

YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH SỰ ĐÁP ỨNG CHUẨN ĐẦU RA CỦA KỶ THỰC TẬP NGÀNH XÃ HỘI HỌC: PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG TỪ GÓC NHÌN CỦA SINH VIÊN

NGUYỄN HỮU BÌNH*
NGUYỄN XUÂN ANH**

Tóm tắt: Kỳ thực tập thực tế là một phần quan trọng trong chương trình đào tạo của sinh viên ngành Xã hội học, giúp sinh viên áp dụng lý thuyết vào thực tiễn và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Nghiên cứu này khảo sát đánh giá của 155 sinh viên ngành Xã hội học về kỳ thực tập vào năm 2025, dựa trên mô hình đặc điểm công việc và lý thuyết xây dựng sự nghiệp của Pan và cộng sự (2018). Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy các yếu tố liên quan đến kỳ thực tập như tính phản hồi, tính đa dạng kỹ năng, tầm quan trọng của công việc, tính tự chủ và tính nhận diện công việc có ảnh hưởng đến mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra của sinh viên. Ngoài ra, nghiên cứu cũng phát hiện hai yếu tố có tác động mạnh nhất là tính phản hồi và tính đa dạng kỹ năng, trong khi các yếu tố khác như tính nhận diện công việc, tính tự chủ và tầm quan trọng của công việc không có ý nghĩa thống kê. Từ đây các phát hiện trên, bài viết góp phần cung cấp bằng chứng thực tiễn để cải thiện chất lượng đào tạo, đồng thời mở ra hướng nghiên cứu sâu hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực tập của sinh viên trong tương lai. Cuối cùng, nghiên cứu này cũng đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng thực tập cho sinh viên ngành Xã hội học.

Từ khoá: thực tập thực tế, sinh viên Xã hội học, chuẩn đầu ra, chất lượng đào tạo.

Nhận bài: 15/12/2025

Gửi phản biện: 09/01/2026

Duyệt đăng: 10/2/2026

1. Dẫn nhập

Việc đảm bảo chuẩn đầu ra đã và đang trở thành một yêu cầu nền tảng và là thước đo quan trọng trong bảo đảm chất lượng chương trình đào tạo đại học, gắn với xu hướng quản lý chất lượng dựa trên minh chứng về kết quả học tập sinh viên ở nhiều hệ thống giáo dục trên thế giới (Lu và cộng sự, 2025). Trong bối cảnh đó, một số nghiên cứu gần đây về đảm bảo chất lượng gắn với khả năng có việc làm của sinh viên đều nhấn mạnh việc xác định, đo lường và cải tiến liên tục chuẩn đầu ra như một công cụ giải trình và nâng cao chất lượng. Đối với sinh viên ngành Xã hội học, chuẩn đầu ra không chỉ dừng lại ở kiến thức lý

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

** Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, tác giả liên hệ: ngxuananh@hcmussh.edu.vn.

thuyết về cấu trúc xã hội, bất bình đẳng hay phương pháp nghiên cứu mà còn là khả năng chuyển hóa các tri thức này thành năng lực ứng dụng thực tiễn. Trong bối cảnh thị trường lao động chịu tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp 4.0, người lao động ngày càng được kỳ vọng phải có tư duy liên ngành, khả năng thích ứng linh hoạt và bộ kỹ năng phức hợp, thay vì chỉ dựa vào bằng cấp đơn thuần (McGunagle & Zizka, 2018). Điều này đặt ra yêu cầu các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo Xã hội học phải được hiện thực hóa trong những trải nghiệm học tập có tính ứng dụng cao, trong đó kỳ thực tập thực tế là một mắt xích then chốt.

Nghiên cứu về kỳ thực tập, tác giả Mihail (2006) cho rằng đây là cơ chế chuyển giao quan trọng giữa đào tạo và thị trường lao động, nơi sinh viên có cơ hội trực tiếp vận dụng các kỹ năng chuyên môn như thiết kế đề cương nghiên cứu, làm việc với dữ liệu, viết báo cáo, cũng như phát triển các năng lực mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, thích ứng với tổ chức. Các nghiên cứu hiện có đã chứng minh rằng thực tập có thể giúp sinh viên phát triển các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm cần thiết, kết nối với các chuyên gia, làm quen với môi trường làm việc và tăng khả năng cạnh tranh trong việc tìm kiếm việc làm (Gault và cộng sự, 2010; Khalil, 2015). Ở các ngành khoa học xã hội, nơi hoạt động thực hành phòng thí nghiệm không phổ biến, thực tập tại cộng đồng càng giúp người học bù đắp khoảng trống giữa tri thức và yêu cầu của thực tiễn nghề nghiệp (Silva và cộng sự, 2016). Trong lĩnh vực giáo dục đại học và phát triển nghề nghiệp, số lượng nghiên cứu về học tập của sinh viên và hiệu quả của các trải nghiệm học tập tích cực là rất lớn (Hora và cộng sự., 2024; Lam & Ching, 2007). Tuy vậy, phần lớn các nghiên cứu này thường tập trung vào các chỉ báo tương đối rộng như sự hài lòng nghề nghiệp, mức lương khởi điểm, tỷ lệ có việc làm hoặc mức độ tự đánh giá kỹ năng, hơn là gắn kết trực tiếp với hệ thống chuẩn đầu ra đã được chuẩn hóa của chương trình đào tạo. Vì thế, các tài liệu nghiên cứu cho thấy còn thiếu các nghiên cứu về quản lý chương trình thực tập sinh viên và việc cải thiện hiệu quả của nó trong giáo dục đại học cho thấy đây là một chủ đề nghiên cứu quan trọng và cấp bách.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về thực tập và khả năng có việc làm của sinh viên chủ yếu tiếp cận từ góc độ trải nghiệm học tập, phát triển kỹ năng mềm, hoặc đánh giá chung về chất lượng chương trình thực tập; trong khi đó, những phân tích định lượng chuyên biệt đo lường mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra với tư cách là thước đo chính thức và chi tiết về năng lực mà chương trình đào tạo cam kết vẫn còn khá hạn chế (Nghia & Duyen, 2019). Việc thiếu vắng các nghiên cứu gắn trực tiếp thực tập với chuẩn đầu ra đã tạo ra một khoảng trống trong đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo một cách có hệ thống và dựa trên các tiêu chí đã được chuẩn hóa.

Trước bối cảnh trên, để lý giải cơ chế tác động của chất lượng thực tập đến các kết quả đầu ra của sinh viên, nghiên cứu này vận dụng mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham với năm đặc điểm cốt lõi là đa dạng kỹ năng, toàn vẹn nhiệm vụ, ý nghĩa nhiệm vụ, quyền tự chủ và phản hồi (Hackman & Oldham, 1976). Các nghiên cứu gần đây cho thấy, khi mô hình này được áp dụng vào bối cảnh thực tập, các đặc điểm công việc trong kỳ thực tập có thể giúp giải thích rõ hơn cách thực tập tác động đến khả năng

thích ứng nghề nghiệp, hiệu quả tìm việc và một số kết quả việc làm sớm của sinh viên tốt nghiệp (Pan và cộng sự, 2018). Trên cơ sở đó, nghiên cứu hiện tại tiến hành phân tích định lượng để xác định mức độ mà các yếu tố như tính phản hồi, tính đa dạng kỹ năng, tầm quan trọng của công việc, tính tự chủ và tính nhận diện công việc trong kỳ thực tập ảnh hưởng đến sự đáp ứng chuẩn đầu ra của sinh viên ngành Xã hội học. Qua đó, bài viết kỳ vọng không chỉ đóng góp thêm bằng chứng thực nghiệm cho dòng nghiên cứu về thực tập và khả năng có việc làm trong giáo dục đại học mà còn cung cấp các khuyến nghị cụ thể nhằm nâng cao chất lượng thiết kế và tổ chức thực tập, gắn thực tập chặt chẽ hơn với chuẩn đầu ra trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam đang đẩy mạnh tự chủ và đảm bảo chất lượng.

2. Cơ sở lý luận và Phương pháp nghiên cứu

2.1. Môn học “Thực tập thực tế”

Theo Khoa Xã hội học (2020), học phần Thực tập thực tế (Field Work - mã XHH.16.3) là học phần bắt buộc thuộc khối kiến thức chuyên ngành, có thời lượng 150 tiết (tương đương 5 tín chỉ) và được triển khai qua ba giai đoạn liên tục: tiền thực địa, thực địa và hậu thực địa. Đây là giai đoạn sinh viên vận dụng tổng hợp kiến thức và kỹ năng nghiên cứu xã hội học vào bối cảnh thực tiễn, qua đó củng cố năng lực nghề nghiệp và khả năng phản tư. Điều kiện tiên quyết để tham gia học phần là sinh viên đã hoàn thành các học phần Phương pháp nghiên cứu xã hội học, nhằm bảo đảm năng lực nền tảng về thiết kế công cụ, tổ chức thu thập dữ liệu, xử lý và diễn giải thông tin. Về mục tiêu đào tạo, học phần hướng tới giúp sinh viên đạt các chuẩn đầu ra (CLOs) cốt lõi liên quan đến năng lực nghiên cứu xã hội học, tuân thủ đạo đức nghiên cứu, tư duy phản biện, làm việc nhóm, năng lực phân tích dữ liệu và khả năng thích ứng trong bối cảnh xã hội đa dạng. Về cấu trúc triển khai, giai đoạn tiền thực địa tập trung vào định hướng mục tiêu học phần, quy trình tác nghiệp, nguyên tắc an toàn và đạo đức, cũng như chuẩn hóa kỹ năng làm việc nhóm và phân công nhiệm vụ; giai đoạn thực địa nhấn mạnh kỷ luật hiện trường, phối hợp nhóm, giao tiếp với khách thể và thực hành thu thập thông tin theo kế hoạch; giai đoạn hậu thực địa tập trung vào kiểm tra chất lượng dữ liệu, chuẩn hóa xử lý - phân tích, viết báo cáo theo chuẩn học thuật và trình bày kết quả. Như vậy, Thực tập thực tế không chỉ là một hoạt động đi thực địa mà là một học phần đào tạo dựa trên trải nghiệm với quy trình, chuẩn mực và sản phẩm học tập rõ ràng, qua đó đánh giá tương đối toàn diện mức độ đáp ứng CLOs của sinh viên trong một bối cảnh tác nghiệp gắn với môi trường nghề nghiệp (Khoa Xã hội học, 2025).

2.2. Mô hình đặc điểm công việc - Job Characteristics Model - JCM

Hackman & Oldham (1976) cho rằng năm đặc điểm cốt lõi của công việc ảnh hưởng đến ba trạng thái tâm lý quan, từ đó dẫn đến kết quả công việc. Trong nghiên cứu này 05 đặc điểm cốt lõi của công việc bao gồm: (1) Skill Variety (Đa dạng kỹ năng) - Mức độ công việc đòi hỏi sử dụng nhiều kỹ năng khác nhau; (2) Task Identity (Nhận diện nhiệm vụ) - Mức độ người lao động thực hiện toàn bộ quy trình công việc từ đầu đến cuối; (3) Task Significance (Ý nghĩa nhiệm vụ) - Mức độ công việc có ảnh hưởng quan trọng đến người khác hoặc xã hội; (4) Autonomy (Tính tự chủ) - Mức độ người lao động có quyền kiểm soát tiến trình và phương pháp làm việc (5) Feedback (Phản hồi) - Mức độ công việc

cung cấp thông tin rõ ràng về hiệu quả thực hiện của cá nhân. Mô hình này được nhiều nghiên cứu áp dụng như một khuôn khổ lý thuyết quan trọng giúp lý giải cách các đặc trưng của công việc tác động đến động lực, mức độ hài lòng và hiệu suất làm việc (Behson và cộng sự, 2000; Keller và cộng sự, 1977; Blanz, 2017). Khi áp dụng vào bối cảnh thực tập đặc biệt trong lĩnh vực xã hội học, cơ sở lý thuyết này cung cấp một lăng kính phân tích có hệ thống để xem xét cách cấu trúc nhiệm vụ và môi trường thực tập có thể thúc đẩy tối ưu quá trình học tập, sự gắn kết và khả năng đáp ứng các chuẩn đầu ra. Nhấn mạnh vào động lực nội tại và các trạng thái tâm lý then chốt, mô hình này đặc biệt phù hợp với hoạt động thực tập, nơi mục tiêu phát triển năng lực và giáo dục được đặt lên hàng đầu.

Mối liên hệ giữa đặc điểm cốt lõi công việc và sự đáp ứng chuẩn đầu ra môn học

Các đặc điểm công việc như tính tự chủ, tính đa dạng của nhiệm vụ và phản hồi được biết là có ảnh hưởng đến quá trình học tập và kết quả trong môi trường chuyên nghiệp (Jeske & Lippke, 2022). Những đặc điểm này có thể tăng cường động lực và sự gắn kết, những yếu tố rất quan trọng cho việc học. Mô hình JCM cho thấy rằng các công việc được thiết kế tốt với các đặc điểm rõ ràng có thể dẫn đến kết quả học tập và hiệu suất tốt hơn (Grant và cộng sự, 2012; Muñoz và cộng sự, 2024). Nhiều nghiên cứu đã cho thấy sự đa dạng về kỹ năng, nhận dạng nhiệm vụ và ý nghĩa của nhiệm vụ đóng vai trò then chốt trong việc hình thành động lực và trải nghiệm học tập của thực tập sinh trong lĩnh vực xã hội học. Sự đa dạng về kỹ năng phản ánh mức độ công việc đòi hỏi nhiều hoạt động khác nhau, qua đó thúc đẩy sự tham gia, động lực và năng lực học hỏi, dù đôi khi có thể làm tăng xung đột công việc - gia đình nếu phân bổ nhiệm vụ không hợp lý (Wang & Lin, 2018; Johari & Yahya, 2016; Allan và cộng sự, 2018). Yếu tố nhận dạng nhiệm vụ thường được thể hiện qua việc sinh viên có thể hoàn thành một nhiệm vụ trọn vẹn và dễ nhận biết, góp phần nuôi dưỡng cảm giác thành tựu và ý nghĩa, từ đó nâng cao sự hài lòng và tính sáng tạo trong tiến trình thực tập và thực tế môn học (Said & Munap, 2010; Allil và cộng sự, 2021). Bên cạnh đó, ý nghĩa của nhiệm vụ tức là mức độ công việc tạo ra ảnh hưởng tích cực đối với người khác hoặc xã hội, là một động lực mạnh mẽ đối với việc thực tập, góp phần gia tăng sự gắn kết, cảm nhận mục đích và khả năng tiếp thu kỹ năng (Allan và cộng sự, 2018; Grant, 2008; Allan, 2017). Bên cạnh các yếu tố nhiệm vụ, tự chủ và phản hồi cũng giữ vai trò quan trọng trong tối ưu hóa trải nghiệm thực tập. Tự chủ được hiểu là mức độ tự do của người tham gia thực tập trong việc hoạch định và thực hiện nhiệm vụ và là một trong những tiền đề mạnh nhất thúc đẩy động lực nội tại, sự sáng tạo và mức độ hài lòng, đặc biệt khi đi kèm với sự hỗ trợ từ người hướng dẫn và cơ cấu nhiệm vụ phù hợp (Said & Munap, 2010; Yoo và cộng sự, 2019; Lomotey & Oblie, 2025; Dodd & Ganster, 1996). Đồng thời, sự rõ ràng, kịp thời và hữu ích của thông tin về hiệu suất tức là yếu tố phản hồi đóng vai trò thiết yếu trong việc phát triển năng lực tự điều chỉnh, học tập siêu nhận thức và duy trì sự hài lòng, đồng thời giảm thiểu các hệ quả tiêu cực như xung đột công việc và gia đình (Lomotey & Oblie, 2025; Gabriel và cộng sự, 2014; He và cộng sự, 2023).

2.3. Công cụ nghiên cứu

Bản câu hỏi đánh giá chất lượng kỳ thực tập trong nghiên cứu này được xây dựng dựa trên mô hình đặc điểm công việc của Hackman & Oldham (1976) và lý thuyết xây dựng

sự nghiệp của Pan và cộng sự (2018). Thang đo trong nghiên cứu này gồm 13 mục hỏi phản ánh năm khía cạnh cốt lõi của trải nghiệm thực tập: đa dạng kỹ năng, tầm quan trọng của nhiệm vụ, nhận dạng nhiệm vụ, tính tự chủ và đặc điểm phản hồi. Mỗi mục được đánh giá theo thang Likert 5 mức (từ 1 = Hoàn toàn không đồng ý đến 5 = Hoàn toàn đồng ý). Tổng điểm hoặc điểm trung bình có thể được tính cho từng tiểu thang đo để phản ánh mức độ cảm nhận của sinh viên về đặc điểm công việc trong kỳ thực tập. Cụ thể, Tính đa dạng kỹ năng-Skill Variety gồm ba mục: SV1, SV2, SV3, đo lường mức độ sinh viên có cơ hội vận dụng nhiều loại kỹ năng khác nhau trong quá trình thực tập. Tầm quan trọng của nhiệm vụ Task Importance gồm hai mục: TI1, TI2, phản ánh nhận thức của sinh viên về ý nghĩa và ảnh hưởng xã hội của công việc được giao. Nhận dạng nhiệm vụ-Task Significance gồm ba mục: TS1, TS2, TS3, đánh giá mức độ sinh viên được tham gia trọn vẹn vào một quy trình công việc từ đầu đến cuối. Tính tự chủ-Autonomy gồm ba mục: AN1, AN2, AN3, đo lường khả năng sinh viên được tự quyết định cách thức thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ. Đặc điểm phản hồi-Feedback gồm FB1, FB2, cùng với FB3 và FB4 là hai mục được bổ sung thêm bởi tác giả nhằm phản ánh rõ hơn mức độ sinh viên nhận được phản hồi từ giảng viên hướng dẫn, nhóm trưởng và bạn cùng nhóm trong quá trình thực tập.

Bên cạnh đó, thang đo về mức độ đáp ứng Chuẩn đầu ra (Course Learning Outcomes – CLOs) được thiết kế dựa trên Đề cương môn học “Thực tập thực tế” của Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (2020). Các mục đo lường được xây dựng nhằm phản ánh ba nhóm năng lực chính mà sinh viên cần đạt được sau kỳ thực tập, bao gồm: kiến thức chuyên ngành, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ - đạo đức nghề nghiệp. Thang đo đối với nhóm biến này cũng được quy chiếu theo thang Likert 5 mức (từ 1 = Hoàn toàn không đáp ứng đến 5 = Hoàn toàn đáp ứng).

2.4. Thu thập và xử lý dữ liệu

Nghiên cứu này được tác giả thực hiện trên 155/155 sinh viên tham gia chương trình thực tập tức là dựa theo Kế hoạch thực tập Khoa Xã hội học (2025) ban hành thì 100% sinh viên đều tham gia khảo sát. Hình thức khảo sát được thực hiện bằng cách gửi bản câu hỏi tự điền thông qua ứng dụng Google Form cho sinh viên, kết quả được chuyển sang xử lý bằng phần mềm SPSS 23.0. Về đặc trưng nhân khẩu học xã hội của mẫu, được trình bày chi tiết thông qua Bảng 1.

Dữ liệu thu về cho thấy mẫu nghiên cứu có sự phân bố không đồng đều về giới tính, với nữ sinh viên chiếm tỷ lệ áp đảo (80,6%) so với nam sinh viên (19,4%). Về khóa học, đa số đối tượng khảo sát thuộc khóa K28 (tức khoá tuyển sinh 2022) với 97,4%, trong khi các khóa K26 (2020) và K27 (2021) chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ (lần lượt 1,9% và 0,6%). Về nhóm công cụ, bản hỏi là công cụ có sự tham gia của đông sinh viên nhất với 54 em (chiếm 34,8%), tiếp theo là nhóm công cụ định tính chiếm 24,5% với 38 em và 21 em thuộc tư liệu sẵn có (chiếm 13,5%). Đáng chú ý, gần một nửa số sinh viên (48,4%) phải cân đối giữa thời gian thực tập và làm thêm, trong khi 51,6% có thể tập trung hoàn toàn cho công tác thực tập. Về điều kiện cư trú trong thời gian thực tập, ký túc xá Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là nơi ở phổ biến nhất (41,9% - 65 em), tiếp theo là sống cùng gia đình/người quen tại Thành phố Hồ Chí Minh (32,9%) với 51 em và thuê trọ/chung cư là 39

em (25,2%). Kết quả học tập Học kỳ I năm 2024-2025 cho thấy sự cân bằng tương đối giữa sinh viên có học lực khá trở xuống (52,3%) và học lực giỏi (47,7%). Nhìn chung, mẫu nghiên cứu chủ yếu là nữ, và chủ yếu sinh viên khóa K28 (2022-2026). Gần một nửa sinh viên phải cân đối giữa thực tập và làm thêm, và điều này có khả năng gây nên việc mất cân bằng giữa thực tập, học tập và công việc có thể bị xáo trộn, dẫn đến giảm chất lượng thực tập (Sarah và cộng sự, 2025), từ đó giảm sự hài lòng đối với kỳ thực tập (Darolia, 2014). Đa số sinh viên ở ký túc xá hoặc nhà người quen, thuận lợi về chỗ ở. Tỷ lệ học lực khá/giỏi cân bằng, phản ánh tính đa dạng của mẫu.

Bảng 1. Đặc trưng nhân khẩu học xã hội của sinh viên

Đặc trưng nhân khẩu học xã hội		Tần số	%
Giới tính	Nam	30	19,4
	Nữ	125	80,6
Khoá	2020-2024 (K26)	3	1,9
	2021-2025 K27)	1	0,6
	2022-2026 (K28)	151	97,4
Nhóm công cụ	Tư liệu sẵn có	21	13,5
	Bản hỏi	54	34,8
	Định tính	38	24,5
	Soát phiếu - Nhập liệu	22	14,2
	Chọn mẫu - Dẫn đường	20	12,9
Đi làm thêm	Có - Phải chia thời gian cho làm thêm và thực tập	75	48,4
	Không - Chỉ tập trung cho công tác thực tập	80	51,6
Cư trú	Sống tại TP.HCM, nhà của gia đình, người quen	51	32,9
	Ký túc xá ĐHQG-HCM	65	41,9
	Nhà trọ (Bao gồm cả chung cư)	39	25,2
Học lực HKI năm học 2024-2025	Khá trở xuống (Dưới 8,0)	81	52,3
	Giỏi (Từ 8,0 trở lên)	74	47,7

Nguồn: Tác giả khảo sát và xử lý, tháng 11/2025.

Đối với việc đánh giá độ tin cậy các mục đo lường trong phân tích, kết quả đánh giá Cronbach's Alpha (Bảng 2) cho thấy đa số thang đo đạt độ tin cậy tốt hoặc rất tốt, ngoại trừ Tính tự chủ có Alpha ở mức giới hạn chấp nhận. Độ tin cậy được đánh giá bằng Cronbach's Alpha (α) và tương quan biến-tổng (Corrected Item–Total Correlation); theo Nunnally và Bernstein (1994), $\alpha \geq 0,70$ là tốt và ngưỡng 0,60–0,70 có thể chấp nhận trong nghiên cứu khám phá, còn theo Hair và cộng sự (2019) các biến quan sát nên có tương quan biến-tổng nên ở mức $\geq 0,30$. Cụ thể, Đa dạng kỹ năng (SV, $\alpha = 0,700$) đạt ngưỡng chấp nhận; Tầm quan trọng công việc (TI, $\alpha = 0,819$) và Nhận diện công việc (TS, $\alpha = 0,789$) có độ tin cậy tốt; Phản hồi (FB, $\alpha = 0,828$) và CLOs ($\alpha = 0,836$) đạt mức cao. Ngược lại, Tính tự chủ (AN, $\alpha = 0,550$) là thấp nhất; Alpha thấp có thể do số mục ít hoặc nội dung mục chưa đồng nhất (Cortina, 1993; Gliem và Gliem, 2003). Tuy vậy, vì các mục đều đạt tương

quan biến-tổng trên 0,30 (Hair và cộng sự, 2019), thang đo này vẫn được giữ lại để EFA, đồng thời cần hiệu chỉnh hoặc bổ sung mục hỏi ở các nghiên cứu tiếp theo.

2.5. Khai báo việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI)

Trong quá trình xây dựng và hoàn thiện bài viết, tác giả có sử dụng công cụ trí tuệ nhân tạo (AI) ở mức độ hỗ trợ, chủ yếu tuân theo các khuyến nghị mà Salvagno và cộng sự (2023) đã nêu trong bài “Can artificial intelligence help for scientific writing?”. Cụ thể, AI được tích hợp vào bốn bước chính: (1) Tổ chức tài liệu và lý thuyết - hỗ trợ sắp xếp ý tưởng và cấu trúc phần tổng quan, dựa trên ma trận tổng quan do tác giả tự xây dựng khi khai thác dữ liệu từ Scopus; (2) Phác thảo bản nháp - gợi ý bố cục ban đầu của bài viết, sau đó được tác giả chỉnh sửa thủ công; (3) Hiệu đính và chỉnh sửa ngôn ngữ - góp phần cải thiện độ rõ ràng, mạch lạc, song các đoạn còn khó hiểu đều được tác giả rà soát và điều chỉnh lại; (4) Tóm tắt văn bản - hỗ trợ rút gọn một số tài liệu tham khảo nhằm định hướng thảo luận, tuy nhiên quá trình chọn lọc và phân tích nội dung cuối cùng hoàn toàn do tác giả thực hiện.

3. Kết quả và Thảo luận

3.1. Đánh giá của sinh viên về các đặc điểm công việc của kỳ thực tập

Mục này trình bày kết quả đánh giá của sinh viên về các đặc điểm công việc trong kỳ thực tập, tập trung vào những khía cạnh cốt lõi của thiết kế công việc như mức độ đa dạng nhiệm vụ, tính tự chủ, ý nghĩa của nhiệm vụ và phản hồi từ môi trường thực tập. Thông qua các đánh giá này, nghiên cứu nhằm làm rõ cách sinh viên cảm nhận và trải nghiệm các đặc điểm công việc trong quá trình thực tập, từ đó cung cấp cơ sở thực nghiệm cho việc phân tích mối liên hệ giữa thiết kế công việc, động lực học tập và mức độ hài lòng của sinh viên. Các kết quả chi tiết được tổng hợp và trình bày trong Bảng 2.

Bảng 2. Đánh giá của sinh viên về các đặc điểm công việc của kỳ thực tập

Mã	Biến số	α	Λ	TB	ĐLC
SV	Tính đa dạng kỹ năng	0,7			
SV1	Nhiều kỹ năng phức tạp hoặc cao cấp sẽ được sử dụng trong suốt quá trình thực tập		0,415	3,61	0,69
SV2	Nội dung các công việc của kỳ thực tập này phong phú, đa dạng		0,650	3,98	0,68
SV3	Trong thời gian thực tập, tôi có nhiều cơ hội làm được nhiều việc khác nhau		0,515	3,90	0,85
TI	Tầm quan trọng của các công việc	0,819			
TI1	Kết quả thực tập dù như thế nào cũng sẽ ảnh hưởng quan trọng đến người khác theo cách nào đó		0,695	4,00	0,70
TI2	Quá trình thực tập dù hoàn thành tốt như thế nào cũng sẽ ảnh hưởng tới nhiều người khác nhau		0,695	3,90	0,75
TS	Tính nhận diện công việc	0,789			
TS1	Trong thời gian thực tập, tôi hầu như không có cơ hội thực hiện tất cả các khâu công việc từ đầu đến cuối		0,603	2,62	0,92
TS2	Trong quá trình thực tập, thông thường sau khi một người bắt đầu một công việc thì gần như cuối cùng người khác lại phải hoàn thành nó		0,685	2,56	0,83
TS3	Trong thời gian thực tập, tôi thường phải đảm nhận hoặc làm thay công việc do người khác bắt đầu		0,609	2,40	0,89
AN	Tính tự chủ trong thực tập	0,550			

AN1	Trong thời gian thực tập, tôi có nhiều cơ hội được tự quyết định cách thức hoàn thành nhiệm vụ được giao		0,387	3,57	0,78
AN2	Trong thời gian thực tập, tôi có thể độc lập hoàn thành công việc liên quan mà không cần dựa dẫm vào sự giúp đỡ người khác		0,367	3,25	0,90
AN3	Trong thời gian thực tập, tôi có thể suy nghĩ và hành động một cách độc lập		0,436	3,44	0,83
FB	Tính phản hồi trong thực tập	0,828			
FB1	Trong thời gian thực tập, tôi có thể nhận được sự phản hồi tôi đa thông tin về hiệu quả công việc của tôi từ thầy cô		0,650	3,77	0,73
FB2	Trong thời gian thực tập, tôi có thể nhận được sự phản hồi tôi đa thông tin về hiệu quả công việc của tôi từ các bạn trưởng/phó nhóm công cụ		0,729	3,95	0,65
FB3	Trong thời gian thực tập, tôi có thể nhận được sự phản hồi tôi đa thông tin về hiệu quả công việc của tôi từ các bạn chung nhóm công cụ		0,637	3,93	0,65
FB4	Trong thời gian thực tập, có nhiều cơ hội tìm hiểu diễn biến công việc tôi phụ trách		0,608	3,81	0,68
CLOs	Đáp ứng chuẩn đầu ra	0,836			
CLO1	Có khả năng thiết kế chương trình nghiên cứu dựa trên kiến thức nền tảng như lịch sử, lý thuyết và đại cương của ngành xã hội học thông qua kỳ thực tập		0,604	3,68	0,63
CLO2	Thấu hiểu được và tuân thủ các quy tắc đạo đức nghề nghiệp của một nhà nghiên cứu xã hội học thông qua kỳ thực tập		0,606	4,00	0,59
CLO3	Có khả năng phân biện lại với các tranh luận học thuật một cách thẳng thắn, trên cơ sở tôn trọng mọi người sau kỳ thực tập		0,609	3,73	0,60
CLO4	Học được cách phối hợp chặt chẽ trong các nhóm nghiên cứu thông qua kỳ thực tập		0,620	3,95	0,64
CLO5	Có thể thao tác các kỹ năng tập hợp, thu thập, xử lý và phân tích dữ liệu sau kỳ thực tập		0,641	3,89	0,63
CLO6	Có khả năng thích ứng tốt với môi trường mới và sự biến đổi xã hội sau kỳ thực tập		0,579	3,95	0,62

Nguồn: Tác giả khảo sát và xử lý, tháng 11/2025.

Kết quả phân tích dựa trên Bảng 2 cho thấy sinh viên nhìn chung đánh giá tích cực về trải nghiệm thực tập ở các khía cạnh đa dạng kỹ năng (SV) và tầm quan trọng công việc (TI), phản ánh công việc thực tập tương đối phong phú và được xem là có ý nghĩa, có tác động. Tính phản hồi (FB) cũng ở mức cao, cho thấy sinh viên nhận được phản hồi khá thường xuyên từ nhiều nguồn, đặc biệt trong nhóm làm việc và giảng viên.

Ngược lại, tính nhận diện công việc (TS) là nhóm có mức đánh giá thấp nhất, cho thấy sinh viên thường chưa có nhiều cơ hội thực hiện trọn vẹn một công việc từ đầu đến cuối trong quá trình thực tập. Tính tự chủ (AN) ở mức trung bình khá, hàm ý sinh viên có không gian tự quyết nhất định nhưng mức độ làm việc độc lập vẫn còn hạn chế. Đối với CLOs, mức đạt chuẩn đầu ra nhìn chung khá cao, nổi bật ở đạo đức nghề nghiệp, phối hợp nhóm và khả năng thích ứng; trong khi năng lực liên quan đến thiết kế chương trình nghiên cứu có xu hướng thấp hơn tương đối so với các chuẩn đầu ra còn lại.

3.2. Phân tích nhân tố khám phá về đặc điểm công việc theo mô hình JCM và chuẩn đầu ra của kỳ thực tập

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm kiểm định cấu trúc thang đo và đánh giá mức độ hội tụ, đồng thời phân biệt của các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu, dựa trên cơ sở lý thuyết về đặc điểm công việc và kết quả học tập. Kết quả EFA ở Bảng 3 giúp xác nhận mức độ phù hợp của dữ liệu với các nhóm nhân tố dự kiến, tạo nền tảng cho các phân tích thống kê tiếp theo.

Bảng 3. Phân tích nhân tố khám phá đối với các đánh giá của sinh viên về các đặc điểm công việc của kỳ thực tập

Biến	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
SV						
SV1	0,566					
SV2	0,752					
SV3	0,807					
TI						
TI1		0,892				
TI2		0,901				
TS						
TS1			0,805			
TS2			0,864			
TS3			0,830			
AN						
AN1				0,477		
AN2				0,790		
AN3				0,723		
FB						
FB1					0,773	
FB2					0,843	
FB3					0,710	
FB4					0,721	
CLOs						
CLO1						0,818
CLO2						0,676
CLO3						0,808
CLO4						0,641
CLO5						0,629
CLO6						0,562
Hệ số KMO = 0,765						
Sig kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05						
Tổng phương sai trích từ 6 nhân tố = 67,238%						
Phép quay Quartimax						

Nguồn: Tác giả khảo sát và xử lý, tháng 11/2025.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy mô hình thỏa mãn các điều kiện về độ thích hợp của dữ liệu. Hệ số KMO = 0,765 (> 0,5) và kiểm định Bartlett có Sig. = 0,000 (< 0,05) chứng tỏ ma trận tương quan giữa các biến có ý nghĩa thống kê và phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố (Hair và cộng sự, 2019). Phép quay Quartimax được sử dụng nhằm tăng khả năng diễn giải các nhân tố. Sáu nhóm nhân tố được rút trích với tổng phương sai trích đạt 67,238%, phản ánh các biến quan sát giải thích được hơn 2/3 biến thiên dữ liệu - mức đạt yêu cầu theo khuyến nghị của Gerbing & Anderson (1988). Cấu trúc nhân tố sau khi quay cho thấy các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố (factor loadings) > 0,5, đảm bảo tiêu chuẩn hội tụ. Cụ thể: Nhân tố 1 - Tính đa dạng kỹ năng (SV): gồm SV1-SV3, tải nhân tố từ 0,566 đến 0,807. Nhân tố 2 - Tầm quan trọng công việc (TI): gồm TI1-TI2, tải nhân tố cao (0,892-0,901), cho thấy mức độ nhất quán rất tốt. Nhân tố 3 - Tính nhận diện công việc (TS): gồm TS1-TS3, tải nhân tố 0,805-0,864. Nhân tố 4 - Tính tự chủ (AN): gồm AN1-AN3, tải nhân tố 0,477-0,790, trong đó AN1 có mức tải thấp nhất nhưng vẫn đạt ngưỡng chấp nhận được (>0,4). Nhân tố 5 - Tính phản hồi (FB): gồm FB1-FB4, tải nhân tố 0,710-0,843. Nhân tố 6 - Đáp ứng chuẩn đầu ra (CLOs): gồm 6 biến (CLO1-CLO6) với tải nhân tố 0,562-0,818, thể hiện độ tin cậy cao và tính hội tụ tốt. Như vậy, kết quả EFA xác nhận rằng các biến quan sát được phân nhóm phù hợp với cấu trúc lý thuyết đề xuất và không có hiện tượng tải chéo đáng kể. Sáu nhân tố rút ra phản ánh chính xác các thành phần trong mô hình đặc điểm công việc của Pan và cộng sự (2018), làm cơ sở cho các phân tích tương quan và hồi quy tiếp theo.

3.3. Mối liên hệ giữa đặc điểm công việc và đáp ứng chuẩn đầu ra của kỳ thực tập

Để xác định mức độ ảnh hưởng của các đặc điểm công việc trong kỳ thực tập đến khả năng đáp ứng chuẩn đầu ra môn học, mô hình hồi quy tuyến tính bội được sử dụng với 05 biến độc lập tương ứng các thành phần của mô hình đặc điểm công việc (Hackman & Oldham, 1976). Phân tích này cho phép đánh giá biến nào có đóng góp quan trọng và ý nghĩa thống kê trong việc dự đoán mức độ đạt chuẩn đầu ra của sinh viên, đồng thời cung cấp cơ sở thực nghiệm cho việc thảo luận về hiệu quả của thiết kế hoạt động thực tập.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê Collinearity		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,548	0,340		4,552	0,00	0,836	1,196
	F SV	0,222	0,58	0,285	3,827	0,00	0,947	1,056
	F TI	0,83	0,48	0,121	1,727	0,86	0,961	1,041
	F TS	-0,08	0,43	-0,13	-0,192	0,848	0,867	1,154
	F AN	0,13	0,55	0,17	,231	0,818	0,807	1,240
	F FB	0,289	0,63	0,347	4,569	0,00	0,836	1,196
Biến phụ thuộc: Sự đáp ứng chuẩn đầu ra môn học								
R= 0,555		R ² = 0,308			R ² hiệu chỉnh= 0,285			
Durbin-Watson = 1,905		F = 13,261			Sig.= 0,000			

Nguồn: Tác giả khảo sát và xử lý, tháng 11/2025.

Phân tích hồi quy tuyến tính bội được thực hiện theo phương pháp Enter, trong đó năm biến độc lập gồm tính đa dạng kỹ năng, tầm quan trọng công việc, tính nhận diện công việc, tính tự chủ và tính phản hồi được đưa đồng thời vào mô hình nhằm dự đoán mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra (CLOs) của sinh viên. Kết quả mô hình thông qua Bảng 4 cho thấy phương trình hồi quy có ý nghĩa thống kê tương đối cao ($F(5,149) = 13,261; p < 0,001$), với $R^2 = 0,308$, nghĩa là năm đặc điểm công việc giải thích được 30,8% sự biến thiên trong mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra. Trong đó, tính phản hồi ($\beta = .347; p < 0,001$) và tính đa dạng kỹ năng ($\beta = 0,285; p < 0,001$) có ảnh hưởng dương và có ý nghĩa thống kê mạnh nhất, cho thấy sinh viên được phản hồi thường xuyên, rõ ràng và được trải nghiệm nhiều kỹ năng thực tiễn có khả năng đạt chuẩn đầu ra cao hơn. Ba yếu tố còn lại bao gồm tầm quan trọng công việc ($\beta = 0,121; p = 0,086$), tính nhận diện công việc ($\beta = -0,013; p = 0,848$) và tính tự chủ ($\beta = 0,017; p = 0,818$) không đạt mức ý nghĩa thống kê, cho thấy sự cảm nhận về tầm quan trọng hoặc mức tự chủ trong thực tập chưa đủ tác động rõ rệt đến năng lực tổng thể của sinh viên. Các chỉ số Tolerance (0,807-0,961) và VIF (1,041-1,240) đều nhỏ hơn 5, chứng tỏ không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập (Tabachnick & Fidell, 2019). Ngoài ra, kiểm định Durbin-Watson $> 1,9$ cho thấy phần dư không có tự tương quan đáng kể; đồng thời, kiểm tra phần dư cho thấy mô hình đáp ứng các giả định hồi quy cơ bản (Hair và cộng sự, 2019). Do đó, kết quả ủng hộ giả thuyết rằng chất lượng phản hồi và tính đa dạng kỹ năng trong thực tập là các yếu tố dự báo khả năng sinh viên đáp ứng chuẩn đầu ra (CLOs). Kết luận này phù hợp với logic của mô hình đặc điểm công việc và các lập luận về xây dựng năng lực nghề nghiệp trong giai đoạn chuyển tiếp học tập, việc làm (Pan và cộng sự, 2018), gợi ý cần tăng cường cơ chế phản hồi hai chiều và thiết kế hoạt động thực tập phong phú nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo theo hướng ứng dụng trong ngành Xã hội học.

4. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả khảo sát của bài viết cho thấy mô hình đặc điểm công việc trong kỳ thực tập có ý nghĩa quan trọng đối với mức độ đáp ứng chuẩn đầu ra môn học của sinh viên. Các nhân tố được trích từ phân tích EFA đều thể hiện tính hội tụ và phân biệt tốt, phản ánh cấu trúc thang đo phù hợp với cơ sở lý thuyết. Phân tích hồi quy cho thấy hai yếu tố gồm tính phản hồi và tính đa dạng kỹ năng có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến khả năng đạt chuẩn đầu ra, trong khi ba yếu tố còn lại chưa cho thấy tác động rõ rệt. Kết quả này gợi ý rằng chất lượng học tập trải nghiệm trong môi trường thực tập phụ thuộc đáng kể vào việc sinh viên được giao nhiệm vụ đa dạng và nhận được phản hồi kịp thời, cụ thể, giúp điều chỉnh cách làm và củng cố năng lực theo chuẩn đầu ra.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý nhằm nâng cao hiệu quả của môn học thực tập và hỗ trợ sinh viên đáp ứng chuẩn đầu ra tốt hơn. Thứ nhất, cần thiết lập cơ chế phản hồi theo chu kỳ và có tiêu chí rõ ràng, gắn với tiêu chí đánh giá và chuẩn đầu ra ở cả ba giai đoạn tiền thực địa - thực địa - hậu thực địa, trong đó phản hồi được thực hiện thường xuyên qua nhật ký thực tập, họp nhóm ngắn. Thứ hai, nên mở rộng mức độ tự chủ của sinh viên theo hướng có kiểm soát bằng cách quy định rõ phạm vi được quyền quyết định và duy trì các điểm chốt giám sát để bảo đảm chất lượng dữ liệu và chuẩn mực đạo đức. Thứ

ba, cần chuẩn hóa hoạt động định hướng bằng cách làm rõ mục tiêu học tập, yêu cầu thực hiện và ý nghĩa nghề nghiệp của từng nhiệm vụ, qua đó tăng động lực và định hướng cho người học.

Tài liệu tham khảo

- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 174-182.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 172-182.
- Allil, K., Gharib, M., Durrah, O., & Alsatouf, M. (2021). How core job characteristics impacts employees' creativity?. *Calitatea, 22*(180), 116-119.
- Behson, S. J., Eddy, E. R., & Lorenzet, S. J. (2000). The importance of the critical psychological states in the job characteristics model: A meta-analytic and structural equations modeling examination. *Current research in social psychology, 5*(12), 170-189.
- Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: A test of the job characteristics model among social work practitioners. *Journal of evidence-informed social work, 14*(1), 35-50.
- Cortina, J. M. (1993). *What is coefficient alpha? An examination of theory and applications*. Journal of Applied Psychology, 78(1), 98-104.
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of organizational behavior, 17*(4), 329-347.
- Gabriel, A. S., Frantz, N. B., Levy, P. E., & Hilliard, A. W. (2014). The supervisor feedback environment is empowering, but not all the time: Feedback orientation as a critical moderator. *Journal of Occupational and Organizational psychology, 87*(3), 487-506.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education+ Training, 52*(1), 76-88.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). *An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment*. *Journal of Marketing Research, 25*(2), 186-192.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology, 93*(1), 108.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management annals, 3*(1), 317-375.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16*(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- He, J., Liu, Y., Ran, T., & Zhang, D. (2023). How students' perception of feedback influences self-regulated learning: The mediating role of self-efficacy and goal orientation. *European Journal of Psychology of Education, 38*(4), 1551-1569.

- Hora, M. T., Chen, Z., Wolfgram, M., Zhang, J., & Fischer, J. J. (2024). Designing effective internships: A mixed-methods exploration of the sociocultural aspects of intern satisfaction and development. *The Journal of Higher Education*, 95(5), 579–606.
- Jeske, D., & Lippke, S. (2022). Predictors of employees' self-reported future learning ability and disengagement at work. *Journal of Workplace Learning*, 34(3), 277-294.
- Jeske, D., & Lippke, S. (2022). Predictors of employees' self-reported future learning ability and disengagement at work. *Journal of Workplace Learning*, 34(3), 277-294.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European journal of training and development*, 40(7), 554-575.
- Keller, R. T., Szilagyi, A. D., & Holland, W. E. (1977). Job characteristics of research and development personnel: Relationships with satisfaction and role variables. *IEEE Transactions on Engineering Management*, (1), 7-12.
- Khalil, O. E. (2015). Students' experiences with the business internship program at Kuwait University. *The International Journal of Management Education*, 13(3), 202–217.
- Khoa Xã hội học (2020). Đề cương môn học Thực tập - Thực tế (XHH163).
- Khoa Xã hội học (2025). Kế hoạch Thực tập khoá sinh viên 2022 - 2026.
- Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336–351.
- Lomotey, C. F., & Oblie, E. L. (2025). Moulding from the margins: unveiling postgraduate supervisors' socialisation attempts via written feedback. *Discover Education*, 4(1), 318.
- Lu, O. M. T., Nguyen, H. H. T., Pham, H. M., Le, T. M. T., & Tran, T. A. (2025). Higher Education Quality Assurance and Graduate Employability in Vietnam. In C. H. Nguyen & T. Q. Nguyen (Eds.), *20 Years of Quality Assurance in Vietnamese Higher Education: Retrospective Analysis and Trends for the Future* (pp. 253-267). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-96-6549-5_16
- McGunagle, D., & Zizka, L. (2018). Meeting real world demands of the global economy: An employer's perspective. *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 27(2), 59–76.
- Mihail, D. M. (2006). Internships at Greek universities: an exploratory study. *Journal of workplace learning*, 18(1), 28-41.
- Muñoz, M., Peat, D. M., & Perrmann-Graham, J. (2024). Linda Harmon and Veritas Oversight Corp: A Job Characteristics Case. NeilsonJournals Publishing.
- Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2019). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. *Higher Education*, 77(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0251-4>
- Norris, S. E., & Porter, T. H. (2012). Job design. *The encyclopedia of human resource management: short entries*, 288-291.
- Norris, S. E., & Porter, T. H. (2012). Job design. *The encyclopedia of human resource management: short entries*, 288-291.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Pan, J., Shen, Y., Liu, S., Yang, H., & Yang, Y. (2018). *Work characteristics and career adaptability of Chinese employees: The mediating roles of job satisfaction and work engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 118-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.016>

- Said, N. A., & Munap, R. (2010, June). Job characteristics and job satisfaction: A relationship study on supervisors performance. In *2010 IEEE International Conference on Management of Innovation & Technology* (pp. 714-719). IEEE.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., Melo, A. I., Brito, E., & Dias, G. P. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher Education*, 72(6), 703-721.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Wang, E. S., & Lin, C. L. (2018). How work design characteristics affect service employees' work-family conflicts. *The Service Industries Journal*, 38(13-14), 925-947.
- Wielenga-Meijer, E. G., Taris, T. W., Kompier, M. A., & Wigboldus, D. H. (2010). From task characteristics to learning: A systematic review. *Scandinavian journal of psychology*, 51(5), 363-375.
- Yoo, S., Jang, S., Ho, Y., Seo, J., & Yoo, M. H. (2019). Fostering workplace creativity: examining the roles of job design and organizational context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(2), 127-149.