VNU Journal of Foreign Studies

Journal homepage: https://jfs.ulis.vnu.edu.vn/

STUDENTS' CAREER EXPLORATION: A CROSS-SECTIONAL STUDY AT A UNIVERSITY

Ta Nhat Anh*

[1]*Faculty of Psychology and Liberal Education, VNU University of Languages and International Studies, No. 2 Pham Van Dong, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Received 16 May 2026
Revised 27 August 2026; Accepted 22 October 2026

Abstract: Career identity is a critical issue for students and workers in the context of a rapidly changing labor market and evolving occupational structures. This study explores the expression of career identity among 276 foreign language teacher education majors at a university, using a cross-sectional design. The data were collected using a 10-items self-report questionnaire, developed by synthesizing the theoretical frameworks of Marcia (1966), Osipow et al. (1976), Savickas (2005), and Stumpf et al. (1983). The questionnaire focused on three dimensions: career exploration, self-exploration in relation to one's career, and career commitment; it demonstrated internal consistency (Cronbach's α =0.79). The overall results show a high level of career exploration but a lack of clear commitment among the students participating in the study; students demonstrated difficulty in making career decisions. The study also offers recommendations on career guidance for students at higher education institutions.

Keywords: career identity, career exploration, career commitment, university students

* Corresponding author.
Email address: tanhatanh1978@gmail.com
https://doi.org/10.63023/2525-2445/jfs.ulis.5863

KHÁM PHÁ BẢN SẮC NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN: NGHIÊN CỨU CẮT NGANG TẠI MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Tạ Nhật Ánh

Khoa Tâm lý – Giáo dục khai phóng, Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Số 2 Phạm Văn Đồng, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận bài ngày 16 tháng 5 năm 2026
Chỉnh sửa ngày 27 tháng 8 năm 2026; Chấp nhận đăng ngày 22 tháng 10 năm 2026

Tóm tắt: Bản sắc nghề nghiệp là một vấn đề quan trọng với sinh viên và người lao động trong bối cảnh thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng về cơ cấu nghề nghiệp. Nghiên cứu khám phá biểu hiện bản sắc nghề nghiệp của 276 sinh viên đang theo học ngành sư phạm ngoại ngữ tại một trường đại học, thông qua thiết kế nghiên cứu cắt ngang. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi tự báo cáo gồm 10 items dựa trên sự tích hợp lý thuyết của Marcia (1966), Osipow và cộng sự (1976), Savickas (2005), Stumpf và cộng sự (1983). Bảng khảo sát tập trung vào các nội dung về khám phá nghề nghiệp, khám phá bản thân trong tương quan nghề nghiệp và cam kết nghề nghiệp, và đạt hệ số tin cậy Cronbach's Alpha (α= 0,79). Kết quả chung cho thấy trạng thái khám phá nghề nghiệp cao nhưng chưa đi kèm với cam kết rõ ràng ở nhóm sinh viên tham gia nghiên cứu, sinh viên thể hiện khó khăn trong các quyết định nghề nghiệp. Nghiên cứu cũng đưa ra các khuyến nghị cụ thể về định hướng nghề nghiệp dành cho sinh viên tại cơ sở giáo dục đại học.

Từ khóa: bản sắc nghề nghiệp, khám phá nghề nghiệp, cam kết nghề nghiệp, sinh viên đại học

1. Bối cảnh

Dưới tác động của toàn cầu hóa và chuyển đổi số khiến thị trường lao động có nhiều thay đổi nhanh chóng về cơ cấu nghề nghiệp, việc định hình bản sắc nghề nghiệp trở thành một nhiệm vụ khó khăn hơn trong hành trình phát triển bản thân của mỗi sinh viên đại học. Bản sắc nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng đối với người lao động trong quá trình lựa chọn nghề nghiệp, mức độ tự tin, khả năng thích ứng và sự ổn định trong quá trình chuyển tiếp từ môi trường học tập sang thực hành nghề nghiệp tại thị trường lao động (Savickas, 2005; Negru-Subtirica và cộng sự, 2015).

Tại thị trường lao động Việt Nam, thống kê của Cục Thống kê - Bộ Tài chính (National Statistics Office) (2025), tỷ lệ lao động trong khu vực phi chính thức vẫn duy trì ở mức khoảng 63–65%, trong khi tỷ lệ thất nghiệp của nhóm thanh niên (15–24 tuổi) dao động khoảng 7–8%. Những số liệu này phản ánh thực tế rằng sinh viên và người trẻ Việt Nam đang phải đối mặt với một thị trường lao động nhiều biến động, thiếu ổn định và đòi hỏi khả năng thích ứng nghề nghiệp cao. Chính vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố liên quan đến quá trình khám phá nghề nghiệp và tính cam kết nghề nghiệp ở sinh viên trở nên đặc biệt cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

Một số nghiên cứu về nghề nghiệp tại Việt Nam tập trung vào nội dung định hướng giá trị nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên (Trần, 2014; Đào, 2024). Theo Đào (2024) có nhiều yếu tố tác động đến việc định hướng nghề nghiệp của sinh viên, trong đó phần lớn từ yếu tố chủ quan. Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng chưa khai thác sâu các nhân tố chủ quan của sinh viên.

Từ những phân tích trên, chúng ta đều nhận thấy vai trò quan trọng về việc nghiên cứu bản sắc nghề nghiệp đối với người trẻ. Tuy nhiên, trong phạm vi hiểu biết của nhóm nghiên

cứu, các nghiên cứu về bản sắc nghề nghiệp tại Việt Nam tập trung theo hướng tiếp cận về mức độ hài lòng nghề hoặc ý định nghề nghiệp, chưa tiếp cận mức độ khám phá nghề nghiệp, tính không chắc chắn nghề nghiệp, tính cam kết nghề nghiệp. Mặt khác, đối với sinh viên theo học ngành sư phạm ngoại ngữ, việc ra đời của AI, các công cụ dịch thuật khiến cho cơ cấu công việc liên quan đến ngoại ngữ có nhiều biến động lớn. Do vậy, đây là những khoảng trống trong nghiên cứu và là những nội dung có tính cấp thiết và cần được làm rõ trong bối cảnh thị trường lao động Việt Nam nói chung và các trường đào tạo ngoại ngữ nói riêng. Từ các phát hiện của nghiên cứu, chúng tôi cung cấp những khuyến nghị hiệu quả cho sinh viên và cơ sở giáo dục đại học trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp, gia tăng mức độ cam kết nghề nghiệp và giảm sự mơ hồ trong định hướng nghề nghiệp của sinh viên.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trên bình diện quốc tế, nghiên cứu về định hình bản sắc nghề nghiệp đã được phát triển mạnh mẽ từ các nền tảng lý thuyết kinh điển cho đến các cách tiếp cận hiện đại về thích ứng nghề nghiệp và kiến tạo nghề nghiệp trong bối cảnh thị trường lao động biến động. Một trong những nền tảng quan trọng là lý thuyết bản sắc của Marcia (1966), trong đó định hình bản sắc nghề nghiệp được xem là quá trình phát triển dựa trên hai thành tố tâm lý cốt lõi gồm: khám phá (exploration) và cam kết (commitment). Theo quan điểm này, cá nhân cần trải qua quá trình tìm hiểu, thử nghiệm và cân nhắc các lựa chọn nghề nghiệp trước khi hình thành sự cam kết ổn định đối với mục tiêu nghề nghiệp của mình. Kế thừa hướng tiếp cận đó, Stumpf và cộng sự (1983) xem khám phá nghề nghiệp là một quá trình chủ động nhằm giúp cá nhân đưa ra quyết định nghề nghiệp phù hợp. Các tác giả cho rằng hoạt động khám phá nghề nghiệp diễn ra trên hai phương diện chính gồm: khám phá bản thân (self-exploration), liên quan đến sở thích, giá trị, điểm mạnh và điểm yếu cá nhân; khám phá môi trường nghề nghiệp (environmental exploration), bao gồm tìm hiểu ngành nghề, nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu công việc.

Từ các nền tảng lý thuyết ban đầu, nghiên cứu về bản sắc nghề nghiệp tiếp tục được mở rộng theo hướng nhấn mạnh tính linh hoạt và khả năng thích ứng của cá nhân trước sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp hiện đại. Theo lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (2005), bản sắc nghề nghiệp không phải là một trạng thái cố định mà là một cấu trúc mang tính động, được hình thành và tái cấu trúc liên tục thông qua trải nghiệm sống, khả năng thích ứng và cách cá nhân kiến tạo ý nghĩa cho hành trình nghề nghiệp của mình. Quan điểm này cho thấy nghề nghiệp không còn được xem là một lựa chọn "ổn định suốt đời", mà là quá trình phát triển liên tục trong bối cảnh xã hội và thị trường lao động thay đổi nhanh chóng.

Trên cơ sở đó, nhiều nghiên cứu gần đây tiếp tục nhấn mạnh vai trò của bản sắc nghề nghiệp trong việc thích ứng với sự bất định nghề nghiệp ở người trẻ. Blustein (2019) và Hirschi (2020) cho rằng thị trường lao động hiện đại đang ngày càng biến động dưới tác động của toàn cầu hóa, công nghệ và chuyển đổi số, khiến quá trình chuyển tiếp nghề nghiệp của thanh niên trở nên phức tạp hơn. Trong bối cảnh đó, khám phá nghề nghiệp không còn diễn ra ở một giai đoạn ngắn hạn mà trở thành quá trình liên tục, đòi hỏi cá nhân thường xuyên điều chỉnh mục tiêu nghề nghiệp và tái cấu trúc bản sắc nghề nghiệp của mình. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng bản sắc nghề nghiệp rõ ràng và mức độ cam kết nghề nghiệp cao có liên hệ tích cực với khả năng thích ứng nghề nghiệp, sự tự tin trong ra quyết định và thành công nghề nghiệp lâu dài.

Tiếp nối hướng tiếp cận này, Ali và Mehreen (2024), dựa trên lý thuyết kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (2005), cho rằng bản sắc nghề nghiệp là một hành vi nhận thức quan trọng giúp cá nhân định hướng và hiện thực hóa mục tiêu nghề nghiệp một cách hiệu quả. Những cá nhân có bản sắc nghề nghiệp rõ ràng thường có xu hướng đầu tư nhiều nỗ lực hơn cho mục tiêu nghề nghiệp,

duy trì động lực phát triển nghề nghiệp và đạt được sự thăng tiến bền vững theo thời gian.

Từ các phân tích trên, chúng ta đều nhận thấy vai trò quan trọng của việc nghiên cứu vấn đề bản sắc nghề nghiệp đối với người trẻ. Tuy nhiên, trong phạm vi hiểu biết của nhóm nghiên cứu, các nghiên cứu về bản sắc nghề nghiệp tại Việt Nam tập trung theo hướng tiếp cận về mức độ hài lòng nghề hoặc ý định nghề nghiệp, chưa tiếp cận mức độ khám phá nghề nghiệp, tính không chắc chắn nghề nghiệp, tính cam kết nghề nghiệp. Đây cũng chính là khoảng trống nghiên cứu cần được tiếp tục làm rõ trong bối cảnh thị trường lao động Việt Nam nói chung và bối cảnh các công việc liên quan đến dịch thuật ngoại ngữ nói riêng, đang có nhiều biến động. Từ các phát hiện của nghiên cứu, chúng tôi cung cấp những khuyến nghị hiệu quả cho sinh viên và cơ sở giáo dục đại học về việc hình thành bản sắc nghề nghiệp, gia tăng mức độ cam kết nghề nghiệp và giảm sự mơ hồ trong định hướng nghề nghiệp của sinh viên.

2. Một số khái niệm liên quan

2.1. Bản sắc nghề nghiệp - Career Identity

Bản sắc nghề nghiệp là một khái niệm trung tâm trong tâm lý học phát triển, phản ánh cách cá nhân nhận thức và gắn kết bản thân với một định hướng nghề nghiệp cụ thể trong tương lai. Đây là một quá trình quan trọng trong giai đoạn sinh viên đại học, khi cá nhân bắt đầu định hình lựa chọn nghề nghiệp dài hạn.

Khái niệm bản sắc nghề nghiệp được khởi nguồn từ lý thuyết của Erikson (1968), nhấn mạnh bản sắc là kết quả của quá trình phát triển tâm lý – xã hội. Marcia (1966) đã phát triển khung lý thuyết về bản sắc dựa trên việc mở rộng lý thuyết bản sắc của Erikson, trong đó, bản sắc được thể hiện qua hai quá trình tâm lý cốt lõi: khám phá (exploration) và cam kết (commitment). Trong khung lý thuyết của Marcia, khám phá bản sắc nghề nghiệp được hiểu là mức độ cá nhân chủ động tìm kiếm, cân nhắc và đánh giá các lựa chọn khác nhau trước khi đưa ra quyết định liên quan đến vai trò xã hội hoặc nghề nghiệp. Quá trình này bao gồm việc đặt câu hỏi về bản thân, thử nghiệm các khả năng nghề nghiệp, và so sánh giữa các lựa chọn thay thế khác nhau. Marcia nhấn mạnh rằng khám phá nghề nghiệp phản ánh mức độ "tích cực tìm kiếm" của cá nhân. Cũng theo tác giả, cam kết bản sắc nghề nghiệp được định nghĩa là mức độ mà cá nhân đưa ra quyết định tương đối ổn định và gắn bó với một lựa chọn cụ thể trong các lĩnh vực như: nghề nghiệp, giá trị sống hoặc định hướng tương lai. Cam kết không chỉ thể hiện ở việc lựa chọn, mà còn ở mức độ đầu tư tâm lý, sự kiên định và trách nhiệm với lựa chọn đó.

Theo Marcia (1966) sự kết hợp giữa hai khía cạnh này tạo nên bốn trạng thái bản sắc nghề nghiệp đặc trưng:

- Achievement (đạt được bản sắc): mức độ khám phá cao và cam kết cao, cá nhân đã trải qua quá trình tìm hiểu và đưa ra lựa chọn rõ ràng, ổn định.
- Moratorium (khủng hoảng bản sắc): mức độ khám phá cao nhưng cam kết thấp, cá nhân đang tích cực tìm kiếm nhưng chưa đưa ra quyết định rõ ràng.
- Foreclosure (đóng khung bản sắc): cam kết cao nhưng khám phá thấp, các lựa chọn cá nhân được hình thành sớm mà không trải qua quá trình cân nhắc đầy đủ.
- Diffusion (mơ hồ về bản sắc): khám phá và cam kết đều thấp, cá nhân thiếu định hướng và thiếu tham gia tích cực vào quá trình hình thành bản sắc.

Khung lý thuyết của Marcia (1966) có ý nghĩa quan trọng vì nó cho phép chuyển hóa khái niệm bản sắc từ mức độ trừu tượng sang cấu trúc có thể đo lường được, từ đó trở thành nền tảng cho nhiều nghiên cứu thực nghiệm trong lĩnh vực phát triển nghề nghiệp và tâm lý học hướng nghiệp.

Nếu Erikson (1968) nhấn mạnh bản sắc như một nhiệm vụ phát triển ở giai đoạn thanh niên và Marcia (1966) nhấn mạnh bản sắc nghề nghiệp được xác định bởi hai chiều cạnh "khám phá" và "cam kết" thì Savickas (2005) tiếp cận bản sắc nghề nghiệp theo hướng xây dựng nghề nghiệp (career construction), trong đó, bản sắc không được xem như một trạng thái "đóng" tại một thời điểm, mà là một quá trình phát triển liên tục, mang tính tự kiến tạo (self-construction) trong suốt vòng đời nghề nghiệp.

Theo Savickas, cá nhân không chỉ "tìm ra" bản sắc nghề nghiệp của mình, mà chủ động tạo dựng bản sắc đó thông qua việc diễn giải kinh nghiệm sống, thích ứng với các thay đổi của môi trường lao động và tái cấu trúc ý nghĩa nghề nghiệp theo thời gian. Trong cách tiếp cận này, trải nghiệm cá nhân và khả năng thích ứng nghề nghiệp đóng vai trò trung tâm, bao gồm các năng lực như: quan tâm đến tương lai nghề nghiệp, kiểm soát quyết định nghề, tò mò khám phá cơ hội nghề nghiệp và tự tin trong hành động nghề nghiệp.

Như vậy, có thể thấy bản sắc nghề nghiệp (career identity) được hiểu là một trạng thái tương đối ổn định tại một thời điểm, phản ánh mức độ cá nhân đã xác định rõ ràng về nghề nghiệp của mình. Theo tiếp cận của Marcia, (1966), đây là kết quả của quá trình cân bằng giữa khám phá và cam kết, thể hiện thông qua các trạng thái như: đạt được bản sắc (achievement) hoặc đóng khung bản sắc (foreclosure). Ở góc nhìn này, bản sắc nghề nghiệp mang tính "định hình tại thời điểm" (state-like), có thể được đo lường như một bức tranh hiện tại về mức độ rõ ràng và ổn định nghề nghiệp. Trái ngược với trạng thái cam kết theo Marcia (1966), là trạng thái Moratorium (đang tìm) và trạng thái Diffusion (mơ hồ). Phát triển khái niệm này, Osipow (1976) đề cập đến khái niệm khó quyết định nghề - career indecision và trong Osipow (1999), ông cho rằng mức độ khó khăn trong quyết định nghề có liên quan đến lòng tự trọng, sự lo âu, thiếu thông tin, kỹ năng ra quyết định của mỗi cá nhân.

2.2. Khám phá nghề nghiệp - Career Exploration

Marcia (1966) xem khám phá (*exploration*) là quá trình cá nhân xem xét các lựa chọn trước khi xác lập cam kết bản sắc. Quan niệm này cung cấp cơ sở lý thuyết để nghiên cứu quá trình khám phá nghề nghiệp (*career exploration*), trong đó, cá nhân tìm hiểu và cân nhắc các lựa chọn nghề nghiệp trước khi đưa ra quyết định hoặc cam kết nghề nghiệp.

Trạng thái đang tích cực khám phá với các lựa chọn về giá trị, mục tiêu hoặc nghề nghiệp là một trong bốn trạng thái bản sắc được đề xuất bởi Marcia (1966), cho phép cá nhân:

- thử nghiệm các khả năng khác nhau;
- tích lũy trải nghiệm trước khi đạt được trạng thái bản sắc ổn định.

Theo Marcia (1966), đây là giai đoạn "tìm kiếm nhưng chưa quyết định", thường đi kèm với các biểu hiện: sự không chắc chắn, lo âu trong lựa chọn, nhu cầu tìm hiểu thêm. Trạng thái này thường xuất hiện ở thanh niên, đặc biệt là sinh viên đại học, khi họ đang trong quá trình xác định bản sắc cá nhân và nghề nghiệp

Theo nghiên cứu của Stumpf và cộng sự (1983), khám phá nghề nghiệp được cấu trúc thành hai thành phần chính:

- Khám phá bản thân (self-exploration): quá trình cá nhân đánh giá năng lực, sở thích, giá trị và điểm mạnh của bản thân liên quan đến nghề nghiệp;
- Khám phá môi trường (environmental exploration): quá trình tìm hiểu thông tin về ngành nghề, cơ hội việc làm và yêu cầu thị trường lao động.

Cách tiếp cận này nhấn mạnh khám phá nghề nghiệp như một hành vi có mục tiêu và có cấu trúc, hỗ trợ trực tiếp cho quá trình ra quyết định nghề nghiệp.

Theo Savickas (2005) khám phá nghề nghiệp được đề cập gián tiếp thông qua sự thích ứng nghề nghiệp - career adaptability và sự tò mò nghề nghiệp về hình dung bản thân.

Các nghiên cứu hiện đại đã mở rộng cách hiểu về khám phá nghề nghiệp theo hướng nhấn mạnh tính động, gắn với yếu tố tâm lý – xã hội hóa:

- Nghiên cứu của Blustein và cộng sự (2019) nhấn mạnh rằng khám phá nghề nghiệp không thể tách rời khỏi bối cảnh xã hội – kinh tế, trong đó, bất bình đẳng cơ hội và điều kiện tiếp cận thông tin ảnh hưởng mạnh đến mức độ khám phá của sinh viên.
- Gati và Levin (2014) cho rằng trong bối cảnh có quá nhiều lựa chọn nghề nghiệp, sinh viên có xu hướng gặp khó khăn trong việc ra quyết định, dẫn đến kéo dài giai đoạn khám phá nhưng không chuyển hóa thành cam kết rõ ràng.
- Trong bối cảnh chuyển đổi số, Lent và Brown (2020) cho rằng khám phá nghề nghiệp chịu ảnh hưởng mạnh từ tự hiệu quả nghề nghiệp (career self-efficacy) và khả năng tiếp cận nguồn lực thông tin số, đặc biệt thông qua nền tảng trực tuyến.
- Nghiên cứu gần đây của Hirschi (2022) cũng nhấn mạnh rằng khám phá nghề nghiệp ngày nay mang tính "liên tục và thích ứng", thay vì là một giai đoạn cố định, do sự biến động nhanh của thị trường lao động toàn cầu.

Tổng hợp các quan điểm trên, nghiên cứu này lựa chọn khái niệm của Stumpf và các cộng sự (1983) trong đó nhấn mạnh việc khám phá nghề nghiệp thông qua khám phá bản thân (self-exploration) và khám phá môi trường (environmental exploration). Khám phá nghề nghiệp được xem là một trong những quá trình nền tảng và mang tính quyết định trong sự phát triển nghề nghiệp của sinh viên, đặc biệt trong giai đoạn chuyển tiếp từ môi trường học tập sang thế giới lao động. Đây là thời điểm cá nhân bắt đầu đối diện với các lựa chọn nghề nghiệp thực tế, từ đó hình thành nhu cầu chủ động thu thập thông tin, đánh giá năng lực bản thân và cân nhắc giữa nhiều phương án nghề nghiệp khác nhau nhằm đưa ra quyết định phù hợp hơn với mục tiêu dài hạn. Nội dung này được cụ thể hóa qua các items (3, 4, 7, 8, 9). Cụ thể: *3. Tôi không chắc chắn về những nghề nghiệp mà mình có thể làm tốt; 4. Tôi không biết điểm mạnh và điểm yếu chính của mình là gì; 7. Tôi cần tìm hiểu thêm xem mình nên theo đuổi loại nghề nghiệp nào; 8. Không nghề nghiệp nào thu hút tôi; 9. Đánh giá của tôi về khả năng và tài năng của mình thay đổi rất nhiều từ năm này sang năm khác.*

2.3. Cam kết nghề nghiệp - Career Commitment

Sự cam kết nghề nghiệp phản ánh mức độ nhất quán trong nhận thức của cá nhân về bản thân trong bối cảnh nghề nghiệp, bao gồm sự ổn định trong đánh giá định hướng nghề nghiệp theo thời gian. Đây là một khía cạnh quan trọng trong nghiên cứu phát triển nghề nghiệp, đặc biệt trong giai đoạn sinh viên, khi quá trình hình thành bản sắc nghề nghiệp vẫn đang diễn ra và chưa đạt trạng thái ổn định hoàn toàn.Trong bối cảnh hiện đại, khi thị trường lao động thay đổi nhanh chóng và các cơ hội nghề nghiệp ngày càng đa dạng, bản sắc nghề nghiệp của sinh viên có xu hướng trở nên linh hoạt hơn, đồng thời dễ bị dao động bởi các yếu tố bên ngoài như: áp lực xã hội, thông tin nghề nghiệp mới, và trải nghiệm học tập – thực hành nghề. Điều này khiến việc xem xét mức độ ổn định của bản sắc nghề nghiệp trở nên cần thiết để hiểu rõ hơn về chất lượng của quá trình hình thành định hướng nghề nghiệp.

Khái niệm cam kết - commitment trong tương quan với nghề nghiệp lần đầu được đề cập bởi tác giả Marcia (1966). Theo tác giả, cam kết là trạng thái cá nhân đã đưa ra lựa chọn rõ ràng và gắn bó với lựa chọn đó (về giá trị, mục tiêu, nghề nghiệp…); không chỉ là "chọn", mà còn là: tin vào lựa chọn đó, sẵn sàng theo đuổi lâu dài, có định hướng tương lai rõ ràng. Từ nền tảng đó, nhiều nhà nghiên cứu sau này phát triển cam kết nghề nghiệp - career commitment

thành khái niệm riêng trong lĩnh vực nghề nghiệp.

Colarelli và Bishop (1990) quan niệm cam kết nghề nghiệp là mức độ cá nhân đầu tư thời gian, năng lượng và gắn bó với nghề nghiệp đã chọn. Theo tác giả, sự cam kết nghề nghiệp là yếu tố dự báo về hiệu suất công việc và sự kiên trì nghề nghiệp.

Các nghiên cứu gần đây cũng nhấn mạnh rằng sự ổn định bản sắc nghề nghiệp không đồng nghĩa với sự "cố định", mà là khả năng duy trì một mức độ nhất quán tương đối trong bối cảnh có nhiều thay đổi (Hirschi, 2022; Lent & Brown, 2020).

Theo Lent và Brown (2020), lựa chọn và phát triển nghề nghiệp bị chi phối bởi yếu tố nhận thức – xã hội. Dựa trên 3 yếu tố cốt lõi:

(1) Self-efficacy (niềm tin vào bản thân -Tôi có làm được nghề này không?) ảnh hưởng tới mức khám phá nghề (career exploration)

(2) Outcome expectations (kỳ vọng kết quả - Nghề này có thu nhập như thế nào? cơ hội, ý nghĩa của nghề, ảnh hưởng tới một cá nhân có tiếp tục theo đuổi nghề hay không?

(3) Goals (mục tiêu nghề nghiệp) thể hiện ra bằng các định hướng hành động cụ thể và là sự cụ thể hóa của cam kết nghề nghiệp

Dựa trên tổng quan lý thuyết trên, nghiên cứu này tiếp cận sự cam kết nghề nghiệp theo quan điểm của Marcia (1966) và Lent và Brown (2020). Nội dung này bao gồm các items 1, 2, 5, 6, 10. Cụ thể: *1. Tôi cần được trấn an về lựa chọn nghề nghiệp của mình; 2. Tôi lo ngại rằng sở thích nghề nghiệp của mình có thể thay đổi theo thời gian; 5. Nếu phải lựa chọn nghề nghiệp ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ đưa ra lựa chọn sai lầm; 6. Những công việc tôi có thể làm, có thể không đủ trả lương để tôi sống cuộc đời mong muốn; 10. Tôi không chắc chắn mình sẽ thích nghề nào.*

3. Thiết kế nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện theo hướng định lượng nhằm mô tả và phân tích thực trạng định hướng bản sắc nghề nghiệp của sinh viên tại một thời điểm khảo sát. Thiết kế cắt ngang được lựa chọn vì cách tiếp cận này cho phép thu thập dữ liệu từ một nhóm mẫu trong thời gian ngắn, khám phá biểu hiện của các khía cạnh như: *khám phá nghề nghiệp, khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp và cam kết nghề nghiệp* của sinh viên ở thời điểm khảo sát.

3.2. Mẫu nghiên cứu

Tổng số mẫu tiếp cận được là 276 sinh viên năm thứ 2 và thứ 3, các sinh viên tham gia nghiên cứu đang theo học ngành sư phạm ngoại ngữ của một trường đại học khi các sinh viên này tham dự một tọa đàm khoa học. Cách tiếp cận này phù hợp với điều kiện thực tế thu thập dữ liệu và đáp ứng mục tiêu mô tả hiện trạng. Dữ liệu được thu thập thông qua hình thức khảo sát bảng hỏi trực tuyến, đảm bảo tính ẩn danh và tự nguyện của người tham gia. Người tham gia được giải thích mục đích nghiên cứu trước khi trả lời và có quyền dừng khảo sát bất kỳ lúc nào, số phiếu hợp lệ thu được là 276. Cơ cấu mẫu theo năm học cho thấy sinh viên năm thứ 3 chiếm 50,1%, trong khi sinh viên năm thứ 2 chiếm 49,9%. Tỷ lệ phân bố này được xem là hợp lý vì: (1) không có sự chênh lệch lớn giữa nhóm sinh viên năm thứ 2 và năm thứ 3; (2) nhóm sinh viên năm thứ 2 và 3 được coi là nhóm đối tượng có sự quan tâm về định hướng nghề nghiệp nhiều hơn so với sinh viên năm thứ nhất; (3) nghiên cứu sử dụng hình thức lấy mẫu thuận tiện trong bối cảnh một tọa đàm khoa học dành cho sinh viên nên số lượng các mẫu phiếu trả lời tập trung trong nhóm khách thể tự nguyện tham gia khảo sát.

3.3. Phương pháp nghiên cứu bằng bảng hỏi

Nghiên cứu này xây dựng bảng khảo sát 10 items tích hợp lý thuyết của Marcia (1966), Osipow và cộng sự (1976), Savickas (2005), Stumpf và cộng sự (1983) nhằm khảo sát về: *khám phá nghề nghiệp, khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp và cam kết nghề nghiệp.*

Cụ thể 10 items như sau:

1. Tôi cần được trấn an về lựa chọn nghề nghiệp của mình

2. Tôi lo ngại rằng sở thích nghề nghiệp của mình có thể thay đổi theo thời gian

3. Tôi không chắc chắn về những nghề nghiệp mà mình có thể làm tốt

4. Tôi không biết điểm mạnh và điểm yếu chính của mình là gì?

5. Nếu phải lựa chọn nghề nghiệp ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ đưa ra lựa chọn sai lầm

6. Những công việc tôi có thể làm, có thể không đủ trả lương để tôi sống cuộc đời mong muốn.

7. Tôi cần tìm hiểu thêm xem mình nên theo đuổi loại nghề nghiệp nào?

8. Không nghề nghiệp nào thu hút tôi

9. Đánh giá của tôi về khả năng và tài năng của mình thay đổi rất nhiều từ năm này sang năm khác

10. Tôi không chắc chắn mình sẽ thích nghề nào?

Bảng hỏi gồm 2 phần, phần 1 thu thập các dữ liệu về nhân khẩu học của người tham gia khảo sát (năm học, khoa đang theo học, ngành học); phần 2 gồm 10 items được thiết kế dạng các câu hỏi và các phát biểu theo hướng nêu ra các khó khăn và yêu cầu người tham gia khảo sát thể hiện sự lựa chọn là đồng ý với khó khăn (Có) hoặc không đồng ý với khó khăn (Không).

10 items được cấu trúc thành hai tiểu thang đo: (1) khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp gồm item 3, 4, 7, 8, 9; và (2) cam kết nghề nghiệp bao gồm item 1, 2, 5, 6, 10. Các lựa chọn Đồng ý ở tiểu thang đo cam kết nghề nghiệp được hiểu là mức độ cam kết và chắc chắn về nghề nghiệp chưa cao. Các lựa chọn Đồng ý ở tiểu thang đo khám phá nghề nghiệp và bản thân được hiểu là mức độ hiểu biết về bản thân trong tương quan với nghề nghiệp chưa cao.

Độ tin cậy nội tại của toàn bộ công cụ và từng tiểu thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's alpha. Bên cạnh hệ số alpha, quy trình kiểm định xem xét tương quan item – tổng hiệu chỉnh (Corrected Item – Total Correlation) và giá trị Cronbach's alpha nếu loại từng item (Cronbach's Alpha if Item Deleted) nhằm đánh giá mức độ đóng góp và tính nhất quán của từng mệnh đề trong tiểu thang đo. Kết quả cho thấy Cronbach's alpha của toàn bộ công cụ đạt $\alpha = 0,79$; tiểu thang đo khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân đạt $\alpha = 0,86$; tiểu thang đo cam kết nghề nghiệp đạt $\alpha = 0,78$. Các hệ số đều vượt ngưỡng 0,7, cho thấy độ nhất quán nội tại ở mức chấp nhận được. Kết quả kiểm định độ tin cậy được sử dụng như một cơ sở để tiếp tục phân tích và diễn giải dữ liệu của nghiên cứu.

3.4. Phương pháp phân tích dữ liệu bằng toán thống kê

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng các phương pháp thống kê mô tả nhằm xác định:

- tỷ lệ lựa chọn các phương án trả lời
- độ tin cậy của toàn thang đo và của các tiểu thang đo
- kiểm định Pearson's Chi-square test

Phân tích độ tin cậy của thang đo Cronbach's alpha cho kết quả toàn thang đo đạt (0,79).

Kết quả phân tích độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's alpha cho thấy toàn bộ thang đo đạt giá trị 0,79. Theo tiêu chuẩn của Nunnally và Bernstein (1994), hệ số Cronbach's alpha từ 0,7 trở lên được xem là đạt độ tin cậy chấp nhận được, từ 0,8 trở lên thể hiện độ tin cậy tốt. Do đó, giá trị 0,79 cho thấy thang đo tổng có mức độ tin cậy khá tốt và các biến quan sát có sự nhất quán nội tại tương đối cao. Tiểu thang đo khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp đạt hệ số Cronbach's alpha là 0,86; và tiểu thang đo cam kết nghề nghiệp đạt (α = 0,78). Các giá trị này đều lớn hơn ngưỡng 0,7 nên đều đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy. Trong đó, tiểu thang đo khám phá nghề nghiệp có độ tin cậy cao (α = 0,86), cho thấy mức độ nhất quán nội tại rất tốt giữa các biến quan sát; tiểu thang đo còn lại đạt mức tin cậy khá. Vì vậy, có thể kết luận rằng các thang đo sử dụng trong nghiên cứu bảo đảm độ tin cậy và phù hợp để tiếp tục thực hiện các phân tích tiếp theo.

Sự khác biệt giữa sinh viên năm thứ 2 và 3 được kiểm định bằng Pearson's Chi-square test, số liệu p-value được sử dụng để đánh giá ý nghĩa thống kê của sự khác biệt.

3.5. Câu hỏi nghiên cứu

Mục tiêu của nghiên cứu này là khám phá bản sắc nghề nghiệp của sinh viên dựa trên sự tích hợp lý thuyết của Marcia (1966), Osipow và cộng sự (1976), Savickas (2005), Stumpf và cộng sự (1983). Cụ thể, nghiên cứu hướng tới trả lời 2 câu hỏi sau:

1. Quan điểm của sinh viên về khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân như thế nào?

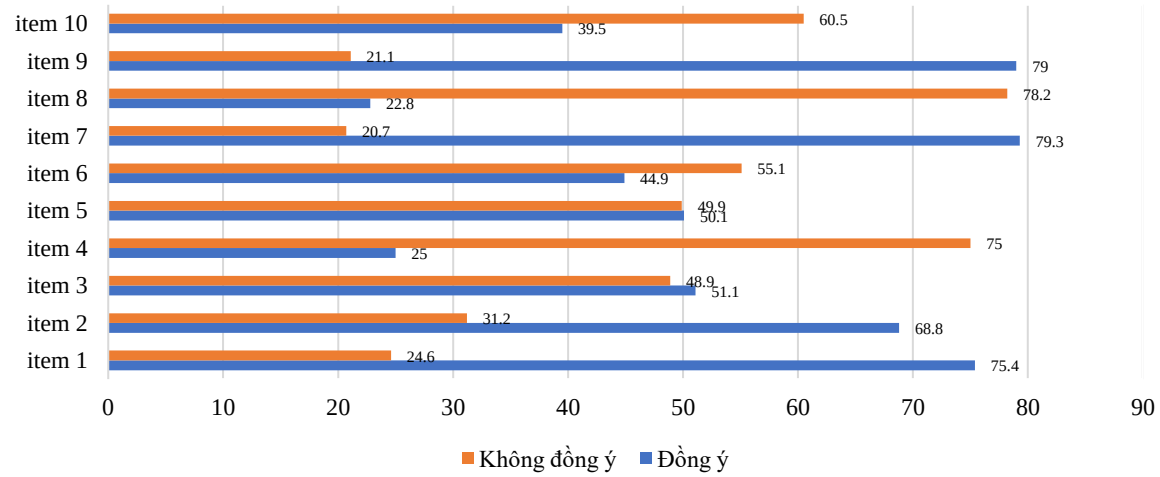
2. Quan điểm của sinh viên về cam kết nghề nghiệp như thế nào?

4. Kết quả nghiên cứu

Kết quả chung cho thấy trạng thái khám phá nghề nghiệp cao, nhưng chưa đi kèm với cam kết rõ ràng ở nhóm sinh viên tham gia nghiên cứu, sinh viên đang đối diện với các khó khăn trong quá trình định hướng nghề nghiệp, khó khăn trong các quyết định nghề nghiệp.

Biểu đồ 1

Kết quả chung về định hướng nghề nghiệp của sinh viên



(Nguồn từ số liệu của nghiên cứu)

** Chú thích: biểu đồ thể hiện tỉ lệ %, các nội dung từng item được mã hóa theo số:*

1. Tôi cần được trấn an về lựa chọn nghề nghiệp của mình

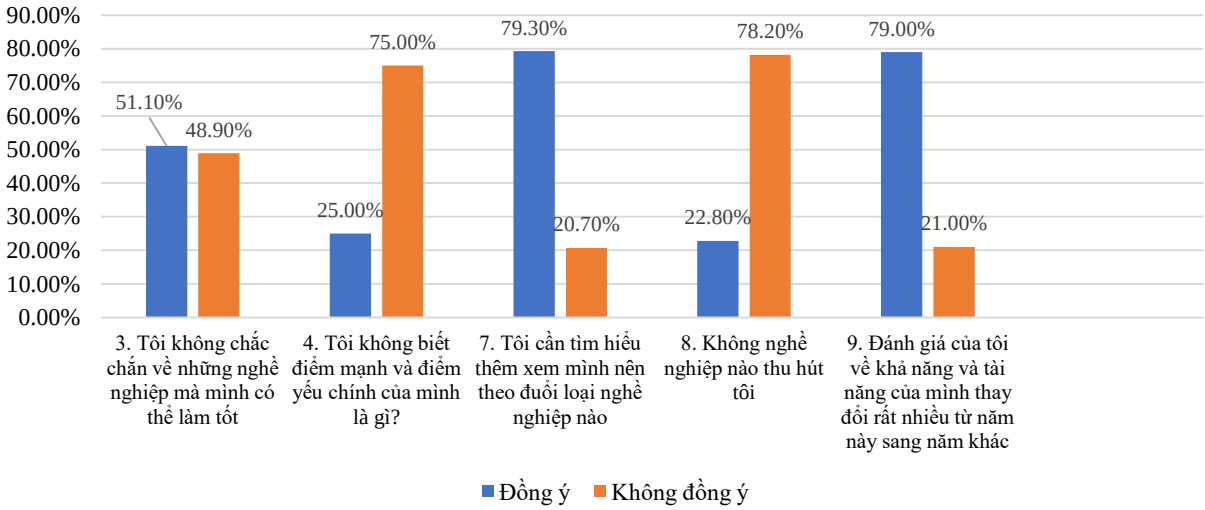
2. Tôi lo ngại rằng sở thích nghề nghiệp của mình có thể thay đổi theo thời gian
3. Tôi không chắc chắn về những nghề nghiệp mà mình có thể làm tốt
4. Tôi không biết điểm mạnh và điểm yếu chính của mình là gì?
5. Nếu phải lựa chọn nghề nghiệp ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ đưa ra lựa chọn sai lầm
6. Những công việc tôi có thể làm, có thể không đủ trả lương để tôi sống cuộc đời mong muốn.
7. Tôi cần tìm hiểu thêm xem mình nên theo đuổi loại nghề nghiệp nào?
8. Không nghề nghiệp nào thu hút tôi
9. Đánh giá của tôi về khả năng và tài năng của mình thay đổi rất nhiều từ năm này sang năm khác
10. Tôi không chắc chắn mình sẽ thích nghề nào?

4.1. Khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp

Số liệu cho thấy nhóm sinh viên tham gia khảo sát thể hiện nhu cầu tìm hiểu về nghề nghiệp cao nhưng chưa có hiểu biết rõ ràng về bản thân trong tương quan với nghề nghiệp.

Biểu đồ 2

Khám phá nghề nghiệp và khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp



(Nguồn từ số liệu của nghiên cứu)

Kết quả cho thấy tỷ lệ sinh viên tham gia khảo sát đồng ý cao với các phát biểu liên quan đến việc khám phá thêm về nghề nghiệp. Cụ thể, có 79,3% cho rằng họ cần *tìm hiểu thêm để xem mình nên theo đuổi loại nghề nghiệp nào;* và với nhận định "*tôi không chắc chắn về những nghề nghiệp mà mình có thể làm tốt*", 51,1% sinh viên đồng ý và 48,9% không đồng ý. Điều này thể hiện sự khó khăn của sinh viên trong các quyết định nghề nghiệp của mình, sinh viên cần thêm thông tin để có những quyết định chính xác về loại hình nghề nghiệp thực sự phù hợp cho họ, thể hiện nhu cầu khám phá nghề nghiệp của nhóm sinh viên tham gia nghiên cứu là rất rõ ràng.

Số liệu cho thấy một nội dung đáng chú ý: có 78,2% sinh viên không đồng ý với phát biểu "*không có nghề nghiệp nào thực sự thu hút tôi*", cho thấy đa số sinh viên vẫn có sự quan tâm và hứng thú với một số lĩnh vực nghề nghiệp nhất định. Đây là tín hiệu tích cực, phản ánh động lực nội tại trong quá trình định hướng nghề, cho thấy sinh viên đang tích cực khám phá nghề nghiệp.

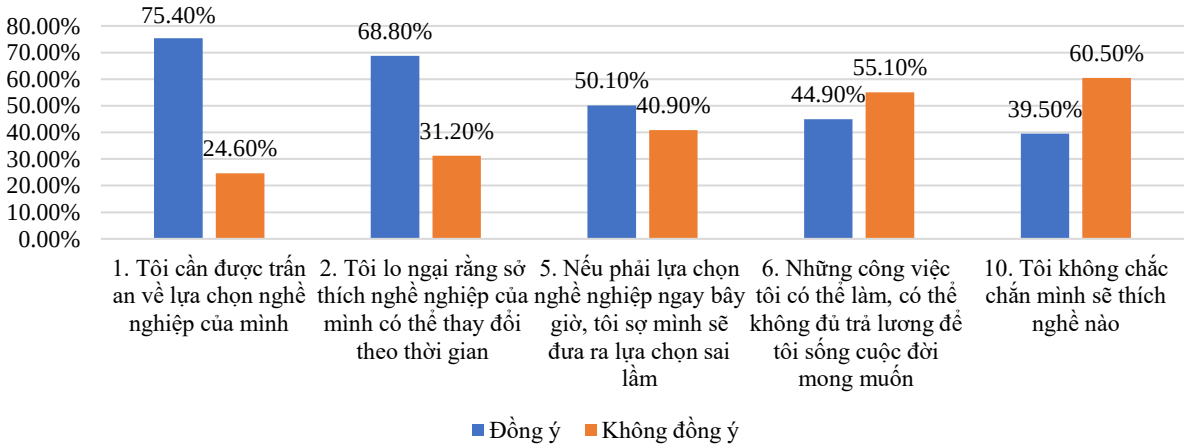
Các câu hỏi khảo sát về nội dung khám phá bản thân trong tương quan với nghề nghiệp liên quan đến nhận định "*đánh giá của tôi về khả năng và tài năng của mình thay đổi rất nhiều từ năm này sang năm khác*", 79% sinh viên tham gia khảo sát cho biết họ đồng tình với nhận định này. Tuy nhiên, với nhận định "*tôi không biết điểm mạnh và điểm yếu của chính mình là gì*?", chỉ 25% sinh viên đồng ý. Điều này cho thấy sự xung đột trong nhận định về bản thân của sinh viên: một mặt, họ cho rằng họ biết rõ điểm mạnh, điểm yếu của bản thân; mặt khác, họ lại không thể xác định được khả năng, tài năng (các điểm mạnh) của mình theo sự phát triển của thời gian. Nhóm sinh viên tham gia nghiên cứu tự báo cáo khả năng đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của bản thân tốt. Tuy nhiên, sự "chắc chắn" này mâu thuẫn với trạng thái cam kết nghề nghiệp trong các phân tích tiếp sau đây.

4.2. Cam kết nghề nghiệp

Kết quả cho thấy một bộ phận lớn sinh viên vẫn có nhu cầu được củng cố niềm tin đối với lựa chọn nghề nghiệp của bản thân. Tỷ lệ sinh viên đồng ý với mệnh đề "*tôi cần được trấn an về lựa chọn nghề nghiệp của mình*" chiếm 75,4%, chỉ 24,6% không đồng ý với nhận định này. Kết quả này cho thấy mức độ lo ngại về việc đưa ra quyết định sai lầm nghề nghiệp.

Biểu đồ 3.

Cam kết nghề nghiệp



Với nhận định *"nếu phải lựa chọn nghề ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ chọn sai"*, có 40,9% sinh viên đồng ý. Với nhận định *"tôi lo ngại rằng sở thích nghề nghiệp của mình có thể thay đổi theo thời gian"*, có 68,8% sinh viên tham gia đồng ý, trong khi chỉ 31,2% không đồng ý. Tỷ lệ này cho thấy đa số sinh viên cho rằng lựa chọn nghề nghiệp của mình có thể thay đổi trong tương lai.

Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy sinh viên đã có định hướng nghề nghiệp bước đầu, do vậy, với nhận định *"tôi không chắc mình sẽ thích nghề nào"*, 60,5% sinh viên không đồng ý, cho thấy phần lớn sinh viên đã có định hướng bước đầu, dù chưa hoàn toàn chắc chắn. Điều này cho thấy phần lớn sinh viên được khảo sát đang có sự không chắc chắn về sở thích nghề nghiệp trong tương lai, phản ánh mức độ cam kết nghề nghiệp chưa ổn định. Sự lo ngại này có thể xuất phát từ việc họ vẫn đang trong quá trình khám phá bản thân hoặc chịu ảnh hưởng bởi môi trường thay đổi.

Đối với mệnh đề *"những công việc tôi có thể làm, có thể không đủ trả lương để tôi sống cuộc đời mong muốn"*, 44,9% sinh viên đồng ý và 55,1% sinh viên không đồng ý. Điều này cho thấy một phát hiện thú vị với nhóm sinh viên tham gia khảo sát, họ có những kỳ vọng tốt

về tài chính với những công việc họ có thể làm trong tương lai.

Cuối cùng, 59,1 % sinh viên đồng ý với mệnh đề *"nếu phải lựa chọn nghề nghiệp ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ đưa ra lựa chọn sai lầm"*, trong khi 40,9 % không đồng ý. Mặc dù đây là tỷ lệ thấp nhất trong bốn mệnh đề, kết quả vẫn cho thấy một bộ phận đáng kể sinh viên còn lo ngại về khả năng đưa ra quyết định nghề nghiệp đúng đắn khi phải lựa chọn ngay tại thời điểm khảo sát.

4.4. So sánh sinh viên năm thứ 2 và 3 về bản sắc nghề nghiệp

Thống kê số liệu của sinh viên năm thứ 2 và 3 với 10 items dạng câu hỏi hoặc các nhận định nhằm phát hiện các khía cạnh bản sắc nghề nghiệp gồm: khám phá nghề nghiệp và cam kết nghề nghiệp có những khác biệt nhất định với tổng % lựa chọn các phương án. Trong 10 nhận định, 2 nhận định có chênh lệch nhiều về tỉ lệ % gồm:

(1) *"Nếu phải lựa chọn nghề nghiệp ngay bây giờ, tôi sợ mình sẽ đưa ra lựa chọn sai lầm"*, có 33,98% sinh viên năm thứ 2 và 44,79% sinh viên năm thứ 3 đồng tình với nhận định này, điểm số chênh lệch so sánh giữa tỉ lệ đồng tình của sinh viên năm thứ 3 so với sinh viên năm thứ 2 đang là 10,8%. Kết quả cho thấy tỷ lệ sinh viên năm thứ 3 (44,79%) cảm thấy không chắc chắn về sở thích nghề nghiệp đang nhiều hơn so với sinh viên năm thứ 2 (33,98%).

(2) *"Tôi không chắc chắn mình sẽ thích nghề nào"*, có 43,69% sinh viên năm thứ 2 và 38,04 % sinh viên năm thứ 3 đồng tình với nhận định này, điểm chênh lệch so sánh giữa tỉ lệ lựa chọn của sinh viên năm thứ 2 so với năm thứ 3 là 5,65%. Kết quả cho thấy tỉ lệ sinh viên năm thứ 2 cảm thấy không chắc chắn về sự yêu thích nghề nghiệp đang chiếm tỉ lệ nhiều hơn so với sinh viên năm thứ 3.

Tuy nhiên, kiểm định Chi-Square test chưa cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa 2 nhóm sinh viên về nhận định này với $\chi^2 = 2{,}31$, $df = 1$, $p = 0.128$.

5. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy sinh viên tham gia khảo sát đang trải qua một quá trình phát triển nghề nghiệp mang tính chuyển tiếp, với đặc trưng là mức độ khám phá cao nhưng cam kết nghề nghiệp chưa rõ ràng. Điều này phản ánh một xu hướng phổ biến trong bối cảnh hiện đại, các lựa chọn nghề nghiệp ngày càng đa dạng và biến động.

Trước hết, mức độ khám phá nghề nghiệp cao thể hiện qua nhu cầu tìm hiểu thêm về bản thân và thế giới nghề nghiệp cho thấy sinh viên đang chủ động trong việc định hướng tương lai. Kết quả này phù hợp với mô hình khám phá nghề nghiệp của Stumpf và cộng sự (1983), khi mỗi cá nhân tích cực tham gia vào cả hai quá trình: khám phá bản thân và khám phá môi trường nghề nghiệp. Tuy nhiên, việc khám phá chưa đi kèm với sự rõ ràng trong lựa chọn cho thấy quá trình này vẫn đang ở giai đoạn đầu.

Kết quả cho thấy sinh viên vẫn chưa chắc chắn về sở thích và sự phù hợp nghề nghiệp. Điều này có thể được lý giải thông qua lý thuyết của Marcia (1966), khi nhiều sinh viên đang ở trạng thái *moratorium* – tức là đang tích cực khám phá nhưng chưa đưa ra cam kết rõ ràng. Đây được coi là một trong những giai đoạn phát triển nghề nghiệp, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp bền vững. Tuy nhiên, số liệu của nghiên cứu cũng cho thấy cả sinh viên năm thứ 2 và 3 đều có khó khăn trong quyết định nghề nghiệp và chưa thể hiện tính cam kết nghề nghiệp lại là một vấn đề không tích cực bởi vì mức độ gắn bó với nghề nghiệp là yếu tố dự báo thành công trong công việc.

Ở khía cạnh cam kết nghề nghiệp, sinh viên lo ngại về việc sở thích của bản thân có thể

thay đổi theo thời gian phản ánh mức độ cam kết chưa rõ ràng. Điều này có thể xuất phát từ việc bản sắc nghề nghiệp chưa được định hình rõ ràng. Theo quan điểm của Savickas (2005), trong bối cảnh nghề nghiệp hiện đại, cá nhân cần liên tục thích nghi và tái cấu trúc bản sắc nghề, phản ánh cách tiếp cận linh hoạt nghề nghiệp.

Ngoài ra, kết quả cũng có thể được giải thích dưới góc nhìn của Lent và Brown (2020), khi sự không chắc chắn nghề nghiệp chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như: khả năng tự đánh giá hiệu suất của bản thân, kỳ vọng kết quả và mục tiêu nghề nghiệp. Việc sinh viên chưa xác định rõ nghề nghiệp có thể phản ánh sự thiếu hụt ở một hoặc nhiều yếu tố này, đặc biệt là kinh nghiệm trải nghiệm thực tế nghề nghiệp dẫn đến khó khăn trong tự đánh giá hiệu suất bản thân trong công việc tương lai.

Nếu như sinh viên trong nghiên cứu của Gati và cộng sự (1996) có xu hướng mất định hướng hoàn toàn, thì sinh viên trong nghiên cứu này vẫn có niềm tin tương đối tích cực về khả năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu cuộc sống. Sự khác biệt này có thể xuất phát từ yếu tố văn hóa, bối cảnh kinh tế hoặc đặc điểm mẫu nghiên cứu.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Tổng hợp số liệu của nghiên cứu cho thấy sinh viên thể hiện nhu cầu khám phá nghề nghiệp cao, sinh viên tự báo cáo đã có nhận thức tốt về điểm mạnh và điểm yếu cá nhân, nhưng mâu thuẫn với mức độ rõ ràng và cam kết của bản thân trong tương quan nghề nghiệp, họ vẫn cần thêm thông tin và trải nghiệm để xác định hướng đi phù hợp. Điều này cho thấy sinh viên đang tích cực tham gia vào quá trình khám phá nghề nghiệp, nhưng chưa đạt đến mức rõ ràng trong định hướng. Sinh viên năm thứ 2 và năm thứ 3 đều có khó khăn trong quyết định nghề nghiệp và chưa có cam kết nghề nghiệp.

Sinh viên trong nghiên cứu thể hiện quan điểm của bản thân về sở thích nghề nghiệp có thể thay đổi theo thời gian cho thấy họ chưa hoàn toàn sẵn sàng gắn bó lâu dài với một lựa chọn nghề nghiệp cụ thể. Tuy nhiên, họ vẫn giữ được niềm tin tương đối tích cực về khả năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu cuộc sống, điều này là một điểm tích cực về niềm tin với nghề nghiệp.

6.2. Khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu cho thấy trải nghiệm nghề nghiệp thực tế có vai trò quan trọng trong việc hình thành bản sắc nghề nghiệp, gia tăng mức độ cam kết nghề nghiệp và giảm sự mơ hồ trong định hướng nghề nghiệp của sinh viên sư phạm ngoại ngữ.

Nhóm sinh viên sư phạm ngoại ngữ trong nghiên cứu đang ở giai đoạn khám phá nhưng chưa rõ ràng, có khó khăn trong quyết định nghề nghiệp Vì vậy, các khuyến nghị của nghiên cứu tập trung phát triển 2 trục: (1) tăng cường trải nghiệm nghề nghiệp sớm hơn, (2) nâng cao năng lực tự nhận thức bản thân của sinh viên.

Các khuyến nghị có căn cứ từ kết quả nghiên cứu và thực trạng thực tập sư phạm ở nhiều cơ sở đào tạo hiện nay, sinh viên tham gia hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp từ năm thứ 3 hoặc năm thứ 4. Điều này có thể làm gia tăng tâm lý lo lắng nghề nghiệp, thiếu tự tin và thiếu cơ hội kiểm chứng sự phù hợp giữa năng lực cá nhân với yêu cầu nghề dạy học.

6.2.1. Tăng cường trải nghiệm nghề nghiệp sớm gắn với hoạt động phản tư

Nghiên cứu đề xuất các cơ sở đào tạo sư phạm cần tổ chức cho sinh viên tham gia các trải nghiệm nghề nghiệp sớm ngay từ năm thứ nhất hoặc năm thứ 2 dưới hình thức các hoạt

động quy mô nhỏ như: trợ giảng, thiết kế học liệu, dạy thử ngắn, hỗ trợ câu lạc bộ học thuật, quan sát lớp học hoặc tham gia các dự án cộng đồng liên quan đến giảng dạy ngoại ngữ. Việc tiếp cận nghề nghiệp sớm không chỉ giúp sinh viên gia tăng cảm giác năng lực bản thân mà còn tạo điều kiện để sinh viên từng bước hình thành sự kết nối với nghề nghiệp tương lai. Khuyến nghị này dựa trên: (1) các nghiên cứu của Banegas (2023), Reissner và Armitage-Chan (2024) nhấn mạnh rằng bản sắc nghề nghiệp không hình thành một cách thụ động thông qua học lý thuyết mà được kiến tạo thông qua quá trình tham gia vào thực hành nghề nghiệp thực tế và tương tác xã hội trong môi trường đào tạo; (2) nghiên cứu của Wang và cộng sự (2025) cho thấy những trải nghiệm nghề nghiệp ban đầu có vai trò quan trọng trong việc gia tăng cảm giác thuộc về nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề nghiệp và mức độ cam kết nghề nghiệp của sinh viên sư phạm.

Hoạt động trải nghiệm cần đi kèm với quá trình phản tư nghề nghiệp thông qua nhật ký học tập, thảo luận nhóm hoặc cố vấn học tập. Hoạt động phản tư giúp sinh viên nhận diện rõ hơn điểm mạnh, điểm hạn chế, cảm xúc nghề nghiệp và mức độ phù hợp của bản thân với nghề dạy học. Đây là cơ sở quan trọng để phát triển bản sắc nghề nghiệp một cách bền vững thay vì chỉ tích lũy kinh nghiệm mang tính hình thức. Căn cứ cho khuyến nghị này xuất phát từ các nghiên cứu của Nguyen và Le (2025) cho thấy bản sắc nghề nghiệp của giảng viên và giáo viên tiếng Anh được hình thành mạnh mẽ thông qua trải nghiệm thực tiễn, tương tác nghề nghiệp và các hoạt động phản tư liên tục.

Khuyến nghị này không chỉ phù hợp với cơ sở được nghiên cứu mà còn có khả năng áp dụng rộng rãi tại các trường đại học đào tạo sư phạm ngoại ngữ khác, bởi đặc điểm chung của sinh viên sư phạm là đều cần quá trình tiếp xúc nghề nghiệp thực tế để củng cố động cơ và cam kết nghề nghiệp. Tùy điều kiện từng cơ sở, các hoạt động trải nghiệm có thể được triển khai linh hoạt thông qua học phần kỹ năng nghề nghiệp, hoạt động ngoại khóa hoặc mô hình liên kết với trường phổ thông.

6.2.2. Nâng cao năng lực tự nhận thức nghề nghiệp của sinh viên

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự thiếu rõ ràng trong nhận thức về bản thân và nghề nghiệp có thể ảnh hưởng đến mức độ cam kết nghề nghiệp của sinh viên. Nhiều sinh viên lựa chọn ngành học dựa trên các yếu tố bên ngoài mà chưa thực sự hiểu rõ đặc điểm cá nhân, giá trị nghề nghiệp hoặc yêu cầu thực tế của nghề dạy học ngoại ngữ. Điều này dễ dẫn đến tâm lý hoang mang, dao động hoặc thiếu định hướng trong quá trình học tập và phát triển nghề nghiệp.

Do đó, các cơ sở đào tạo cần chú trọng phát triển năng lực tự nhận thức nghề nghiệp cho sinh viên thông qua việc tích hợp các công cụ và hoạt động hướng nghiệp vào chương trình đào tạo. Cụ thể, sinh viên cần được hỗ trợ "biết mình" thông qua các công cụ như: Big Five, SWOT cá nhân hoặc các hoạt động tự đánh giá năng lực, giá trị và sở thích nghề nghiệp. Đồng thời, sinh viên cũng cần được hỗ trợ "hiểu nghề" thông qua các công cụ định hướng nghề nghiệp như: Holland Career Test, mô hình Thuyết con nhím hoặc các buổi chia sẻ nghề nghiệp từ giáo viên, cựu sinh viên và nhà tuyển dụng.

Khuyến nghị này có căn cứ từ: (1) nghiên cứu của Duru và Söner (2026) nhấn mạnh rằng sinh viên sư phạm cần được phát triển năng lực nhận thức nghề nghiệp tự nhận thức bản thân, tính linh hoạt tâm lý và khả năng định hướng nghề nghiệp để thích ứng với bối cảnh nghề nghiệp nhiều biến động hiện nay; (2) nghiên cứu của Ratnaningtyas và cộng sự (2025) cho thấy khả năng linh hoạt trong nhận thức về nghề nghiệp và nhận diện các vai trò nghề nghiệp đa dạng có mối liên hệ tích cực với tính bền vững nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề nghiệp và sức khỏe tâm lý của giáo viên tương lai.

Do vậy, trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng biến đổi, sinh viên sư phạm ngoại ngữ cần được trang bị tư duy tiếp cận nghề nghiệp liên ngành nhằm mở rộng khả năng thích ứng nghề nghiệp. Việc nhận thức rằng năng lực ngoại ngữ và năng lực sư phạm có thể được vận dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau như: đào tạo doanh nghiệp, biên phiên dịch, thiết kế học liệu số, truyền thông giáo dục hoặc giáo dục trực tuyến sẽ góp phần giảm áp lực "chỉ có một lựa chọn nghề nghiệp", từ đó giảm lo lắng trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp.

Khuyến nghị này có tính khả thi và khả năng nhân rộng cao đối với các cơ sở đào tạo sư phạm ngoại ngữ tại Việt Nam, bởi nhu cầu hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp hiện nay là yêu cầu chung của sinh viên trong bối cảnh giáo dục và thị trường lao động có nhiều thay đổi. Các trường có thể triển khai dưới nhiều hình thức như: học phần kỹ năng nghề nghiệp, trung tâm hỗ trợ nghề nghiệp, chương trình cố vấn học tập hoặc các hoạt động trải nghiệm nghề nghiệp liên ngành.

6.3. Hạn chế và định hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu tiếp cận mẫu theo hình thức thuận tiện, dữ liệu thu được từ bảng khảo sát theo hình thức tự báo cáo, thiết kế cắt ngang, trong phạm vi một trường đại học. Điều này dẫn đến không thể đưa ra những nhận định đối với tổng thể sinh viên và kết quả trả lời chịu ảnh hưởng của xu hướng tự nhận thức và diễn giải các mệnh đề trong bảng khảo sát của sinh viên.

Từ những hạn chế trên, các nghiên cứu tiếp theo sẽ mở rộng phạm vi với sự đa dạng mẫu nghiên cứu, bao gồm: sinh viên từ nhiều trường đại học, nhóm ngành và năm học khác nhau, thiết kế theo chiều dọc từ sinh viên năm thứ nhất đến năm thứ 2, 3 giúp nghiên cứu có số liệu về bản sắc nghề nghiệp phát triển theo thời gian. Bên cạnh đó, các nghiên cứu tiếp theo sẽ kết hợp dữ liệu tự báo cáo với các nguồn dữ liệu khác như: bảng quan sát trải nghiệm thực tập của sinh viên, bảng đánh giá hành vi cam kết nghề nghiệp của cơ sở thực tập dành cho sinh viên, nhằm giảm sự phụ thuộc vào một nguồn dữ liệu duy nhất.

Tài liệu tham khảo

Banegas, D. L. (2023). Four spheres of student-teachers' professional identity formation through learning about curriculum development. *Journal of Education for Teaching*, *49*(3), 370–383. https://doi.org/10.1080/02607476.2022.2105644

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. D. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, *67*(3), 236–254. https://doi.org/10.1002/cdq.12193

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, *15*(2), 158–176. https://www.researchgate.net/publication/200824158_Career_commitment_Functions_correlates_and_management

Dao, T. S. (2024). Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên ngành Tâm lý, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành (Factors Influencing the Career Orientation of Psychology Students, Nguyen Tat Thanh University). *Equipment with new general education program*, *304*(1), 260-262. https://vjol.info.vn/tctbgd/vi/article/view/94828/

Duru, H., & Söner, O. (2026). The effect of cognitive control and flexibility on perceptions of professional identity in teachers: The multimediating role of career adaptability, career engagement, and career optimism. *Frontiers in Psychology*, *16*, Article 1716818. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1716818

Erikson, E. H. (1968). Identity: Youth and crisis. *W. W. Norton & Company*. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3213688

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, *43*(4), 510–526. https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510

Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, *62*(2), 98–113. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x

Hirschi, A., Zacher, H., & Shockley, K. M. (2022). Whole-life career self-management: A conceptual framework. *Journal of Career Development, 49*(2), 344–362. https://doi.org/10.1177/0894845320957729

Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 395–408. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003

Lee, B., Porfeli, E. J., & Hirschi, A. (2016). Between- and within-person level motivational precursors associated with career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 125–134. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.009

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior, 115*, Article 103316. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, *3*(5), 551–558. https://doi.org/10.1037/h0023281

Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131–142. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *In Psychometric theory* (3rd ed., pp. 248–292). McGraw-Hill. https://fr.scribd.com/document/366667341/Jum-Nunnally-Ira-Bernstein-Psychometric-Theory

Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development* (3rd ed.). Prentice-Hall.

Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior, 9*(2), 233–243. https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons. https://www.marksavickas.com/files/1_Savickas_bio/Interviews/Savickas%20Publications/Book%20Chapters/Theory_and_Practice_of_Career_Construction.pdf

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191–226. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3

Tran, T. P. H. (2014). Định hướng giá trị nghề nghiệp của sinh viên Đại học Cần Thơ (Value perceptions on career perspectives of Can Tho university's students). *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục* (*Can Tho University Journal of Science, Part C: Social Sciences, Humanities and Education), 34*, 113-125. https://ctujsvn.ctu.edu.vn/index.php/ctujsvn/article/view/1513