

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

Hà Nội - 2026

Công trình được hoàn thành tại: Khoa Tâm lý học - Trường Đại học
Khoa học xã hội và Nhân văn- Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Trương Thị Khánh Hà

Phản biện: PGS.TS Lê Minh Nguyệt

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

Phản biện: PGS.TS Đặng Thanh Nga

Trường Đại học Luật Hà Nội.

Phản biện: PGS.TS Trần Lệ Thanh

Học viện An ninh nhân dân.

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm
luận án tiến sĩ họp tại : Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân
văn, ĐHQGHN

vào hồi giờ ngày tháng năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp hiện nay đang có nhiều biến đổi nhanh chóng do tác động của toàn cầu hóa, chuyển đổi số và sự thay đổi cơ cấu tổ chức, khả năng thích ứng nghề nghiệp (KNTUNN) trở thành một vấn đề được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu (Johnston, 2016). Theo lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (1997, 2005) KNTUNN được xem là một cấu trúc tâm lý - xã hội giúp cá nhân chủ động đối phó với những thay đổi và yêu cầu phát triển nghề nghiệp thông qua các chiều cạnh như: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá, sự tự tin và sự hợp tác (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; McMahon, 2012; Rudolph, 2017). Tuy nhiên, các nghiên cứu về KNTUNN chủ yếu tập trung ở các lĩnh vực nghề nghiệp phổ biến, trong khi những nghề nghiệp có tính đặc thù như lực lượng vũ trang nói chung và lực lượng Công an nhân dân nói riêng vẫn chưa được nghiên cứu một cách hệ thống.

Đối với lực lượng Công an xã (CAX), đây là lực lượng “nòng cốt” trong công tác bảo đảm an ninh trật tự tại địa bàn cơ sở với yêu cầu nhiệm vụ ngày càng đa dạng, phức tạp trong bối cảnh chính quy hóa lực lượng và sắp xếp tổ chức bộ máy. Cùng với đó, cán bộ CAX phải đối diện với nhiều thách thức mới như: địa bàn quản lý rộng, điều kiện công tác còn hạn chế và sự khác biệt về môi trường văn hóa xã hội tại địa phương. Những yếu tố này đặt ra yêu cầu cần phải có khả năng thích ứng nghề nghiệp cao để duy trì 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. Tuy nhiên, hiện nay các nghiên cứu trong nước về KNTUNN của CAX vẫn còn hạn chế cả về cơ sở lý luận và thực tiễn.

Vì vậy, việc nghiên cứu “*khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã tại địa bàn cơ sở*” là cần thiết, nhằm bổ sung cơ sở khoa học cho

lĩnh vực tâm lý học nghề nghiệp trong lực lượng vũ trang, đồng thời cung cấp luận cứ thực tiễn phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng và quản lý lực lượng công an xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Mục đích và đối tượng nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu:

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về KNTU'NN của CAX; những yếu tố ảnh hưởng và 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 của CAX; đề xuất một số biện pháp giúp nâng cao KNTU'NN của CAX tại địa bàn cơ sở.

2.2. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu biểu hiện, mức độ khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã và một số yếu tố liên quan.

3. Phạm vi nghiên cứu:

- *Phạm vi nội dung:* Nghiên cứu tập trung phân tích KNTU'NN 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 KNTU'NN và vai trò của KNTU'NN đối với 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.

- *Phạm vi khách thể và địa bàn nghiên cứu:*

Luận án khảo sát 350 cán bộ Công an nhân dân mới được điều động về công tác tại đơn vị CAX. Các đồng chí 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 lực lượng CAX.

- *Thời gian tiến hành nghiên cứu:* Thời gian khảo sát thực địa: Từ tháng 06/2024- 06/2025

4. Các 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?

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở phương pháp luận của nghiên cứu

- Nguyên tắc quyết định luận duy vật biện chứng
- Tiếp cận nhân cách
- Tiếp cận hệ thống
- Tiếp cận tương tác giữa cá nhân và môi trường

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- 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.

Chương 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP

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

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là một vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp có sự thay đổi nhanh chóng như hiện nay. Thuật ngữ “khả năng thích ứng nghề nghiệp” được Savickas và cộng sự (1997) đề cập đến lần đầu tiên trong lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” cùng với thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp trên bốn chiều cạnh: sự quan tâm, sự kiểm soát, sự tìm hiểu khám phá và sự tự tin. Thang đo đã được kiểm chứng trên 13 quốc gia với độ tin cậy cao; Bên cạnh đó, một số tác giả đã bổ sung chiều cạnh “sự hợp tác” trong các bối cảnh môi trường tập thể và tạo thành mô hình khả năng thích ứng nghề nghiệp + hợp tác (CAAS+C) (Hou, 2012; Maggiori, 2015). Tại Việt Nam, các nghiên cứu áp dụng mô hình CAAS trên sinh viên và lao động trẻ cho thấy KNTU \ddot{N} ở mức trung bình khá, trong đó sự tự tin và sự kiểm soát nổi bật hơn so với sự quan tâm và sự tìm hiểu khám phá (Luu Thị Bình Ngọc, 2021; Nguyễn Thị Anh Thư, 2023). Tuy nhiên, hiện nay chưa có nghiên cứu một cách có hệ thống về KNTU \ddot{N} đối với lực lượng CAX, đặc biệt trong bối cảnh chính quy hóa, sáp nhập địa bàn cấp xã và bổ sung thêm các nhiệm vụ nhằm bảo đảm công tác ANTT tại địa bàn.

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

Tổng quan nghiên cứu cho thấy KNTU \ddot{N} chịu ảnh hưởng bởi ba nhóm yếu tố chính: yếu tố cá nhân (đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm tính cách), yếu tố hỗ trợ xã hội (gia đình, đồng nghiệp, lãnh đạo chỉ huy, người dân) và yếu tố điều kiện công tác (cơ sở vật chất, công cụ

phương tiện hỗ trợ, chế độ lương thưởng, tình hình ANTT). Các yếu tố này có tác động đến các chiều cạnh của KNTUNN với các mức độ khác nhau, trong đó có tác động mạnh nhất đến chiều cạnh sự tự tin và sự kiểm soát.

Đối với lực lượng CAX hiện nay, các nghiên cứu chưa xây dựng được mô hình lý thuyết và công cụ đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến KNTUNN của CAX. Vì vậy, đây là một khoảng trống khoa học đòi hỏi cần phải có một nghiên cứu để làm rõ sự ảnh hưởng của các yếu tố này đến KNTUNN, qua đó hỗ trợ nâng cao hiệu quả công tác của lực lượng CAX trong bối cảnh nhiệm vụ ngày càng phức tạp hiện nay.

1.3. Các 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

KNTUNN có tác động đến các khía cạnh như: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc (Maggiori et al., 2013; Di Maggio et al., 2021). Tại Việt Nam, một số công trình bước đầu đã nghiên cứu về vai trò của KNTUNN trong các nhóm nghề nghiệp như giảng viên, giáo viên, công nhân, nhân viên doanh nghiệp hoặc lực lượng vũ trang (Nguyễn Thị Kim Chi, 2016; Lưu Thị Bình Ngọc, 2021; Trần Thu Hương, 2016; Nguyễn Đức Quỳnh, 2019). Các nghiên cứu này bước đầu làm sáng tỏ mối quan hệ giữa KNTUNN với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ gắn kết với công việc. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu vẫn mang tính cục bộ, thiếu sự thống nhất về mô hình lý thuyết, thang đo và chưa xem xét KNTUNN như một cấu trúc tâm lý đa chiều theo hướng của Savickas (2005). Đặc biệt, đối với lực lượng CAX hiện chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về vai trò của KNTUNN đối với các khía cạnh: hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, sự cam kết tổ chức, sự gắn kết với công việc và cảm nhận hạnh phúc trong bối cảnh mới hiện nay. Vì vậy, đây cũng là một trong những khoảng trống khoa học đòi hỏi đề tài phải đi đến giải quyết, làm rõ.

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 của công an xã tại địa bàn cơ sở

Khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp của công an xã 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.*

- Biểu hiện KNTU^{NN} của CAX

a. Sự quan tâm nghề nghiệp

Sự quan tâm nghề nghiệp của CAX được biểu hiện là khả năng định hướng và sự ý thức cho tương lai nghề nghiệp của bản thân cán bộ CAX.

b. Sự kiểm soát nghề nghiệp

Sự kiểm soát nghề nghiệp của CAX được biểu hiện qua khả năng tự chủ, trách nhiệm và kỷ luật trong thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn cơ sở của Công an xã.

c. Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp

Sự tìm hiểu khám phá nghề nghiệp của CAX được biểu hiện thông qua khả năng tìm hiểu, khám phá những thông tin về nhiệm vụ và sự phát triển nghề nghiệp của cán bộ Công an xã tại đơn vị.

d. Sự tự tin nghề nghiệp

Sự tự tin nghề nghiệp của CAX được biểu hiện qua khả năng sẵn sàng và tin tưởng vào bản thân để hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

e. Sự hợp tác nghề nghiệp

Sự hợp tác nghề nghiệp của CAX được biểu hiện qua khả năng sẵn sàng phối hợp, đoàn kết, thỏa hiệp để đóng góp chung cho tập thể của Công an xã.

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

Nhóm yếu tố cá nhân

- + Đặc điểm nhân khẩu học
- + Đặc điểm tính cách

Nhóm yếu tố hỗ trợ xã hội

- + Sự hỗ trợ từ gia đình
- + Sự hỗ trợ từ bạn bè
- + Sự hỗ trợ từ đồng đội
- + Sự hỗ trợ từ lãnh đạo, chỉ huy
- + Sự hỗ trợ từ người dân trên địa bàn

Nhóm yếu tố điều kiện công tác

- + Cơ sở vật chất
- + Công cụ phương tiện hỗ trợ
- + Chế độ lương thưởng, phụ cấp
- + Tình hình an ninh, trật tự tại địa bàn

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

- 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

Tổ chức nghiên cứu

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 BCA; 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 CAND.

Vài nét về khách thể nghiên cứu

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 5 năm	19	5,4
		Từ 5 đến 10 năm	98	28,0
		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	

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Bảng 3.2. Nguồn tài liệu đã khai thác

<p><u>Cơ sở dữ liệu</u></p> <p>Google Scholar</p> <p>Science Direct</p> <p>Psycnet.apa.org</p> <p>Book.google.com.vn</p> <p>Elsevier.com</p> <p>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></p> <p><u>Tiếng việt</u></p> <p>Thích ứng</p> <p>Khả năng thích ứng</p> <p>Khả năng thích ứng nghề nghiệp</p> <p>Công an xã</p> <p><u>Tiếng Anh</u></p> <p>Adaptation</p> <p>Adaptability</p> <p>Career adaptability</p> <p>Career adaptability of commune police officers</p> <p>The career adaptability of grassroots-level police officers</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Phương pháp chuyên gia

- Xin ý kiến các chuyên gia Tâm lý học về các nội dung liên quan đến: Thích ứng, KNTU'NN, các biểu hiện của KNTU'NN, thang đo KNTU'NN.

- Xin ý kiến các chuyên gia Luật học, Tội phạm học và Quản lý hành chính về TTXH về 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.

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

a. Xây dựng bảng hỏi

Phần 1: Nghiên cứu thực trạng KNTU'NN của CAX

Câu 1: Tìm hiểu thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của CAX thông qua năm chiều cạnh của KNTU'NN

Phần 2: Các yếu tố ảnh hưởng đến KNTU'NN của CAX

Câu 2: Đặc điểm tính cách

Câu 3: Sự hỗ trợ xã hội

Câu 4: Điều kiện công tác

Phần 3: Vai trò của KNTU'NN đối với sự phát triển của tổ chức và cá nhân

Câu 5: Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ

Câu 6: Sự cam kết với tổ chức

Câu 7: Sự gắn kết với công việc

Câu 8: Cảm nhận hạnh phúc

Phần 4: Một số thông tin cá nhân

Phương pháp phỏng vấn sâu

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

+ 15 đồng chí CAX.

+ 03 đồng chí chỉ huy CAX.

Phương pháp nghiên cứu trường hợp

Tiến hành phỏng vấn sâu 2 trường hợp điển hình gồm: 01 trường hợp có mức độ KNTU'NN rất cao; 01 trường hợp có mức độ KNTU'NN rất thấp.

Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

Sau khi xây dựng bảng hỏi, chúng tôi tiến hành kiểm tra độ tin cậy của các thang đo nhằm loại bỏ những item không đạt yêu cầu và kết quả đạt được như sau:

- *Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp và hợp của Savickas và cộng sự (2012).* Thang đo bao gồm năm tiểu thang đo với 33 items gồm: Sự quan tâm (6 items); Sự kiểm soát (6 items); Sự tìm hiểu khám phá (6 items); Sự tự tin (6 items); Sự hợp tác (9 items). Mỗi item được gán điểm từ 1 điểm – *Yếu nhất đến 6 điểm – Mạnh nhất.* Thang đo và các tiểu thang đo đều đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha lần lượt là 0.965 – toàn thang đo; 0.903 – tiểu thang Sự quan tâm; 0,881 – tiểu thang Sự

kiểm soát; 0.830 – tiêu thang Sự tìm hiểu, khám phá; 0.913 – tiêu thang Sự tự tin; 0.966 – tiêu thang Sự hợp tác.

- Thang đo tính cách Big Five Inventory 15 items (BFI – S) do Lang và các cộng sự xây dựng và đã được tác giả Trương Thị Khánh Hà và các đồng nghiệp đã thích ứng ở Việt Nam để đo sự ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đối với KNTUNN 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 đến 6 điểm - Hoàn toàn giống tôi*. Thang đo có độ tin cậy cao, với hệ số Cronbach's Alpha là 0,719.

- 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. Tiêu thang đo này được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý đến 6 điểm - Hoàn toàn đồng ý*. Độ tin cậy của thang đo (hệ số Cronbach's Alpha) là 0,899.

- Thang đo các yếu tố điều kiện công tác: Gồm 4 items được gán điểm: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý đến 6 điểm - Hoàn toàn đồng ý*. Thang đo đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha là 0,700.

- *Thang đo 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 (2014). 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 Công an xã nhằm tìm hiểu thực trạng mức độ hoàn thành từng nhiệm vụ một cách cụ thể. Thang đo hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, được gán điểm như sau: *1*

điểm - Hoàn toàn không đồng ý đến 6 điểm- Hoàn toàn đồng ý. Thang đo đạt độ tin cậy Cronbach's Alpha = 0.935.

- *Thang đo 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. Thang đo được gán điểm như sau: *1 điểm - Hoàn toàn không đồng ý đến 6 điểm- Hoàn toàn đồng ý.* Thang đo đạt độ tin cậy Cronbach's Alpha = 0.913

- *Thang đo sự gắn kết với công việc.* Luận án sử dụng thang đo gắn kết với công việc dạng ngắn UWES-3 gồm 3 items do Schaufeli và các cộng sự (2019) đề xuất. Thang đo được gán điểm như sau: *1 - Không bao giờ đến 6 - Luôn luôn.* Thang đo đạt độ tin cậy Cronbach's Alpha = 0.906.

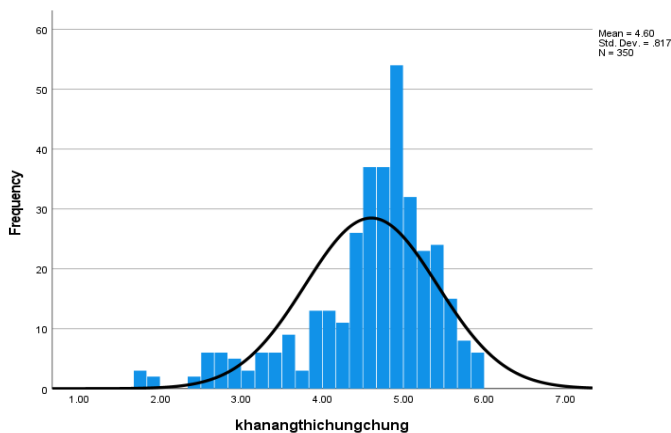
- *Thang đo cảm nhận hạnh phúc.* Chúng tôi sử dụng thang đo cảm nhận hạnh phúc do Ryff và Keyes ở Đại học Emory xây dựng được xác định rõ và đáng tin cậy trong mẫu tiêu biểu và rộng khắp về những người trưởng thành của Mỹ (Ryff & Keyes, 1995). Thang đo cảm nhận hạnh phúc, được gán điểm như sau: *1 điểm - Không lần nào đến 6 điểm- Hàng ngày.* Thang đo đạt độ tin cậy Cronbach's Alpha = 0.934.

Sau khi thu được thông tin từ khách thể, chúng tôi tiến hành giải mã và phân tích các kết quả bằng các phép phân tích như: thống kê mô tả; tương quan; hồi quy tuyến tính.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của Công an xã tại địa bàn 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



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

Phân tích phân vị cho thấy 75% cán bộ CAX có điểm trung bình nằm trong khoảng từ 4,3 đến 5,1, tương ứng với mức độ thích ứng nghề nghiệp từ cao đến rất cao. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng khoảng 25% cán bộ có điểm trung bình dưới 4,0, trong đó có 6,9% (tương ứng với 24 đồng chí) chỉ đạt điểm dưới 3,0 đạt mức khả năng thích ứng rất thấp hoặc thấp.

4.1.2. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp của Công an xã tại địa bàn cơ sở theo các chiều cạnh

Kết quả phân tích thực trạng và tương quan giữa các chiều cạnh cho thấy KNTU \backslash N 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 KNTU \backslash N của CAX không tồn tại độc lập, riêng biệt mà luôn có sự đan xen vào nhau.

Điều này chứng tỏ, cán bộ 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..

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

Kết quả so sánh KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở đã cho thấy: *Có sự khác biệt về mức độ KNTUNN 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

a. Đặc điểm tính cách

Yếu tố đặc điểm tính cách ($\text{ĐTB} = 4,13$, $\text{ĐLC} = 0,54$) cho thấy, cơ bản cán bộ 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 $\text{ĐTB} = 4,86$, $\text{ĐLC} = 0,73$; tiếp theo đến tính hướng ngoại ($\text{ĐTB} = 4,22$, $\text{ĐLC} = 0,96$). Các đặc điểm tính cách này nằm trong mức độ cao, cho thấy các cán bộ CAX là những người có thái độ làm việc chăm chỉ, cẩn thận, có tính khoan dung, ứng xử tốt với mọi người. Ngoài ra, cán bộ CAX là những người khá hướng ngoại, với biểu hiện cởi mở, thích trò chuyện và gặp gỡ với mọi người. Ngược lại, *tính trải nghiệm* ($\text{ĐTB} = 3,64$; $\text{ĐLC} = 1,04$) và *tính nhieu tâm* ($\text{ĐLC} = 3,03$; $\text{ĐLC} = 1,22$) là hai đặc điểm bị đánh giá thấp nhất.

b. Sự hỗ trợ xã hội

Sự hỗ trợ xã hội được đánh giá ở mức cao ($\text{ĐTB} = 4,04$; $\text{ĐLC} = 0,77$), cho thấy đây là nguồn lực quan trọng thúc đẩy KNTUNN của CAX. Trong đó, *sự hỗ trợ từ người dân* ($\text{ĐTB} = 4,68$; $\text{ĐLC} = 0,91$) và *gia đình* ($\text{ĐTB} = 4,51$; $\text{ĐLC} = 0,96$) đạt mức cao nhất, cho thấy cán bộ 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* ($\text{ĐTB} = 3,97$; $\text{ĐLC} = 1,10$) và *lãnh đạo* ($\text{ĐTB} = 3,96$; $\text{ĐLC} = 1,26$) chỉ được CAX đánh giá ở mức trung bình.

c. Điều kiện công tác

Điều kiện công tác được đánh giá ở mức trung bình ($\text{ĐTB} = 3,51$; $\text{ĐLC} = 1,05$), 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* ($\text{ĐTB} = 3,35$; $\text{ĐLC} = 1,41$) và *công cụ, phương tiện* ($\text{ĐTB} = 3,58$; $\text{ĐLC} = 1,40$) đạt mức trung bình, phản ánh thực trạng thiếu thốn phổ biến về điều kiện công tác, sinh hoạt và trang thiết bị phục vụ công tác. *Tình hình an ninh trật tự* ($\text{ĐTB} = 3,84$; $\text{ĐLC} = 1,41$) được đánh giá cao nhất, điều này cho thấy CAX đánh giá cao mức độ ổn định về ANTT tại địa bàn trong quá trình công tác. Ngược lại, chế độ đãi ngộ ($\text{ĐTB} = 3,29$; $\text{ĐLC} = 1,78$) là yếu tố được đánh giá thấp nhất.

4.2.2. Tương quan giữa các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp

a. Đặc điểm tính cách

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, đặc điểm tính cách có tương quan thuận chiều với KNTUNN nói chung của CAX tại địa bàn cơ sở ($r = 0,340$; $p < 0,01$). Cùng với đó, cả năm chiều cạnh của KNTUNN cũng có tương quan thuận với đặc điểm tính cách, cụ thể: sự quan tâm ($r = 0,250$; $p < 0,01$); sự kiểm soát ($r = 0,233$; $p < 0,01$); sự tìm hiểu, khám phá ($r = 0,353$; $p < 0,01$); sự tự tin ($r = 0,305$; $p < 0,01$); sự hợp tác ($r = 0,374$; $p < 0,01$). Như vậy có thể thấy, nhìn chung đặc điểm tính cách có tương quan thuận đến KNTUNN nói chung và các chiều cạnh của

KNTU'NN. Tuy nhiên tương quan chỉ đạt mức trung bình với r dao động từ 0,233 đến 0,374. Điều này cho thấy, KNTU'NN của CAX tại địa bàn cơ sở còn phụ thuộc vào các yếu tố khác.

b. Sự hỗ trợ xã hội

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, yếu tố sự hỗ trợ xã hội có tương quan thuận chiều đối với KNTU'NN của CAX ($r = 0,392, p < 0,001$). Xét trên các chiều cạnh của KNTU'NN 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 $p < 0,001$. Đối với kết quả tương quan của từng yếu tố sự giúp đỡ xã hội cho thấy, *sự hỗ trợ từ gia đình* ($r = 0,243, p < 0,001$), *đồng đội* ($r = 0,255, p < 0,001$), *lãnh đạo* ($r = 0,423, p < 0,001$), *người dân* ($r = 0,401, p < 0,001$) đều có tương quan thuận với KNTU'NN nói chung và các chiều cạnh của khả năng thích ứng. Riêng ảnh hưởng của yếu tố sự hỗ trợ từ bạn bè không có ý nghĩa thống kê.

c. Điều kiện công tác

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 CAX. Trước hết, yếu tố *điều kiện công tác* ảnh hưởng đến KNTU'NN của CAX với mức độ khá mạnh với $r = 0,340; p < 0,001$. 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* ($r = 0,332; p < 0,001$), Tiếp theo là *điều kiện cơ sở vật chất* ($r = 0,249; p < 0,001$), thể hiện tương quan thuận với khả năng thích ứng. Yếu tố *ché độ đãi ngộ* ($r = 0,211; p < 0,001$) và yếu tố *tình hình ANTT tại địa bàn* ($r = 0,185; p < 0,001$) cũng có mối tương quan thuận chiều nhưng mức độ không đáng kể đối với KNTU'NN của CAX.

4.2.3. Khả năng dự báo của một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các mô hình phân tích đều có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$), chứng minh rằng đặc điểm tính cách, điều

kiện công tác và sự hỗ trợ xã hội đều là những yếu tố dự báo quan trọng đối với KNTU \bar{N} N của CAX. Ở mô hình 1, hai biến độc lập là đặc điểm tính cách ($\beta = 0,308$) và điều kiện công tác ($\beta = 0,307$) cùng giải thích được 20,4% ($R^2 = 0,204$) sự biến thiên trong KNTU \bar{N} N. Điều này cho thấy hai yếu tố có khả năng tác động tương đương và phản ánh sự tương tác chặt chẽ với KNTU \bar{N} N của CAX. Khi bổ sung thêm biến hỗ trợ xã hội vào mô hình 2, giá trị R^2 tăng lên 0,246, tức là khả năng giải thích của mô hình tăng thêm 4,2%, cho thấy sự hỗ trợ xã hội là một yếu tố dự báo bổ sung có ý nghĩa, giúp làm tăng đáng kể khả năng dự đoán KNTU \bar{N} N.

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. Hiệu quả thực hiện nhiệm vụ

Kết quả phân tích cho thấy ĐTB hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của CAX có ĐTB dao động trong khoảng 4,76 đến 5,10. Điều này cho thấy, CAX có hiệu quả thực hiện nhiệm vụ ở mức cao đến rất cao. Kết quả này cũng được báo cáo trong các cuộc sơ kết, tổng kết đánh giá kết quả công tác hàng năm của Bộ Công an, cho thấy việc điều động CAX chính quy về xã là hoàn toàn đúng đắn nhằm thực hiện công tác bảo đảm ANTT và phục vụ nhân dân trên địa bàn tốt hơn.

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, KNTU \bar{N} N có tương quan thuận, mạnh mẽ và có ý nghĩa thống kê đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ ($r = 0,671$, $p < 0,01$). Xét theo những nhiệm vụ cụ thể, KNTU \bar{N} N có mức độ ảnh hưởng khác nhau đối với từng nhiệm vụ. Trong đó, nhiệm vụ xây dựng lực lượng có hệ số tương quan cao nhất ($r = 0,653$, $p < 0,01$), tiếp đến là nhiệm vụ tham mưu ($r = 0,564$, $p < 0,01$), nhiệm vụ đấu tranh phòng chống tội phạm ($r = 0,518$, $p < 0,01$) và cuối cùng là nhiệm vụ quản lý nhà nước về ANTT ($r = 0,464$, $p < 0,01$).

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, nhìn chung KNTU \bar{N} N có khả năng dự báo đáng kể và có ý nghĩa thống kê đối với hiệu quả thực hiện

nhiệm vụ chung và các nhiệm vụ cụ thể của CAX. Đối với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chung ($R^2 = 0,448$; $\beta = 0,671$; $p = 0,01$), cho thấy KNTUNN có ảnh hưởng mạnh, thuận chiều và giải thích được 44,8% sự biến thiên của hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

4.3.2. Sự cam kết với tổ chức

Kết quả phân tích cho thấy cán bộ CAX có mức độ cam kết tổ chức cao (ĐTB = 4,04, ĐLC = 1,17), nhưng có sự khác biệt giữa từng đồng chí. Điểm trung bình của các items dao động từ 3,64 đến 4,52, phản ánh mức độ cam kết từ trung bình đến cao.

Phân tích cho thấy KNTUNN có tương quan thuận chặt chẽ với cam kết tổ chức của cán bộ CAX ($r = 0,601$, $p < 0,01$). Điều này cho thấy, khi cán bộ CAX có KNTUNN tốt thì sẽ có xu hướng cam kết với tổ chức cao.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy KNTUNN ảnh hưởng đáng kể đến cam kết tổ chức của CAX ($R^2 = 0,359$, $p < 0,01$), điều này cho thấy, KNTUNN giải thích được 35,9% sự biến thiên trong sự cam kết với tổ chức. Hệ số Beta ($\beta = 0,601$) cho thấy KNTUNN có thể tác động đến cam kết tổ chức ở mức 60,1%, chứng tỏ đây là yếu tố dự báo quan trọng.

4.3.3. Sự gắn kết với công việc

Kết quả cho thấy, toàn bộ thang đo gắn kết với công việc (ĐTB = 4,29, ĐLC = 1,14) trên thang điểm 6, cho thấy cán bộ CAX có mức độ gắn kết với công việc ở mức cao. Tuy nhiên với ĐLC = 1,14 cho thấy mức độ gắn kết với công việc của cán bộ CAX có sự khác biệt khá đáng kể, bên cạnh những đồng chí có mong muốn gắn kết với công việc thì có một số đồng chí khác có mức độ gắn kết thấp hơn.

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, nhìn chung tổng thể thang đo và các items đều có tương quan thuận với KNTUNN của CAX tại địa bàn cơ sở. Đối với toàn bộ thang đo ($r = 0,729$, $p < 0,01$), cho thấy mức độ tương quan mạnh giữa KNTUNN và sự gắn kết với công việc. Nếu KNTUNN tăng thì mức độ gắn kết với công việc của cán bộ CAX cũng tăng theo và ngược lại.

Kết quả phân tích hồi quy thể hiện, đối với toàn bộ thang đo gắn kết với công việc ($R^2 = 0,530$, $p < 0,01$), cho thấy KNTU'NN giải thích được 53% sự biến thiên của sự gắn kết với công việc nói chung của CAX. Hệ số Beta $\beta = 0,729$, cho thấy KNTU'NN tác động đến sự gắn kết với công việc tới 72,9%, chứng tỏ KNTU'NN có khả năng dự báo mạnh mẽ đến sự gắn kết với công việc của CAX tại địa bàn cơ sở.

4.3.4. Cảm nhận hạnh phúc

Dựa trên phân tích kết quả cảm nhận hạnh phúc của toàn thang đo ($\text{ĐTB} = 4,55$, $\text{ĐLC} = 0,87$), cho thấy cán bộ CAX nhìn chung có mức độ cảm nhận hạnh phúc cao với sự đánh giá tương đối đồng nhất ở các khách thể nghiên cứu.

Kết quả cho thấy, KNTU'NN có tương quan thuận với toàn bộ thang đo cảm nhận hạnh phúc với mức độ khá mạnh ($r = 0,429$, $p < 0,01$). Điều này cho thấy, những cán bộ CAX có KNTU'NN càng cao thì có mức độ cảm nhận hạnh phúc càng cao, các cán bộ CAX càng cảm thấy hài lòng với cuộc sống, với công việc và tự tin vào bản thân mình hơn.

KNTU'NN nhìn chung có khả năng dự báo đến cảm nhận hạnh phúc chung và toàn bộ các khía cạnh cảm nhận hạnh phúc, khả năng dự báo này có ý nghĩa về mặt thống kê. Trước hết, KNTU'NN chung có khả năng dự báo mạnh nhất đối với cảm nhận hạnh phúc chung ($R^2 = 0,182$; $\beta = 0,429$; $p < 0,01$), cho thấy KNTU'NN giải thích được 18,2% sự biến thiên của mức độ cảm nhận hạnh phúc của CAX. Hệ số Beta ($\beta = 0,401$) KNTU'NN có khả năng dự báo khá mạnh đến mức độ cảm nhận hạnh phúc của CAX tại địa bàn cơ sở. Tiếp theo là hạnh phúc xã hội ($R^2 = 0,167$, $\beta = 0,412$, $p < 0,01$) và hạnh phúc tâm lý ($R^2 = 0,163$, $\beta = 0,407$, $p < 0,01$), cuối cùng là hạnh phúc cảm xúc ($R^2 = 0,068$, $\beta = 0,266$, $p < 0,01$).

KẾT LUẬN, KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

1.1. Về mặt lý luận

Luận án đã góp phần củng cố và mở rộng lý thuyết “Kiến tạo nghề nghiệp” của Savickas (1997, 2005), 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 \bar{N} N của CAX tại địa bàn cơ sở nhìn chung đạt mức cao (ĐTB = 4,60, ĐLC = 0,82). Tuy nhiên, có khoảng 6,9% đồng chí CAX có ĐTB dưới 3.0. 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 \bar{N} N 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 \bar{N} N 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 \bar{N} N của CAX dựa theo tiêu chí *thời gian công tác*.

Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của một số yếu tố đến KNTU \bar{N} N 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 báo mạnh mẽ nhất đến KNTU \bar{N} N của CAX. Kết quả này ủng hộ *giả thuyết nghiên cứu thứ ba* khi cho rằng KNTU \bar{N} N 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 KNTUNN tại địa bàn cơ sở.

Cuối cùng, kết quả phân tích cho thấy, KNTUNN 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, KNTUNN 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

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.

- 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.

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.

+ 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.

+ 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.

- 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.

+ Xây dựng môi trường xã hội tích cực, củng cố niềm tin và sự ủng hộ của người dân đối với lực lượng CAX.

- 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.

+ 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.

+ 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.

+ 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.

+ Đoàn kết, gắn bó với đồng chí đồng đội, gắn lợi ích của bản thân với lợi ích của tập thể.

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.