	.276	-.053	1.000	.335	.259	.251
	tinhsansangtrainghiem	.109	.211	.335	1.000	.140	.182
	tinhdemen	.529	-.103	.259	.140	1.000	.571
	tinhtantam	.545	-.120	.251	.182	.571	1.000
Sig. (1-tailed)	khanangthichung chung	.000	.000	.021	.000	.000	.000
	tinhnhieutam	.000	.161	.000	.000	.028	.012
	tinhhuongngoai	.000	.161	.000	.000	.000	.000
	tinhsansangtrainghiem	.021	.000	.000	.	.004	.000
	tinhdemen	.000	.028	.000	.004	.	.000
	tinhtantam	.000	.012	.000	.000	.000	.
N	khanangthichung chung	350	350	350	350	350	350
	tinhnhieutam	350	350	350	350	350	350
	tinhhuongngoai	350	350	350	350	350	350
	tinhsansangtrainghiem	350	350	350	350	350	350
	tinhdemen	350	350	350	350	350	350
	tinhtantam	350	350	350	350	350	350

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.631 ^a	.398	.389	.63851	.398	45.446	5	344	.000	1.866

a. Predictors: (Constant), tinhtantam, tinhnhieutam, tinhhuongngoai, tinhsansangtrainghiem, tinhdemen

b. Dependent Variable: khanangthichungchung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.641	5	18.528	45.446	.000 ^b
	Residual	140.249	344	.408		
	Total	232.891	349			

a. Dependent Variable: khanangthichungchung

b. Predictors: (Constant), tinhtantam, tinhnhieutam, tinhhuongngoai, tinhsansangtrainghiem, tinhdemen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.133	.294		3.855	.000
	tinhnhieutam	-.092	.029	-.139	-3.188	.002
	tinhhuongngoai	.093	.039	.109	2.367	.019
	tinhsansangtrainghiem	.000	.036	.000	-.006	.995
	tinhdemen	.322	.056	.297	5.764	.000
	tinhtantam	.369	.058	.331	6.389	.000

a. Dependent Variable: khanangthichungchung

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.499 ^a	.249	.240	.71198	1.885

a. Predictors: (Constant), Hotronguoidan, Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao

b. Dependent Variable: khanangthichungchung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.005	4	14.501	28.607	.000 ^b
	Residual	174.886	345	.507		
	Total	232.891	349			

a. Dependent Variable: khanangthichungchung

b. Predictors: (Constant), Hotronguoidan, Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.566	.242		10.606	.000
	Hotrogiadinh	.088	.043	.104	2.052	.041
	Hotrodongdoi	-.097	.049	-.130	-1.987	.048
	Hotrolanhdao	.233	.043	.360	5.406	.000
	Hotronguoidan	.236	.048	.261	4.905	.000

a. Dependent Variable: khanangthichungchung

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.243 ^a	.059	.057	.79344	
2	.304 ^b	.092	.087	.78043	
3	.444 ^c	.197	.190	.73532	
4	.499 ^d	.249	.240	.71198	1.885

a. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh

b. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi

c. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao

d. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao, Hotronguoidan

e. Dependent Variable: khanangthichungchung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.808	1	13.808	21.933	.000 ^b
	Residual	219.082	348	.630		
	Total	232.891	349			
2	Regression	21.542	2	10.771	17.684	.000 ^c
	Residual	211.348	347	.609		
	Total	232.891	349			
3	Regression	45.809	3	15.270	28.241	.000 ^d
	Residual	187.082	346	.541		
	Total	232.891	349			
4	Regression	58.005	4	14.501	28.607	.000 ^e
	Residual	174.886	345	.507		
	Total	232.891	349			

- a. Dependent Variable: khanangthichungchung
 b. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh
 c. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi
 d. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao
 e. Predictors: (Constant), Hotrogiadinh, Hotrodongdoi, Hotrolanhdao, Hotronguoidan

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.249 ^a	.062	.060	.79219	
2	.337 ^b	.113	.108	.77139	
3	.366 ^c	.134	.126	.76366	
4	.366 ^d	.134	.124	.76454	1.832

- a. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất
 b. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ
 c. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ, Địa bàn rất phức tạp về ANTT
 d. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ, Địa bàn rất phức tạp về ANTT, Chế độ đãi ngộ
 e. Dependent Variable: khanangthichungchung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.497	1	14.497	23.100	.000 ^b
	Residual	218.394	348	.628		
	Total	232.891	349			
2	Regression	26.408	2	13.204	22.190	.000 ^c
	Residual	206.482	347	.595		
	Total	232.891	349			
3	Regression	31.113	3	10.371	17.784	.000 ^d
	Residual	201.777	346	.583		
	Total	232.891	349			
4	Regression	31.229	4	7.807	13.357	.000 ^e
	Residual	201.661	345	.585		
	Total	232.891	349			

- a. Dependent Variable: khanangthichungchung
 b. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất
 c. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ
 d. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ, Địa bàn rất phức tạp về ANTT
 e. Predictors: (Constant), Điều kiện cơ sở vật chất, Công cụ phương tiện hỗ trợ, Địa bàn rất phức tạp về ANTT, Chế độ đãi ngộ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.359	.93870	1.623

- a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung
 b. Dependent Variable: Camkettochuc

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.939	1	172.939	196.265	.000 ^b
	Residual	306.641	348	.881		
	Total	479.580	349			

- a. Dependent Variable: Camkettochuc
 b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.068	.288		.237	.813
	khanangthichungchung	.862	.062	.601	14.009	.000

- a. Dependent Variable: Camkettochuc

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.532	.530	.78453	1.805

- a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

- b. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.055	1	243.055	394.897	.000 ^b
	Residual	214.191	348	.615		
	Total	457.246	349			

- a. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

- b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.412	.240		-1.716	.087
	khanangthichungchung	1.022	.051	.729	19.872	.000

- a. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

3. Vai trò của Khả năng thích ứng nghề nghiệp đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân Công an xã tại địa bàn cơ sở

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.359	.93870	1.623

- a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

- b. Dependent Variable: Camkettochuc

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.939	1	172.939	196.265	.000 ^b
	Residual	306.641	348	.881		
	Total	479.580	349			

- a. Dependent Variable: Camkettochuc

- b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.068	.288		.237	.813
	khanangthichungchung	.862	.062	.601	14.009	.000

a. Dependent Variable: Camkettochuc

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.532	.530	.78453	1.805

a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

b. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.055	1	243.055	394.897	.000 ^b
	Residual	214.191	348	.615		
	Total	457.246	349			

a. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.412	.240		-1.716	.087
	khanangthichungchung	1.022	.051	.729	19.872	.000

a. Dependent Variable: Ganketvoicongviec

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.450	.448	.52858	1.763

a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

b. Dependent Variable: khanangthichungtheonhiemvu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.492	1	79.492	284.509	.000 ^b
	Residual	97.232	348	.279		
	Total	176.724	349			

a. Dependent Variable: khanangthichungtheonhiemvu

b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.212	.162		13.660	.000
	khanangthichungchung	.584	.035	.671	16.867	.000

a. Dependent Variable: khanangthichungtheonhiemvu

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.429 ^a	.184	.182	.79053	1.982

a. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

b. Dependent Variable: Camnhanhanhphucchung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.005	1	49.005	78.415	.000 ^b
	Residual	217.479	348	.625		
	Total	266.483	349			

a. Dependent Variable: Camnhanhanhphucchung

b. Predictors: (Constant), khanangthichungchung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	.242		10.056	.000
	khanangthichungchung	.459	.052	.429	8.855	.000

a. Dependent Variable: Camnhanhanhphucchung