VAI TRÒ CỦA HỖ TRỢ TỪ GIẢNG VIÊN, NIỀM TIN NĂNG LỰC BẢN THÂN VÀ SỰ PHÙ HỢP NGHỀ NGHIỆP ĐỐI VỚI Ý ĐỊNH LỰA CHỌN NGHỀ NGHIỆP TRONG NGÀNH CÔNG NGHIỆP BÁN DẪN CỦA SINH VIÊN VIỆT NAM

Tạ Huy Hùng[1]

Trong bối cảnh thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành công nghiệp bán dẫn, việc hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên kỹ thuật trở nên cấp thiết. Nghiên cứu này phát triển và kiểm định mô hình tích hợp dựa trên Lý thuyết nhận thức xã hội về nghề nghiệp (SCCT) nhằm làm rõ vai trò của sự hỗ trợ từ giảng viên trong quá trình khám phá năng lực bản thân với động lực học tập nội tại, niềm tin vào năng lực bản thân và nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc. Dữ liệu được thu thập từ sinh viên các ngành kỹ thuật tại các trường đại học ở Việt Nam và được phân tích bằng phương pháp PLS-SEM. Kết quả phản ánh Sự hỗ trợ của giảng viên có tác động tích cực đến Động lực học tập nội tại, Niềm tin vào năng lực bản thân và Nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc. Đồng thời, nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc là yếu tố dự báo quan trọng đối với lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn, trong khi niềm tin vào năng lực bản thân không có tác động trực tiếp đáng kể. Nghiên cứu đóng góp vào việc mở rộng SCCT trong giáo dục lĩnh vực kỹ thuật và cung cấp hàm ý thực tiễn cho việc phát triển nguồn nhân lực ngành bán dẫn tại Việt Nam.

• Từ khóa: *lựa chọn theo đuổi nghề nghiệp; niềm tin vào năng lực bản thân; động lực học tập nội tại.*

Ngày nhận bài: 16/4/2026
Ngày gửi phản biện: 28/5/2026
Ngày duyệt đăng: 11/6/2026
DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i315.62

The growing shortage of highly skilled talent in the semiconductor industry has increased the need to understand the factors influencing engineering students' career choices. Drawing upon Social Cognitive Career Theory (SCCT), this study develops and tests an integrated model to examine how teacher support for self-exploration shapes students' intrinsic learning motivation, self-efficacy, and perceived person-job fit, thereby influencing their intention to pursue careers in the semiconductor sector. Data were collected from engineering and technology students at Vietnamese universities and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that teacher support exerts significant positive effects on intrinsic learning motivation, self-efficacy, and perceived person-job fit. Among the examined predictors, perceived person-job fit emerged as the strongest determinant of semiconductor career choice, highlighting the importance of students' perceptions of alignment between their abilities, interests, and job requirements. In contrast, self-efficacy did not demonstrate a significant direct effect on career choice intention. These findings extend the application of SCCT in the context of engineering education by emphasizing the critical role of educational support and career fit perceptions in shaping career decisions. The study also offers practical implications for universities and policymakers seeking to strengthen the pipeline of qualified human resources for Vietnam's rapidly expanding semiconductor industry.

• Key words: *social cognitive career theory; self-efficacy; intrinsic academic motivation.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số, ngành công nghiệp bán dẫn (NCNBD) trở thành trụ cột chiến lược của nền kinh tế số. Các nghiên cứu gần đây khẳng định NCNBD là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đổi mới sáng tạo trên phạm vi toàn cầu. Tuy nhiên, thách thức hiện nay là tình trạng thiếu hụt nhân lực kỹ thuật trong NCNBD trên phạm vi toàn cầu. Các nghiên cứu gần đây cho thấy nhu cầu nhân lực trong ngành đang tăng nhanh nhưng không được đáp ứng tương xứng. Các công trình học thuật nhấn mạnh thiếu hụt nhân lực đã trở thành rào cản chiến lược đối

[1] *Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội; email: hungth@vnuis.edu.vn*

với sự phát triển của ngành. Trong đó, sự thiếu hụt sinh viên STEM tham gia vào ngành bán dẫn là một vấn đề nghiêm trọng làm suy giảm nguồn cung nhân lực dài hạn.

Về mặt lý thuyết, Lý thuyết Hành vi nhận thức nghề nghiệp xã hội (SCCT) cung cấp khung phân tích quan trọng để giải thích hành vi lựa chọn nghề nghiệp thông qua sự tương tác giữa niềm tin vào năng lực bản thân, động lực và các yếu tố hỗ trợ bối cảnh (Lent và cộng sự, 1994). Tuy nhiên, nghiên cứu gần đây cho thấy các yếu tố bối cảnh, đặc biệt là sự hỗ trợ từ môi trường giáo dục ngày càng đóng vai trò quyết định trong định hình ý định nghề nghiệp trong các ngành công nghệ cao (Zhou & Wang, 2025). Tuy nhiên, khoảng trống nghiên cứu được xác định khi các mô hình hiện tại chưa tích hợp đầy đủ vai trò của giảng viên như một tác nhân hỗ trợ nhận thức nghề nghiệp trong bối cảnh ngành bán dẫn. Do đó, nghiên cứu này xây dựng và kiểm định mô hình tích hợp dựa trên SCCT để làm rõ cơ chế tác động của TSS đến MOT, niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) và Ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên kỹ thuật trong ngành bán dẫn (CHH) góp phần giải quyết bài toán cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn.

2. Giả thuyết nghiên cứu

2.1. Sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân từ giảng viên (TSS) tác động tới Động lực học tập nội tại của sinh viên (MOT)

MOT là trạng thái sinh viên tham gia học tập vì sự hứng thú và thỏa mãn từ chính hoạt động học tập. Động lực nội tại được thúc đẩy thông qua việc thỏa mãn nhu cầu về năng lực và tự chủ (Ryan & Deci, 2000). Trong giáo dục đại học, TSS bao gồm hướng dẫn sinh viên nhận diện điểm mạnh, sở thích và định hướng nghề nghiệp đóng vai trò như một yếu tố bối cảnh quan trọng. Các hỗ trợ này thúc đẩy quá trình nhận thức và định hướng học tập của sinh viên, qua đó nâng cao cảm nhận về năng lực và quyền tự chủ (Lent và cộng sự, 1994). Nghiên cứu thực nghiệm cũng chỉ ra TSS có mối liên hệ tích cực sự hứng thú học tập (Ahn và cộng sự, 2021). Do đó, khi sinh viên nhận được sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân, họ sẽ gia tăng động lực học tập nội tại. Giả thuyết 1 (H1): TSS có tác động tích cực đến MOT.

2.2. Động lực học tập nội tại của sinh viên (MOT) tác động tới Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF)

MOT thúc đẩy cá nhân tham gia vào hoạt động học tập một cách tự chủ để tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển SEF. MOT giúp cá nhân tích cực tham gia vào các nhiệm vụ học tập, thử nghiệm các chiến lược giải quyết vấn đề và tích lũy trải nghiệm là nguồn hình thành SEF (Bandura, 1997). Các nghiên cứu trong giáo dục kỹ thuật cũng chỉ ra rằng SEF được hình thành mạnh mẽ thông qua các trải nghiệm học tập mang tính thực hành và gắn với động lực cá nhân. Ngoài ra, Van den Broeck và cộng sự (2021) phản ánh MOT có mối quan hệ tích cực với hiệu suất học tập và cảm nhận năng lực. Do đó, sinh viên có động lực nội tại cao có nhiều khả năng phát triển niềm tin mạnh mẽ vào năng lực của bản thân thông qua quá trình học tập chủ động. *Giả thuyết 2 (H2):* MOT có tác động tích cực đến SEF.

2.3. Sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân từ giảng viên (TSS) tác động tới Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF)

SEF được hình thành và phát triển thông qua các nguồn thông tin học tập, bao gồm trải nghiệm cá nhân, học hỏi gián tiếp và sự hỗ trợ từ môi trường giáo dục. Trong bối cảnh này, TSS trong việc tăng cường quá trình tự khám phá bản thân đóng vai trò như một cơ chế nhận thức xã hội quan trọng, giúp sinh viên nhận diện rõ hơn điểm mạnh, điểm yếu và sở thích nghề nghiệp của mình. Khi sinh viên có cơ hội tự đánh giá dưới sự dẫn dắt của giảng viên, họ tích lũy được bằng chứng nhận thức tích cực về năng lực của mình, qua đó nâng cao SEF. Ngoài ra, các nghiên cứu thực nghiệm gần đây cũng chỉ ra rằng sự hỗ trợ định hướng nghề nghiệp từ giảng viên có liên hệ tích cực với SEF thông qua việc thúc đẩy quá trình tự nhận thức nghề nghiệp (Zhou & Wang, 2025). Giả thuyết 3 (H3): TSS có tác động tích cực đến SEF.

2.4. Sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân từ giảng viên (TSS) tác động tới Ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn (CCH)

Ý định lựa chọn nghề nghiệp là kết quả của sự tương tác giữa các yếu tố nhận thức cá nhân và các nguồn lực bối cảnh (Lent và cộng sự, 1994). Trong đó, TSS thông qua những lời khuyên quan trọng giúp sinh viên phát triển hiểu biết sâu sắc về năng lực, sở thích và định hướng nghề nghiệp của mình. Quá trình này bao gồm việc giảng viên hướng dẫn sinh viên nhận diện điểm mạnh, điểm yếu và sự phù hợp cá nhân với môi trường làm việc để hỗ trợ ý định nghề nghiệp (Zhou & Wang, 2025). *Giả thuyết 4 (H4):* TSS tác động tích cực đến CHH.

2.5. Sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân từ giảng viên (TSS) tác động tới Nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF)

PJF được hình thành thông qua quá trình tương tác giữa đặc điểm cá nhân như năng lực, sở thích, giá trị và các yếu tố bối cảnh hỗ trợ (Lent và cộng sự, 1994).

TSS được thực hiện thông qua hướng dẫn sinh viên xác định điểm mạnh, điểm yếu giúp sinh viên đánh giá chính xác mức độ phù hợp của bản thân với yêu cầu công việc. Ngoài ra, SCCT phản ánh sự hỗ trợ từ giảng viên thông qua định hình kỳ vọng kết quả với các công việc họ tham gia (Lent và cộng sự, 1994). Khi sinh viên được hỗ trợ trong tự đánh giá năng lực, họ có xu hướng hình thành nhận thức rõ ràng hơn về mức độ tương thích giữa bản thân và nghề nghiệp mục tiêu (Kristof-Brown và cộng sự, 2005). *Giả thuyết 5 (H5):* TSS có tác động tích cực đến PJF.

2.6. Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) tác động tới Ý định theo đuổi nghề nghiệp trong ngành bán dẫn (CCH)

SEF là nhận thức trung tâm chi phối hành vi lựa chọn nghề nghiệp thông qua tác động trực tiếp và gián tiếp (Lent và cộng sự, 1994). Theo SCCT, SEF phản ánh mức độ cá nhân tin tưởng vào khả năng thực hiện thành công các nhiệm vụ liên quan đến nghề nghiệp, từ đó định hình kỳ vọng kết quả và mức độ cam kết đối với lựa chọn nghề nghiệp. NCNBD đòi hỏi năng lực kỹ thuật cao và khả năng thích ứng nhanh với công nghệ để thúc đẩy ý định theo đuổi nghề nghiệp. Đồng thời, Bandura (1997) phản ánh SEF quyết định mức độ nỗ lực và sự kiên trì khi đối mặt với thách thức nghề nghiệp. Mô hình SCCT mở rộng cũng khẳng định SEF là yếu tố dự báo mạnh mẽ đối với ý định nghề nghiệp (Lent & Brown, 2013). *Giả thuyết 6 (H6):* SEF có tác động tích cực đến CHH.

2.7. Nhận thức về Sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF) tác động tới Lựa chọn theo đuổi nghề nghiệp trong ngành bán dẫn (CCH)

SCCT cho rằng PJF là kết quả của quá trình đánh giá nhận thức về mức độ tương thích giữa năng lực, giá trị, sở thích cá nhân và yêu cầu của nghề nghiệp (Lent và cộng sự, 1994). PJF có mối liên hệ chặt chẽ với kỳ vọng kết quả và mục tiêu nghề nghiệp để định hướng lựa chọn và cam kết theo đuổi nghề nghiệp. Khi cá nhân nhận thức rõ ràng về PJF, họ hình thành ý định mạnh mẽ hơn trong việc lựa chọn nghề nghiệp đó. NCNBD đòi hỏi sự kết hợp giữa năng lực kỹ thuật chuyên sâu và khả năng thích ứng với môi trường công nghệ cao, khi đó, nhận thức về PJF đóng vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu sự bất định và tăng cường tính nhất quán trong ý định nghề nghiệp. Theo Kristof-Brown và cộng sự (2005), PJF có tác động tích cực đến thái độ và hành vi nghề nghiệp. *Giả thuyết 7 (H7):* PJF có tác động tích cực đến CCH.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện có kiểm soát theo hạn ngạch nhằm đảm bảo tính đa dạng của mẫu theo các tiêu chí như chuyên ngành đào tạo, năm học và khu vực địa lý. Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 1/2026-4/2026 với tổng 488 mẫu được phân tích với đối tượng là sinh viên năm cuối các ngành: Kỹ thuật máy tính (20.08%); Điện tử viễn thông (24.80%); Vật liệu (27.66%); Khoa học máy tính (18.24%); Tự động hóa (9.22%) tại Hà Nội là 240 mẫu chiếm 41.80%; Đà Nẵng là 105 mẫu chiếm 21.52% và TP. Hồ Chí Minh là 179 mẫu chiếm 36.68%.

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi cấu trúc (structured questionnaire) với thang Likert 5 điểm (1 là hoàn toàn không đồng ý; 5 là hoàn toàn đồng ý), được thiết kế dựa trên các thang đo đã được kiểm định trong các nghiên cứu trước đó cho bối cảnh ngành bán dẫn tại Việt Nam.

3.2. Xây dựng thang đo

Thang đo Động lực học tập nội tại (MOT) gồm 12 biến quan sát (BQS), trong đó MOA (4 thang đo); MOE (4 thang đo) và MOK (4 thang đo) được kế thừa từ nghiên cứu của Kotera & cộng sự (2023). Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) được đo lường dựa trên thang đo Tổng thể kỹ năng kỹ thuật của Mamaril và cộng sự (2016) gồm 6 BQS, phản ánh niềm tin của sinh viên vào khả năng hoàn thành các nhiệm vụ học tập và kỹ thuật trong lĩnh vực kỹ thuật. Sự hỗ trợ trong khám phá năng lực bản thân từ giảng viên (TSS) gồm 6 BQS được kế thừa từ nghiên cứu của Zhang và cộng sự (2021). Nhận thức về sự phù hợp cá nhân và công việc (PJF) gồm 5 BQS kế thừa từ Neuenschwander và Hofmann (2022). Lựa chọn theo đuổi nghề nghiệp trong ngành bán dẫn (CCH) gồm 6 biến quan sát được sử dụng trong nghiên cứu của Pham và cộng sự (2024).

3.3. Phân tích dữ liệu

Thứ nhất, kiểm định độ tin cậy thang đo. Độ tin cậy của các thang đo được đánh giá thông qua: Cronbach's Alpha (≥ 0.7) và Composite Reliability CR (≥ 0.7). Các biến quan sát có hệ số tương quan biến-tổng thấp (< 0.3) hoặc làm giảm độ tin cậy thang đo sẽ bị loại bỏ. Thứ hai, kiểm định giá trị thang đo. Giá trị của thang đo được đánh giá thông qua: (i) Giá trị hội tụ (Convergent validity) thỏa mãn Hệ số tải nhân tố (factor loading ≥ 0.7) và Average Variance Extracted (AVE ≥ 0.5); (ii) Giá trị phân biệt (Discriminant validity) với chỉ số HTMT < 0.85. Thứ ba, phân tích mô hình cấu trúc (SEM). Mô hình cấu trúc được kiểm định bằng phương pháp Structural Equation Modeling (SEM) nhằm đánh giá các giả thuyết nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

Thứ nhất, kiểm tra chất lượng các BQS nhằm chọn lọc BQS đảm bảo chất lượng để tiến hành phân tích. Hệ số tải ngoài được sử dụng để đáng giá chất lượng biến quan sát, với mức tham chiếu ≥ 0.7 (Hair và cộng sự, 2014). BQS bị loại bỏ do không đáp ứng yêu cầu gồm MOE2, MOE3 (thuộc biến MOT); CHH3, CHH4 (thuộc biến CHH).

Thứ hai, kết quả kiểm tra độ tin cậy của thang đo phản ánh hệ số Cronbach's alpha của các yếu tố trong mô hình có giá trị trong khoảng 0.920 -0.942 thỏa mãn điều kiện cao hơn 0.7. Do đó, các thang đo đảm bảo độ tin cậy.

Thứ ba, độ tin cậy tổng hợp (CR) trong mô hình nghiên cứu cho thấy các giá trị đều lớn hơn 0.7 (dao động trong khoảng 0.924 đến 0.944) thể hiện các nhân tố trong mô hình đảm bảo tính nhất quán.

Thứ tư, hệ số phương sai trích (AVE) nhỏ nhất của các yếu tố trong mô hình đạt 0.614 (lớn hơn giá trị yêu cầu 0.5) do đó đạt tính hội tụ (Hair và cộng sự, 2014).

Bảng 1: Kết quả kiểm định thang đo

Thang đo	Hệ số tải	Thang đo	Hệ số tải	Thang đo	Hệ số tải
SEF. Cronbach's Alpha (CA) = 0.934; CR=0.948 ; AVE=0.753		*MOT. CA = 0.924; CR = 0.929 ; AVE = 0.623)*		*TSS. CA = 0.937; CR = 0.950 ; AVE = 0.762*	
SEF1	0.863	MOA1	0.617	TSS1	0.817
SEF2	0.906	MOA 2	0.708	TSS2	0.866
SEF3	0.894	MOA 3	0.719	TSS3	0.884
SEF4	0.901	MOA 4	0.723	TSS4	0.896
SEF5	0.829	MOE1	0.835	TSS5	0.885
SEF6	0.810	MOE 2	0.608	TSS6	0.886
PJF. CA =0.926; CR=0.944 ; AVE=0.772		*MOE 3*	*0.619*	*CHH. CA = 0.936; CR = 0.954 ; AVE = 0.839*	
PJF1	0.880	MOE 4	0.827	CHH1	0.910
PJF2	0.863	KMO1	0.828	CHH2	0.919
PJF3	0.894	KMO2	0.821	CHH 3	
PJF4	0.897	KMO3	0.814	CHH 4	
PJF5	0.858	KMO4	0.814	CHH 5	0.915
				CHH 6	0.921

Kiểm tra tính phân biệt, hai phương pháp bao gồm chỉ số giá trị phân biệt được và tỷ lệ HTMT được sử dụng. Kết quả về kiểm tra tính phân biệt trong Bảng 2 được thỏa mãn vì căn bậc hai AVE của các cấu trúc đều lớn hơn tương quan cấu trúc bên trong bình phương. Tỷ lệ HTMT trong Bảng 4 cao nhất đạt 0.710 (nhỏ hơn so với mức đề xuất 0.85), chứng tỏ các chỉ số đủ điều kiện đáp ứng giá trị phân biệt.

Bảng 2: Kết quả đánh giá Fornell-Larcker (2.1) và kiểm tra hệ số HTMT (2.2)

2.1. Kết quả đánh giá Fornell-Larcker

	CHH	MOT	PJF	SEF	TSS
CHH	0.916				
MOT	0.374	0.789			
PJF	0.707	0.480	0.879		
SEF	0.491	0.557	0.579	0.868	
TSS	0.591	0.562	0.662	0.567	0.873

2.2. Kết quả kiểm tra hệ số HTMT

	CHH	MOT	PJF	SEF	TSS
CHH					
MOT	0.398				
PJF	0.757	0.513			
SEF	0.522	0.596	0.622		
TSS	0.629	0.599	0.710	0.604	

4.2. Kết quả kiểm định giả thuyết

Bảng 3: Kết quả kiểm định giả thuyết

	β	p-value	T	f^2	
H1. TSS → MOT	0.562	0.000	16.579	0.462	Giả thuyết 1: chấp nhận
H2. MOT → SEF	0.349	0.000	7.241	0.139	Giả thuyết 2: chấp nhận
H3. TSS → SEF	0.371	0.000	8.024	0.158	Giả thuyết 2: chấp nhận
H4. TSS → CHH	0.197	0.000	3.870	0.042	Giả thuyết 4: chấp nhận
H5. TSS → PJF	0.662	0.000	21.905	0.780	Giả thuyết 5: chấp nhận
H6. SEF → CHH	0.069	0.131	1.514	0.006	Giả thuyết 6: bác bỏ
H7. PJF → CHH	0.526	0.000	10.123	0.306	Giả thuyết 7: chấp nhận

5. Thảo luận

Thứ nhất, sự hỗ trợ của giảng viên trong quá trình khám phá năng lực bản thân (TSS) có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến MOT (β = 0.562, p < 0.001), niềm tin vào năng lực bản thân (β = 0.371, p < 0.001), nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (β = 0.662, p < 0.001), cũng như trực tiếp đến lựa chọn nghề nghiệp (β = 0.197, p < 0.001). Đáng chú ý, tác động của TSS lên PJF có giá trị lớn (f^2 = 0.780), cho thấy vai trò trung tâm của giảng viên trong việc định hình nhận thức nghề nghiệp của sinh viên. Kết quả này củng cố lập luận của Lent và cộng sự (2003), khi cho rằng các yếu tố hỗ trợ bối cảnh có ảnh hưởng mạnh mẽ đến quá trình hình thành nhận thức nghề nghiệp. Đồng thời, kết quả này mở rộng các công trình trước khi chứng minh rằng hỗ trợ từ giảng viên không chỉ tác động gián tiếp thông qua SEF mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến PJF và lựa chọn nghề nghiệp trong sự lựa chọn tham gia làm việc trong ngành bán dẫn.

Thứ hai, động lực học tập nội tại (MOT) được xác định là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến niềm tin vào năng lực bản thân (β = 0.349, p < 0.001). Kết quả này phù hợp với lý thuyết tự quyết của Ryan và Deci (2000), theo đó động lực nội tại đóng vai trò thúc đẩy sự tham gia chủ động vào hoạt động học tập, từ đó hình thành cảm nhận năng lực cá nhân. Đồng thời, kết quả cũng tương đồng với Van den Broeck và cộng sự (2021) khi chỉ ra rằng MOT có mối liên hệ tích cực với SEF và hiệu suất học tập. Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh đào tạo kỹ thuật, nơi việc học tập chủ động và trải nghiệm thực hành đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực chuyên môn giúp học viên tự tin hơn vào năng lực bản thân.

Thứ ba, phát hiện quan trọng của nghiên cứu là vai trò nổi bật của nhận thức về sự phù hợp giữa cá

nhân và công việc (PJF) trong việc dự báo ý định lựa chọn nghề nghiệp. Kết quả cho thấy PJF có tác động mạnh mẽ đến ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn ($\beta = 0.526$, $p < 0.001$), với $f^2 = 0.306$. Kết quả này nhất quán với Kristof-Brown và cộng sự (2005), khi khẳng định rằng PJF là yếu tố dự báo quan trọng đối với thái độ và hành vi nghề nghiệp. Trong lĩnh vực bán dẫn với đòi hỏi và yêu cầu mức độ tương thích cao giữa năng lực cá nhân và đặc điểm công việc thì vai trò của PJF càng trở nên then chốt.

Thứ tư, ngược lại, một kết quả đáng chú ý là giả thuyết về tác động trực tiếp của SEF đến lựa chọn nghề nghiệp (H6) bị bác bỏ ($\beta = 0.069$, $p = 0.131$). Phát hiện này phần nào khác biệt với các nghiên cứu SCCT truyền thống, trong đó SEF thường được xem là yếu tố dự báo trực tiếp đối với lựa chọn nghề nghiệp. Tuy nhiên, kết quả này có thể được giải thích bởi vai trò trung gian của PJF, khi SEF ảnh hưởng đến nhận thức về sự phù hợp nghề nghiệp, từ đó gián tiếp tác động đến lựa chọn nghề nghiệp. Cách giải thích này phù hợp với nghiên cứu của Neuenschwander và Hofmann (2022), khi cho rằng PJF đóng vai trò cầu nối giữa năng lực cá nhân và hành vi nghề nghiệp. Ngoài ra, trong bối cảnh Việt Nam và ngành bán dẫn, quyết định nghề nghiệp có thể chịu ảnh hưởng nhiều hơn từ các yếu tố thực tế như cơ hội việc làm, yêu cầu kỹ năng và mức độ phù hợp công việc, thay vì chỉ dựa trên niềm tin cá nhân.

Như vậy, kết quả nghiên cứu khẳng định rằng mô hình tích hợp dựa trên SCCT là phù hợp trong việc giải thích hành vi lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực kỹ thuật, đặc biệt là ngành bán dẫn tại Việt Nam. Đồng thời, nghiên cứu đã đóng góp mới khi nhấn mạnh vai trò của sự hỗ trợ từ giảng viên trong quá trình khám phá năng lực bản thân như một yếu tố bối cảnh quan trọng, có ảnh hưởng toàn diện đến động lực, nhận thức và hành vi nghề nghiệp của sinh viên. Điều này gợi ý rằng các cơ sở giáo dục đại học cần tăng cường các hoạt động hỗ trợ hướng nghiệp mang tính cá nhân hóa, giúp sinh viên nhận diện rõ năng lực và sự phù hợp nghề nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả đào tạo và đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho ngành công nghiệp bán dẫn.

6. Kết luận

Nghiên cứu này đã phát triển và kiểm định thành công một mô hình tích hợp dựa trên SCCT nhằm giải thích ý định lựa chọn nghề nghiệp trong NCNBD của sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu khẳng định vai trò trung tâm của sự hỗ trợ từ giảng viên trong quá trình khám phá năng lực bản thân, khi yếu tố này có tác động tích cực đến động lực học tập nội tại, niềm tin vào năng lực bản thân và đặc biệt là nhận thức về sự phù hợp giữa cá nhân và công việc. Đồng thời, nhận thức về sự phù hợp nghề nghiệp được xác định là yếu tố dự báo quan trọng với ý định nghề nghiệp, trong khi niềm tin vào năng lực bản thân không có ảnh hưởng trực tiếp đáng kể. Những phát hiện này không chỉ đóng góp vào việc mở rộng khung lý thuyết SCCT trong bối cảnh giáo dục kỹ thuật mà còn cung cấp hàm ý quan trọng cho các cơ sở giáo dục đại học trong việc thiết kế các hoạt động hỗ trợ hướng nghiệp, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn.

Lời cảm ơn: *Nghiên cứu được thực hiện trong khuôn khổ của đề tài "Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngành bán dẫn tại Việt Nam, nghiên cứu trường hợp nhân lực tốt nghiệp ngành kỹ thuật - công nghệ", mã số QG.25.90 của Đại học Quốc gia Hà Nội.*

Tài liệu tham khảo:

Ahn, I., Chiu, M. M., & Patrick, H. (2021). Connecting teacher and student motivation: Student-perceived teacher need-supportive practices and student need satisfaction. Contemporary Educational Psychology, 64, 101950. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.101950

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control (Vol. 11). Freeman.

F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) an emerging tool in business research. European Business Review, 26(2), 106-121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Kotera, Y., Conway, E., & Green, P. (2023). Construction And factorial validation of a short version of the Academic Motivation Scale. British Journal of Guidance & Counselling, 51(2), 274-283.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel psychology, 58(2), 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Lent, R., & Brown, S. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. Journal of Counseling Psychology, 60, 557-568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. Journal of counseling psychology, 50(4), 458. https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.458

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. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Mamaril, N. A., Usher, E. L., Li, C. R., Economy, D. R., & Kennedy, M. S. (2016). Measuring undergraduate students' engineering self-efficacy: A validation study. Journal of Engineering Education, 105(2), 366-395. https://doi.org/10.1002/jee.20121

Neuenschwander, M. P., & Hofmann, J. (2022). Career decision, work adjustment, and person-job fit of adolescents: Moderating effects of parental support. Journal of Career Development, 49(1), 76-89. https://doi.org/10.1177/0894845321995960

Pham, M., Lam, B. Q., & Bui, A. T. N. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. Heliyon, 10(11). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American psychologist, 55(1), 68. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. Organizational psychology review, 11(3), 240-273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173

Zhang, J., Chen, G., & Yuen, M. (2021). Development and validation of the career-related teacher support scale: data from China. International journal for educational and vocational guidance, 21(1), 161-185.

Zhou, Z., & Wang, H. P. (2025). The Influence of University Students' Perceived Teacher Support on Career Decision-Making Self-Efficacy: The Moderating Role of Proactive Personality. Journal of Pedagogical Research, 9(5), 197-213. https://doi.org/10.33902/JPR.202538442