

Bài báo nghiên cứu NIỀM TIN VÀO NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP BẢN THÂN CỦA SINH VIÊN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Bùi Hồng Quân^{1}, Đoàn Thị Xuân Anh²*

¹Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trường Song ngữ Quốc tế Canada (BCIS), Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Bùi Hồng Quân – Email: quanbh@hcmue.edu.vn

Ngày nhận bài: 28-12-2023; ngày nhận bài sửa: 09-01-2024; ngày duyệt đăng: 24-01-2024

TÓM TẮT

Bài viết này khảo sát trên 573 sinh viên (SV) năm 3 và năm 4 thuộc một số trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) để tìm hiểu về mức độ niềm tin vào năng lực nghề nghiệp bản thân (NLNNBT) và mối tương quan giữa niềm tin vào NLNNBT với các kiểu tính cách. Phương pháp nghiên cứu chính là điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn. Kết quả nghiên cứu cho thấy SV đại học tại TPHCM có niềm tin vào NLNNBT ở mức độ trung bình. Trong các khía cạnh của niềm tin vào NLNNBT, SV có niềm tin vào NLNNBT cao nhất trong việc tự đánh giá nghề nghiệp và thấp nhất trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để nhà trường và SV tham khảo trong việc gia tăng niềm tin vào NLNNBT.

Từ khóa: niềm tin vào năng lực nghề nghiệp bản thân; niềm tin vào năng lực của bản thân; sinh viên

1. Giới thiệu

Bước vào giai đoạn kết thúc con đường đại học, SV đứng trước ngã rẽ quan trọng để quyết định nghề nghiệp và chuẩn bị hành trang cho sự nghiệp. Dự định, cân nhắc và lựa chọn hướng đi sau khi tốt nghiệp đại học là dấu mốc quan trọng của việc định hướng nghề nghiệp mà SV phải trải qua. Thế giới nghề nghiệp ngày càng thay đổi nhanh chóng với những ảnh hưởng của công nghệ, nhất là trí tuệ nhân tạo gây ra những thách thức cho SV trong quá trình lựa chọn và quyết định nghề nghiệp của mình. Việc định hướng nghề nghiệp trở nên thuận lợi hơn khi SV có niềm tin tích cực vào khả năng của bản thân trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp hay còn gọi là niềm tin vào NLNNBT.

Khái niệm về niềm tin vào năng lực bản thân đã được giới thiệu trong những nghiên cứu của Bandura (1977) làm nền tảng cho nhiều nghiên cứu sau này về niềm tin vào khả năng của bản thân trong những lĩnh vực cụ thể. Bên cạnh đó, NLNNBT cũng được nhiều tác

Cite this article as: Bui Hong Quan, & Doan Thi Xuan Anh (2024). Students' career self-efficacy in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 21(1), 37-47.

giả quan tâm nghiên cứu dưới các góc độ khác nhau như: Gail (1995), Brown (1999), Irene (2001), Womack (2014), Ogutu và cộng sự (2017), Ozek & Ferraris (2018), Bao & Cui (2018), Shin & Lee (2018), Mahmud và cộng sự (2020), Ruseno và cộng sự (2020), Khatijatusshalihah và cộng sự (2022)... Ở Việt Nam, có một số nghiên cứu về niềm tin vào năng lực bản thân như Nguyễn Tuấn Anh và Trần Thị Thu Ngân (2018), Nguyễn Văn Tường và Phan Nguyễn Đông Trường (2021), Trần Thị Mộng Cơ (2022)... Trong phạm vi nghiên cứu này, niềm tin vào NLNNBT được hiểu là sự tin tưởng vào khả năng của bản thân để tham gia và thực hiện các hoạt động nghề nghiệp bao gồm: tìm hiểu thông tin nghề nghiệp, lập kế hoạch nghề nghiệp, giải quyết vấn đề nghề nghiệp, lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp, tự đánh giá nghề nghiệp.

Vai trò của niềm tin vào NLNNBT đối với các hành vi liên quan đến nghề nghiệp đã được minh chứng trong nhiều nghiên cứu. Nghiên cứu được tiến hành bởi nhóm tác giả Chen-Tsang Tsai và cộng sự (2017) về các yếu tố tác động đến quá trình chuẩn bị nghề nghiệp và giai đoạn chuyển tiếp sau tốt nghiệp đại học đã đi đến kết luận: niềm tin vào NLNNBT đóng vai trò trung gian giữa hiệu quả thực tập và chuẩn bị nghề nghiệp. Nghiên cứu của Kim & Kim (2016) cho thấy SV sở hữu lòng tự trọng, sự tự tin và niềm tin vào NLNNBT sẽ ít gặp khó khăn trong quá trình cân nhắc lựa chọn và ra quyết định nghề nghiệp.

Những nghiên cứu về hướng nghiệp ở tại Việt Nam trước đó hầu hết tập trung vào các yếu tố thực trạng chọn nghề, động cơ, hứng thú nghề nghiệp... và có rất ít tác giả nghiên cứu về niềm tin vào NLNNBT của SV. Do đó, tiến hành nghiên cứu về niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM là điều có ý nghĩa thiết thực.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM được biểu hiện thông qua 5 khía cạnh: tìm hiểu thông tin nghề nghiệp, lập kế hoạch nghề nghiệp, giải quyết vấn đề nghề nghiệp, lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp, tự đánh giá nghề nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Đề tài kế thừa các công cụ đo lường đã được sử dụng trong các nghiên cứu trước đó về thang đo niềm tin vào NLNNBT (Taylor & Betz, 1983) và thang đo tính cách rút gọn (Rammstedt & John, 2007). Bảng hỏi về niềm tin vào NLNNBT gồm 25 câu (bao gồm: thông tin nghề nghiệp, lập kế hoạch nghề nghiệp, giải quyết vấn đề nghề nghiệp, lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp và tự đánh giá nghề nghiệp); bảng hỏi về mô hình 05 tính cách rút gọn bao gồm 10 câu (bao gồm: sự cởi mở, sự tận tâm, sự hướng ngoại, sự dễ chịu và sự nhạy cảm).

Kết quả kiểm định Cronbach Alpha cho thấy hệ số tin cậy của thang đo niềm tin vào NLNNBT là $0,936 > 0,6$ và của 05 tiêu mục trong thang đo (thông tin nghề nghiệp, lập kế hoạch nghề nghiệp, giải quyết vấn đề nghề nghiệp, lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp, tự đánh

giá nghề nghiệp) đều lớn hơn 0,6. Như vậy, thang đo thỏa điều kiện, đạt độ tin cậy cao để có thể sử dụng. Các dữ liệu thu thập được phân tích, xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS phiên bản 22.0.

Bên cạnh đó, phương pháp phỏng vấn sâu được sử dụng để khai thác thêm các khía cạnh của niềm tin vào NLNNBT của SV.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Thực trạng niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM

- **Thực trạng niềm tin vào NLNNBT chung của SV tại TPHCM**

Kết quả Bảng 1 cho thấy, điểm trung bình chung niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM là 3,47. Trong đó, tỉ lệ niềm tin vào năng lực bản thân của SV ở mức độ thấp chiếm 3,8%, mức độ trung bình chiếm 58,6% và mức độ cao chiếm 37,5%. Điều này phản ánh, đa phần SV đại học tại TPHCM có niềm tin vào khả năng của bản thân trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp ở mức trung bình. Trong khi đó, có một tỉ lệ nhỏ SV có niềm tin thấp vào bản thân để thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp.

Bảng 1. Niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM

Đại lượng	CTHQNN	CTHQNN	CTHQ	CTHQ	CTHQ	CTHQ	CTHQ
		chung	TTNN	LKHNN	GQVDNN	LCMTNN	TDGNN
ĐTB		3,47	3,44	3,29	3,55	3,49	3,58
ĐLC		0,57	0,64	0,73	0,66	0,69	0,70
Mức độ	Thấp	3,8%	4,0%	8,6%	3,8%	6,3%	4,0%
	Trung bình	58,6%	62,0%	62,5%	52,0%	54,5%	49,9%
	Cao	37,5%	34,0%	29,0%	44,2%	39,3%	46,1%

Trong các khía cạnh của niềm tin vào NLNNBT, khía cạnh tự đánh giá nghề nghiệp và giải quyết vấn đề nghề nghiệp là những nhiệm vụ mà SV có điểm trung bình cao nhất và cao thứ hai ($M = 3,58$ và $M = 3,55$). Thông tin ghi nhận từ phương pháp phỏng vấn cho thấy SV ngày càng có nhiều cơ hội tham gia các sự kiện, hoạt động để khám phá khả năng của bản thân, được kết nối với các nguồn lực hỗ trợ khác nhau để trang bị cho mình những kỹ năng nghề nghiệp. Do vậy, các bạn cảm thấy tự tin khi tự đánh giá nghề nghiệp và giải quyết vấn đề nghề nghiệp. Bạn K chia sẻ: “Với em, việc tự đánh giá nghề nghiệp không quá khó vì em đã đi thực tập tốt nghiệp nên có thể hiểu rõ khả năng của bản thân tới đâu. Cơ sở thực tập cũng tạo điều kiện thuận lợi nên đã giúp em có các kỹ năng để giải quyết các vấn đề nghề nghiệp”.

Kế đến, xếp ở vị trí thứ ba và thứ tư là niềm tin vào NLNNBT về lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp và nắm bắt thông tin nghề nghiệp ($M = 3,49$ và $M = 3,44$). Thông tin phản hồi của SV trong quá trình phỏng vấn cũng ghi nhận, SV ngày càng có cơ hội tiếp xúc với các chương trình hướng nghiệp và trải nghiệm việc làm nên dễ dàng hơn trong việc xác định mục tiêu nghề nghiệp. Trong thời đại bùng nổ công nghệ số, SV có cơ hội tiếp xúc với nguồn thông tin nghề nghiệp khổng lồ, các trường đại học cũng không ngừng đẩy mạnh tổ chức các hoạt động hướng nghiệp để giúp SV có thể nắm bắt thông tin về nghề nghiệp.

Trái ngược với các nhiệm vụ trên, SV có niềm tin vào năng lực của bản thân về lập kế hoạch nghề nghiệp ở mức độ thấp nhất ($M = 3,29$) và có sự chênh lệch đáng kể so với các nhiệm vụ còn lại. Kết quả phỏng vấn cho thấy SV đánh giá đây là công việc không dễ thực hiện, phải tìm hiểu rất nhiều thông tin và cũng chưa có thói quen lập kế hoạch nói chung, kế hoạch nghề nghiệp nói riêng.

• Thực trạng niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM theo từng khía cạnh riêng biệt

- Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về thông tin nghề nghiệp

SV có niềm tin vào bản thân trong việc tìm kiếm thông tin nghề nghiệp ở mức độ thấp chiếm tỉ lệ 4,0%, ở mức độ trung bình và mức độ cao chiếm tỉ lệ tương ứng là 62% và 34% được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2. *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về thông tin nghề nghiệp*

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tôi có thể trò chuyện với người đang làm việc trong lĩnh vực nghề nghiệp mà tôi quan tâm	3,57	0,90	1
Tôi có thể tìm thông tin về các trường đào tạo sau đại học hoặc các cơ sở đào tạo chuyên sâu hơn để phát triển nghề nghiệp tương lai	3,51	0,94	2
Tôi có thể nắm bắt xu thế việc làm của ngành nghề mà tôi theo đuổi	3,47	0,83	3
Tôi có thể nắm bắt mức lương trung bình của nghề nghiệp mà tôi hướng tới	3,36	0,86	4
Tôi có thể tìm thông tin về nghề nghiệp mình ưa thích từ các nguồn khác nhau tại thư viện	3,30	1,01	5

Trong số các nhiệm vụ cụ thể về thông tin nghề nghiệp, trò chuyện với người đang làm trong lĩnh vực liên quan là nhiệm vụ mà SV có niềm tin cao nhất ($M = 3,57$). Điều này có thể do SV có nhiều điều kiện để kết nối với những người đang làm việc trong lĩnh vực có liên quan nhằm tìm hiểu thông tin về nghề thông qua các diễn đàn trên internet, các hội thảo hướng nghiệp hay các bạn cũng có thể chủ động tìm kiếm, liên hệ. Bạn H cho biết: “Em có người nhà làm việc trong lĩnh vực ngân hàng nên em thường xuyên trao đổi để học hỏi và chuẩn bị cho nghề nghiệp tương lai”.

Tìm thông tin nghề nghiệp mình ưa thích tại thư viện là nhiệm vụ mà SV có niềm tin thấp nhất so với các nội dung còn lại. Có thể thấy, thư viện chủ yếu tập trung trang bị tài liệu, sách, giáo trình về chuyên môn cho SV hơn là cung cấp thông tin về nghề nghiệp. Hơn nữa, SV hoàn toàn có thể tự tìm kiếm thông tin về nghề nghiệp mà không cần phải đến thư viện, nhất là trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ như hiện nay. Qua phỏng vấn, các SV cũng đồng tình với nhận định trên. Hầu hết các bạn đều cho rằng, việc tìm kiếm thông tin nghề nghiệp có thể dễ dàng thực hiện ở mọi nơi, không cần thiết phải đến thư viện như trước đây.

- *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về lập kế hoạch nghề nghiệp (xem Bảng 3)*

Kết quả Bảng 3 cho thấy SV có niềm tin vào năng lực của bản thân trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp ở mức độ thấp, chiếm tỉ lệ 8,6%, mức độ trung bình là 62,5% và mức độ cao là 29,0%.

Bảng 3. *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về lập kế hoạch nghề nghiệp*

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tôi có thể tự chuẩn bị một sơ yếu lí lịch/ CV hoàn chỉnh	3,37	0,99	1
Tôi có thể thể hiện tốt trong quá trình phỏng vấn tìm việc	3,32	0,95	2
Tôi có thể xác định kế hoạch để chinh phục thành công trên con đường nghề nghiệp tương lai	3,31	0,91	3
Tôi có thể nắm bắt thông tin về các nhà tuyển dụng, công ti và tổ chức phù hợp với nghề nghiệp dự định của mình	3,25	0,92	4
Tôi có thể lập kế hoạch cho các mục tiêu nghề nghiệp của mình trong 5 năm tới	3,19	0,98	5

SV có niềm tin vào năng lực của bản thân cao nhất về chuẩn bị một sơ yếu lí lịch/ CV hoàn chỉnh ($M = 3,37$) và thấp nhất trong việc lập kế hoạch mục tiêu nghề nghiệp trong 5 năm tới ($M = 3,19$). Theo chia sẻ của SV, việc thiết kế một lí lịch hay CV trở nên đơn giản hơn khi có những ứng dụng thiết kế trực tuyến hoặc các mẫu có sẵn trên các website về nghề nghiệp. Đồng thời, hầu hết các trường đều tổ chức tập huấn cho SV về kĩ năng tìm việc và thiết kế CV nên các bạn cảm thấy tự tin khi thực hiện điều này. Bạn M.K. cho biết: “Đoàn Khoa có tổ chức một số buổi báo cáo chuyên đề về tìm việc làm, trong đó có hướng dẫn cách thiết kế CV. Báo cáo viên không chỉ hướng dẫn mà còn sửa cho từng SV nên em cảm thấy tự tin để có thể thiết kế CV cho chính mình nhằm chinh phục nhà tuyển dụng. Em nghĩ không chỉ có em mà các bạn khác cũng vậy”.

Đối với việc lập kế hoạch cho các mục tiêu nghề nghiệp của bản thân trong 05 năm tới có nhiều rào cản hơn do chưa có đủ trải nghiệm và SV có xu hướng ưu tiên cho những mục tiêu ngắn hạn. Kết quả phỏng vấn cũng làm rõ hơn thực tế này. Trong số các khách thể phỏng vấn, chỉ có 01 bạn thực hiện điều này với lí do là “Em đã quen với việc lập kế hoạch từ nhỏ. Dù mới là SV năm thứ 3 nhưng em đã lên cho mình một lộ trình phát triển nghề nghiệp cho 5 năm, 10 năm sắp tới”.

- *Thực trạng niềm tin vào năng lực bản thân về giải quyết vấn đề nghề nghiệp (xem Bảng 4)*

Kết quả ở Bảng 4 chỉ ra rằng, SV có niềm tin vào bản thân trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp ở mức độ thấp chiếm tỉ lệ 3,8%, mức độ trung bình là 52% và mức độ cao là 44,2%.

Bảng 4. *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về giải quyết vấn đề nghề nghiệp*

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tôi có thể kiên trì học tập hoặc theo đuổi mục tiêu nghề nghiệp của mình ngay cả khi gặp trở ngại	3,66	0,88	1
Tôi có thể từng bước giải quyết những khó khăn trong quá trình học đại học	3,59	0,81	2
Tôi có thể thay đổi công việc nếu cảm thấy không hài lòng khi làm công việc đó	3,57	0,94	3
Tôi có thể linh hoạt điều chỉnh công việc khi có sự thay đổi về dự định của bản thân	3,48	0,94	4
Tôi có thể thay đổi mục tiêu nghề nghiệp cho phù hợp với thực tế	3,44	0,96	5

Trong số các nhiệm vụ của giải quyết vấn đề nghề nghiệp thì kiên trì học tập hoặc theo đuổi mục tiêu nghề nghiệp ngay cả khi gặp trở ngại là nhiệm vụ mà SV tự tin nhất (M=3,66). Đây là một dấu hiệu tích cực. Trong thực tế, hầu hết SV đều có mục tiêu về nghề nghiệp và mong muốn, quyết tâm để thực hiện. Điều này sẽ chi phối và là động lực để SV tiếp tục nỗ lực, cố gắng và giải quyết các khó khăn trong việc học đại học hoặc nghề nghiệp trong tương lai.

SV có niềm tin thấp nhất đối với việc thay đổi mục tiêu nghề nghiệp cho phù hợp với thực tế (M = 3,44). Việc thay đổi mục tiêu nghề nghiệp cho phù hợp với thực tế không phải là dễ, nhất là trong bối cảnh cuộc sống hiện đại có nhiều nguy cơ, diễn biến khó lường như hiện nay. Do vậy, để SV có thể tự tin khi đối diện với nhiệm vụ này đòi hỏi phải có nhiều trải nghiệm và có tầm nhìn, dự báo để lựa chọn mục tiêu phù hợp. Trải qua đại dịch Covid-19 trên toàn cầu, đã cho thấy mọi nguy cơ đều có thể xảy ra nên việc linh hoạt điều chỉnh mục tiêu nghề nghiệp để thích ứng với sự thay đổi là rất cần thiết.

- *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp (xem Bảng 5)*

Kết quả ở Bảng 5 chỉ ra rằng SV có niềm tin vào bản thân trong việc lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp ở mức độ thấp - trung bình - cao lần lượt là 6,3%-54,5%-39,3%.

Bảng 5. Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tôi có thể chọn một nghề nghiệp phù hợp với sở thích của chính mình	3,65	0,89	1
Tôi có thể chọn một nghề nghiệp phù hợp với phong cách sống mà tôi ưa thích	3,60	0,93	2
Tôi có thể chọn được một công việc phù hợp từ danh sách các việc làm liên quan đến nghề nghiệp	3,57	0,83	3
Tôi có thể chọn một hướng đi phù hợp trên con đường nghề nghiệp của mình	3,54	0,84	4
Tôi có thể đưa ra quyết định nghề nghiệp mà không phải lo lắng liệu có phù hợp hay không	3,10	1,05	5

Nhiệm vụ chọn một nghề nghiệp phù hợp với sở thích của chính mình là điều SV cảm thấy tự tin nhất vào bản thân (M = 3,65). Khi SV hiểu rõ sở thích của mình thì việc chọn lựa nghề nghiệp phù hợp trở nên dễ dàng hơn. Tuy nhiên, sở thích có thể thay đổi nên SV phải thật sự hiểu rõ và xác định đúng sở thích mang tính lâu dài thay vì những sở thích nhất thời.

Nhiệm vụ ra quyết định nghề nghiệp mà không phải lo lắng về sự phù hợp là nhiệm vụ mà SV có sự tự tin thấp nhất (M = 3,10). Để có thể ra quyết định nghề nghiệp, SV cần dành thời gian tìm hiểu, cân nhắc nhằm đưa ra lựa chọn phù hợp nhất. Việc làm này có ý nghĩa rất quan trọng nên SV phải suy xét, cân nhắc hết sức cẩn thận. Để làm được việc này, cần xem xét nhiều yếu tố khác nhau như tài chính, đam mê, sở thích, hoàn cảnh gia đình và nhu cầu xã hội.

- *Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về tự đánh giá nghề nghiệp*

Kết quả Bảng 6 cho thấy SV có niềm tin vào bản thân trong việc tự đánh giá nghề nghiệp ở mức độ thấp - trung bình - cao tương ứng là 4,0%-49,9%-46,1%.

Bảng 6. Thực trạng niềm tin vào năng lực của bản thân về tự đánh giá nghề nghiệp

Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng
Tôi có thể hình dung phong cách sống và làm việc mà tôi theo đuổi	3,69	0,96	1
Tôi có thể quyết định những giá trị mà tôi hướng đến trong công việc	3,65	0,86	2
Tôi có thể xác định công việc lí tưởng của mình	3,60	0,89	3
Tôi có thể xác định những gì bản thân hiện đã và chưa sẵn sàng hi sinh để đạt được mục tiêu nghề nghiệp của mình	3,52	0,87	4
Tôi có thể đánh giá khả năng của mình một cách chính xác	3,45	0,90	5

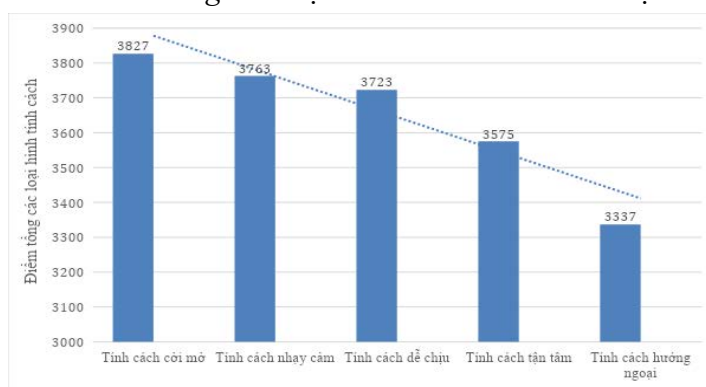
SV có niềm tin ở mức độ cao nhất trong việc hình dung phong cách sống và làm việc mà bản thân theo đuổi ($M = 3,69$). Đây là một nhiệm vụ tương đối đơn giản, SV có thể thực hiện được. Ngày nay, SV có xu hướng trải nghiệm nhiều nên có thể định hình những giá trị về nghề nghiệp cho bản thân mình từ sớm. Do vậy, việc xác định phong cách sống và làm việc không phải là điều mà SV cảm thấy tự tin.

Mặt khác, SV có niềm tin thấp nhất trong việc xác định những gì bản thân đã và chưa sẵn sàng hi sinh để đạt được mục tiêu nghề nghiệp ($M = 3,45$). Ở giai đoạn SV, các bạn mới chỉ bắt đầu hành trình nghề nghiệp thông qua việc học tập, chuẩn bị kiến thức và kỹ năng nên việc hi sinh để đạt được mục tiêu nghề nghiệp thường ít khi xảy ra. Trừ khi, bản thân SV có niềm đam mê mãnh liệt với nghề nghiệp đã chọn thì mới cần đến sự hi sinh một cách thoả đáng. Sự hi sinh này được thể hiện ở việc nỗ lực vượt khó để kiên trì đeo bám mục tiêu học tập và nghề nghiệp. Có những SV do hoàn cảnh khó khăn, phải gạt đi những niềm vui của bản thân để dành thời gian đi làm thêm nhằm kiếm tiền trang trải cuộc sống và học tập.

- *Ảnh hưởng của các loại hình tính cách đến niềm tin vào NLNNBT của SV tại TPHCM*

Biểu đồ 1 cho thấy, trong các loại tính cách của SV thì tính cách cởi mở chiếm ưu thế, kế đến là tính cách nhạy cảm và tính cách dễ chịu, sau đó là tính cách tận tâm và tính cách hướng ngoại.

Biểu đồ 1. Điểm tổng các loại hình tính cách của SV tại TPHCM



Kết quả kiểm định tương quan Pearson giữa niềm tin vào NLNNBT và các loại hình tính cách cho thấy:

Có mối tương quan thấp, thuận chiều giữa niềm tin vào NLNNBT và tính cách hướng ngoại, với hệ số $r = 0,252$; $p = 0,000$.

Có mối tương quan thấp, ngược chiều giữa niềm tin vào NLNNBT và tính cách dễ chịu, với hệ số $r = -,084$; $p = 0,045$.

Có mối tương quan thấp, thuận chiều giữa niềm tin vào NLNNBT và tính cách tận tâm, với hệ số $r = 0,336$; $p = 0,000$

Có mối tương quan thấp, ngược chiều giữa niềm tin vào NLNNBT và tính cách nhạy cảm, với hệ số $r = -,243$; $p = 0,000$

Có mối tương quan thấp, thuận chiều giữa niềm tin vào NLNNBT và tính cách cởi mở, với hệ số $r = 0,219$; $p = 0,000$.

Nếu xếp theo thứ tự thì kiểu tính cách tận tâm có hệ số tương quan cao nhất với niềm tin vào NLNNBT ($r = 0,036$). Trong thực tế, những người tận tâm thường hết lòng, hết sức với người khác cũng như khi thực hiện nhiệm vụ nào đó. Do vậy, nếu SV có kiểu tính cách tận tâm là chủ yếu thì cũng có xu hướng tin tưởng vào khả năng của bản thân trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp cao hơn so với các kiểu tính cách khác.

3. Kết luận

Niềm tin vào NLNNBT của SV ở mức độ trung bình. Điều này thể hiện rằng đa số SV tin tưởng ở mức độ vừa phải vào khả năng của bản thân trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp. Mức độ niềm tin vào năng lực của bản thân đối với từng khía cạnh nghề nghiệp của SV xếp từ cao xuống thấp, đó là: tự đánh giá nghề nghiệp, giải quyết các vấn đề về nghề nghiệp, lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp, tìm kiếm thông tin nghề nghiệp và lập kế hoạch nghề nghiệp. Với điều kiện về khoa học và công nghệ cũng như sự quan tâm tổ chức các hoạt động về nghề nghiệp của các trường đại học đã giúp cho SV có thể khám phá, hiểu rõ bản thân và thế giới nghề nghiệp nên các bạn cảm thấy tự tin trong việc tự đánh giá nghề nghiệp hơn so với các khía cạnh khác. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch nghề nghiệp là một nhiệm vụ rất quan trọng, đòi hỏi nhà trường và SV cần phải quan tâm để có thể hiện thực hóa mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai.

Trong 05 kiểu tính cách, kiểu tính cách cởi mở chiếm ưu thế và kiểu tính cách hướng ngoại là ít phổ biến trong SV. Kết quả kiểm nghiệm tương quan đã chỉ ra 04 kiểu tính cách có tương quan thuận với niềm tin vào NLNNBT, đó là: cởi mở, tận tâm, hướng ngoại, nhạy cảm và 01 kiểu tính cách dễ chịu có tương quan nghịch với niềm tin vào NLNNBT của SV.

Kết quả nghiên cứu đã cung cấp thông tin hữu ích cho SV và nhà trường trong việc nhìn nhận lại sự sẵn sàng cho nghề nghiệp tương lai cũng như hoạt động đào tạo. Qua đó, đóng góp nhất định cho lĩnh vực tâm lý học nói chung và tâm lý học hướng nghiệp nói riêng.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bandura, A. (Ed.) (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Bao, Y., & Cui, N. (2018). Factors Affecting the College Students' Career Decision-Making Self-Efficacy in China. *Proceedings of the 4th International Symposium on Social Science (ISSS 2018)*. <https://doi.org/10.2991/iss-18.2018.80>
- Brown, B. L. (1999). Self-Efficacy Beliefs and Career Development. *ERIC Digest*, (205). ED429187.

- Gail, H., & Bezt, N. E. (1995). Self-Efficacy and Career Choice and Development. In J. E. Maddux (eds), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment, The Plenum Series in Social/Clinical Psychology*. Springer, Boston, MA.
- Irene, G. (2001). Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114. <https://doi.org/10.1177/106907270100900201>
- Khatijatusshalihah, K., Riamanda, I., Aprilia, E. D., & Nisa, H. (2022). Career decision self-efficacy of Indonesian students. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 3(1), 17-22. <https://doi.org/10.32505/inspira.v3i1.4131>
- Kim, S. H., & Kim, M. J. (2016). The Effect of Career Preparation Program on Self-esteem, Self-efficacy related career decision-making and Career Development Readiness in University Students. *Journal of Digital Convergence*, 14(4), 407-418. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.4.407>
- Mahmud, M. I., Chang, P. K., Othman, Z., & Amat, S. (2020). Career self-efficacy among undergraduate student in a public university. *Akademika*, 90(3), 167-175. <https://doi.org/10.17576/akad-2020-90IK3-13>
- Nguyen, T. A., & Tran, T. T. N. (2018). Bieu hien cua cai toi hieu qua cua thanh thieu nien ngay nay [Expression of the self-efficacy of today's teenagers]. *Journal of Psychology*, 7(232).
- Nguyen, V. T., & Phan, N. D. T. (2021). Moi quan he giua niem tin vao nang luc ban than va nang luc tu hoc cua sinh vien Truong Dai hoc Khoa hoc Xa hoi va Nhan van, Dai hoc Quoc gia Thanh pho Ho Chi Minh [The relationship between self-efficacy and self-study ability of students at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Ho Chi Minh City]. *Journal of Psychology*, 11(272).
- Ogutu, J. P., Odera, P., & Maragia, S. N. (2017). Self-Efficacy as a Predictor of Career Decision Making Among Secondary School Students in Busia County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 8(11), 20-29.
- Ozek, H., & Ferraris, A. (2018). The Role of Self-Awareness and Self-Efficacy on Career Decision-Making: An Innovative Perspective: Cross-disciplinary Management Theories for Practical Applications. In *Innovation and Capacity Building* (pp.207-229). http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-90945-5_11
- Ruseno, A., Hartono, H., & Made, D. A., & Hidayatus, S. (2020). Career Decision-Making Self-Efficacy Among College Students. *Conference: 1st Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2019)* <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.200824.132>
- Shin, Y., & Lee, J. (2018). Predictors of Career Decision Self-Efficacy: Sex, Socioeconomic Status (SES), Classism, Modern Sexism, and Locus of Control. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072717692981>
- Tran, T. M. C. (2022). *Cai toi hieu qua cua hoc sinh trung hoc pho thong [The self-efficacy of high school students]*. Master's thesis, Ho Chi Minh City University of Education.
- Womack, T. M. (2014). *Discovering Career Self-Efficacy Among Rural Community College Students*. Doctor of Philosophy (PhD), Dissertation, Educational Foundations & Leadership, Old Dominion University. https://digitalcommons.odu.edu/efl_etds/181/

STUDENTS' CAREER SELF-EFFICACY IN HO CHI MINH CITY

Bui Hong Quan^{1*}, Doan Thi Xuan Anh²

¹Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

²Sedbergh Vietnam School (BCIS), Vietnam

**Corresponding author: Bui Hong Quan – Email: quanbh@hcmue.edu.vn*

Received: December 28, 2023; Revised: January 09, 2024; Accepted: January 24, 2024

ABSTRACT

This article surveyed on 573 students studying in their 3rd and 4th years at several universities in Ho Chi Minh City to explore the level of career self-efficacy and the correlation between career self-efficacy with personality types. The main data collection methods were questionnaires and interviews. Research results show that university students in Ho Chi Minh City had an average level of career self-efficacy. Among the aspects of career self-efficacy, students had the highest career self-efficacy in career self-assessment and the lowest in career planning. The findings can provide several practical implications for universities and students to enhance their professional competencies.

Keywords: career self-efficacy; self-efficacy; students