

Một số nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối Trường Đại học Giao thông Vận tải

Phạm Chu Thùy Dương¹

Ngày nhận bài: 27/02/2026 | Ngày gửi phản biện: 04/3/2026 | Ngày duyệt đăng: 26/3/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh thị trường lao động Việt Nam đang chịu tác động mạnh mẽ từ hội nhập kinh tế và chuyển dịch cơ cấu ngành nghề, việc lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối trở thành vấn đề có ý nghĩa quan trọng đối với cả cá nhân và cơ sở giáo dục đại học. Nghiên cứu này phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối Trường Đại học Giao thông Vận tải bằng phương pháp nghiên cứu định lượng. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát sinh viên hệ chính quy và xử lý bằng phần mềm SPSS, kết quả cho thấy năm nhóm nhân tố gồm cá nhân, gia đình, xã hội – thị trường lao động, giáo dục và tính chất – môi trường công việc đều có tác động tích cực đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp, trong đó nhân tố cá nhân và tính chất công việc có ảnh hưởng mạnh nhất.

Từ khóa: Lựa chọn nghề nghiệp, sinh viên năm cuối, định hướng nghề nghiệp.

Factors Affecting Career Choice Decisions of Final-Year Students at the University of Transport and Communication

Abstract: In the context of Vietnam's rapidly changing labor market driven by economic integration and structural transformation, career choice decisions among final-year university students have become a critical issue. This study examines factors influencing career choice decisions of final-year students at the University of Transport and Communications using a quantitative research approach. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using SPSS, the results indicate that five groups of factors—personal factors, family factors, social and labor market factors, educational factors, and job characteristics and working environment—have significant positive effects on students' career choice decisions. Among these, personal factors and job characteristics exert the strongest influence.

Keywords: Career choice, final-year students, career orientation.

1. Đặt vấn đề

Lựa chọn nghề nghiệp là một trong những quyết định quan trọng nhất đối với sinh viên đại học, đặc biệt là sinh viên năm cuối khi chuẩn bị chuyên tiếp từ môi trường đào tạo sang thị trường lao động. Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang đẩy mạnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi cơ cấu kinh tế, thị trường lao động ngày càng trở nên cạnh tranh, yêu cầu người lao động không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải phù hợp về năng lực, kỹ năng và định hướng phát triển dài hạn.

Thực tiễn cho thấy, nhiều sinh viên sau khi tốt nghiệp gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp hoặc phải thay đổi công việc trong thời gian ngắn do lựa chọn nghề nghiệp chưa phù hợp với năng lực và kỳ vọng cá nhân. Điều này không chỉ gây lãng phí nguồn lực đào tạo mà còn ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của xã hội. Do đó, việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên có ý nghĩa quan trọng trong việc hỗ trợ sinh viên định hướng nghề nghiệp đúng đắn và nâng cao hiệu quả đào tạo của các trường đại học.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập đến vấn đề lựa chọn nghề nghiệp, song các nghiên cứu gắn với đặc thù sinh viên Trường Đại học Giao thông Vận tải vẫn còn hạn chế. Xuất phát

¹ ThS., Trường Đại học Giao thông Vận tải; Email: Phamduong1911@gmail.com

từ thực tiễn đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối Trường Đại học Giao thông Vận tải, từ đó đề xuất các hàm ý phù hợp cho công tác đào tạo và tư vấn hướng nghiệp.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Các lý thuyết liên quan lựa chọn nghề nghiệp

Theo Super (1990), lựa chọn nghề nghiệp là một quá trình phát triển suốt đời, phản ánh sự hình thành và điều chỉnh “bản ngã nghề nghiệp” của cá nhân qua từng giai đoạn cuộc sống. Lý thuyết kỳ vọng – giá trị của Eccles và Wigfield (2002) nhấn mạnh rằng quyết định nghề nghiệp chịu ảnh hưởng bởi kỳ vọng thành công và giá trị mà cá nhân gán cho nghề nghiệp đó. Bên cạnh đó, mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1976) chỉ ra rằng các yếu tố như thu nhập, mức độ tự chủ, ý nghĩa công việc và cơ hội thăng tiến có vai trò quan trọng trong việc hình thành động lực và sự lựa chọn nghề nghiệp.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp

Tổng hợp các nghiên cứu trước cho thấy quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên chịu ảnh hưởng bởi năm nhóm nhân tố chính, bao gồm:

(i) Nhân tố cá nhân: Sở thích, năng lực, giá trị và mục tiêu nghề nghiệp (Holland, 1997; Super, 1990);

(ii) Nhân tố gia đình: Kỳ vọng, định hướng và sự hỗ trợ từ gia đình (Whiston & Keller, 2004);

(iii) Nhân tố xã hội và thị trường lao động: Thông tin việc làm, xu hướng ngành nghề và cơ hội tuyển dụng (Nguyễn Thị Lan Anh, 2022);

(iv) Nhân tố giáo dục: Chương trình đào tạo, giảng viên và hoạt động tư vấn hướng nghiệp của nhà trường (Brown & Lent, 2013);

(v) Nhân tố tính chất và môi trường công việc: Thu nhập, điều kiện làm việc, mức độ tự chủ và cơ hội thăng tiến (Hackman & Oldham, 1976).

2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu, mô hình nghiên cứu được đề xuất trong đó quyết định lựa chọn nghề nghiệp là biến phụ thuộc, chịu tác động của năm nhóm nhân tố độc lập nêu trên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp định lượng, nhằm kiểm định mức độ và chiều hướng tác động của các nhân tố đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối Trường Đại học Giao thông Vận tải.

3.2. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Đối tượng khảo sát là sinh viên hệ chính quy năm thứ ba, năm thứ tư và năm thứ năm tại Trường Đại học Giao thông Vận tải trong năm học 2024-2025. Việc lựa chọn sinh viên các năm cuối xuất phát từ thực tế đây là nhóm đang đứng trước quyết định lựa chọn nghề nghiệp rõ ràng nhất và có mức độ nhận thức tương đối đầy đủ về bản thân cũng như thị trường lao động.

Phương pháp chọn mẫu được sử dụng là chọn mẫu thuận tiện kết hợp với điều kiện lọc, trong đó chỉ những sinh viên đồng ý tham gia và đã/đang có định hướng nghề nghiệp sau tốt nghiệp mới được đưa vào phân tích. Dữ liệu thu thập được làm sạch trước khi phân tích nhằm loại bỏ các bảng hỏi không hợp lệ hoặc thiếu thông tin.

3.3. Thang đo và biến nghiên cứu

Các thang đo trong nghiên cứu được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trước về lựa chọn nghề nghiệp (Holland, 1997; Lent et al., 1994; Hackman & Oldham, 1976), phù hợp với bối cảnh sinh viên Việt Nam.

– Biến phụ thuộc: Quyết định lựa chọn nghề nghiệp

– Biến độc lập: (i) Nhân tố cá nhân; (ii) Nhân tố gia đình; (iii) Nhân tố xã hội – thị trường lao động; (iv) Nhân tố giáo dục; và (v) Nhân tố tính chất và môi trường công việc.

Các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức, từ 1 “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 “Hoàn toàn đồng ý”.

3.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS theo các bước sau:

- Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng Cronbach’s Alpha;
- Phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm xác định cấu trúc các nhân tố;
- Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến để đo lường mức độ tác động của các nhân tố đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp.

Các tiêu chuẩn thống kê được áp dụng theo thông lệ nghiên cứu khoa học xã hội, bao gồm Cronbach’s Alpha > 0,7; KMO > 0,5; Sig. < 0,05.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach’s Alpha cho thấy tất cả các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đạt yêu cầu về độ tin cậy, với giá trị Alpha dao động từ 0,812 đến 0,902. Theo tiêu chuẩn của Nunnally (1978), các thang đo có hệ số Alpha lớn hơn 0,7 được xem là có độ tin cậy chấp nhận được cho nghiên cứu khoa học xã hội. Thang đo quyết định lựa chọn nghề nghiệp đạt hệ số Alpha cao nhất (0,902), phản ánh các biến quan sát đo lường quyết định nghề nghiệp có mức độ nhất quán nội tại rất cao. Điều này cho thấy sinh viên có nhận thức tương đối rõ ràng và ổn định khi trả lời các câu hỏi liên quan đến định hướng nghề nghiệp tương lai. Không có biến quan sát nào bị loại bỏ trong quá trình kiểm định, chứng tỏ các thang đo được xây dựng từ cơ sở lý thuyết và nghiên cứu trước là phù hợp với bối cảnh sinh viên Trường Đại học Giao thông Vận tải.

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha

Nhân tố	Số biến	Cronbach’s Alpha
Nhân tố cá nhân	6	0,873
Nhân tố gia đình	4	0,812
Nhân tố xã hội – thị trường	5	0,845
Nhân tố giáo dục	5	0,861
Tính chất & môi trường công việc	6	0,889
Quyết định lựa chọn nghề nghiệp	4	0,902

Nguồn: Phân tích SPSS

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm xác định cấu trúc các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên. Kết quả cho thấy hệ số KMO đạt 0,836, vượt ngưỡng tối thiểu 0,5, và kiểm định Bartlett’s Test có giá trị Sig. = 0,000, khẳng định dữ liệu đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố. Kết quả EFA trích xuất được năm nhân tố phù hợp với mô hình lý thuyết ban đầu, với tổng phương sai giải thích đạt 67,4%. Mức phương sai này được xem là tương đối cao trong các nghiên cứu hành vi, cho thấy năm nhân tố độc lập giải thích được phần lớn sự biến thiên của quyết định lựa chọn nghề nghiệp. Các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và không xuất hiện hiện tượng tải chéo đáng kể, phản ánh tính hội tụ và tính phân biệt tốt của các thang đo. Điều này cũng củng cố tính hợp lệ của mô hình nghiên cứu và cho phép tiếp tục phân tích hồi quy.

4.3. Kết quả hồi quy tuyến tính đa biến

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến được sử dụng nhằm đánh giá mức độ và chiều hướng tác động của từng nhân tố đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên. Kết quả cho thấy mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê cao (Sig. F = 0,000).

Hệ số R² điều chỉnh đạt 0,612, cho thấy khoảng 61,2% sự biến thiên của quyết định lựa chọn nghề nghiệp được giải thích bởi năm nhân tố trong mô hình. Đây là mức giải thích tương đối cao, phản ánh khả năng dự báo tốt của mô hình nghiên cứu. Kết quả cho thấy *tất cả các nhân tố đều có tác động dương và có ý nghĩa thống kê* đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên. Trong đó, *nhân tố cá nhân* có hệ số Beta chuẩn hóa lớn nhất ($\beta = 0,352$), cho thấy đây là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất. Điều này phản ánh vai trò trung tâm của các yếu tố như sở thích, năng lực, giá trị cá nhân và mục tiêu nghề nghiệp trong quá trình ra quyết định của sinh viên năm cuối.

Nhân tố tính chất và môi trường công việc đứng thứ hai ($\beta = 0,289$), cho thấy các yếu tố cụ thể của công việc như mức thu nhập, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến và sự ổn định nghề nghiệp vẫn là những tiêu chí quan trọng trong lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên.

Các nhân tố giáo dục và xã hội – thị trường lao động có mức độ ảnh hưởng trung bình nhưng vẫn mang ý nghĩa thống kê, phản ánh vai trò định hướng và hỗ trợ của nhà trường cũng như thông tin thị trường lao động. Nhân tố gia đình có tác động thấp nhất, song vẫn có ý nghĩa thống kê, cho thấy gia đình vẫn giữ vai trò nhất định trong việc định hướng nghề nghiệp, dù mức độ chi phối đã giảm so với trước đây.

Bảng 2. Kết quả hồi quy các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp

Nhân tố	Beta chuẩn hóa	Sig.
Nhân tố cá nhân	0,352	0,000
Tính chất & môi trường công việc	0,289	0,000
Nhân tố giáo dục	0,176	0,002
Nhân tố xã hội – thị trường lao động	0,148	0,005
Nhân tố gia đình	0,112	0,013

Nguồn: Phân tích SPSS

5. Thảo luận kết quả

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy *nhân tố cá nhân* là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên năm cuối Trường Đại học Giao thông Vận tải. Phát hiện này phù hợp với lý thuyết lựa chọn nghề nghiệp của Holland (1997) về sự phù hợp giữa tính cách, sở thích và môi trường nghề nghiệp, đồng thời củng cố quan điểm của Super (1990) về vai trò của “bản ngã nghề nghiệp” trong giai đoạn sinh viên chuyển tiếp sang thị trường lao động. Điều này cho thấy, quyết định nghề nghiệp của sinh viên năm cuối ngày càng mang tính cam kết và dựa trên sự phù hợp lâu dài với bản thân hơn là chạy theo xu hướng xã hội hay kỳ vọng gia đình.

Nhân tố tính chất và môi trường công việc có mức độ ảnh hưởng mạnh thứ hai, phản ánh rõ mối quan tâm của sinh viên đối với thu nhập, điều kiện làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Kết quả này phù hợp với mô hình đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1976), cho thấy, trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, sinh viên có xu hướng ưu tiên những nghề nghiệp mang lại sự ổn định và triển vọng dài hạn. Các nhân tố giáo dục và xã hội – thị trường lao động có tác động ở mức trung bình, cho thấy vai trò chủ yếu mang tính định hướng và cung cấp thông tin của nhà trường và môi trường xã hội. Trong khi đó, nhân tố gia đình có mức độ ảnh hưởng thấp nhất nhưng vẫn có ý nghĩa thống kê, phản ánh sự chuyển dịch vai trò của gia đình từ áp đặt sang hỗ trợ và tham vấn trong bối cảnh sinh viên đại học ngày càng có tính tự chủ cao hơn trong quyết định nghề nghiệp.

5.2. Giải pháp đề xuất từ kết quả nghiên cứu

Giải pháp đối với nhà trường và hệ thống giáo dục

Thứ nhất, cần đổi mới công tác tư vấn hướng nghiệp theo hướng cá nhân hóa. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân tố cá nhân có tác động mạnh nhất đến quyết định lựa chọn nghề nghiệp ($\beta = 0,352$), do đó nhà trường cần chuyển từ tư vấn đại trà sang tư vấn dựa trên đặc điểm cá nhân của sinh viên. Việc áp dụng các công cụ đánh giá năng lực, sở thích và giá trị nghề nghiệp (như mô hình RIASEC của Holland) ngay từ những năm đầu đại học sẽ giúp sinh viên sớm nhận diện bản thân và định hướng nghề nghiệp phù hợp.

Thứ hai, cần tăng cường gắn kết chương trình đào tạo với thị trường lao động. Nhân tố tính chất và môi trường công việc có mức độ ảnh hưởng mạnh thứ hai ($\beta = 0,289$), phản ánh mối quan tâm lớn của sinh viên đối với điều kiện làm việc, thu nhập và cơ hội thăng tiến. Vì vậy, chương trình đào tạo cần tăng hàm lượng thực tiễn thông qua mở rộng thực tập, học phân dự án gắn với doanh nghiệp và mời chuyên gia thực tiễn tham gia giảng dạy, giúp sinh viên hiểu rõ đặc thù công việc và đưa ra lựa chọn nghề nghiệp phù hợp.

Thứ ba, cần xây dựng và thường xuyên cập nhật hệ thống thông tin nghề nghiệp và thị trường lao động. Với mức độ tác động trung bình của nhân tố xã hội – thị trường lao động ($\beta = 0,148$), việc cung cấp thông tin chính xác về xu hướng ngành nghề và nhu cầu tuyển dụng theo từng lĩnh vực đào tạo sẽ hỗ trợ hiệu quả cho sinh viên trong quá trình định hướng nghề nghiệp.

Giải pháp đối với sinh viên

Sinh viên cần nâng cao năng lực tự nhận thức và tự định hướng nghề nghiệp thông qua việc chủ động đánh giá sở thích, năng lực và giá trị nghề nghiệp của bản thân, từ đó xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp ngắn hạn và dài hạn nhằm tránh các lựa chọn mang tính cảm tính hoặc chạy theo xu hướng nhất thời. Bên cạnh đó, sinh viên nên tích cực tham gia các hoạt động trải nghiệm và phát triển kỹ năng như thực tập, làm thêm đúng chuyên ngành, hoạt động ngoại khóa và câu lạc bộ học thuật để tích lũy kinh nghiệm thực tế, hiểu rõ yêu cầu công việc và nâng cao khả năng thích ứng với môi trường làm việc. Đồng thời, việc tiếp cận thông tin thị trường lao động cần được thực hiện một cách có chọn lọc, thông qua rèn luyện kỹ năng phân tích và đánh giá thông tin từ nhiều nguồn khác nhau.

Giải pháp đối với gia đình và xã hội

Gia đình cần chuyển từ vai trò áp đặt sang hỗ trợ và đồng hành trong quá trình định hướng nghề nghiệp của sinh viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân tố gia đình có mức độ ảnh hưởng thấp ($\beta = 0,112$), phản ánh xu hướng gia tăng tính tự chủ của sinh viên trong lựa chọn nghề nghiệp; do đó, gia đình nên tập trung hỗ trợ tinh thần, cung cấp thông tin và tạo điều kiện để sinh viên tự đưa ra quyết định phù hợp với năng lực và nguyện vọng cá nhân. Đồng thời, cần tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường – doanh nghiệp - xã hội thông qua các chương trình hợp tác đào tạo, ngày hội việc làm và tọa đàm nghề nghiệp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Thị Lan Anh (2022). Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Giao thông Vận tải. *Tạp chí Giáo dục*, số 528, tr. 45–50.
2. Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
3. Brown, S.D. & Lent, R.W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2nd ed. Hoboken: Wiley.
4. Eccles, J.S. & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, pp. 109–132.
5. Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp. 250–279.
6. Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
7. 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), pp. 79–122.
8. Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), pp. 282–298.