VAI TRÒ CỦA NHẬN THỨC BẪY CÔNG VIỆC KỸ NĂNG THẤP TRONG VIỆC THÚC ĐẨY SỰ CHUẨN BỊ NGHỀ NGHIỆP VÀ TĂNG CƯỜNG TỰ TIN VÀO NĂNG LỰC BẢN THÂN CỦA SINH VIÊN

Ngô Quỳnh An*
Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: annq@neu.edu.vn
Trần Huy Phương
Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân
Email: phuongth@neu.edu.vn

Mã bài báo: JED-2436
Ngày nhận: 22/04/2025
Ngày nhận bản sửa: 24/06/2025
Ngày duyệt đăng: 16/07/2025
Mã DOI: 10.33301/JED.VI.2436

Tóm tắt:
Nghiên cứu này khảo sát 765 sinh viên khối ngành kinh tế và kinh doanh tại các trường đại học tại Hà Nội nhằm kiểm định ảnh hưởng của nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp đến sự chuẩn bị nghề nghiệp và sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên. Dựa trên lý thuyết nhận thức xã hội, kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính chứng minh vai trò trung gian của sự chuẩn bị nghề nghiệp làm giảm nhẹ tác động của "Bẫy" tới sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên thông qua các cơ chế như chuyển đổi nhận thức thành hành động, phát triển trải nghiệm thành công, học hỏi qua quan sát, cải thiện trạng thái cảm xúc và xây dựng động cơ nghề nghiệp rõ ràng. Hiểu được vai trò trung gian này có ý nghĩa quan trọng đối với việc phát triển các can thiệp giáo dục và hướng nghiệp nhằm tăng cường tự tin cho sinh viên trong bối cảnh thị trường lao động thách thức hiện nay.
Từ khóa: Sinh viên khối ngành kinh tế và kinh doanh, chuẩn bị nghề nghiệp, bẫy việc làm kỹ năng thấp, tự tin vào năng lực bản thân, lý thuyết nhận thức xã hội.
Mã JEL: **E24, J24, J62.**

The role of low-skill job trap awareness in enhancing student career preparation and self-efficacy

Abstract:
This study investigates 765 students majoring in economics and business at universities in Hanoi for testing the impact of perceived low-skill job traps on students' career preparation and self-efficacy. By employing Social Cognitive Theory, the structural equation modeling analysis demonstrates the mediating role of career preparation in mitigating the negative effects of the "trap" on students' self-efficacy. This mediation operates through mechanisms such as translating perception into action, developing mastery experiences, learning through observation, improving emotional states, and fostering clear career motivation. Understanding the mediating role is crucial for designing effective educational and career guidance interventions that enhance students' confidence in navigating today's challenging labor market.
Keywords: *Business and economics students, career preparation, low-skill job trap, self-efficacy, social cognitive theory.*
JEL codes: E24, J24, J62.

1. Mở đầu

Nền kinh tế dịch vụ hiện đại tạo ra sự phân cực việc làm với sự gia tăng đồng thời của công việc lương cao/kỹ năng cao và lương thấp/kỹ năng thấp, trong đó thiếu hụt cơ hội thăng tiến trong nhiều công việc kỹ năng thấp (Goos & Manning, 2007). Người trẻ chiếm phần lớn lực lượng lao động kỹ năng thấp trong lĩnh vực chăm sóc xã hội và bán lẻ (Roberts, 2012; Green & cộng sự, 2014). COVID-19 và số hóa đã làm trầm trọng thêm tình trạng này (Ng & cộng sự, 2022). Nhiều thanh niên ở Châu Á như Bangladesh, Campuchia, Nepal và Việt Nam đang tham gia vào công việc tự kinh doanh hoặc làm việc gia đình không được trả lương, phản ánh cơ hội việc làm chính thức hạn chế, dẫn đến bẫy việc làm kỹ năng thấp và điều kiện việc làm dễ bị tổn thương (McKay & cộng sự, 2018). Theo ước tính từ dữ liệu điều tra lao động việc làm năm 2023 ở Việt Nam, 63% thanh niên (15-29 tuổi) làm việc phi chính thức, trong đó tỷ lệ cử nhân đại học là 28%, với 18,6% sinh viên phải làm công việc kỹ năng thấp – thấp so với nhóm tốt nghiệp phổ thông trung học (52,3%) nhưng vẫn ở mức đáng lo ngại. Như vậy, hiện tượng "không có rắn, nhưng cũng không có thang" như Roberts (2012, 8) mô tả đang tạo ra thách thức lớn cho sinh viên khi bước vào thị trường lao động, ở những nấc thang đầu tiên của sự nghiệp. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu về tăng cường sự tự tin vào năng lực bản thân và sự chuẩn bị nghề nghiệp của sinh viên trở nên hết sức cần thiết vì một số lý do:

Nghiên cứu tích hợp ba lĩnh vực kinh tế lao động, tâm lý học và hướng nghiệp để tạo khung lý thuyết về mối quan hệ giữa yếu tố kinh tế, tâm lý và hành vi trong phát triển nghề nghiệp, cung cấp cơ sở khoa học cho các can thiệp cải thiện giáo dục hướng nghiệp và chính sách giáo dục-việc làm.

Nghiên cứu cũng đề xuất hướng phát triển nguồn lực tâm lý giúp sinh viên vượt qua rào cản về bẫy công việc kỹ năng thấp thông qua vai trò trung gian của sự chuẩn bị nghề nghiệp.

Nghiên cứu hướng tới mục tiêu: (i) Khám phá ảnh hưởng của nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp đối với tự tin năng lực bản thân và sự chuẩn bị nghề nghiệp; (ii) Xác định mức độ ảnh hưởng của sự chuẩn bị nghề nghiệp đến sự tự tin vào năng lực bản thân; (iii) Kiểm tra vai trò trung gian của chuẩn bị nghề nghiệp trong mối quan hệ giữa nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp và tự tin năng lực bản thân.

2. Tổng quan và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Các khái niệm

2.1.1. Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp

Bẫy công việc kỹ năng thấp là tình trạng người lao động mắc kẹt trong công việc yêu cầu kỹ năng thấp, không ổn định, thu nhập ít tiến triển và thiếu cơ hội thăng tiến (Ngô & cộng sự, 2024). Theo đó, nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp được định nghĩa là quá trình đánh giá toàn diện về nguyên nhân và hậu quả của tình trạng người lao động mắc kẹt trong các công việc yêu cầu kỹ năng thấp, không ổn định và thiếu cơ hội phát triển. Với cách tiếp cận lý thuyết nhận thức xã hội của Bandura (1986), nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp như một yếu tố môi trường tác động đến tự tin vào năng lực bản thân.

2.1.2. Tự tin vào năng lực bản thân

Tin vào năng lực bản thân là khái niệm quan trọng trong tâm lý học, được Bandura (1986) phát triển thành phần quan trọng trong Lý thuyết nhận thức xã hội. Đây là sự tự tin vào khả năng thực hiện hành động để đạt kết quả mong muốn, ảnh hưởng đến động lực, nỗ lực, kiên trì và cách đối phó với thử thách. Sự tự tin này hình thành từ bốn nguồn chính: kinh nghiệm trực tiếp, kinh nghiệm gián tiếp, thuyết phục xã hội và trạng thái tâm lý và cảm xúc.

2.1.3. Sự chuẩn bị nghề nghiệp

Theo Marciniak & cộng sự (2022), sự chuẩn bị nghề nghiệp là thái độ, kiến thức, năng lực và hành vi cần thiết để đối phó với những chuyển đổi và thay đổi nghề nghiệp dự kiến và bất ngờ. Khái niệm này tích hợp ba thành phần chính: (i) Nhận thức: Hiểu biết về bản thân, kiến thức nghề nghiệp, hiểu biết thị trường lao động, và kỹ năng ra quyết định; (ii) Hành vi: Các hoạt động cụ thể như tìm kiếm thông tin, xây dựng mạng

lưới, thực tập, phát triển kỹ năng, và hành vi chủ động khác; (iii) Cảm xúc-động cơ: Tự tin nghề nghiệp, động lực, cam kết với mục tiêu, và khả năng đối phó thách thức.

2.2. Ảnh hưởng của nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp tới sự tự tin vào năng lực bản thân

Lý thuyết nhận thức xã hội (Social cognitive theory - SCT) của Bandura (1986) cung cấp nền tảng xây dựng mô hình nghiên cứu và giải thích kết quả bằng cách xem xét nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp như một yếu tố môi trường tác động đến tự tin vào năng lực bản thân thông qua các nguồn hình thành tự tin, bao gồm:

Kinh nghiệm trực tiếp: thành công trong quá khứ tăng cường tự tin trong khi thất bại làm suy giảm nó, do đó nhận thức về rào cản môi trường cao sẽ làm giảm đánh giá khả năng đạt kết quả mong muốn, từ đó gián tiếp suy giảm tự tin vào năng lực bản thân trong tương lai nghề nghiệp.

Kinh nghiệm gián tiếp: Quan sát người khác, đặc biệt là những người có hoàn cảnh tương tự thực hiện thành công một nhiệm vụ có thể nâng cao tự tin của cá nhân.

Thuyết phục xã hội: Sự khuyến khích, động viên hoặc phản hồi tích cực từ người khác (gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, cố vấn) có thể củng cố niềm tin vào khả năng của bản thân.

Trạng thái tâm lý và cảm xúc: Các trạng thái cảm xúc như căng thẳng, lo âu hoặc sự thoải mái có thể ảnh hưởng đến cách cá nhân đánh giá năng lực của mình.

Theo Bandura, hành vi con người không chỉ phản ứng với kích thích bên ngoài mà còn bị ảnh hưởng bởi cách cá nhân nhận thức và giải thích thế giới xung quanh. Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp - nguy cơ mắc kẹt trong công việc thiếu cơ hội phát triển và lương thấp - được xem là rào cản môi trường tiêu cực, tác động đến cách cá nhân đánh giá khả năng vượt qua hạn chế thông qua bốn nguồn chính.

Standing (2011) đã mô tả tâm lý bất an và thiếu an ninh việc làm của "nhóm có việc làm bấp bênh", hiện tượng phổ biến trong nền kinh tế dịch vụ hiện đại, có thể làm suy giảm sự tự tin vào năng lực bản thân. Roberts (2012) cũng mô tả tình trạng người lao động không bị sa thải nhưng không có cơ hội thăng tiến, khi những thông điệp này lặp lại liên tục, chúng tạo thành hình thức thuyết phục xã hội tiêu cực, làm suy giảm sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên. Còn Yang & cộng sự (2021) cho thấy nhận thức về khó khăn làm giảm tự tin và sự tham gia của sinh viên, trong khi Grøtan & cộng sự (2019) và Liu & cộng sự (2024) đều khẳng định môi trường tiêu cực và căng thẳng nhận thức có tác động làm suy giảm tự tin vào năng lực bản thân thông qua trạng thái cảm xúc tiêu cực và trải nghiệm gián tiếp, từ đó có thể đề xuất giả thuyết:

H1a: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có tác động tiêu cực đến tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

Tuy nhiên, tác động này không hoàn toàn tiêu cực. SCT nhấn mạnh vai trò của quá trình nhận thức và diễn giải trong việc hình thành tự tin. Nếu sinh viên nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp, một thách thức môi trường như một động lực để cải thiện kỹ năng (qua đào tạo hoặc học tập), có thể tăng tự tin vào năng lực bản thân thông qua các kinh nghiệm thành công và sự động viên từ môi trường học thuật. Liu & cộng sự (2024) cho thấy căng thẳng tự nhận thức và tự tin vào năng lực bản thân có mối quan hệ hai chiều. Vì vậy, khi sinh viên chuyển đổi căng thẳng thành nỗ lực học tập để thoát khỏi bẫy công việc kỹ năng thấp, tự tin có thể tăng. Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có thể kích hoạt động lực nội tại của sinh viên, tăng cường tự tin thông qua trạng thái cảm xúc tích cực và kinh nghiệm cá nhân. Vì vậy, tác động ngược có thể xảy ra:

H1b: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có tác động tích cực đến tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

2.3. Ảnh hưởng của nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp đến sự chuẩn bị nghề nghiệp

Theo SCT, hành vi được xác định bởi tương tác ba chiều giữa yếu tố cá nhân, hành vi và môi trường, trong đó nhận thức cá nhân về môi trường đóng vai trò then chốt. Cheng & Nguyen (2024) chỉ ra sinh viên nhận thức rủi ro NEET (được sử dụng để phân loại những người trẻ không tham gia vào bất kỳ chương trình giáo

dục - đào tạo, hay việc làm chính thức nào, và cũng không có nhu cầu tìm việc làm - thất nghiệp tiềm năng (Ngo, 2010)) do thị trường lao động bất ổn làm giảm động lực nội tại và hứng thú học tập khi tin rằng nỗ lực không mang lại kết quả nghề nghiệp tương xứng, phù hợp với lý thuyết Bandura về tác động của trạng thái cảm xúc tiêu cực từ môi trường lên động lực cá nhân, được Yang & cộng sự (2022) khẳng định khi sinh viên nhận thức cơ hội việc làm thu hẹp dẫn đến giảm động lực học tập. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H2a: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp làm giảm hứng thú và động cơ nghề nghiệp.

Về mặt nhận thức, sinh viên có thể hình thành những đánh giá tiêu cực về bản thân, tự giới hạn tầm nhìn nghề nghiệp và hình thành tư duy cố định về khả năng phát triển trước tình trạng bất ổn của thị trường lao động. Wang, Liu & Deng (2022) chỉ ra rằng môi trường lao động bất ổn có thể dẫn tới tự đánh giá thấp khả năng bản thân và ảnh hưởng nhận thức nghề nghiệp của sinh viên. Luwei & Huimin (2024) cũng cho thấy nhận thức về rào cản nghề nghiệp dẫn đến đánh giá tiêu cực về bản thân và giới hạn tầm nhìn nghề nghiệp. Như vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H2b: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp tác động tiêu cực tới nhận thức nghề nghiệp.

Những yếu tố trên tương tác trong một vòng luẩn quẩn tự củng cố, xác nhận tác động tiêu cực từ nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp tới hành vi chuẩn bị nghề nghiệp. Li & cộng sự (2022) chỉ ra rằng khi sinh viên do nhận thức về cơ hội nghề nghiệp hạn chế, ý định tham gia các hoạt động thực hành xã hội, ngoại khóa và thực tập giảm. Clements & Kamau (2018) cho thấy khi sinh viên nhận thức môi trường lao động không thuận lợi, họ ít tham gia vào các hành vi chủ động nghề nghiệp như xây dựng mạng lưới quan hệ. Theo lý thuyết Bandura, sự suy giảm này có thể xuất phát từ kỳ vọng kết quả thấp và thiếu mục tiêu rõ ràng, dẫn đến hành vi thụ động. Từ các luận giải trên, giả thuyết sau cần được kiểm định:

H2c: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp làm giảm việc tham gia các hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp.

2.4. Ảnh hưởng của chuẩn bị nghề nghiệp đến tự tin vào năng lực bản thân

Theo lý thuyết nhận thức xã hội, hứng thú và động cơ nghề nghiệp thúc đẩy tự tin vào năng lực bản thân khi sinh viên đặt mục tiêu rõ ràng và kiên trì theo đuổi. Wang & cộng sự (2022) cho thấy hứng thú nghề nghiệp tích cực tăng cường tự tin thông qua cải thiện kỳ vọng kết quả, Li & cộng sự (2022) khẳng định động cơ nghề nghiệp được môi trường hỗ trợ giúp sinh viên tự tin hơn, và Ran & Cinamon (2022) xác nhận hứng thú kết hợp động lực tự quyết định tăng tự tin. Dựa trên các luận giải trên, có thể đề xuất giả thuyết:

H3a: Hình thành hứng thú và động cơ nghề nghiệp đúng đắn thúc đẩy sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

Theo Bandura (1986), nhận thức về bản thân, tương lai nghề nghiệp và triển vọng thị trường lao động tương tác để tăng cường tự tin thông qua giúp sinh viên định hướng nghề nghiệp phù hợp và giảm cảm giác bất an. Các nghiên cứu của Luwei & Huimin (2024), Wang & cộng sự (2022), và Rosenzweig & cộng sự (2024) đều khẳng định rằng thông tin chính xác về thị trường lao động và nhận thức về triển vọng nghề nghiệp giúp sinh viên đánh giá năng lực thực tế, hỗ trợ mục tiêu khả thi, và nâng cao tự tin bằng cách tạo động lực tích cực và giảm lo âu. Vì vậy, có thể đề xuất giả thuyết:

H3b: Nhận thức đầy đủ về bản thân, về tương lai nghề nghiệp và triển vọng thị trường thúc đẩy sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

Theo SCT, tham gia các hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp tăng cường tự tin thông qua bốn nguồn chính: (i) Trải nghiệm thành công từ thực tập và dự án thực tế tạo nguồn mạnh mẽ nhất hình thành tự tin (Li & cộng sự, 2022; Quibrantar & Ezezika, 2023); (ii) Học hỏi gián tiếp qua hình mẫu từ chuyên gia và cựu sinh viên khi có sự tương đồng (Wang & cộng sự, 2022); (iii) Thuyết phục xã hội từ phản hồi của cố vấn giúp điều chỉnh chiến lược và cải thiện hiệu suất (Sampaio & cộng sự, 2025); và (iv) Quản lý cảm xúc thông qua chuẩn bị kỹ lưỡng giảm căng thẳng và lo âu (Barbayannis & cộng sự, 2022). Đồng thời, việc thu thập thông tin thị trường cho phép tự đánh giá thực tế (Luwei & Huimin, 2024), trong khi xây dựng mạng lưới quan hệ

cải thiện kỳ vọng kết quả tích cực (Clements & Kamau, 2018). Do vậy, giả thuyết sau cần được kiểm định:

H3c: Tham gia các hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp thúc đẩy sự tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

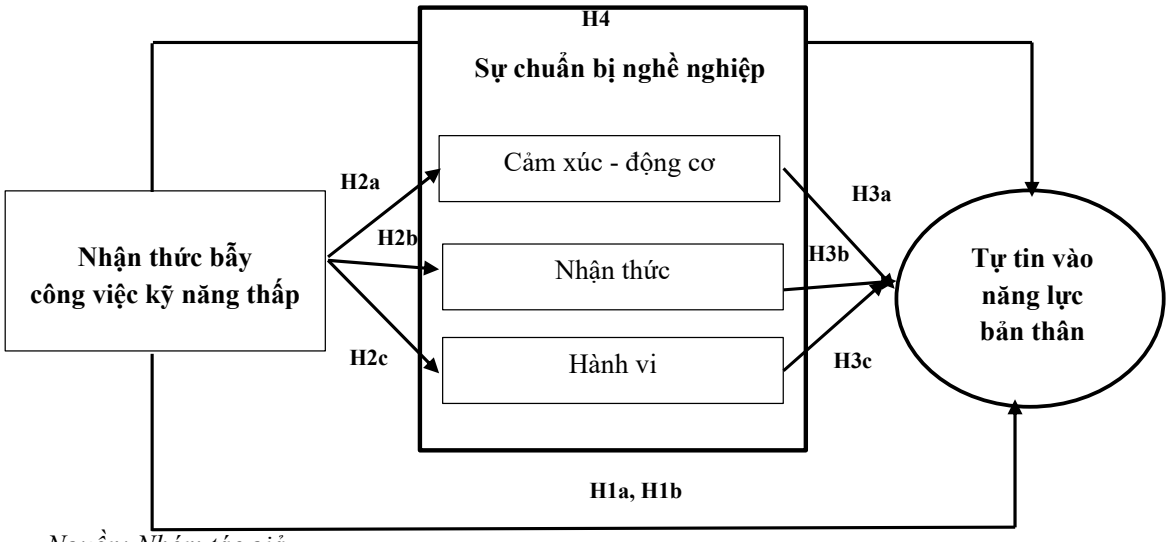
2.5. Vai trò trung gian của Sự chuẩn bị nghề nghiệp

Wright & cộng sự (2014) chứng minh rằng mặc dù nhận thức về hạn chế cơ hội làm giảm tự tin, việc tham gia thực tập và tư vấn nghề nghiệp có thể trung gian mối quan hệ này và tăng cường tự tin của sinh viên. Theo SCT, nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp tạo ra lo âu và cảm giác bất lực (yếu tố sinh lý tiêu cực), làm giảm tự tin; tuy nhiên, khi sinh viên tham gia chuẩn bị nghề nghiệp (thực tập, dự án thực tế), họ tích lũy kinh nghiệm trực tiếp và học hỏi gián tiếp, từ đó cải thiện kỳ vọng kết quả và tự tin thông qua cơ chế: Nhận thức tiêu cực → Kích hoạt hành vi chuẩn bị → Cải thiện sự tự tin. Vì vậy giả thuyết sau cần kiểm định:

H4: Sự chuẩn bị nghề nghiệp đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp và tự tin vào năng lực bản thân của sinh viên.

Từ các luận giải và giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Các biến và thang đo

Biến độc lập là "nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp" (BAY), đo lường qua 15 chỉ báo về đặc điểm, nguyên nhân và hậu quả của việc mắc kẹt trong công việc kỹ năng thấp, kế thừa từ nghiên cứu của Ngô & cộng sự (2024). Biến phụ thuộc - "Tự tin vào năng lực bản thân" (SE) gồm 8 chỉ báo hiệu chỉnh ngôn ngữ từ nghiên cứu của Chen & cộng sự (2001). Thang đo "Chuẩn bị nghề nghiệp - CP" phát triển dựa trên Career Education and Development Scale (CEDS) của McCowan & cộng sự (2024), nhưng được tái cấu trúc từ 8 yếu tố gốc thành 3 thành phần chính phù hợp với SCT của Bandura, với khả năng giải thích cao trong nghiên cứu phát triển nghề nghiệp (Bảng 1).

3.2. Thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập qua khảo sát trực tuyến với 765 sinh viên các trường khối ngành Kinh tế - Kinh doanh tại Hà Nội (9/2024). Mẫu gồm 67,06% nữ, sinh viên năm nhất 17,25%, năm hai 31,63%, năm ba 36,34%, và năm tư; tất cả chưa đi làm toàn thời gian.

Nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính trên AMOS 20 để kiểm định các giả thuyết. Chỉ số đánh

Bảng 1: So sánh thang đo

CEDS gốc	Thang đo CP
1. Hiểu biết/Năng lực • Hiểu bản thân - 3 mục • Hiểu cơ hội - 3 mục • Hiểu ảnh hưởng - 3 mục	*1. CO - Nhận thức* (9 mục): Hiểu bản thân, cơ hội, ảnh hưởng
2. Thái độ • Tự tin - 3 mục	*2. AM - Cảm xúc-động cơ* (3 mục): Tự tin nghề nghiệp, động lực, cam kết với mục tiêu.
3. Hành vi • Đặt mục tiêu - 3 mục • Ra quyết định - 3 mục • Hành động - 3 mục • Phản ánh/Xem xét - 3 mục	*3. BE - Hành vi* (12 mục): Đặt mục tiêu, ra quyết định, hành động

giá độ phù hợp mô hình bao gồm CMIN/df ≤ 5, CFC ≥ 0,9, TLI ≥ 0,9, RMSEA ≤ 0,06, PCLOSE ≥ 0,01. Với giới hạn về cỡ mẫu, ngưỡng GFI = 0,821 được chấp nhận. Bootstrap với 1.000 mẫu lặp lại được sử dụng để đánh giá độ ổn định của các ước lượng, xác định khoảng tin cậy và độ chính xác của các tham số.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khẳng định

Các thang đo đạt độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha ≥ 0,6 và hệ số tương quan biến tổng > 0,33. Phân tích EFA cho thang đo BAY, CP (bao gồm AM, CO, BE) rút trích được 4 nhân tố với Eigenvalue > 1; tổng phương sai trích = 59,75%. Thang đo SE có phương sai trích = 61,57%. Các kết quả EFA đều đạt yêu cầu để tiếp tục phân tích CFA.

Bảng 2: Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Cronbach's Alpha
Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp	0,871
Sự tự tin vào năng lực bản thân	0,907
Sự chuẩn bị nghề nghiệp	
Nhận thức (hiểu bản thân, cơ hội, ảnh hưởng)	0,838
Hành vi (đặt mục tiêu, ra quyết định, hành động)	0,926
Cảm xúc và động cơ (lạc quan về tương lai nghề nghiệp)	0,893

Nguồn: Nhóm tác giả.

Bảng 3: Kiểm định thang đo

Tổng phương sai trích			59,75
Hệ số Eigenvalues	Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp (BAY)		3,985
	Sự chuẩn bị nghề nghiệp	Nhận thức (AM)	1,553
		Hành vi (BE)	2,301
		Cảm xúc và động cơ (AM)	1,298
Tổng phương sai trích			61,57
Hệ số	Sự tự tin vào năng lực bản thân (SE)		4,859

Nguồn: Nhóm tác giả.

Kết quả phân tích tính hội tụ và phân biệt (Bảng 4) cho thấy ba biến trong mô hình đều thể hiện tính hội tụ tốt với chỉ số CR (0,871-0,908) và AVE (0,504-0,743) vượt ngưỡng chấp nhận. Về tính phân biệt, BAY và SE đáp ứng đầy đủ tiêu chí khi AVE > MSV và căn bậc hai của AVE lớn hơn tương quan với các biến khác. Riêng CP có MSV (0,655) lớn hơn AVE (0,553), cho thấy có thể tồn tại chồng chéo nhỏ với biến khác, mặc dù vẫn thỏa mãn tiêu chí Fornell-Larcker khi căn bậc hai AVE (0,744) lớn hơn tương quan với các biến còn lại.

Bảng 4: Phân tích tính hội tụ và phân biệt

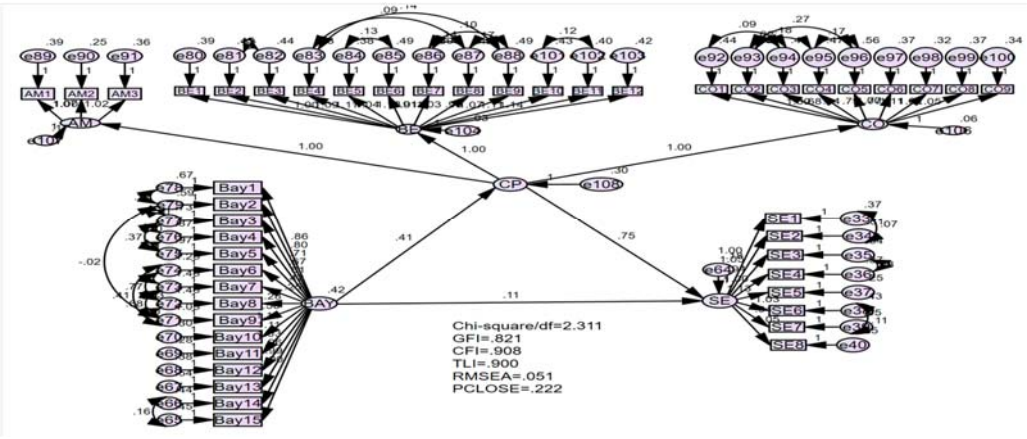
Các biến	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	BAY	CP	SE
BAY	0,871	0,504	0,317	0,894	0,710		
CP	0,908	0,553	0,655	0,910	0,653	0,744	
SE	0,896	0,743	0,645	0,914	0,556	0,564	0,862

Nguồn: Nhóm tác giả.

4.2. Kiểm định giả thuyết

Kiểm định giả thuyết bằng mô hình SEM cho kết quả như sau (Hình 2): CMIN/df = 2,311 (≤ 5) là chấp nhận được, CFI = 0,908 (≥ 0,9), TLI = 0,900 RMSEA = 0,051 (≤ 0,06) là tốt, PCLOSE = 0,222 (> 0,005), GFI = 0,821 chấp nhận được. Như vậy, mô hình phù hợp với dữ liệu khảo sát. Chi-square/df= 2,311 dưới ngưỡng 3 cũng cho thấy mô hình có độ phù hợp chấp nhận được.

Hình 2: Phân tích mô hình SEM



BAY: Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp; CP: Sự chuẩn bị nghề nghiệp (AM: Cảm xúc - Động cơ; CO: Nhận thức, BE: Hành vi); SE: Sự tự tin vào năng lực bản thân.

Nguồn: Nhóm tác giả.

4.2.1. Tác động trực tiếp của nhận thức về Bẫy công việc kỹ năng thấp tới sự tự tin vào năng lực bản thân và sự chuẩn bị nghề nghiệp

* *Ảnh hưởng BAY đến SE*: Bảng 4 cho thấy nhận thức đầy đủ về bẫy công việc kỹ năng thấp tác động thuận chiều lên tự tin vào năng lực bản thân (β = 0,312; p < 0,001), mối quan hệ này có ý nghĩa thống kê, bác bỏ giả thuyết H1a nhưng chấp nhận H1b. Hướng tác động dương cho thấy sinh viên nhận thức đầy đủ về bẫy công việc kỹ năng thấp vẫn duy trì mức độ tự tin dù đối mặt với thị trường lao động bất lợi. Kiểm định Bootstrap (Bảng 5) cho thấy BAY→SE có ước lượng = 0,501, ước lượng Bootstrap = 0,199, Bias = 0,001; C.R. = 1 (thấp hơn 1,96). Sự khác biệt giữa ước lượng gốc và ước lượng Bootstrap gợi ý mối quan hệ này không ổn định qua các mẫu khác nhau.

* *Tác động*: *BAY→AM, BAY→CO, BAY→BE*: Tất cả các tác động này đều có ý nghĩa thống kê (p < 0,001) với hệ số chuẩn hóa từ 0,289 đến 0,397, các giả thuyết H2a, H2b, H2c đều không được chấp nhận. Mối quan hệ mạnh nhất là BAY→CO (β = 0,397). Các mối quan hệ này tương đối ổn định qua các lần lấy mẫu Bootstrap.

4.2.2. Tác động từ Chuẩn bị nghề nghiệp đến Sự tự tin vào năng lực bản thân

Các tác động này đều có ý nghĩa thống kê (p < 0,001) với hệ số từ 0,514 đến 0,706, giả thuyết H3a, H3b, H3c đều được chấp nhận. Tác động mạnh nhất là từ BE→SE (β = 0,706), cho thấy hành vi chuẩn bị nghề nghiệp có ảnh hưởng lớn đến tự tin vào năng lực bản thân. Có sự chênh lệch nhất định giữa ước lượng gốc và ước lượng Bootstrap (ví dụ: CO→SE có chênh lệch giữa ước lượng gốc 0,352 và ước lượng Bootstrap

0,282), gợi ý mối quan hệ từ các yếu tố chuẩn bị nghề nghiệp đến tự tin vào năng lực bản thân có thể ít ổn định hơn so với chiều ngược lại.

Bảng 5: Kết quả ước lượng các mối quan hệ trong mô hình SEM

Mối quan hệ	Chưa chuẩn hóa			β (chuẩn hóa)	P	Giả thuyết	Kết luận
	B	SE	C.R				
Tác động trực tiếp							
BAY → SE	0,482	0,032	8,354	0,312	0,000	H1a	Bác bỏ
BAY → SE	0,482	0,032	8,354	0,312	0,000	H1b	Chấp nhận
BAY → AM	0,466	0,034	9,869	0,289	0,000	H2a	Bác bỏ
BAY→ CO	0,521	0,041	13,090	0,397	0,000	H2b	Bác bỏ
BAY → BE	0,452	0,040	11,619	0,340	0,000	H2c	Bác bỏ
AM → SE	0,464	0,041	12,382	0,514	0,000	H3a	Chấp nhận
CO → SE	0,656	0,054	13,273	0,650	0,000	H3b	Chấp nhận
BE → SE	0,682	0,044	15,006	0,706	0,000	H3c	Chấp nhận
Tác động gián tiếp							
BAY → CP	0,453	-	-	0,433	0,000	H4	Chấp nhận

Nguồn: Nhóm tác giả.

4.2.3. Vai trò trung gian: BAY → CP→ SE

Kết quả kiểm định cho thấy nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp có tác động gián tiếp đến sự tự tin vào năng lực bản thân thông qua sự chuẩn bị nghề nghiệp (β = 0,433, p < 0,005). Tác động gián tiếp này thậm chí còn mạnh hơn tác động trực tiếp từ BAY→SE (0,433 > 0,312), giả thuyết H4 được chấp nhận. Với ước lượng = 0,318 và khoảng tin cậy Bootstrap [0,236-0,419], không chứa 0, khẳng định tác động gián tiếp có ý nghĩa thống kê. Khoảng tin cậy tương đối hẹp chứng tỏ ước lượng ổn định (Bảng 6).

4.3. Thảo luận

Tính phức tạp trong tác động của nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp đến sự tự tin vào năng lực bản thân

Nghiên cứu phát hiện mối quan hệ dương bất ngờ giữa BAY và SE do nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp hoạt động như "tín hiệu cảnh báo" kích thích động lực phòng tránh và phản ứng đối kháng, thúc đẩy sinh viên duy trì niềm tin vào năng lực bản thân. Kết quả này ngược với nghiên cứu của Lent & cộng sự (2014) và McWhirter & cộng sự (2019) về tác động tiêu cực của rào cản nghề nghiệp, nhưng phù hợp với giả thuyết "phản kháng tâm lý" của Tagay & Karakelle (2014) rằng nhận thức về rào cản có thể tạo động lực phản kháng và tăng cường tự tin ở sinh viên có tính kiên cường cao.

Vai trò của sự chuẩn bị nghề nghiệp

Tác động gián tiếp BAY→CP→SE dương và mạnh hơn tác động trực tiếp BAY→SE (có ý nghĩa thống kê), khẳng định sự chuẩn bị nghề nghiệp là cơ chế bù đắp giúp sinh viên duy trì niềm tin vào năng lực bản thân trước ảnh hưởng bẫy công việc kỹ năng thấp. Vai trò trung gian này phù hợp với nghiên cứu của Choi & Sunkyung (2015) và Nwakanma (2024) về việc giáo dục nghề nghiệp giúp sinh viên hiểu biết thị trường

Bảng 6: Kết quả kiểm định Bootstrap

Các mối quan hệ	Ước lượng	Ước lượng Bootstrap (N=1000)					
		SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	C.R.
BAY → SE	0,501	0,063	0,001	0,199	0,001	0,001	1
BAY → AM	0,558	0,067	0,001	0,559	0,001	0,002	0,5
BAY→ CO	0,679	0,064	0,001	0,626	0,001	0,001	1
BAY → BE	0,501	0,045	0,001	0,585	-0,001	0,001	-1
AM → SE	0,158	0,047	0,001	0,164	0,001	0,002	0,5
CO → SE	0,352	0,079	0,002	0,282	-0,001	0,002	-0,5
BE → SE	0,384	0,074	0,001	0,436	0,001	0,002	0,5

Tác động gián tiếp

Các mối quan hệ	Ước lượng	Khoảng tin cậy	
		Giới hạn trên	Giới hạn dưới
BAY → CP →SE	0,318	0,419	0,236

Nguồn: Nhóm tác giả.

lao động, phát triển kỹ năng thiết yếu và mạng lưới quan hệ, từ đó nâng cao tự tin và khả năng thích ứng với nhu cầu việc làm.

5. Ý nghĩa

5.1. Ý nghĩa về mặt lý thuyết

Mở rộng lý thuyết nhận thức xã hội trong bối cảnh hiện đại

Nghiên cứu này mở rộng lý thuyết nhận thức xã hội của Bandura bằng khi dụng vào bối cảnh thị trường lao động hiện đại. Nghiên cứu kiểm định tính phù hợp và khả năng ứng dụng SCT giải thích chuẩn bị nghề nghiệp trong bối cảnh kinh tế dịch vụ và tình trạng "bẫy công việc kỹ năng thấp", trong đó BAY có ảnh hưởng trực tiếp đến SE đồng thời còn tác động thông qua toàn bộ hệ thống chuẩn bị nghề nghiệp.

Kết nối các lĩnh vực nghiên cứu khác nhau

Nghiên cứu này kết nối các lĩnh vực thường được tiếp cận riêng biệt: kinh tế học lao động (bẫy công việc kỹ năng thấp), tâm lý học (tự tin năng lực bản thân) và hướng nghiệp (chuẩn bị nghề nghiệp), tạo khung lý thuyết tích hợp giúp hiểu sâu hơn mối quan hệ giữa yếu tố kinh tế, tâm lý và hành vi trong phát triển nghề nghiệp.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Nghiên cứu về tăng cường tự tin năng lực bản thân của sinh viên trong bối cảnh nhận thức bẫy công việc kỹ năng thấp thông qua chuẩn bị nghề nghiệp có nhiều ý nghĩa, từ phát triển cá nhân sinh viên, cải thiện giáo dục đào tạo, nâng cao hiệu quả tư vấn hướng nghiệp, đến phát triển chính sách giáo dục - việc làm. SCT cung cấp khung phân tích thích hợp để hiểu bẫy công việc kỹ năng thấp như hiện tượng đa chiều, với sự tương tác phức tạp giữa yếu tố nhận thức, hành vi và động cơ - cảm xúc. Lý thuyết này gợi ý các điểm can thiệp: (i) tăng cường tự tin năng lực bản thân thông qua cơ hội thành công từng bước, (ii) điều chỉnh kỳ vọng kết quả, và (iii) phát triển chính sách thị trường lao động bao trùm. Phá vỡ vòng luẩn quẩn đòi hỏi can thiệp ở cả cấp độ cá nhân, tổ chức và chính sách.

Đối với sinh viên

Sinh viên cần tích cực tham gia các chương trình định hướng nghề nghiệp, thông qua đó tăng khả năng thích ứng nghề nghiệp bao gồm dự đoán, chuẩn bị và ứng phó với thách thức. Chuẩn bị nghề nghiệp cũng giúp sinh viên chuyển đổi nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp thành động lực phát triển, xem thách thức như cơ hội phát triển, phát triển tự tin vào năng lực bản thân, làm chủ tương lai nghề nghiệp.

Đối với cơ sở đào tạo

Kết quả nghiên cứu cho thấy, để cải thiện giáo dục hướng nghiệp, nên chuyển từ chỉ cung cấp thông tin việc làm sang phát triển toàn diện nguồn lực tâm lý cho sinh viên. Cần thiết kế môi trường học tập thúc đẩy tự điều chỉnh và phát triển năng lực theo Zimmerman (2000), áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực như học tập dựa trên dự án, thực tập và mô phỏng tình huống thực tế. Các cơ sở đào tạo nên phát triển công cụ đánh giá và can thiệp toàn diện trong tư vấn hướng nghiệp, áp dụng kỹ thuật can thiệp nhận thức - hành vi giúp sinh viên tái cấu trúc nhận thức về thị trường lao động và xây dựng chiến lược đối phó tích cực.

Đối với chính sách giáo dục và việc làm

Nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học để phát triển chính sách giáo dục tích hợp phát triển tự tin năng lực bản thân vào chương trình đào tạo thông qua các hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp. Đồng thời, cần thúc đẩy chính sách thị trường lao động bao trùm, tạo cơ hội cho sinh viên theo học liên ngành, phát triển chương trình đào tạo và tái đào tạo nâng cao khả năng di chuyển nghề nghiệp, giảm thiểu nguy cơ hình thành "nhóm lao động với công việc bấp bênh" theo cảnh báo của Standing (2011).

Trong tương lai, cần nghiên cứu để hiểu rõ lý do mối quan hệ (BAY→SE) không ổn định qua kiểm định Bootstrap. Cũng cần xem xét thêm vai trò của các biến trung gian và điều tiết khác có thể ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa Nhận thức về bẫy công việc kỹ năng thấp và Sự tự tin vào năng lực bản thân như đặc điểm ngành nghề cụ thể, thâm niên làm việc, hoặc nguồn lực xã hội.

Tài liệu tham khảo:

Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Barbayannis, G., Bandari, M., Zheng, X., Baquerizo, H., Pecor, K.W. & Ming, X. (2022), 'Academic stress and mental well-being in college students: Correlations, affected groups, and COVID-19', *Frontiers in Psychology*, 13, 886344.

Chen, G., Gully, S.M. & Eden, D. (2001), 'Validation of a new general self-efficacy scale', *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.

Cheng, W. & Nguyen, P.N. (2024), 'Academic motivations and the risk of not in employment, education or training: university and vocational college undergraduates comparison', *Education + Training*, 66(10), 91-105.

Choi, Y. & Sunkyung, J.K. (2015), 'Career development and school success in adolescents: The role of career interventions', *The Career Development Quarterly*, 63(2), https://doi.org/10.1002/cdq.12012.

Clements, A.J. & Kamau, C. (2018), 'Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model', *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293.

Goos, M. & Manning, A. (2007), 'Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain', *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.

Green, A.E., Atfield, G., Staniewicz, T., Baldauf, B. & Adam, D. (2014), *Determinants of the composition of the workforce in low skilled sectors of the UK economy : social care and retail sectors*, London.

Grøtan, K., Sund, E.R. & Bjerkeset, O. (2019), 'Mental health, academic self-efficacy and study progress among college students - The shot study, Norway', *Frontiers in Psychology*, 10, 45.

Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994), 'Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance', *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.

Li, Y., Jin, Z., Dong, G., Zheng, R. & Wang, T. (2022), 'A survey of college students' willingness to participate in social practice with perceived environmental support based on the applied mixed research method', *Frontiers in Psychology*, 13, 972556.

Liu, X., Li, Y. & Cao, X. (2024), 'Bidirectional reduction effects of perceived stress and general self-efficacy among college students: a cross-lagged study', *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(271), DOI: 10.1057/s41599-024-02785-0.

Luwei, W. & Huimin, M. (2024), 'From jobs to careers: drivers and barriers to career development in emerging labor markets', *Frontiers in sociology*, 9, 1486871.

Marciniak, J., Johnston, C.S., Steiner, R.S. & Hirschi, A. (2022), 'Career preparedness among adolescents: A review of key components and directions for future research', *Journal of Career Development*, 49(1), 18-40.

McCowan, C., McIlveen, P., McLennan, B., Ho, P., Le, D.A.K. & Tran, N.D. (2024), 'Career education and development scale for secondary and tertiary students in Vietnam', *The Career Development Quarterly*, 72, 158-171.

McKay, A., Mussida, C. & Veruete, L. (2018), 'The challenge of youth employment in Asia: Lessons from four fast-growing economies', *The World Economy*, 41(4), 1045-1067.

McWhirter, E.H., Rojas-Araúz, B.O., Ortega, R., Combs, D., Cendejas, C. & McWhirter, B.T. (2019), 'ALAS: An intervention to promote career development among Latina/o immigrant high school students', *Journal of Career Development*, 46(6), 608-622.

Ng, I.Y.H., Tan, Z.H., Chua, V.L. & Cheong, A. (2022), 'Separate lives, uncertain futures: Does Covid-19 align or differentiate the lives of low- and higher-wage young workers?', *Applied Research in Quality of Life*, 17(6), 3349-3380.

Ngo Quynh An (2010), *Thematic Report on Employment of Vietnamese Youth*, ADB Fund.

Ngô Quỳnh An, Đỗ Phương Thanh, Võ Quỳnh Chi, Phùng Việt Hà, Nguyễn Minh Khuê & Hoàng Minh Ngọc (2024), 'Xây dựng thang đo đánh giá nhận thức của thanh niên về bẫy công việc kỹ năng thấp', *Tạp chí Nguồn Nhân lực và An sinh Xã hội*, 34, 2-13.

Nwakanma, C.H. (2024), 'The impact of career education on students' labour market perceptions', *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 155-166.

Quibrantar, S.M. & Ezezika, O. (2023), 'Evaluating student engagement and experiential learning in global classrooms: A qualitative case study', *Studies in Educational Evaluation*, 78, 101290.

Ran, G. & Cinamon, R.G. (2022), 'The role of autonomous motivation in career self-efficacy among adolescents', *Journal of Career Development*, 49(4), 845-859.

Roberts, S. (2012), *No snakes, but no ladders': Young people, employment, and the low skills trap at the bottom of the contemporary service economy*, London: Resolution Foundation.

Rosenzweig, E.Q., Chen, X.Y., Song, Y., Baldwin, A., Barger, M.M., Cotterell, M.E., Dees, J., Injaian, A.S., Weliweriya, N., Walker, J.R., Wiegert, C.C. & Lemons, P.P. (2024), 'Beyond STEM attrition: changing career plans within STEM fields in college is associated with lower motivation, certainty, and satisfaction about one's career', *International Journal of STEM Education*, 11, 15.

Sampaio, C., de Carvalho, C.L., Taveira, MdC & Silva, A.D. (2025), 'Career intervention program to

promote academic adjustment and success in higher education', *Frontiers in Education*, 10, 1519877.

Standing, G. (2011), *The precariat: The new dangerous class*, London: Bloomsbury Academic.

Tagay, Ö. & Karakelle, S. (2014), 'Self-esteem and communication skills as predictors of psychological resilience for Turkish vocational school students', *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 9(4), 307-315.

Wang, D., Liu, X. & Deng, H. (2022), 'The perspectives of social cognitive career theory approach in current times', *Frontiers in Psychology*, 13, 1023994.

Wright, S.L., Perrone-McGovern, K.M., Boo, J.N., Boo, J.N. & White, A.V. (2014), 'Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers', *Journal of Counseling and Development*, 92(1), 36-46.

Yang, S., Yang, J., Yue, L., Xu, J., Liu, X., Li, W., Cheng, H. & He, G. (2022), 'Impact of perception reduction of employment opportunities on employment pressure of college students under COVID-19 epidemic-joint moderating effects of employment policy support and job-searching self-efficacy', *Frontiers in psychology*, 13, 986070.

Yang, X., Zhang, M., Kong, L., Wang, Q. & Hong, J.C. (2021), 'The effects of scientific self-efficacy and cognitive anxiety on science engagement with the QODE model during school disruption in COVID-19 Pandemic', *Journal of science education and technology*, 30(3), 380-393.

Zimmerman, B.J. (2000), 'Self-efficacy: An essential motive to learn', *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

Tác giả liên hệ: Ngô Quỳnh An. Email: annq@neu.edu.vn