



Báo cáo nghiên cứu

NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN:

TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

THÁNG 8 NĂM 2026

Nhiều tác giả

NHÀ XUẤT BẢN
GIAO THÔNG VẬN TẢI



NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN:

TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

THÁNG 8 NĂM 2026



Thực hiện nghiên cứu:

- PHAN TRẦN HIẾU HUYỀN
- NGUYỄN THỊ NHẬT LINH
- NGUYỄN XUÂN QUANG LINH
- CAO THỊ THANH NHÀN
- NGUYỄN TRẦN ANH THƯ
- LÊ THỊ HẢI HÀ
- NGUYỄN HOÀNG NHƯ NGỌC
- NGUYỄN HUỲNH NGỌC ÁNH NHƯ
- DƯƠNG NGỌC YẾN QUYÊN
- LÂM NHẬT XUÂN



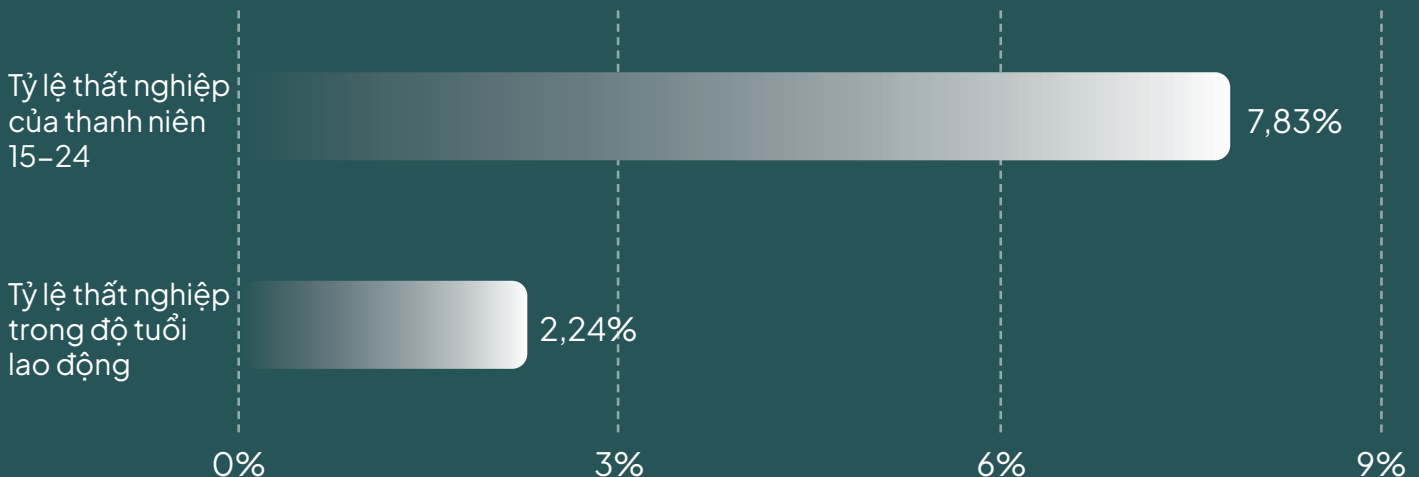
Giám sát & cố vấn chuyên môn:

LÊ ĐÀO ANH KHƯƠNG • NGUYỄN THỊ BẢO TRÂM • ĐẶNG KHÁNH AN

NGUỒN LỰC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN: TIẾP CẬN SO SÁNH TỪ GÓC ĐỘ ĐA DẠNG GIỚI (LGBTI+)

1. Thực trạng và bối cảnh

Thất nghiệp ở thanh niên Việt Nam là vấn đề đáng báo động do tỷ lệ này luôn cao hơn mức trung bình của toàn thị trường. Theo Tổng cục Thống kê (Tổng cục Thống kê [GSO], 2024), tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên từ 15 đến 24 tuổi tại Việt Nam năm 2024 đạt 7.83%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ thất nghiệp chung của lực lượng lao động trong độ tuổi là 2.24%. Nguyên nhân cho điều này đến từ những rào cản liên quan đến khả năng nhận thức bản thân, hạn chế trong các nguồn lực để phát triển (kinh tế, bối cảnh giáo dục và văn hóa), cũng như các yếu tố ngoại cảnh như cạnh tranh cao trong làn sóng AI.



Trong bối cảnh này, mô hình Vốn phát triển năng lực nghề nghiệp (Employability Capital Growth Model - ECGM) là khung lý thuyết được phát triển bởi Donald, Baruch và Ashleigh nhằm giải thích cách các nguồn lực cá nhân, xã hội và bối cảnh cùng tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên và người lao động trẻ. Trong thực tế, mô hình ECGM không chỉ cung cấp một khung phân tích đa chiều cho các nhà nghiên cứu mà còn đóng vai trò là một công cụ thực tiễn giúp các chuyên gia và nhà giáo dục định hướng sinh viên trong một thị trường lao động biến động, phức tạp và mơ hồ.

Từ đó, nghiên cứu của chúng tôi về khả năng tìm việc làm của sinh viên dưới góc nhìn đa dạng giới (LGBTI+) là cần thiết cả về mặt học thuật và thực tiễn để bổ sung khoảng trống nghiên cứu lên nhóm sinh viên trẻ và yếu thế tại Việt Nam, đồng thời, góp phần vào tăng trưởng kinh tế và cung cấp cơ sở để xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp mang tính bao trùm hơn.

2. Mục tiêu và phương pháp

Mục tiêu:



So sánh về các nguồn lực tuyển dụng (theo mô hình ECGM) giữa sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+ và sinh viên dị tính.



Trao quyền cho thanh niên trong việc tự khám phá, phân tích và lên tiếng về các rào cản đặc thù trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp.



Cung cấp dữ liệu thực chứng làm cơ sở để trường đại học, nhà tuyển dụng và nhà hoạch định chính sách xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp mang tính bao trùm và giảm thiểu phân biệt đối xử.

Phương pháp:

Nghiên cứu áp dụng thiết kế phương pháp hỗn hợp (định tính và định lượng) trong khuôn khổ Nghiên cứu Hành động có sự tham gia của thanh niên (YPAR). Trong khi khảo sát định lượng (N=245) cung cấp cái nhìn tổng quan và xác lập các xu hướng khác biệt về Vấn việc làm giữa nhóm sinh viên LGBTI+ và sinh viên dị tính (dựa trên các thang đo CEDS, APCQ-12, CAAS-SF, ECQ), thì các cuộc phỏng vấn sâu (N=11) với các khách thể có bản dạng giới, xu hướng tính dục và lĩnh vực học tập đa dạng - đóng vai trò làm sáng tỏ những trải nghiệm sống và cơ chế tâm lý - xã hội đặc thù mà dữ liệu số chưa thể truyền tải. Sự kết hợp này cho phép nghiên cứu đạt được sự cân bằng giữa tính khách quan, tính khái quát và chiều sâu thực tiễn.

Thời gian triển khai:

Nghiên cứu diễn ra từ ngày 24/05/2026 đến ngày 27/06/2026

3. Kết quả nghiên cứu và Bàn luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

* Kết quả phân tích thống kê:

Kết quả cho thấy năng lực phát triển nghề nghiệp của sinh viên có sự khác biệt theo đặc điểm cá nhân và môi trường hỗ trợ. Sinh viên nam và sinh viên dị tính có xu hướng chủ động, tự tin hơn trong định hướng nghề nghiệp, trong khi sinh viên LGBTI+ gặp nhiều hạn chế hơn ở việc xác định mục tiêu, thực hiện kế hoạch và niềm tin vào tương lai nghề nghiệp. Bên cạnh đó, hỗ trợ định hướng nghề nghiệp góp phần nâng cao khả năng nhận diện cơ hội và xây dựng kế hoạch nghề nghiệp của sinh viên.

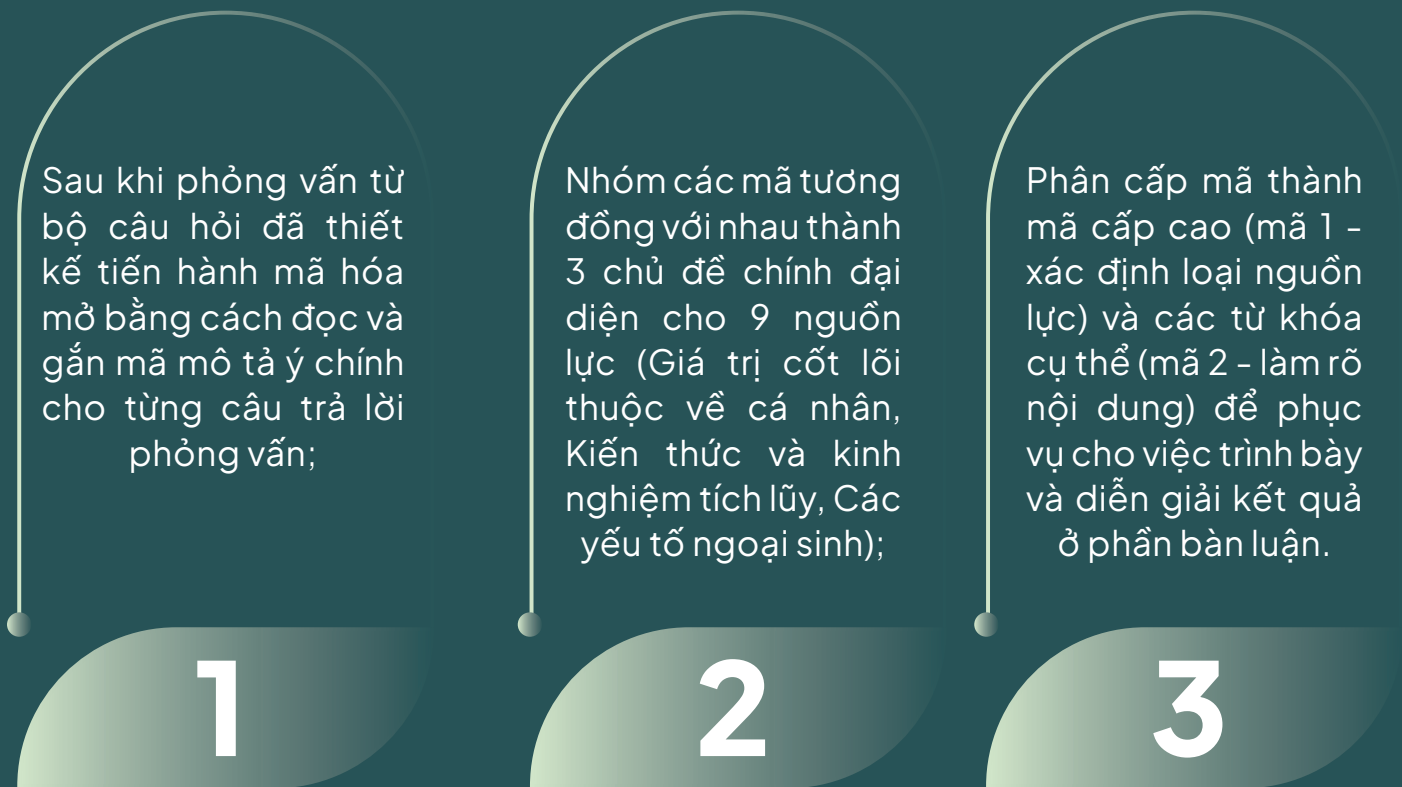
Nguồn lực tuyển dụng của sinh viên có sự khác biệt rõ rệt theo nhóm cộng đồng và mức độ hỗ trợ định hướng nghề nghiệp. Sinh viên LGBTI+ có mức thấp hơn sinh viên dị tính ở các khía cạnh nguồn lực như sức khỏe, bản sắc nghề nghiệp, giá trị thị trường và kinh tế. Ngoài ra, sinh viên nhận được hỗ trợ định hướng nghề nghiệp có lợi thế hơn trong việc phát triển bản sắc nghề nghiệp, vốn xã hội và nền tảng học thuật.

Vốn tâm lý học thuật nhìn chung không có sự khác biệt đáng kể theo ngành học và độ tuổi, mà chủ yếu khác biệt ở một số thành phần, đặc biệt là khả năng phục hồi. Trong đó, sinh viên nam và sinh viên dị tính có xu hướng thể hiện khả năng phục hồi cao hơn; đồng thời, sự hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và điều kiện sống thuận lợi có liên quan tích cực đến hy vọng và sự tự hiệu quả của sinh viên.

Kết quả từ 4 thang đo cho thấy sự hỗ trợ từ giảng viên là yếu tố nổi bật nhất trong các nguồn hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, khi sinh viên được giảng viên đồng hành có mức cao hơn về vốn tâm lý học thuật, khả năng thích ứng nghề nghiệp và nguồn lực tuyển dụng. Trong khi đó, các nguồn hỗ trợ khác như gia đình, bạn bè, đồng nghiệp hay tư vấn nghề nghiệp chưa tạo ra sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong các chỉ số phát triển nghề nghiệp của sinh viên.

*Những chủ đề chính trong dữ liệu phỏng vấn

Quy trình phân tích dữ liệu định tính được thực hiện theo 3 bước:



3.2. Bàn luận



Bản dạng giới và xu hướng tính dục tạo ra những khác biệt trong nhận thức và quá trình chuẩn bị nghề nghiệp của sinh viên.

Kết quả cho thấy sinh viên LGBTI+ có mức độ tự tin về nguồn lực bản sắc cá nhân thấp hơn sinh viên dị tính. Các định kiến giới, nguy cơ phân biệt đối xử và những trải nghiệm bất bình đẳng trong xã hội khiến sinh viên LGBTI+ phải cân nhắc nhiều hơn về môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp cũng như cách thức thích ứng với thị trường lao động trong tương lai. Mặc dù cả hai nhóm đều chủ động tích lũy kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp, sinh viên LGBTI+ còn phải đầu tư thêm các nguồn lực tâm lý và xây dựng chiến lược ứng phó với những thách thức xã hội liên quan đến bản sắc của mình. Những khác biệt trong bối cảnh chuẩn bị nghề nghiệp này có thể góp phần lý giải vì sao nhóm sinh viên LGBTI+ có mức nguồn lực nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp thấp hơn so với nhóm sinh viên dị tính.



Nguồn lực hỗ trợ nghề nghiệp của sinh viên là một hệ sinh thái đa tầng, trong đó sự thiếu hụt kết nối giữa các hệ thống hỗ trợ tạo ra thách thức, đặc biệt đối với sinh viên LGBTI+.



Theo mô hình sinh thái xã hội của Bronfenbrenner, quá trình phát triển nghề nghiệp của sinh viên được hình thành thông qua sự tương tác giữa nhiều hệ thống hỗ trợ như gia đình, bạn bè, nhà trường và mạng lưới nghề nghiệp. Trong đó, gia đình chủ yếu cung cấp nền tảng cảm xúc và tài chính, bạn bè hỗ trợ chia sẻ thông tin và mở rộng cơ hội, còn giảng viên, cố vấn nghề nghiệp giữ vai trò quan trọng trong định hướng chuyên môn và kết nối với thị trường lao động. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy sự liên kết giữa nhà trường và môi trường nghề nghiệp vẫn còn hạn chế, khiến phần lớn sinh viên phải tự định hướng trên hành trình nghề nghiệp của mình. Đối với sinh viên LGBTI+, khoảng trống này trở nên rõ rệt hơn khi họ không chỉ cần sự hỗ trợ về chuyên môn mà còn cần những mối quan hệ cố vấn có sự thấu hiểu, an toàn và công nhận bản dạng. Vì vậy, việc xây dựng các mạng lưới hỗ trợ nghề nghiệp liên kết, dài hạn và có tính bao trùm là yếu tố quan trọng nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên.



Nền tảng kinh tế tạo ra sự phân hóa rõ rệt về động lực khi nhóm sinh viên có tài chính vững vàng coi đây là bệ đỡ để tự do đuổi đam mê, trong khi nhóm khó khăn buộc phải biến áp lực tài chính thành động lực sinh tồn và chấp nhận đánh đổi định hướng cá nhân.

Đặc biệt, gánh nặng này càng trở nên nặng nề hơn đối với sinh viên LGBTI+ khi khó khăn kinh tế cộng hưởng cùng định kiến về bản dạng giới, tạo nên một lớp rào cản vô hình đè nặng lên tiến trình phát triển. Bên cạnh đó, bối cảnh ngoại cảnh đầy thách thức, như sự thiếu rõ ràng về quyền lợi lao động, biến động kinh tế và nguy cơ bị AI thay thế, đã tạo thành cuộc khủng hoảng chung cho mọi sinh viên sắp ra trường, trong khi phần lớn các mạng lưới quan hệ chuyên nghiệp hiện nay chỉ dừng lại ở mức xã giao và thiếu tính bền vững, hỗ trợ thiết thực.





Thiếu sự hỗ trợ chuyên sâu và bao trùm theo nhu cầu của sinh viên.

Các hoạt động hướng nghiệp quy mô lớn (như ngày hội việc làm, hội thảo) hiện mang tính đồng nhất trên diện rộng, tuy vậy mới dừng lại ở việc cung cấp thông tin chung ở bề nổi mà chưa đi sâu vào việc đồng hành, cá nhân hóa lộ trình theo đặc thù của từng khối ngành học cụ thể.



Hạn chế về thông tin và thiếu cơ chế đồng hành khi thực tập.

Thông tin tuyển dụng từ cấp khoa còn khan hiếm và mang tính cục bộ. Một số trường còn thiếu vai trò nâng đỡ chính thức trong tiến trình thực tập khiến sinh viên phải tự xoay xở, dẫn đến việc họ xem các hoạt động hỗ trợ của trường mới chỉ mang tính hình thức bên ngoài.



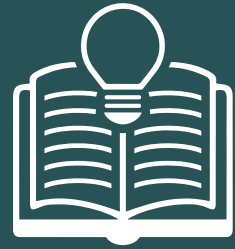
Khoảng trống an toàn đối với sinh viên thiếu số giới (LGBTI+).

Nhóm sinh viên LGBTI+ đang đối mặt với sự sụt giảm đồng bộ và toàn diện về tâm lý sẵn sàng nghề nghiệp, khả năng phục hồi tinh thần lẫn các nguồn lực khả dụng. Thực trạng này liên quan đến việc thiếu hụt cơ chế nâng đỡ và môi trường học đường nhạy cảm giới dành cho nhóm sinh viên này.



4. Khuyến nghị

Dựa trên các phát hiện về Khả năng được tuyển dụng của sinh viên (employability) giữa hai nhóm sinh viên dị tính và LGBTI+. Các khuyến nghị đề xuất sẽ tập trung vào các nhóm chính dựa trên học thuyết sinh thái với tính chất tác động từ hẹp đến rộng: từ cá nhân sinh viên; các cơ sở giáo dục và đào tạo việc làm; doanh nghiệp và các bên tuyển dụng lao động nói chung; cuối cùng là nhóm hoạch định chính sách, luật lao động.



● ĐỐI VỚI SINH VIÊN

Cần ưu tiên duy trì sức khỏe thể chất và tinh thần, chủ động phát triển kỹ năng mềm, mở rộng mạng lưới quan hệ học thuật và nghề nghiệp, đồng thời xây dựng các nguồn lực tuyển dụng ngay từ khi còn học đại học. Bên cạnh đó, sinh viên cần nhận thức rằng bản sắc cá nhân vừa có thể tạo thuận lợi vừa có thể tạo ra thách thức trong quá trình phát triển nghề nghiệp, từ đó có chiến lược phát huy điểm mạnh và thích ứng với bối cảnh nghề nghiệp.

● ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC

Cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tăng tính ứng dụng, phát triển mạng lưới kết nối với doanh nghiệp, mở rộng hoạt động hướng nghiệp, đầu tư dịch vụ hỗ trợ sức khỏe tâm thần và đào tạo kỹ năng lập kế hoạch nghề nghiệp dựa trên mô hình ECGM. Đồng thời, cải thiện và đầu tư vào các dịch vụ hỗ trợ chăm sóc sức khỏe tâm thần cho sinh viên như phát triển mạng lưới chuyển gửi với các đơn vị thăm khám tâm lý, tâm thần uy tín đặc biệt là sinh viên là LGBTI+.

● ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

Cần xây dựng và thực thi các chính sách chống phân biệt đối xử, phối hợp với các tổ chức xã hội và nhà trường để tạo cơ hội thực tập, trải nghiệm nghề nghiệp và phát triển bản sắc nghề nghiệp cho sinh viên.

● ĐỐI VỚI HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG

Cần hoàn thiện các quy định bảo vệ quyền của người lao động LGBTI+, bổ sung cơ chế chống phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới, đồng thời tăng cường phổ biến kiến thức pháp luật và bảo đảm quyền lợi lao động, đặc biệt đối với lao động nữ và người đa dạng giới.

5. Đóng góp và hạn chế

5.1. Đóng góp của nghiên cứu

*Về học thuật & lý thuyết:



THỬ NGHIỆM VÀ KIỂM CHỨNG MÔ HÌNH QUỐC TẾ TẠI VIỆT NAM:

Nghiên cứu áp dụng khung lý thuyết hiện đại ECGM (Donald và cs., 2024) kết hợp các thang đo quốc tế chuẩn hóa (CEDS, APCQ-12), cung cấp bằng chứng thực tế về tính phù hợp của mô hình này trong việc đánh giá toàn diện nguồn lực việc làm của sinh viên tại một quốc gia đang phát triển



MỞ RỘNG GÓC NHÌN VỀ ĐA DẠNG GIỚI TRONG NGHIÊN CỨU VIỆC LÀM:

Đi sâu xem xét vai trò của bản dạng giới và xu hướng tính dục (trên số mẫu cân bằng giữa nhóm dị tính và LGBTI+), thay vì chỉ dừng lại ở giới tính sinh học (Nam/Nữ) như các nghiên cứu trước.



BỔ SUNG DỮ LIỆU THỰC NGHIỆM ĐA CHIỀU VỀ SINH VIÊN VIỆT NAM:

Lấp đầy khoảng trống nghiên cứu bằng cách phân tích tác động tổng hòa từ các yếu tố thực tế (cư trú, ngành học, điều kiện sống, ngoại ngữ, định hướng) đến khả năng tìm việc của sinh viên.

*Về học thuật & lý thuyết:



SINH VIÊN & GIA ĐÌNH:

Giúp sinh viên tự đánh giá nguồn lực cá nhân; nâng cao nhận thức của gia đình về tầm quan trọng của sự đồng hành, chấp nhận đối với nhóm LGBTI+.



NHÀ TRƯỜNG & NHÀ HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH:

Cung cấp cơ sở thực chứng để chuyển dịch sang mô hình hướng nghiệp cá nhân hóa, bao trùm và xây dựng chính sách việc làm hướng tới sự đa dạng, công bình và bao trùm (DEI).

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

PHƯƠNG PHÁP LẤY MẪU:

Lấy mẫu thuận tiện và quả cầu tuyết qua mạng xã hội nên chưa đại diện cho toàn bộ sinh viên Việt Nam, dễ bỏ sót nhóm sinh viên ít dùng mạng xã hội hoặc chưa công khai xu hướng tính dục.

THỜI GIAN NGHIÊN CỨU:

Dữ liệu thu thập cắt ngang trong thời gian ngắn (chưa đầy 1 tháng), chưa theo dõi được sự thay đổi của vốn việc làm theo tiến trình thời gian.

MỤC LỤC

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU	2
MỤC LỤC	11
GIỚI THIỆU VỀ DỰ ÁN VÀ ĐỘI NGŨ	13
LỜI CẢM ƠN	14
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	15
DANH MỤC CHÚ THÍCH THUẬT NGỮ	17
DANH MỤC BẢNG BIỂU	18
TÓM TẮT	19
I. THỰC TRẠNG VÀ BỐI CẢNH	20
1. Thực trạng về thất nghiệp và làm việc trái ngành ở người trẻ	21
2. Những rào cản dẫn đến tình trạng thất nghiệp và làm việc trái ngành ở người trẻ	26
2.1. Rào cản liên quan đến khả năng nhận thức bản thân	26
2.2. Rào cản về nguồn lực phát triển bản thân	27
2.3. Rào cản về yếu tố ngoại cảnh	28
3. Sự tác động của giới và xu hướng tính dục đến với cơ hội việc làm, quyết định nghề nghiệp ở nhóm sinh viên LGBTI+	29
II. GIỚI THIỆU MÔ HÌNH VỐN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP (ECGM)	31
III. TÍNH CẤP THIẾT VÀ Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI	35
1. Về vốn bản sắc cá nhân	37
2. Về vốn tâm lý	37
3. Về vốn xã hội	38
IV. Ý NGHĨA CỦA NGHIÊN CỨU	39
V. CÁCH THỨC VÀ QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU	41
1. ĐỊNH LƯỢNG	42
1.1. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	42
1.2. Phương pháp chọn mẫu	42
1.3. Thông tin bảng hỏi	43
1.4. Quy trình vệ sinh mẫu và phân tích số liệu	47

2. ĐỊNH TÍNH	49
2.1. Góc nhìn và câu chuyện của nhóm nghiên cứu	49
2.2. Cách chọn mẫu phỏng vấn	50
2.3. Quy trình phỏng vấn, bảo mật thông tin	52
2.4. Kế hoạch phân tích dữ liệu định tính	53
VI. BÁO CÁO KẾT QUẢ THỐNG KÊ	54
1. Thống kê mô tả thông tin nhân khẩu	55
2. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang CEDS	66
3. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang ECQ	69
4. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang APCQ	73
5. Thống kê so sánh các nguồn lực hỗ trợ định hướng nghề nghiệp trên toàn bộ các thang đo	75
VII. BÀN LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	77
1. Sự khác biệt về Bản sắc cá nhân, Căn tính (Xu hướng tính dục/Bản dạng giới) và Giới tính sinh học trong định hướng nghề nghiệp	78
2. Mạng lưới Nguồn lực hỗ trợ (Gia đình – Bạn bè – Mạng lưới trong ngành) dưới góc nhìn Mô hình sinh thái xã hội	86
3. Tác động của bối cảnh kinh tế và tính chủ động cá nhân	96
4. Vai trò của Nhà trường: Khoảng cách giữa Hỗ trợ hình thức và Nhu cầu thực tế	104
VIII. KHUYẾN NGHỊ	110
IX. ĐÓNG GÓP VÀ HẠN CHẾ	118
PHỤ LỤC	123
TÀI LIỆU THAM KHẢO	124

GIỚI THIỆU VỀ DỰ ÁN VÀ ĐỘI NGŨ

Quá trình chuẩn bị và gia nhập thị trường lao động hiện nay đang đặt ra không ít thách thức cho thế hệ trẻ nói chung, khi họ phải đối mặt với các rào cản về cấu trúc, chính sách và yêu cầu tuyển dụng. Trong bức tranh chung đó, nhiều nhóm thanh niên yếu thế - bao gồm nhưng không giới hạn ở cộng đồng LGBTI+ còn phải đối diện với những lớp rào cản đặc thù chồng thêm lên khó khăn chung, xuất phát từ định kiến xã hội, sự thiếu an toàn trong môi trường học tập - làm việc, hoặc sự hạn chế trong tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ phù hợp. Xuất phát từ thực trạng đó, dự án nghiên cứu *“Thúc đẩy năng lực nghiên cứu và nguồn lực tuyển dụng của sinh viên: Tiếp cận so sánh từ góc độ đa dạng giới (LGBTI+)”* được thực hiện nhằm tạo ra những tri thức thực chứng có giá trị, với sự tham gia trực tiếp của chính người trẻ.

Dự án sử dụng phương pháp Nghiên cứu Hành động có sự tham gia của thanh niên (Youth Participatory Action Research - YPAR), đặt thanh niên vào vị trí trung tâm của toàn bộ tiến trình nghiên cứu, dựa trên năm nguyên tắc cốt lõi: Do thanh niên dẫn dắt (Youth-Led), Công bằng xã hội (Social Justice), Hướng tới hành động (Action-Oriented), Ý thức phản biện (Critical Consciousness) và Trải nghiệm thực tế (Lived Experience). Mục tiêu trọng tâm của dự án là trao quyền cho thanh niên nói chung - nhóm đang đối diện nhiều rào cản đặc thù trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp, trong đó bao gồm nhóm sinh viên LGBTI+; tại đây, các bạn trẻ được chủ động khám phá, phân tích và lên tiếng về các rào cản mà chính họ đang trải qua qua đó xây dựng bức tranh thực chứng, tạo cơ sở dữ liệu và khuyến nghị cho các can thiệp chính sách trong tương lai - không chỉ phục vụ riêng nhóm LGBTI+ mà còn có giá trị tham chiếu cho các nhóm cộng đồng người trẻ yếu thế khác.

Dự án được đồng thực hiện bởi Trung tâm ICS và Passerelles Numériques Vietnam (PNV) - hai tổ chức có kinh nghiệm và cam kết lâu dài trong lĩnh vực thúc đẩy phát triển người trẻ và bảo vệ tiếng nói của nhóm yếu thế trong xã hội tại Việt Nam. Báo cáo nghiên cứu dưới đây là sản phẩm được xây dựng trực tiếp từ dự án nêu trên, phản ánh toàn bộ quá trình thu thập, phân tích dữ liệu và tổng hợp kết quả mà nhóm nghiên cứu đã thực hiện theo phương pháp YPAR. Nội dung báo cáo trình bày những phát hiện chính về các rào cản mà thanh niên nói chung và thanh niên thuộc cộng đồng LGBTI+ gặp phải trong quá trình chuẩn bị bước vào thị trường lao động.

Đội ngũ trực tiếp triển khai gồm 10 thực tập sinh, bao gồm 05 thực tập sinh từ Trung tâm ICS: *Lê Thị Hải Hà, Nguyễn Hoàng Như Ngọc, Nguyễn Huỳnh Ngọc Ánh Như, Dương Ngọc Yến Uyên, Lâm Nhật Xuân*; và 05 thực tập sinh từ Passerelles Numériques Vietnam (PNV): *Phan Trần Hiếu Huyền, Nguyễn Thị Nhật Linh, Nguyễn Xuân Quang Linh, Cao Thị Thanh Nhàn, Nguyễn Trần Anh Thư*. Toàn bộ nghiên cứu được cố vấn và giám sát chuyên môn bởi *NCS. ThS. Lê Đào Anh Khương, TS. Nguyễn Thị Bảo Trâm, ThS. Đặng Khánh An và CN. Nguyễn Trần Văn Khanh*, tạo nền tảng vững chắc để dự án triển khai hiệu quả theo đúng tinh thần của phương pháp YPAR.

LỜI CẢM ƠN



Nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Trung tâm ICS và Passerelles Numériques Vietnam (PNV) đã tin tưởng, tạo điều kiện và đồng hành cùng chúng tôi trong suốt quá trình thực hiện dự án nghiên cứu này. Sự hỗ trợ về nguồn lực, kết nối, cộng đồng và định hướng chuyên môn từ hai tổ chức là nền tảng quan trọng giúp dự án được triển khai thuận lợi và đạt được những kết quả có ý nghĩa thiết thực.

Chúng tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến quý chuyên gia cố vấn và giám sát chuyên môn: ThS. NCS. Lê Đào Anh Khương, TS. Nguyễn Thị Bảo Trâm, ThS. Đặng Khánh An và CN. Nguyễn Trần Văn Khanh, những người đã tận tình hướng dẫn, góp ý và đồng hành cùng nhóm nghiên cứu qua toàn bộ quá trình xây dựng đề cương, đào tạo chuyên môn và hoàn thiện báo cáo cuối cùng. Những chia sẻ về mặt học thuật, cũng như kinh nghiệm thực tiễn của quý chuyên gia đã giúp nhóm nghiên cứu không ngừng hoàn thiện phương pháp tiếp cận và nâng cao chất lượng báo cáo nghiên cứu.

Đặc biệt, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn đến toàn thể các bạn thực tập sinh của Trung tâm ICS và Passerelles Numériques Vietnam đã cùng nhau nỗ lực, gắn bó và cống hiến hết mình trong suốt hành trình thực hiện dự án theo tinh thần YPAR - nơi mỗi thành viên không chỉ là người thực hiện nghiên cứu mà còn là người trực tiếp lắng nghe, thấu hiểu và lan tỏa tiếng nói của cộng đồng thanh niên SOGIESC.

Cuối cùng, nhóm nghiên cứu xin chân thành cảm ơn tất cả các bạn thanh niên đã tin tưởng, dành thời gian và chia sẻ những trải nghiệm cá nhân quý báu trong quá trình tham gia nghiên cứu. Chính sự cởi mở và chân thành của các bạn đã góp phần làm nên giá trị cốt lõi của dự án này.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Từ đầy đủ
1	AI (Artificial Intelligence)	Trí tuệ nhân tạo
2	APCQ (Academic Psychological Capital Questionnaire)	Thang đo Vốn tâm lý học thuật
3	CAAS-SF (Career Adapt-Abilities Scale Short Form)	Bản rút gọn thang đo Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp
4	CEDS (Career Education and Development Scale)	Thang đo Giáo dục và Phát triển Nghề nghiệp
5	DEI (Diversity, Equity, and Inclusion)	Đa dạng: Tôn trọng sự khác biệt về các đặc điểm cá nhân. Công bình: Đảm bảo sự công bằng trong cơ hội và quyền lợi. Bao trùm: Tạo không gian cởi mở để mọi người cảm thấy được chấp nhận, đặc biệt quan trọng đối với việc bảo vệ và hỗ trợ cộng đồng LGBTI+ tại nơi làm việc.
6	ECGM (Employability Capital Growth Model)	Mô hình Vốn phát triển năng lực nghề nghiệp
7	ECQ (Employability Capital Questionnaire)	Bảng hỏi về Vốn năng lực nghề nghiệp
8	GSO (General Statistics Office)	Tổng cục Thống kê
9	ILO (International Labour Organization)	Tổ chức Lao động Quốc tế
10	LGBTI+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex...)	Chỉ những người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới, liên giới tính và dấu cộng (+) thể hiện cho các nhóm thiểu số về giới và tính dục khác. Trong phạm vi của báo cáo nghiên cứu này, các thuật ngữ khác như LGBT, LGBTQ, LGBTIQ+, LGBTQ, LGBTIQ, v.v. được sử dụng với ý nghĩa tương đương.

STT	Từ viết tắt	Từ đầy đủ
11	LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Questioning)	Dùng để chỉ một nhóm các xu hướng tính dục và bản dạng giới đa dạng.
12	SOGIESC (Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics)	Xu hướng tính dục, Bản dạng giới, Thể hiện giới và Đặc điểm giới tính
13	TPHCM	Thành phố Hồ Chí Minh
14	YPAR (Youth Participatory Action Research)	Nghiên cứu Hành động có sự tham gia của thanh niên



DANH MỤC CHÚ THÍCH THUẬT NGỮ

STT	Từ viết tắt	Nghĩa
1	SD (Standard Deviation)	Độ lệch chuẩn
2	Min/ Max (Minimum / Maximum)	Giá trị nhỏ nhất / Giá trị lớn nhất
3	IQR (Interquartile Range)	Khoảng tứ phân vị
4	Mean	Giá trị trung bình
5	Range	Khoảng biến thiên
6	Cronbach's α (Cronbach's Alpha)	Hệ số tin cậy (đánh giá độ ổn định của thang đo)
7	Shapiro-Wilk (W, p)	Kiểm định phân phối chuẩn
8	T-test (Independent Samples T-test)	Kiểm định T cho mẫu độc lập
9	ANOVA (Analysis of Variance)	Phân tích phương sai
10	Post-hoc (Post-hoc Test)	Kiểm định hậu nghiệm (xác định cặp nhóm khác biệt sau ANOVA)
11	Kruskal-Wallis (Kruskal-Wallis Test)	Kiểm định phi tham số
12	Boxplot	Biểu đồ hộp (dùng để xác định giá trị ngoại lai)
13	Outliers	Giá trị ngoại lai / Điểm dị biệt
14	Correlation (Corrected Item-Total Correlation)	Tương quan biến – tổng
15	CLT (Central Limit Theorem)	Định lý giới hạn trung tâm

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Hình ảnh:

Hình 1. Quy trình vệ sinh dữ liệu định lượng

Bảng:

Bảng 1. Độ tin cậy các thang đo

Bảng 2.1. Thông tin nhân khẩu

Bảng 2.2. Đặc điểm nhân khẩu

Bảng 3. Thống kê mô tả của các thang đo

Bảng 4. Kết quả kiểm định T-test và ANOVA về sự khác biệt trong thang đo CEDS theo các đặc điểm nhân khẩu học của sinh viên

Bảng 5. Kết quả kiểm định T-test và ANOVA về sự khác biệt trong thang đo ECQ theo các đặc điểm nhân khẩu học của sinh viên

Bảng 6. Kết quả kiểm định T-test và ANOVA về sự khác biệt trong thang đo APCQ theo các đặc điểm nhân khẩu học của sinh viên

Bảng 7. Kết quả kiểm định T-test về sự khác biệt các nguồn lực hỗ trợ định hướng nghề nghiệp trên thang CEDS, APCQ, CAAS và ECQ

Bảng 8. So sánh những hoạt động chuẩn bị nghề nghiệp của nhóm dị tính và nhóm LGBTI+

Bảng 9. Định nghĩa và ví dụ các khái niệm trong Mô hình sinh thái xã hội

Biểu đồ:

Biểu đồ 1. Mô tả xu hướng tính dục của khách thể tham gia phỏng vấn

Biểu đồ 2. Mô tả giới tính của khách thể tham gia phỏng vấn

Biểu đồ 3. Mô tả nhóm ngành học của khách thể tham gia phỏng vấn

Biểu đồ 4. Mô tả năm học của khách thể tham gia phỏng vấn

Biểu đồ 5. Mô tả xu hướng tính dục

Biểu đồ 6. Mô tả nhóm dân tộc

Biểu đồ 7. Mô tả năm học

Biểu đồ 8. Mô tả ngành học

Biểu đồ 9. Mô tả tình trạng cư trú

Biểu đồ 10. Mô tả cảm nhận về điều kiện sống

Biểu đồ 11. Mô tả khả năng ngoại ngữ

Biểu đồ 12. Mô tả tình trạng được hỗ trợ định hướng nghề nghiệp

Biểu đồ 13. Mô tả tình trạng chương trình học

Biểu đồ 14. Mô tả kinh nghiệm thực tập và làm việc

Biểu đồ 15. Mô tả kế hoạch sau tốt nghiệp

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện để tìm hiểu Nguồn lực tuyển dụng (ECGM) tiếp cận so sánh dưới góc nhìn đa dạng giới (LGBTI+). Đây là nghiên cứu cắt ngang, thiết kế hỗn hợp, được thực hiện trên 245 người trẻ Việt Nam, đang sinh sống, học tập và làm việc tại Việt Nam, kết hợp cùng 11 phỏng vấn sâu. Kết quả cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm ở phần lớn các thang đo tổng thể, tuy nhiên một số tiểu thang cụ thể, như Thái độ & Tự tin vào tương lai (CEDS) và Sức khỏe, Bản sắc nghề nghiệp, Bản sắc cá nhân, Giá trị thị trường và Kinh tế (ECQ) - lại ghi nhận sự khác biệt rõ rệt, phản ánh những rào cản mang tính đặc thù ở nhóm LGBTI+. Từ đó, nghiên cứu cũng đề ra những thảo luận và kiến nghị liên quan đến nguồn lực tuyển dụng, hướng tới tăng cường mạng lưới hỗ trợ đa tầng và xây dựng chính sách hướng nghiệp bao trùm hơn về bản dạng giới.

Từ khóa:

Nguồn lực tuyển dụng, đa dạng giới, LGBTI+, người trưởng thành trẻ tuổi, sinh viên đại học.



I

THỰC TRẠNG & BỐI CẢNH

1. Thực trạng về thất nghiệp và làm việc trái ngành ở người trẻ

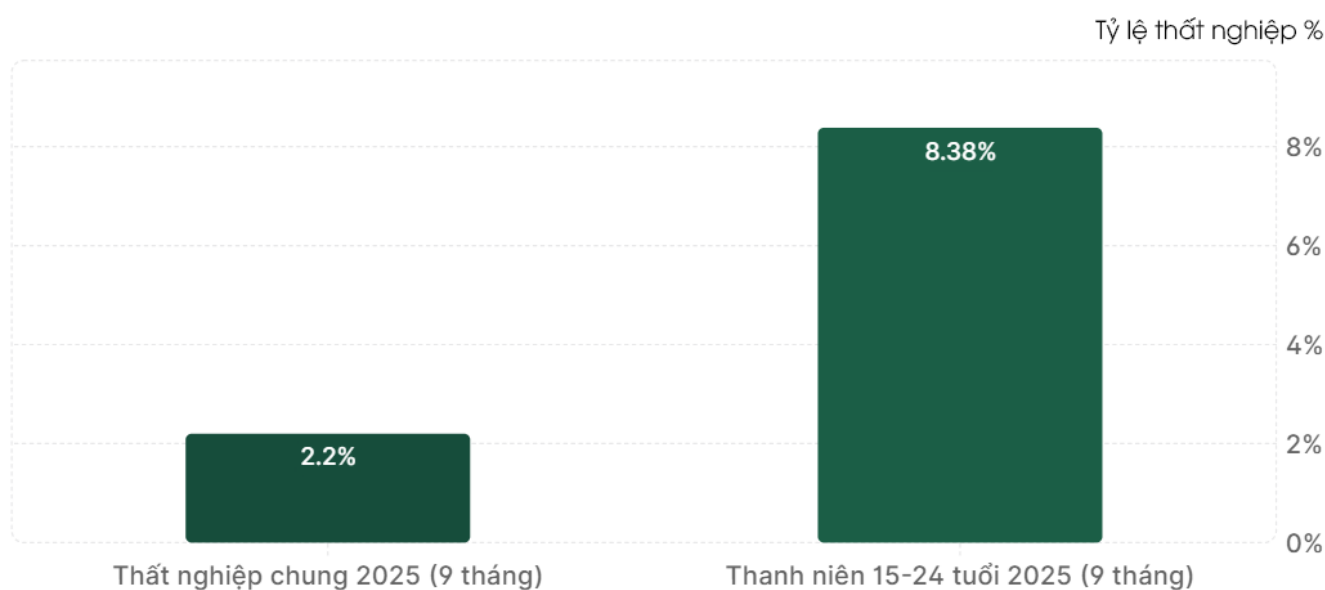
Thất nghiệp ở thanh niên Việt Nam là vấn đề đáng báo động do tỷ lệ này luôn cao hơn mức trung bình của toàn thị trường. Theo nghiên cứu của Phạm Thị Phương (2025) dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê giai đoạn 2020–2024, tỷ lệ thất nghiệp chung của lực lượng lao động trong độ tuổi đã giảm dần sau cú sốc COVID-19, từ mức đỉnh 3.2% năm 2021 xuống còn 2.24% vào năm 2024.



Đồng thời vẫn tồn tại sự phân hóa theo khu vực (thành thị 2.53% so với nông thôn 2.04% năm 2024) và theo giới tính (nữ 2.25% so với nam 2.23%). Bên cạnh đó, theo Tổng cục Thống kê (Tổng cục Thống kê [GSO], 2024), tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên từ 15 đến 24 tuổi tại Việt Nam năm 2024 đạt 7.83%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ thất nghiệp chung của lực lượng lao động trong độ tuổi là 2.24%. Tương tự, dữ liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization [ILO], 2024) ghi nhận tỷ lệ thất nghiệp của nhóm 15–24 tuổi tại Việt Nam đạt khoảng 7.9%, trong khi tỷ lệ thất nghiệp của nhóm từ 25 tuổi trở lên chỉ ở mức khoảng 1.4%. Mặc dù có sự khác biệt nhất định về phương pháp tính toán và phạm vi thống kê, cả hai nguồn dữ liệu đều cho thấy thanh niên là nhóm có nguy cơ thất nghiệp cao hơn đáng kể so với các nhóm tuổi trưởng thành.

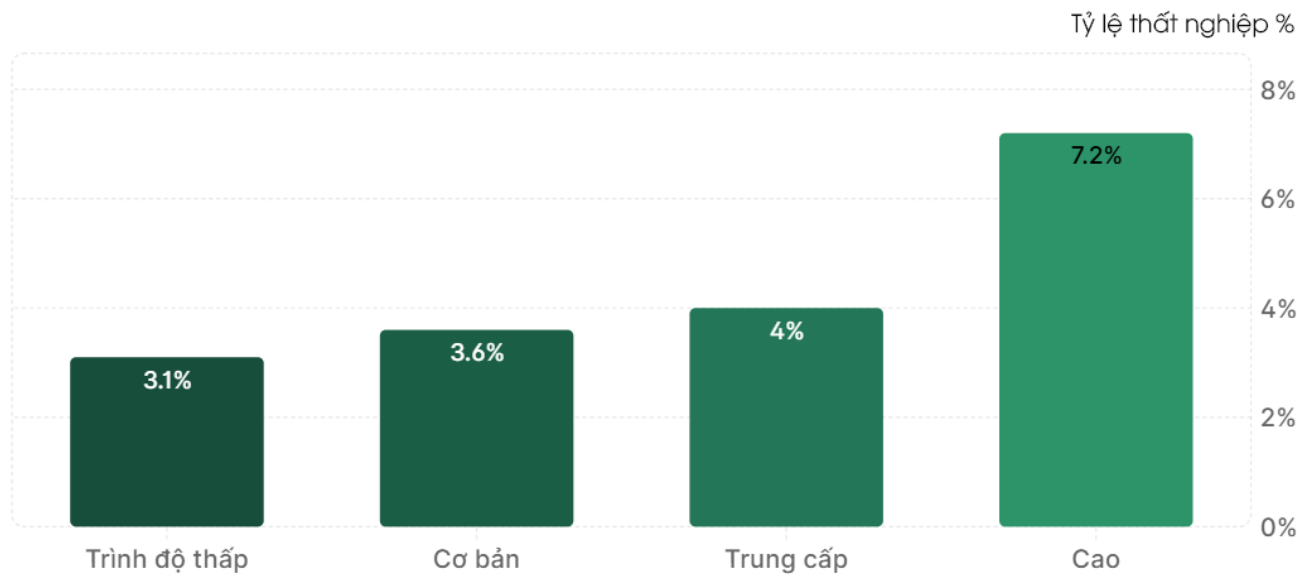
Sự chênh lệch này phản ánh những khó khăn đặc thù mà thanh niên phải đối mặt trong giai đoạn chuyển tiếp từ môi trường học tập sang thị trường lao động đặc biệt là quá trình tìm kiếm việc làm đầu tiên sau khi tốt nghiệp. Xu hướng này tiếp tục được ghi nhận trong năm 2025, theo Tổng cục Thống kê (Tổng cục Thống kê [GSO], 2025) tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên từ 15 đến 24 tuổi trong chín tháng đầu năm 2025 đạt 8.38%, tăng so với cùng kỳ năm trước. Trong khi đó, tỷ lệ thất nghiệp chung của lực lượng lao động trong độ tuổi chỉ ở mức 2.22% tương ứng mức chênh lệch gần 3.8 lần. Đáng chú ý, tỷ lệ thất nghiệp thanh niên tại khu vực thành thị tăng từ 9.57% trong quý III năm 2024 lên 12.42% trong quý III năm 2025 cho thấy áp lực tìm kiếm việc làm của nhóm lao động trẻ vẫn đang gia tăng.

So sánh tỷ lệ thất nghiệp chung và thất nghiệp thanh niên năm 2025



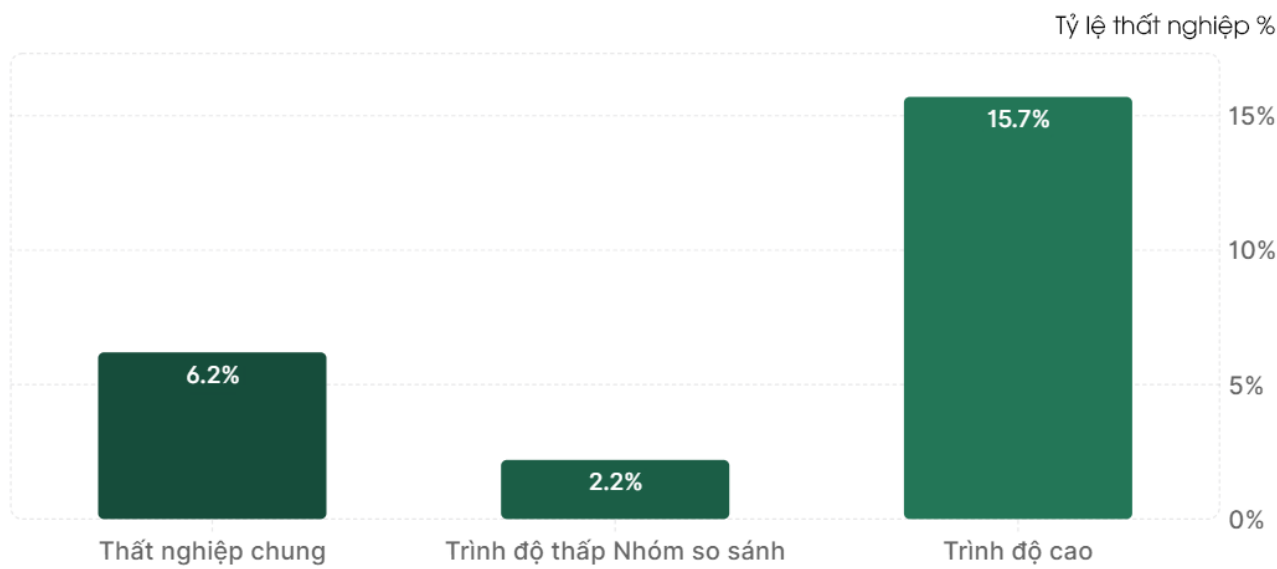
Bên cạnh đó, khó khăn trong tiếp cận việc làm không chỉ tập trung ở nhóm lao động có trình độ thấp mà còn thể hiện rõ ở nhóm lao động có trình độ học vấn cao - nhóm vốn được kỳ vọng có lợi thế cạnh tranh lớn hơn trên thị trường lao động. Theo dữ liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization [ILO], 2024), trong nhóm thanh niên từ 15 đến 29 tuổi thì tỷ lệ thất nghiệp có xu hướng gia tăng theo trình độ học vấn. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm có trình độ thấp là 3.1%; nhóm trình độ cơ bản là 3.6%; nhóm trình độ trung cấp là 4.0%; trong khi nhóm trình độ cao đạt 7.2%, cao hơn gấp hơn hai lần so với nhóm trình độ thấp.

Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên 15–29 tuổi theo trình độ học vấn

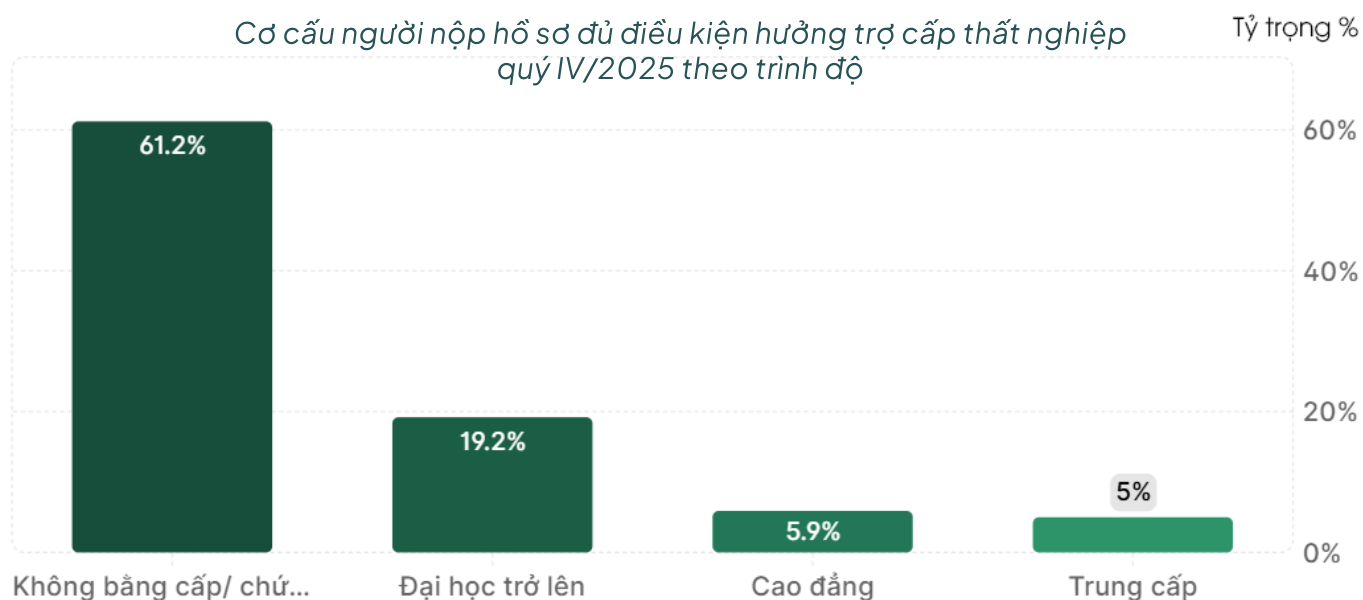


Chiều hướng này đặc biệt rõ ở nhóm tuổi từ 20 đến 24, giai đoạn vừa hoàn thành chương trình đại học hoặc cao đẳng và bắt đầu tham gia thị trường lao động. Trong nhóm tuổi này, tỷ lệ thất nghiệp của những người có trình độ cao lên tới 15.7% dù cho tỷ lệ thất nghiệp chung của toàn bộ nhóm tuổi chỉ ở mức 6.2%, còn ở nhóm trình độ thấp là 2.2% (International Labour Organization [ILO], 2024).

Tỷ lệ thất nghiệp nhóm 20–24 tuổi theo trình độ học vấn



Thêm vào đó, Bản tin Thị trường Lao động Việt Nam quý IV năm 2025 cho thấy trong tổng số 166.277 người nộp hồ sơ đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, nhóm có trình độ đại học trở lên chiếm 19.2% chỉ đứng sau nhóm không có bằng cấp hoặc chứng chỉ (61.2%) nhưng cao hơn đáng kể so với nhóm cao đẳng (5.9%) và trung cấp (5.0%) (Bộ Nội vụ, 2025). Mặc dù tỷ trọng người hưởng trợ cấp thất nghiệp không phản ánh trực tiếp tỷ lệ thất nghiệp của từng nhóm trình độ học vấn, số liệu này vẫn cho thấy một bộ phận đáng kể lao động có trình độ đại học đang gặp khó khăn để duy trì hoặc tìm kiếm việc làm phù hợp.



Ngoài ra, một biểu hiện khác của những khó khăn trong quá trình chuyển tiếp từ việc đi học sang đi làm là tình trạng làm việc không đúng chuyên ngành đào tạo. Hiện tượng này phản ánh sự mất cân xứng giữa kết quả đào tạo của hệ thống giáo dục đại học và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Theo như nghiên cứu của Trần Quang Tuyến và cộng sự (cs) (2025), qua việc sử dụng dữ liệu Điều tra Lao động – Việc làm Việt Nam giai đoạn 2018–2022 đối với lao động có trình độ đại học, cho thấy chỉ khoảng 61.85% người lao động có việc làm phù hợp đồng thời với cả trình độ và chuyên ngành đào tạo. Phần còn lại rơi vào các dạng mất cân xứng khác nhau bao gồm 11.96% làm công việc yêu cầu trình độ thấp hơn bằng cấp được đào tạo (mất cân xứng theo chiều dọc), 17.08% làm công việc không đúng chuyên ngành nhưng vẫn phù hợp về trình độ (mất cân xứng theo chiều ngang) và 9.11% gặp đồng thời cả hai dạng mất cân xứng. Mức độ mất cân xứng việc làm có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm ngành đào tạo. Ngành giáo dục có tỷ lệ việc làm phù hợp cao nhất đạt khoảng 84.4%, trong khi nhiều ngành khác có tỷ lệ việc làm phù hợp thấp hơn đáng kể. Các lĩnh vực như quốc phòng – an ninh, nông nghiệp, thú y và dịch vụ khác ghi nhận tỷ lệ việc làm không phù hợp rất cao phản ánh mức độ liên kết hạn chế giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Kết quả nghiên cứu trên cũng cho thấy nguy cơ gặp phải tình trạng mất cân xứng việc làm gia tăng rõ rệt từ năm 2021 trở đi. Đồng thời, nam giới có khả năng gặp phải mất cân xứng theo chiều dọc, chiều ngang và mất cân xứng hoàn toàn cao hơn nữ giới, cụ thể, nam giới có nguy cơ gặp mất cân xứng theo chiều dọc cao hơn khoảng 23.6%; mất cân xứng theo chiều ngang cao hơn khoảng 15.5% và mất cân xứng hoàn toàn cao hơn khoảng 40% so với nữ giới. Nghiên cứu tương tự về vấn đề này vào năm 2026 của Nguyễn Quý Thanh và cs cũng cho thấy có 14.3% cử nhân ngành sư phạm làm việc trong các ngành nghề không liên quan đến đào tạo, tỷ lệ nam giới tốt nghiệp sư phạm làm trái ngành là 21.1%, cao gần gấp đôi so với nữ giới (12%).

Thực trạng thất nghiệp của lao động trẻ, đặc biệt ở nhóm có trình độ đại học, được nhiều nghiên cứu lý giải bởi sự chưa tương thích giữa nguồn cung lao động có trình độ và nhu cầu của thị trường lao động, làm gia tăng mức độ cạnh tranh trong quá trình tìm kiếm việc làm. Thêm vào đó, khoảng cách giữa kỹ năng được đào tạo và yêu cầu thực tiễn của nhà tuyển dụng cũng có thể làm kéo dài thời gian chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm của sinh viên mới tốt nghiệp (Chen và cs, 2025; Trần Quang Tuyến và cs, 2019).

Ngoài ra, các nguồn lực cá nhân như vốn xã hội, kết quả học tập và uy tín cơ sở đào tạo được ghi nhận có liên quan đến khả năng tiếp cận cơ hội việc làm sau tốt nghiệp (Phạm Xuân Quỳnh và Cao Văn Hớn, 2018; Chen và cs, 2025). Đối với tình trạng làm việc không phù hợp với chuyên ngành đào tạo, các nghiên cứu cho thấy hiện tượng này có liên quan đến sự phân bố không đồng đều của cơ hội việc làm đúng chuyên môn giữa các địa phương và lĩnh vực nghề nghiệp. Trong nhiều trường hợp, người lao động chủ động lựa chọn công việc ngoài chuyên ngành nhằm tiếp cận mức thu nhập, điều kiện làm việc hoặc triển vọng phát triển nghề nghiệp tốt hơn (Nguyễn Quý Thanh và cs, 2026).

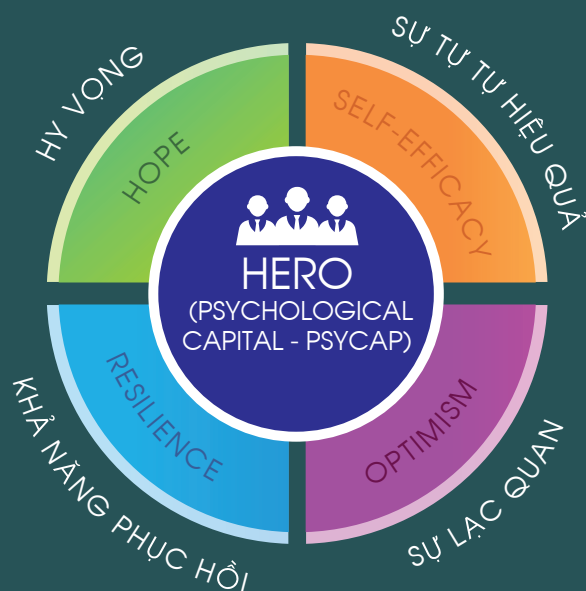


Bên cạnh đó, khoảng cách giữa nội dung đào tạo và yêu cầu thực tế của công việc, cùng với sự khác biệt trong phương thức tìm kiếm việc làm, cũng được xem là những yếu tố góp phần làm gia tăng tình trạng làm trái ngành (Chen và cs, 2025; Trần Quang Tuyến và cs, 2019; Phạm Xuân Quỳnh và Cao Văn Hớn, 2018). Qua những nghiên cứu trên, có thể thấy rằng thực trạng việc làm của người lao động trẻ tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức, thể hiện qua tỷ lệ thất nghiệp cao đặc biệt ở nhóm có trình độ học vấn cao, cùng với tình trạng làm việc không phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Những khó khăn này không chỉ phản ánh sự biến động của thị trường lao động mà còn cho thấy vai trò của các nguồn lực cá nhân, xã hội, học vấn,... trong quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm. Do đó, việc tìm hiểu các nguồn lực góp phần nâng cao khả năng được tuyển dụng của người trẻ là một hướng nghiên cứu cần thiết trong bối cảnh hiện nay.

2. Những rào cản dẫn đến tình trạng thất nghiệp và làm việc trái ngành ở người trẻ

2.1. Rào cản liên quan đến khả năng nhận thức bản thân

Nghiên cứu cho thấy những sinh viên có nhận thức rõ ràng về bản thân trong bối cảnh nghề nghiệp sẽ tích cực hơn trong quá trình tự khám phá bản thân, từ đó gia tăng sự rõ ràng trong định hướng nghề nghiệp và nâng cao khả năng có việc làm (Kleine và cs, 2021). Theo nghiên cứu của Donald, các năng lực về tâm lý của một cá nhân có liên hệ với khả năng nhận thức về nghề nghiệp và thích ứng với những biến động của thị trường lao động của sinh viên (Donald, 2023). Những thành phần này thường được khái niệm hóa trong mô hình HERO (Psychological Capital - PsyCap), bao gồm bốn thành tố cốt lõi: hy vọng (hope), sự tự hiệu quả (self-efficacy), khả năng phục hồi (resilience) và sự lạc quan (optimism) – được xem là nguồn lực nội tại giúp cá nhân duy trì động lực và vượt qua khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm (Luthans và cs, 2007).



Sinh viên có vốn tâm lý cao thường thể hiện sự chủ động hơn trong hành vi tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp, khả năng đặt mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng hơn, cũng như duy trì được sự linh hoạt và sáng tạo khi đối mặt với các thách thức của thị trường lao động (Huang và cs, 2025). Ngược lại, sự thiếu hụt các nguồn lực sức khỏe tâm thần không chỉ làm suy giảm khả năng tập trung và hiệu suất học tập, mà còn tác động tiêu cực đến quá trình ra quyết định nghề nghiệp và mức độ sẵn sàng tham gia thị trường lao động của người trẻ (Belete và cs, 2025). Đáng chú ý, năng lực cá nhân không tồn tại độc lập mà có mối quan hệ tương hỗ với các nguồn lực khác: sinh viên sở hữu vốn tâm lý và sức khỏe tốt thường có khả năng huy động và tận dụng hiệu quả hơn các nguồn lực xã hội, nguồn lực văn hóa và những nguồn lực sẵn có của mình trong quá trình theo đuổi cơ hội việc làm (Donald và cs, 2019). Điều này cho thấy rào cản về năng lực cá nhân không chỉ là một yếu tố đơn lẻ, mà còn có thể tạo ra hiệu ứng lan tỏa, làm suy yếu khả năng tiếp cận và khai thác các nguồn lực hỗ trợ khác từ gia đình, nhà trường và mạng lưới xã hội.

2.2. Rào cản về nguồn lực phát triển bản thân

2.2.1. Điều kiện kinh tế của gia đình là một yếu tố ảnh hưởng đến khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên.

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng nguồn lực tài chính hạn chế có thể cản trở việc tiếp cận giáo dục đại học (Findlay & Hermannsson, 2019) và theo đuổi các bậc học cao hơn (Jung và Lee, 2019). Sinh viên có xuất thân từ tầng lớp lao động gặp nhiều khó khăn hơn trong việc huy động vốn xã hội và vốn cá nhân phục vụ cho phát triển nghề nghiệp (Lehmann, 2019). Khái niệm về hai nguồn vốn này sẽ được giải thích rõ hơn bên dưới. Đồng thời, những sinh viên phải duy trì làm việc để trang trải chi phí học tập thường ít có cơ hội tham gia thực tập, từ đó bỏ lỡ các trải nghiệm nghề nghiệp quan trọng giúp nâng cao khả năng tìm việc sau khi tốt nghiệp (Jackson và Bridgstock, 2021). Việc không thể tham gia các chương trình thực tập hoặc trải nghiệm làm việc là một bất lợi đáng kể, bởi các hoạt động này giúp mở rộng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp (Jackson và cs, 2022) và cải thiện chất lượng việc làm sau khi tốt nghiệp (González-Romá và cs, 2018).



Đối với nhóm đa dạng giới và xu hướng tính dục, vấn đề tài chính của gia đình còn phức tạp hơn. Việc công khai xu hướng tính dục hoặc bản dạng giới có thể làm suy giảm đáng kể nguồn lực kinh tế mà người trẻ nhận được từ gia đình. Theo khảo sát LEAF, tỷ lệ người LGBTI+ có thể dựa vào hỗ trợ tài chính của gia đình giảm từ 73% xuống còn 62% sau khi công khai xu hướng tính dục. Bên cạnh đó, 36% người chuyển giới cho biết bị gia đình xa lánh và 17% bị cắt hoàn toàn hỗ trợ tài chính sau khi công khai bản dạng giới (CLEAR & MAP, 2023).

2.2.2. Bối cảnh giáo dục cũng có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng tìm việc làm của sinh viên.

Tại Việt Nam, các hoạt động giáo dục hướng nghiệp đang được đánh giá là còn lạc hậu và chưa theo kịp yêu cầu của thị trường lao động hiện đại, cho thấy nhu cầu đổi mới theo hướng phát triển nghề nghiệp bền vững (Hoàng Gia Trang, 2021).

Bên cạnh đó, danh tiếng của cơ sở giáo dục đại học cũng là một yếu tố được quan tâm trong quá trình hình thành khả năng tìm việc làm. Phụ huynh thường đánh giá cao danh tiếng của trường đại học, nhưng nhà tuyển dụng lại ưu tiên năng lực và kỹ năng thực tế của ứng viên hơn (Cheong, Leong, và Hill, 2021). Kết quả của Mihut (2022) cũng cho thấy mức độ phù hợp giữa kỹ năng của ứng viên và yêu cầu công việc là yếu tố quyết định khả năng được mời phỏng vấn, thay vì uy tín của trường.

2.2.3. Bối cảnh văn hóa cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của sinh viên.

Việt Nam được xem là một xã hội mang đặc trưng của chủ nghĩa tập thể, trong đó sự hòa hợp của tập thể, trách nhiệm với gia đình và cộng đồng thường được ưu tiên hơn các mục tiêu hay nguyện vọng cá nhân (Nguyễn Thị Thu Thủy và cs, 2020; Vũ Văn Tuấn và cs, 2023). Đặc điểm này thể hiện qua việc các chuẩn mực gia đình thường được đặt lên trên mong muốn cá nhân trong nhiều quyết định quan trọng của người trẻ, trong đó, cha mẹ có vai trò quan trọng trong việc định hướng nghề nghiệp ở giai đoạn đầu (Trần Hoàng Thùy Dương và cs, 2026). Nghiên cứu trên sinh viên Đại Loan (Trung Quốc) – một nền văn hóa mang tính tập thể, cho thấy nhóm này chủ yếu chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố liên quan tới mối quan hệ, như mong muốn đáp ứng kỳ vọng của cha mẹ và xã hội hoặc tuân theo lộ trình nghề nghiệp do cha mẹ định (Mau, 2000). Từ những nghiên cứu trên, có thể thấy rằng đặc điểm văn hóa này có thể ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định nghề nghiệp, mức độ chủ động khám phá bản thân cũng như khả năng theo đuổi những lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với năng lực và sở thích cá nhân.

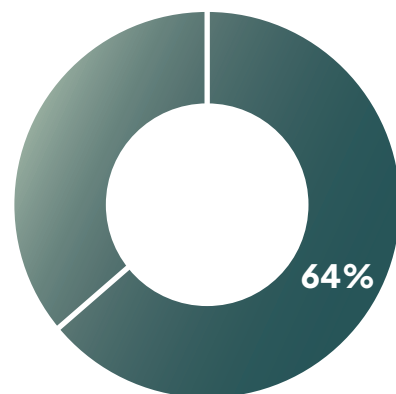


2.3. Rào cản về yếu tố ngoại cảnh

Những biến động của môi trường kinh tế - xã hội cũng tác động mạnh đến khả năng tìm việc làm của sinh viên. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI) và tự động hóa, đang làm thay đổi cấu trúc thị trường lao động trên phạm vi toàn cầu (Baruch, 2022). Đồng thời, sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo đang làm gia tăng lo lắng về nghề nghiệp ở sinh viên. Nghiên cứu cho thấy lo lắng về AI không chỉ làm suy giảm chất lượng ra quyết định nghề nghiệp mà còn gián tiếp ảnh hưởng thông qua việc làm giảm khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên (Duan và cs, 2026). Tóm lại, mặc dù các tiến bộ này mở ra nhiều cơ hội việc làm mới và góp phần nâng cao năng suất lao động, chúng cũng đồng thời làm gia tăng nguy cơ thay thế lao động ở nhiều ngành nghề, đòi hỏi người lao động phải liên tục nâng cao kỹ năng và thích ứng với những yêu cầu mới của thị trường (Donald và cs, 2024; Kong và cs, 2023).

3. Sự tác động của giới và xu hướng tính dục đến với cơ hội việc làm, quyết định nghề nghiệp ở nhóm sinh viên LGBTI+

Nghiên cứu về các nhân tố tác động đến nghề nghiệp và quyết định học tập ở nhóm LGBTI+ thể hiện 64% người tham gia nghiên cứu cảm nhận rằng căn tính LGBTI+ có ảnh hưởng (vừa tiêu cực và tích cực) đến quyết định nghề nghiệp và học thuật của họ (Schneider, 2010). Trong đó, gần 62% khách thể là người LGBTI+ thừa nhận rằng họ cảm thấy quan ngại và lo lắng vì xu hướng tính dục của mình mỗi khi nộp đơn xin việc. Nghiên cứu cũng cho thấy, phần đông khách thể đồng ý rằng sự kỳ thị người đồng tính và chứng sợ người đồng tính ảnh hưởng rất nhiều đến cuộc sống hàng ngày của họ, đồng thời cũng là rào cản lớn trong việc đạt được những mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai.



Đối với người chuyển giới, việc phát triển căn tính nghề nghiệp ở độ tuổi trưởng thành là một quá trình cực kỳ phức tạp, vì nó đòi hỏi cá nhân phải định hình căn tính nghề nghiệp của mình trong một thị trường lao động mà người dị tính và hợp giới chiếm đa số. Trong nghiên cứu về bản sắc cá nhân và bản sắc nghề nghiệp của thanh niên chuyển giới cho thấy, ngay cả ở các quốc gia cởi mở với người đa dạng giới và tính dục như Hà Lan và Bỉ, nhóm này không chỉ phải vật lộn với sự phức tạp trong việc hiểu rõ bản thân về mặt nghề nghiệp, mà còn phải điều chỉnh và thoả hiệp với những vấn đề phức tạp của căn tính giới đang hình thành. Phát hiện đáng quan tâm của nghiên cứu này là sự giao thoa giữa căn tính nghề nghiệp và căn tính cá nhân của người trẻ chuyển giới (Sara C. và cs, 2021). Cụ thể, căn tính nghề nghiệp của thanh thiếu niên chuyển giới dường như hình thành từ những trải nghiệm mà họ có được thông qua việc là người chuyển giới. Họ có xu hướng vừa áp dụng và định hướng căn tính nghề nghiệp theo căn tính giới của họ: họ khao khát một công việc ý nghĩa, công bằng, hoạt động xã hội và hỗ trợ những người yếu thế. Nhưng đồng thời, họ cũng xem căn tính giới của mình là rào cản gia nhập một số ngành nghề nhất định, đặc biệt là những ngành nghề liên quan đến trẻ em và trong các môi trường nam tính.

Sự kỳ thị dựa trên bản dạng giới cũng ảnh hưởng đến triển vọng nghề nghiệp của người chuyển giới (Cancela và cs, 2022). Ví dụ, tham gia các quy trình tuyển dụng bao gồm gửi hồ sơ xin việc (CV và resume), tham dự phỏng vấn và trao đổi công việc có thể đặc biệt gây khó khăn với người chuyển giới khi hình mẫu về một “nhân viên phù hợp” thường gắn liền với những người hợp giới (Beauregard và cs, 2021). Hơn nữa, việc kỳ vọng bị đối xử bất công trong một số công việc nhất định có thể dẫn đến việc giảm sự tự tin trong việc tìm kiếm việc làm, e ngại gửi đơn xin việc hơn, như đã được chứng minh trong một nghiên cứu trước đây với nhóm người thất nghiệp ở Hoa Kỳ (Taggar & Kuron, 2016). Người lao động chuyển giới cũng có nhiều khả năng phải làm việc trong các ngành nghề có thu nhập thấp hơn so với người hợp giới (Ciprikis và cs, 2020).



Tại Việt Nam, khi luật pháp và xã hội chưa thực sự cởi mở đối với các nhóm LGBTI+, nguồn lực về tâm lý và xã hội của nhóm này có sự chênh lệch rõ rệt so với các nhóm dị tính. Điển hình, Báo cáo Quốc gia Việt Nam “Being LGBT in Asia” cũng cho thấy có khoảng 30% người đồng tính, song tính và chuyển giới từng trải qua các chứng rối loạn lo âu hoặc trầm cảm do kỳ thị và phân biệt đối xử (UNDP-USAID, 2014). Hơn nữa, trong cùng báo cáo, tỷ lệ tự tử trong nhóm người chuyển giới tại Việt Nam cũng cao hơn đáng kể so với các nhóm dị tính trong xã hội do áp lực và những khó khăn trong quá trình chuyển giới.

Các nghiên cứu khác từ Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE), Trung tâm ICS và Doanh nghiệp Xã hội Hải Đăng cũng cho thấy cộng đồng LGBTI+ Việt Nam thường xuyên phải đối diện với áp lực từ gia đình, định kiến và kỳ thị trong môi trường học đường, lẫn nơi làm việc. Cụ thể, nghiên cứu “Thực trạng sức khỏe của người LGBTI+ tại Việt Nam” được thực hiện trên hơn 300 mẫu khảo sát định lượng đã cho thấy hơn một nửa khách thể tham gia nghiên cứu đang trải qua tình trạng rối loạn lo âu, hơn 80% có triệu chứng trầm cảm ở các mức độ khác nhau (Doanh nghiệp xã hội Hải Đăng, 2023). Điều này cho thấy người trẻ là LGBTI+ phải đối diện với đa tầng áp lực hơn từ cả xã hội và gia đình so với người trẻ dị tính. Những số liệu và thông tin từ các nghiên cứu trên đã cho thấy sức khỏe tâm thần và nguồn lực tâm lý của người trẻ đa dạng giới và tính dục tại Việt Nam có sự chênh lệch đáng kể so với các nhóm người trẻ dị tính.

Đối với khía cạnh quan hệ xã hội, gồm những người đi trước, nhà tuyển dụng tiềm năng, mối quan hệ, thầy cô, giảng viên, người hướng nghiệp, cộng đồng, v.v học sinh/sinh viên LGBTI+ nhận thấy có ít sự hỗ trợ và hướng dẫn lập kế hoạch nghề nghiệp cho họ hơn so với các sinh viên dị tính (Lindley, 2006). Cụ thể, trong nghiên cứu của Charles P. C. và Amanda K. (2016) đã đề cập học sinh LGBTQ tin rằng cố vấn trường học của họ thiếu năng lực để hiểu những mối quan tâm cụ thể liên quan đến nghề nghiệp của họ, chẳng hạn như lĩnh vực nghề nghiệp nào thân thiện với người đồng tính. Sinh viên LGBTQ tham gia nghiên cứu cũng đề cập đến việc họ nhận thấy định hướng nghề nghiệp của họ bị chi phối bởi nhiều yếu tố nội tâm và cá nhân bên ngoài liên quan đến xu hướng tính dục. Việc e ngại bị phân biệt đối xử, định kiến, quan ngại về môi trường làm việc an toàn và nguy cơ bị quấy rối hay xung đột về giá trị bản sắc cá nhân có ảnh hưởng đến triển vọng nghề nghiệp của sinh viên LGBTQ.



II

GIỚI THIỆU MÔ HÌNH VỐN PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP (ECGM)

Mô hình Vốn phát triển năng lực nghề nghiệp (Employability Capital Growth Model – ECGM) là khung lý thuyết được phát triển bởi Donald, Baruch và Ashleigh nhằm giải thích cách các nguồn lực cá nhân, xã hội và bối cảnh cùng tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên và người lao động trẻ. Sự xuất hiện của ECGM đến từ nhu cầu khắc phục những hạn chế của các mô hình trước đây bao gồm mô hình vốn tốt nghiệp của Tomlinson (2017), mô hình khả năng được tuyển dụng của Clarke (2018) và mô hình vốn việc làm của Donald và cs (2019). Mặc dù mỗi mô hình đều có giá trị nhất định, các học giả cho rằng lĩnh vực này vẫn tồn tại tình trạng phân chia các khái niệm vì các nghiên cứu thường sử dụng những thuật ngữ khác nhau để mô tả các nguồn lực nghề nghiệp tương tự nhau hoặc chỉ tập trung vào một số loại vốn nhất định (Römgens và cs, 2020). Trên các nền tảng đó, mô hình được phát triển nhằm tích hợp những dòng nghiên cứu này thành một cấu trúc toàn diện hơn, cho phép xem xét đồng thời các nguồn lực cá nhân, các điều kiện xã hội và những yếu tố thị trường lao động trong cùng một hệ thống lý thuyết. Mô hình này được xây dựng từ một tổng quan hệ thống quy mô lớn trong đó nhóm tác giả rà soát hơn 42.000 công trình khoa học thuộc các lĩnh vực tâm lý học ứng dụng, giáo dục, quản trị và phát triển nghề nghiệp trước khi tổng hợp thành một khung lý thuyết thống nhất về “vốn việc làm” (Donald và cs, 2024). Kết quả của quá trình này là sự hình thành một mô hình gồm 9 loại vốn việc làm có mối liên hệ qua lại với nhau: vốn xã hội, vốn văn hóa, vốn tâm lý, vốn căn tính cá nhân, vốn sức khỏe, vốn học vấn, vốn giá trị thị trường, vốn căn tính nghề nghiệp và vốn kinh tế. Đồng thời thừa nhận vai trò của các yếu tố bối cảnh bên ngoài và các kết quả nghề nghiệp mà cá nhân đạt được.

Trong thực tế, mô hình ECGM không chỉ cung cấp một khung phân tích đa chiều cho các nhà nghiên cứu mà còn đóng vai trò là một công cụ thực tiễn giúp các chuyên gia giáo dục định hướng sinh viên trong một thị trường lao động biến động, phức tạp và mơ hồ. Bên cạnh đó, mô hình này còn được sử dụng để giải thích sự khác biệt về khả năng tìm được việc làm, đồng thời giúp lý giải nhiều kết quả nghề nghiệp khác như mức độ sẵn sàng nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề nghiệp, chất lượng việc làm, thành công nghề nghiệp, thu nhập, sự hài lòng nghề nghiệp, sức khỏe tâm lý của người lao động và lý giải vì sao những cá nhân có trình độ học vấn tương đương vẫn đạt được các kết quả nghề nghiệp khác nhau do sự khác biệt trong khả năng tích lũy, huy động và chuyển hóa các loại vốn việc làm. Một điểm đặc biệt của ECGM là nhấn mạnh tính tích lũy và tính liên kết giữa các loại vốn. Theo cách tiếp cận này, khả năng đạt được việc làm phù hợp không đơn thuần phụ thuộc vào trình độ học vấn hay kỹ năng chuyên môn mà còn chịu ảnh hưởng bởi mạng lưới quan hệ xã hội, điều kiện kinh tế gia đình, sức khỏe thể chất và tinh thần, trải nghiệm học tập, khả năng tự định hướng nghề nghiệp cũng như các điều kiện cấu trúc của thị trường lao động. Do đó, ECGM được xem là một khung lý thuyết phù hợp để nghiên cứu các nhóm có nguy cơ gặp bất lợi trong quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm (Donald và cs, 2024).

Đối với cộng đồng LGBTI+, tiềm năng ứng dụng của ECGM đặc biệt đáng chú ý. Phần lớn các nghiên cứu hiện nay tập trung vào những chủ đề như bất bình đẳng thị trường lao động, chênh lệch thu nhập, phân biệt đối xử trong tuyển dụng và nơi làm việc, cũng như trải nghiệm nghề nghiệp của người lao động LGBTQ tại Canada (Waite và cs, 2019). Bên cạnh đó, hướng nghiên cứu lớn khác tập trung vào môi trường làm việc hòa nhập, các hình thức kỳ thị công khai hoặc những hành vi kì thị tinh vi, không công khai và tác động của chúng đối với sức khỏe tâm lý, hạnh phúc nghề nghiệp và mức độ gắn kết của người lao động thuộc xu hướng tính dục đồng tính (Lacatena và cs, 2024; Singh và Chauhan, 2025). Tuy nhiên, các nghiên cứu trên tập trung vào các khía cạnh đơn lẻ thay vì tiếp cận vấn đề việc làm như một hệ thống các nguồn lực và rào cản có mối quan hệ tương hỗ lẫn nhau. Trong khi đó, ECGM cho phép xem xét đồng thời sự tương tác giữa các nguồn lực hỗ trợ và các rào cản nghề nghiệp ở cả cấp độ cá nhân, xã hội và cấu trúc. Cách tiếp cận có thể góp phần khám phá các rào cản và làm rõ những điều có thể tạo nên sự khác biệt trong khả năng được tuyển dụng của người trẻ thuộc cộng đồng LGBTI+. Từ đó, có thể đưa ra các chiến lược can thiệp cụ thể nhằm tối ưu hóa việc tích lũy các nguồn lực vốn, giúp họ vượt qua những định kiến cấu trúc và nâng cao khả năng sẵn sàng nghề nghiệp trong thực tế (Donald và cs, 2024).

VỀ QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN VÀ PHẠM VI ỨNG DỤNG

Mô hình ECGM được phát triển từ nền tảng nghiên cứu ở các quốc gia phương Tây nơi các lý thuyết về vốn của Bourdieu (1986), Coleman (1988) và vốn con người của Becker (1964) có ảnh hưởng sâu rộng đến nghiên cứu nghề nghiệp. Mặc dù mô hình còn khá mới và chưa được ứng dụng rộng rãi nhưng Petruzzello và cs (2024) đã kết hợp mô hình ECGM với mô hình Quản lý Nghề nghiệp của Thuyết Nhận thức Xã hội về Nghề nghiệp (Social Cognitive Career Theory - SCCT) để khảo sát 227 sinh viên và người tốt nghiệp đại học. Kết quả cho thấy các loại vốn việc làm không tồn tại độc lập mà có mối liên hệ tương hỗ với nhau; cụ thể, vốn căn tính nghề nghiệp góp phần thúc đẩy vốn văn hóa, từ đó nâng cao hiệu quả phỏng vấn xin việc và cuối cùng tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng do cá nhân tự đánh giá. Những phát hiện này cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho giả định cốt lõi của ECGM rằng các loại vốn việc làm có thể tương tác, tích lũy và chuyển hóa lẫn nhau trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Ngoài ra, mô hình cũng được ứng dụng tại Việt Nam, tiêu biểu là nghiên cứu của Phạm Hà và cs (2025) được xem là một trong những công trình thực nghiệm đầu tiên vận dụng trực tiếp ECGM trong bối cảnh giáo dục đại học. Nghiên cứu cho thấy thanh niên đánh giá cao vai trò của nhiều loại vốn việc làm bao gồm vốn xã hội, vốn văn hóa, vốn tâm lý, vốn sức khỏe, vốn học vấn, vốn giá trị thị trường, vốn căn tính nghề nghiệp và vốn kinh tế. Thêm vào đó, sinh viên cũng nhận thức rõ rằng: khả năng đạt được việc

làm không chỉ phụ thuộc vào năng lực cá nhân mà còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh như cơ hội học tập, thực tập, hỗ trợ nghề nghiệp và điều kiện của thị trường lao động. Ngoài ra, còn có nghiên cứu của Phạm Đức Long và cs (2025) đã kế thừa khung lý thuyết ECGM để xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực hành nghề dành cho sinh viên Việt Nam. Thông qua quá trình điều chỉnh và thích nghi mô hình với bối cảnh văn hóa trong nước, nhóm tác giả đã xây dựng được bộ công cụ gồm 50 tiêu chí thuộc 8 loại vốn việc làm, bao gồm vốn văn hóa, vốn xã hội, vốn tâm lý, vốn học thuật, vốn kinh tế, vốn sức khỏe, vốn giá trị thị trường và vốn căn tính nghề nghiệp. Nghiên cứu này cho thấy ECGM không chỉ có giá trị trong việc giải thích khả năng có việc làm mà còn có tiềm năng ứng dụng như một công cụ đánh giá và định hướng phát triển nghề nghiệp cho sinh viên Việt Nam. Những nghiên cứu này cung cấp bằng chứng ban đầu về khả năng vận dụng ECGM trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam, đồng thời cho thấy tiềm năng mở rộng ứng dụng của mô hình trong nghiên cứu, đánh giá và phát triển năng lực nghề nghiệp của người học.



50
TIÊU CHÍ
THUỘC

8
LOẠI VỐN
VIỆC LÀM



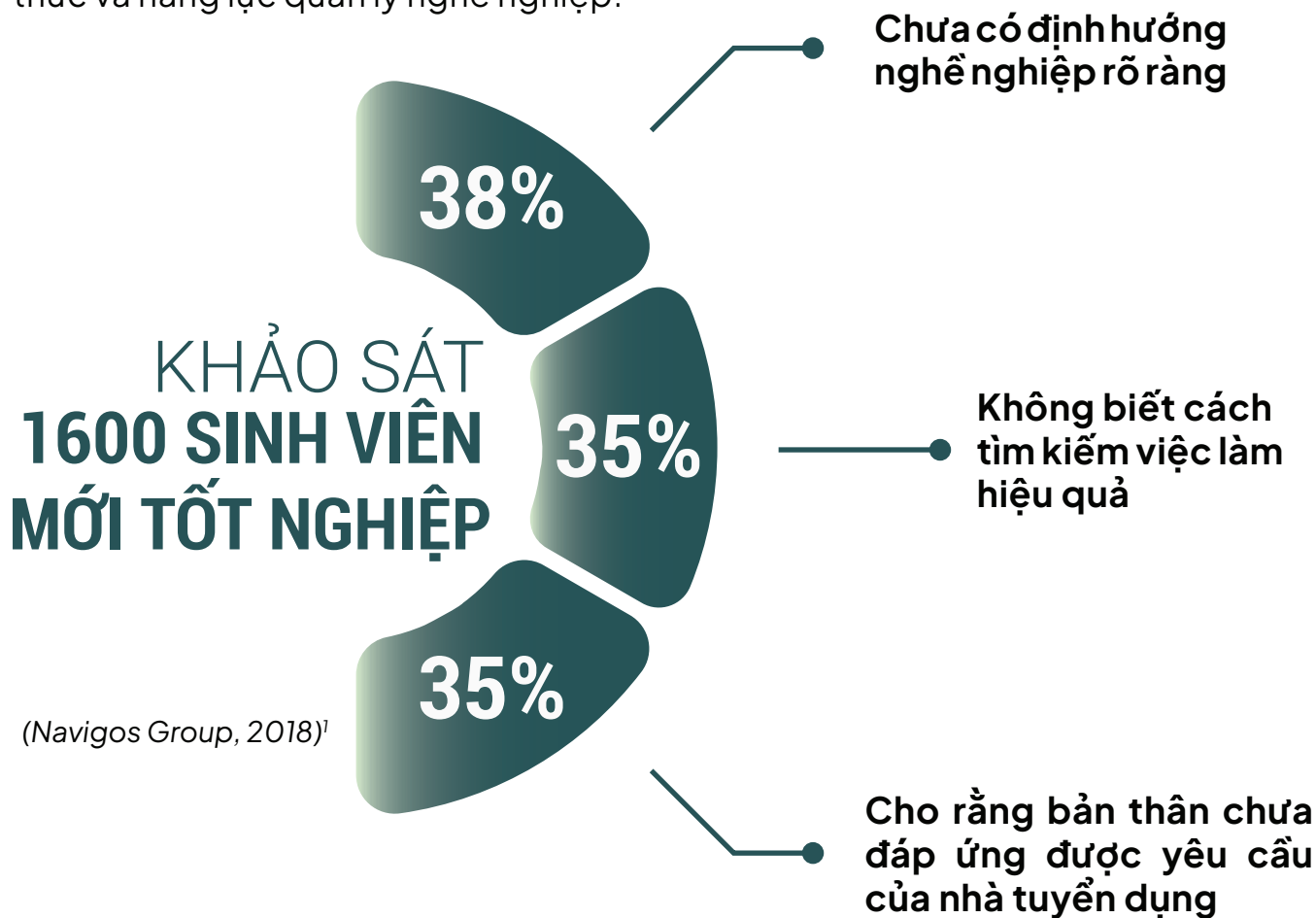
TRONG NGHIÊN CỨU NÀY:

ECGM được sử dụng làm khung lý thuyết nền tảng để tiếp cận và lý giải sự khác biệt về nguồn lực tuyển dụng giữa nhóm sinh viên dị tính và nhóm sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+. Theo Donald và cs (2024), khả năng có việc làm không phải là một thuộc tính cố định của cá nhân, mà là kết quả của quá trình tích lũy, huy động và chuyển hóa liên tục nhiều loại vốn việc làm khác nhau trong một bối cảnh xã hội và thị trường lao động cụ thể. Mặc dù ECGM đã bước đầu được kiểm định thực nghiệm trong nghiên cứu về khả năng có việc làm của sinh viên (Phạm Hà và cs, 2025), nhóm nghiên cứu chưa ghi nhận công trình nào sử dụng mô hình này để xem xét sự khác biệt về nguồn lực tuyển dụng giữa người thuộc cộng đồng LGBTI+ và người dị tính, cả trong bối cảnh Việt Nam và cả trên thế giới. Vì vậy, nghiên cứu hiện tại không chỉ góp phần mở rộng phạm vi ứng dụng của ECGM sang lĩnh vực đa dạng giới, mà còn cung cấp bằng chứng thực nghiệm ban đầu về khả năng vận dụng 30 mô hình trong việc tìm hiểu nguồn lực nghề nghiệp của sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+ tại bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam.

III

TÍNH CẤP THIẾT & Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI

Mặc dù nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gia tăng, nhiều sinh viên vẫn gặp khó khăn trong quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm do thiếu kiến thức và năng lực quản lý nghề nghiệp.



Tương tự, Báo cáo việc làm của Tổng cục Thống kê cho thấy tỷ lệ thất nghiệp của nhóm tốt nghiệp đại học cao gấp 3–4 lần so với nhóm tốt nghiệp cao đẳng và trung cấp, nguyên nhân chủ yếu đến từ sự thiếu hụt kỹ năng, kiến thức và thái độ liên quan đến quản lý nghề nghiệp (GSO, 2020). Bên cạnh đó, Nguyễn Thị Lan và cs (2018) cũng nhận định hệ thống tư vấn hướng nghiệp tại Việt Nam còn lạc hậu và chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động hiện nay. Những rào cản này tồn tại phổ biến ở toàn bộ sinh viên, song mức độ và hình thái biểu hiện có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm nhân khẩu học, đặc biệt là giữa sinh viên dị tính và sinh viên thuộc cộng đồng đa dạng giới và tính dục (LGBTI+).



1. Về vốn bản sắc cá nhân

Những yếu tố liên quan đến bản sắc cá nhân có thể ảnh hưởng đến khả năng tìm việc và chất lượng việc làm của người trẻ nói chung, đặc biệt là nhóm đa dạng giới và tính dục. Quá trình hình thành bản sắc nghề nghiệp trong môi trường giáo dục đại học hiện nay ngày càng phức tạp, khi sinh viên phải đồng thời cân bằng giữa kỳ vọng cá nhân, áp lực từ gia đình và yêu cầu thay đổi liên tục của thị trường lao động – một quá trình có thể gây ra sự mơ hồ và thiếu tự tin về định hướng nghề nghiệp ngay cả ở nhóm sinh viên không thuộc diện yếu thế (Jackson D. và cs, 2019).

¹: Báo cáo của Navigos Group: Báo cáo “Cơ Hội Và Thách Thức Dành Cho Sinh Viên Mới Tốt Nghiệp Khi Bắt Đầu Sự Nghiệp Chuyên Nghiệp” được phát hành năm 2018, tổng hợp dữ liệu từ 1600 sinh viên. Xem thêm tại: <https://oliver-uploads-aus.s3.amazonaws.com/2018/12/18/07/37/32/938/Opportunities%20and%20Challenges%20of%20fresh%20graduate.pdf>

Tuy nhiên, đối với nhóm sinh viên đa dạng giới và tính dục, thách thức này còn phức tạp hơn khi bản sắc cá nhân giao thoa trực tiếp với bản dạng giới và xu hướng tính dục. Nghiên cứu trên 40 người lao động thuộc cộng đồng LGBTI+ cho thấy nhóm này đang phải đối mặt với sự phân biệt đối xử và kỳ thị tại nơi làm việc vì xu hướng tính dục, bản dạng giới và tình trạng HIV, kèm với đó, nghiên cứu cũng chỉ ra họ gặp nhiều khó khăn về kinh tế do bất ổn về việc làm, cơ hội hạn chế và mức lương thấp (Hà Hoàng Yến, 2025). Phân biệt đối xử đang trực tiếp làm giảm cơ hội việc làm, hạn chế thăng tiến và buộc nhiều người phải che giấu bản dạng giới tại nơi làm việc. Như vậy, trong khi sinh viên nói chung phải đối mặt với sự mơ hồ trong định hình bản sắc nghề nghiệp, nhóm sinh viên thuộc nhóm LGBTI+ còn phải gánh thêm một lớp rào cản mang tính cấu trúc – buộc họ phải điều hướng giữa việc thể hiện bản sắc cá nhân của bản thân và việc đáp ứng các chuẩn mực nghề nghiệp truyền thống.

2. Về vốn tâm lý

Những căng thẳng và áp lực liên quan đến tìm kiếm việc làm là một hiện tượng phổ biến ở sinh viên. Một nghiên cứu trên 360 sinh viên năm 3 và năm 4 thuộc 1 nhóm ngành Khoa học xã hội và Khoa học sức khỏe cho thấy mức độ lo âu khi tìm việc (job-seeking anxiety) có mối liên hệ trực tiếp với hành vi chuẩn bị nghề nghiệp, trong đó sinh viên có mức lo âu cao hơn thường có xu hướng trì hoãn hoặc thực hiện kém hiệu quả các bước chuẩn bị hồ sơ, phỏng vấn và tìm kiếm cơ hội việc làm (Kim và cs, 2022). Đối với nhóm sinh viên LGBTI+, gánh nặng này càng trở nên nghiêm trọng hơn khi chồng chất thêm các yếu tố liên quan đến bản dạng giới. Các vấn đề sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe tâm thần, chiếm tới 80.3% tổng số các vấn đề sức khỏe được báo cáo, cho thấy đây không chỉ là hệ quả của kỳ thị mà còn là yếu tố trực tiếp làm suy giảm năng lực lao động (Nghiên cứu “Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LGBTQ tại Việt Nam”). Nhóm chuyển giới chịu ảnh hưởng nặng nề hơn, với 52% phụ nữ chuyển giới và 43.24% nam giới chuyển giới gặp các vấn đề sức khỏe; tỷ lệ mất việc của nhóm chuyển giới nam (16.22%) và các nhóm đa dạng giới khác (16.07%) cũng cao hơn đáng kể so với mức trung bình của mẫu nghiên cứu (12.17%). Đáng chú ý, theo báo cáo nghiên cứu “Đánh giá thực tiễn nhu cầu và khả năng tiếp cận hỗ trợ sức khỏe tâm thần của người LGBTI+ trẻ tại Việt Nam”, mặc dù nhu cầu chăm sóc sức khỏe tâm thần của nhóm cộng đồng này rất lớn, 53.3% người LGBTI+ trẻ tại Việt Nam chưa từng sử dụng dịch vụ hỗ trợ tâm lý dù thừa nhận có nhu cầu. Những rào cản chính của họ bao gồm chi phí cao, sự thiếu hiểu biết của chuyên gia về nhu cầu đặc thù của cộng đồng LGBTI+, cùng nỗi lo về kỳ thị và bảo mật thông tin.

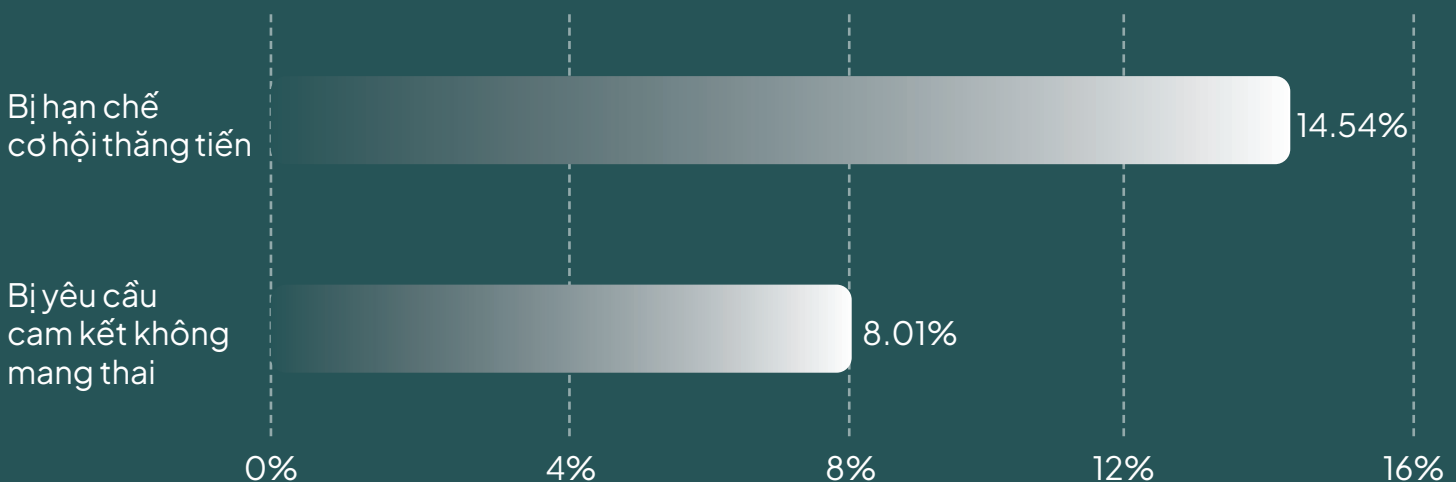
3. Về vốn xã hội

Mạng lưới quan hệ xã hội từ lâu đã được xem là một nguồn vốn quan trọng giúp sinh viên tiếp cận thông tin, cơ hội việc làm và sự công nhận từ nhà tuyển dụng. chất lượng mạng lưới quan hệ xã hội và danh tiếng của cơ sở đào tạo là hai yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng có việc làm sau tốt nghiệp – song không phải sinh viên nào cũng có khả năng tiếp cận và huy động nguồn vốn này như nhau (Souto-Otero và cs, 2021). Nhiều nghiên cứu cho thấy các chuẩn mực xã hội về giới vẫn đang là gánh nặng cho người trẻ trong môi trường làm việc, đặc



biệt là các nhóm yếu thế như phụ nữ và cộng đồng LGBTI+. Định kiến giới tiếp tục làm thu hẹp cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ LGBTQ có 14.54% người cho biết họ bị hạn chế cơ hội thăng tiến và 8.01% từng bị yêu cầu cam kết không mang thai, phản ánh sự giao thoa giữa phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBTQ và bất bình đẳng giới trong thị trường lao động (trích nghiên cứu “Thách thức và nhu cầu kinh tế của phụ nữ LGBTQ tại Việt Nam”). Mặc dù nghiên cứu của Viện iSEE, Viện Xã hội học và Tâm lý học cùng Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc cho thấy mức độ chấp nhận của xã hội Việt Nam đối với cộng đồng LGBTI+ đã được cải thiện, thái độ của người dân vẫn chỉ ở mức trung bình, với điểm đánh giá mức độ thoải mái khi có người LGBTI+ trong gia đình, nơi làm việc hoặc xã hội chỉ dao động từ 4.02 đến 6.07 trên thang điểm 10 (Viện iSEE & Viện Xã hội học, 2011).

Tỷ lệ phụ nữ LGBTQ cho biết từng gặp các hình thức hạn chế trong môi trường lao động.



IV

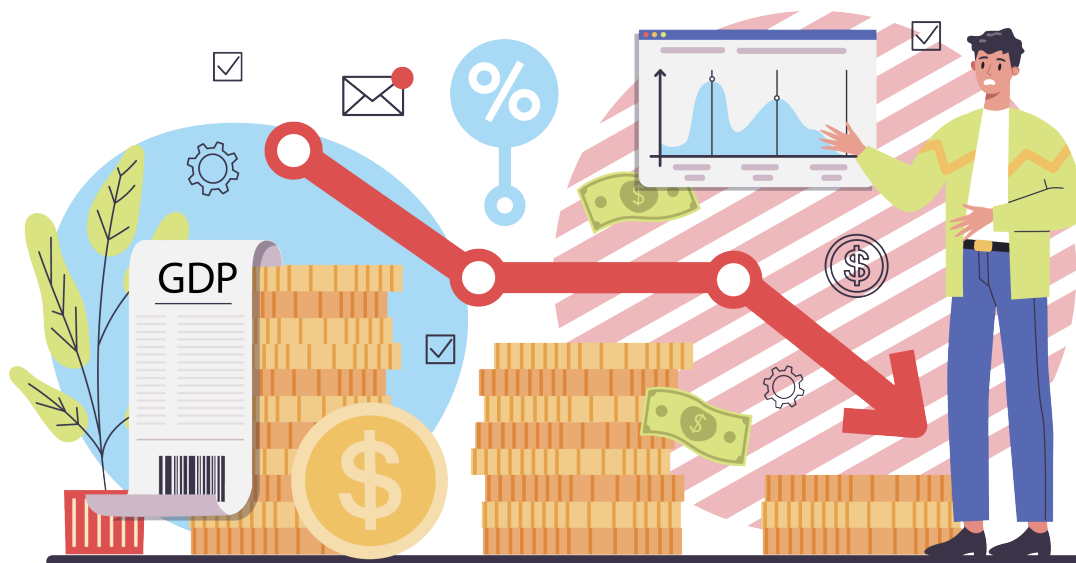
Ý NGHĨA CỦA NGHIÊN CỨU

Trong bối cảnh đó, nghiên cứu về khả năng tìm việc làm của sinh viên dưới góc nhìn đa dạng giới (LGBTI+) là cần thiết cả về mặt học thuật và thực tiễn. Về học thuật, nghiên cứu góp phần lấp đầy khoảng trống khi các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào sinh viên nói chung, trong khi bằng chứng về nhóm LGBTI+ tại Việt Nam còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, về thực tiễn, kết quả nghiên cứu có thể cung cấp cơ sở cho các trường đại học, nhà tuyển dụng và nhà hoạch định chính sách trong việc xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp mang tính bao trùm hơn. Hơn nữa, nghiên cứu còn có ý nghĩa đối với phát triển kinh tế quốc gia. Theo Nghị quyết số 25/2026/QH16 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2026–2030 của Quốc hội, Việt Nam đặt mục tiêu tăng trưởng GDP bình quân trên 10%/năm trong giai đoạn 2026–2030, điều này đòi hỏi phải khai thác hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao.

Mục tiêu



10%/năm



Tuy nhiên, theo ước tính của báo cáo từ tổ chức Open for Business, phân biệt đối xử đối với cộng đồng LGBTI+ khiến các nền kinh tế Đông Nam Á đang thất thoát từ 0.57–1.47% GDP mỗi năm do bất bình đẳng về sức khỏe và tiền lương. Riêng tại Việt Nam, tổn thất này tương đương khoảng 54.3–140.8 nghìn tỷ đồng (2.3–6.0 tỷ USD) mỗi năm, bao gồm thiệt hại từ bất bình đẳng trong thu nhập lao động và chi phí sức khỏe liên quan đến các vấn đề như trầm cảm và HIV (Open for Business, 2024). Điều này cho thấy thúc đẩy sự hòa nhập của cộng đồng LGBTI+ không chỉ là vấn đề công bằng xã hội, mà còn là một giải pháp nhằm nâng cao năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế bền vững.

V

CÁCH THỨC & QUÁ TRÌNH THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU

1. ĐỊNH LƯỢNG

1.1. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là năng lực nghiên cứu và nguồn lực tuyển dụng của sinh viên. Nghiên cứu được triển khai ở các trường Đại học, Cao đẳng, Học viện trên ở ba miền Bắc, Trung và Nam tại Việt Nam. Thời gian nghiên cứu bắt đầu từ ngày 24/05/2026 và kết thúc vào ngày 27/06/2026.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, bao gồm khảo sát trực tuyến 369 mẫu cùng với bảng hỏi định lượng được phát triển dựa trên các thang đo chuẩn (CEDS, APCQ-12, CAAS-SF, ECQ) nhằm đo lường, khám phá và so sánh Vốn việc làm (Employability Capitals) giữa nhóm sinh viên đại chúng và nhóm LGBTI+.



1.2. Phương pháp chọn mẫu

Nhóm nghiên cứu đã thu thập dữ liệu thông qua phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Đây là phương pháp chọn mẫu phi xác suất, trong đó người tham gia được lựa chọn dựa trên tính sẵn có và mức độ dễ tiếp cận. Phương pháp này đã giúp nhóm nghiên cứu tiếp cận được số lượng lớn người tham gia trong thời gian ngắn, với chi phí thấp và phù hợp với nguồn lực của nghiên cứu.

Để tối ưu hóa tiến độ và đạt được quy mô mẫu mong muốn, nhóm nghiên cứu đã đồng thời thiết kế bảng hỏi trên nền tảng số và tiến hành lan tỏa, thu mẫu thông qua các mạng xã hội phổ biến của sinh viên (bao gồm các nhóm Facebook của các trường Đại học, các cộng đồng sinh viên, các hội nhóm hỗ trợ cộng đồng LGBTI+ tại Việt Nam như: HCMUE Confession, AJC - Học viện Báo chí Tuyên truyền chia sẻ tài liệu học tập, Sinh viên Đại học Duy Tân Đà Nẵng, PRIDE MindZ, Tư Tình, UniGEN - Leave No One Behind,...). Để bù đắp sai số của khảo sát trực tuyến và tiếp cận nhóm đối tượng ngoài không gian mạng, nhóm nghiên cứu đã triển khai thu mẫu trực tiếp tại các không gian sinh hoạt cộng đồng tự do như các quán cà phê khu vực quanh các trường đại học, giảng đường và thư viện. Sinh viên tham gia được quét mã phản hồi nhanh (mã QR) kèm theo một phần quà nhỏ để tối ưu hóa tỷ lệ phản hồi tích cực. Song song, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu các trường hợp điển hình để làm rõ bản chất các rào cản tâm lý - xã hội đặc thù và cơ chế thúc đẩy năng lực nghề nghiệp của người trẻ.



1.3. Thông tin bảng hỏi

a. Thang đo Giáo dục và Phát triển nghề nghiệp (Career Education and Development Scale – CEDS)

Thang đo Giáo dục và Phát triển Nghề nghiệp (Career Education and Development Scale – CEDS) được phát triển bởi McCowan và cs (2024) nhằm đánh giá năng lực sẵn sàng nghề nghiệp của người học thông qua các giai đoạn phát triển khác nhau. Thang đo được xây dựng dựa trên một khung lý thuyết tích hợp bao gồm 8 yếu tố thành phần nằm trong 3 trụ cột cốt lõi:



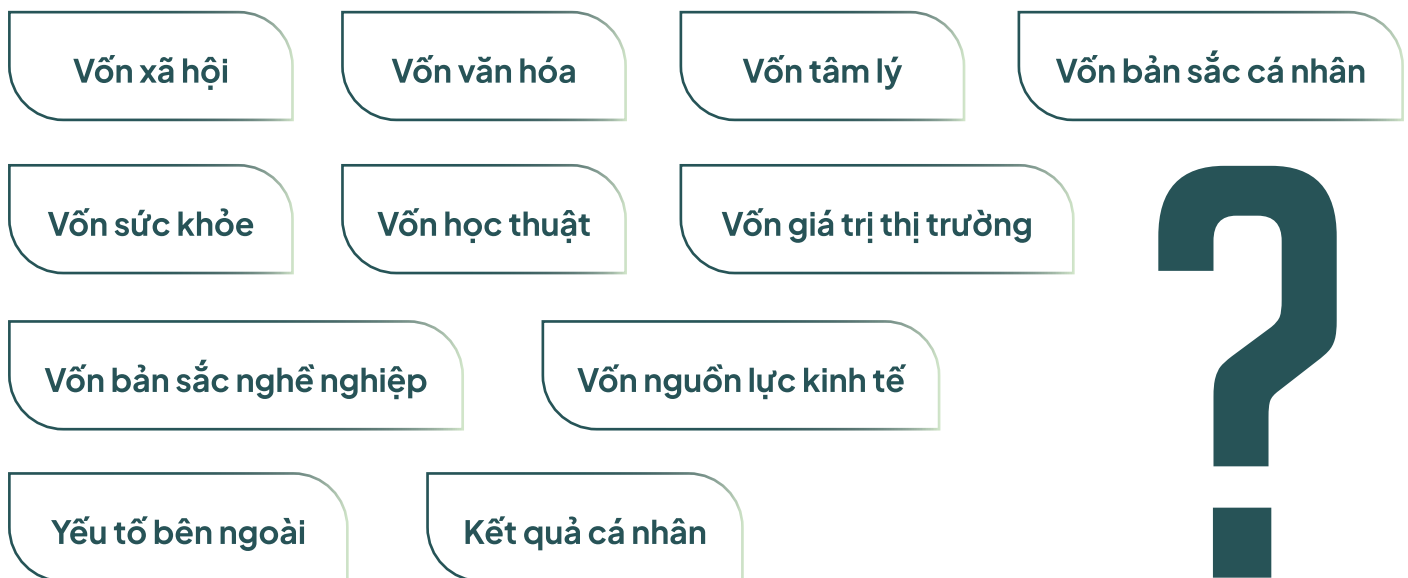
Phiên bản sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm các câu hỏi được thiết kế phù hợp cho học sinh trung học (CEDS-Senior) và sinh viên đại học (CEDS-Tertiary). Người tham gia sẽ trả lời các mục hỏi trên thang đo Likert 5 mức, từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý).



Ví dụ một mệnh đề trong thang đo: “Tôi hiểu rõ sở thích của mình và cách chúng có thể liên quan đến các khóa học hoặc nghề nghiệp trong tương lai”. Nghiên cứu thực chứng trên mẫu sinh viên tại Việt Nam cho thấy công cụ này có độ tin cậy rất tốt, với hệ số Cronbach’s alpha của các tiểu thang đo dao động từ 0.77 đến 0.88. Nghiên cứu này ghi nhận hệ số Cronbach’s alpha của thang CEDS là 0.94 – thể hiện độ tin cậy rất tốt. Các tiểu thang đo cũng dao động từ 0.56 đến 0.87. Trong đó, chỉ có tiểu thang Sự hiểu biết – Về bản thân ($\alpha = 0.57$) và tiểu thang Sự hiểu biết – Sự ảnh hưởng ($\alpha = 0.56$) có độ nhất quán nội bộ thấp hơn ngưỡng khuyến nghị là 0.60.

b. Bộ câu hỏi bổ sung về Vốn Việc làm (Employability Capitals Questions – ECQ)

Bộ câu hỏi về các nguồn vốn việc làm (Employability Capitals Questions – ECQ) do nhóm nghiên cứu tự thiết kế dựa trên Mô hình Tăng trưởng Nguồn lực Tuyển dụng (ECGM). Thang đo này bao gồm 11 câu hỏi nhằm đánh giá mức độ tự tin của cá nhân đối với các nguồn lực tâm lý, xã hội và văn hóa giúp họ chuẩn bị cho quá trình chuyển tiếp từ đại học sang thị trường lao động. Các mục hỏi phản ánh chín thành phần cốt lõi của mô hình bao gồm:



Người tham gia thực hiện đánh giá trên thang đo Likert 5 mức, từ 1 (Rất không tự tin) đến 5 (Rất tự tin), ví dụ như mức độ tự tin về: “Những lợi ích và cơ hội có được từ các mối quan hệ và mạng lưới liên kết của mình”. Thang đo Employability Capitals Questionnaire (ECQ) trong nghiên cứu này ghi nhận độ tin cậy cao với hệ số Cronbach’s alpha = 0.87, phản ánh tính nhất quán nội bộ tốt giữa các biến quan sát.

c. Thang đo Vốn tâm lý học thuật (APCQ – Academic Psychological Capital Questionnaire)

Thang đo Vốn tâm lý học thuật (Academic Psychological Capital Questionnaire – APCQ-12) được thích nghi từ thang đo Vốn tâm lý của Luthans để ứng dụng chuyên biệt trong bối cảnh học thuật (Martínez và cs 2021). Thang đo bao gồm 12 câu hỏi đo lường bốn nguồn lực tâm lý cốt lõi, thường được gọi là các nguồn lực HERO: Hy vọng (Hope), Tự hiệu quả (Self-efficacy), Khả năng phục hồi (Resilience) và Lạc quan (Optimism). Người tham gia sẽ đánh giá các mệnh đề trên thang đo Likert 6 mức, từ 1 (Rất không đồng ý) đến 6 (Rất đồng ý), ví dụ một mục hỏi thuộc thành tố Hy vọng: “Tôi có thể nghĩ ra nhiều cách để đạt được các mục tiêu học tập hiện tại của mình”. Nghiên cứu của Carmona-Halty và cs (2023) trên mẫu hơn 2.000 học sinh trung học đã khẳng định APCQ-12 là một công cụ đo lường đáng tin cậy với hệ số Cronbach’s alpha cho nhân tố tổng quát đạt 0.9 và các khía cạnh thành phần dao động từ 0.72 đến 0.83. Tại nghiên cứu này, thang đo Vốn tâm lý học thuật ghi nhận hệ số Cronbach’s alpha = 0.93 – thể hiện độ tin cậy rất tốt. Tương tự, các tiểu thang đo cũng có hệ số Cronbach’s alpha dao động từ 0.73 – 0.85.

d. Thang đo Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp bản rút gọn (CAAS-SF - Career Adapt-Abilities Scale-Short Form)

Thang đo Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp bản rút gọn (CAAS-SF) được phát triển bởi Christian Maggiori, Jérôme Rossier, và Mark L. Savickas bao gồm 12 câu hỏi được rút ngắn từ phiên bản đầy đủ gồm 24 câu hỏi (Maggiori và cs, 2017). Thang đo nhằm đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp, được định nghĩa là các nguồn lực tâm lý xã hội giúp cá nhân quản lý các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp, chuyển đổi vị trí công việc và những sang chấn trong môi trường làm việc. Các mục hỏi phản ánh các thành phần cốt lõi của khả năng thích ứng nghề nghiệp theo Lý thuyết Kiến tạo Nghề nghiệp, bao gồm bốn nguồn lực chính: Quan tâm (Concern), Kiểm soát (Control), Tò mò (Curiosity), Tự tin (Confidence). Người tham gia sẽ đọc một mệnh đề cho sẵn và chọn câu trả lời phù hợp, ví dụ một mệnh đề trong thang đo “Suy nghĩ về việc tương lai của tôi sẽ như thế nào”. Người tham gia trả lời các câu hỏi trên thang đo Likert 5 mức, từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý). Nghiên cứu của Maggiori và cs (2017) trên mẫu người trưởng thành tại Thụy Sĩ cho thấy phiên bản rút gọn có độ tin cậy rất tốt Cronbach’s alpha = 0.9. Trong phiên bản dành cho học sinh tại Mỹ, thang đo cho thấy độ tin cậy rất cao với Cronbach’s alpha = 0.94. Trong phiên bản của nghiên cứu này, thang đo CAAS-SF có hệ số Cronbach’s alpha = 0.88, với các tiểu thang đo dao động từ 0.69 - 0.73 - thể hiện độ tin cậy rất cao.



Bảng 1

Độ tin cậy các thang đo

Thang đo	Cronbach's α	Item rest correlation (Min - Max)	Mean (SD)	Median (IQR)	Min - Max
Thang đo Giáo dục và Phát triển nghề nghiệp (CEDS)	0.94	0.33 - 0.72	99 (14.90)	100 (20)	63 - 135
Hiểu biết - Về bản thân	0.57	0.33 - 0.47	3.93 (0.58)	12 (2)	7 - 15
Hiểu biết - Sự ảnh hưởng	0.56	0.31 - 0.48	3.88 (0.63)	12 (3)	5 - 15
Hiểu biết - Về các cơ hội	0.77	0.61 - 0.62	3.62 (0.72)	11 (3)	5 - 15
Hành động - Đặt mục tiêu	0.87	0.71 - 0.80	3.46 (0.87)	10 (3)	3 - 15
Hành động - Về việc ra quyết định	0.75	0.52 - 0.62	3.73 (0.70)	11 (2)	6 - 15
Hành động - Về thực hiện	0.79	0.60 - 0.66	3.39 (0.78)	10 (3)	3 - 15
Hành động - Suy ngẫm & Đánh giá	0.72	0.45 - 0.61	3.63 (0.74)	11 (3)	6 - 15
Thái độ - Tự tin vào tương lai	0.76	0.51 - 0.70	3.56 (0.74)	11 (3)	4 - 15
Thái độ - Tự tin vào năng lực bản thân	0.81	0.64 - 0.70	3.81 (0.66)	12 (2)	6 - 15
Thang đo Vốn tâm lý học thuật (APCQ)	0.92	0.50 - 0.75	50.60 (9.73)	51 (14)	24 - 72
Hy vọng	0.83	0.60 - 0.74	4.08 (0.91)	12 (4)	3 - 18
Tự hiệu quả	0.85	0.68 - 0.74	4.16 (0.96)	12 (5)	3 - 18
Khả năng phục hồi	0.84	0.65 - 0.75	4.09 (1.04)	12 (5)	3 - 18
Lạc quan	0.73	0.48 - 0.68	4.55 (0.92)	14 (4)	5 - 18
Thang đo Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp bản rút gọn (CAAS-SF)	0.88	0.44 - 0.65	49.50 (6.01)	50 (8)	34 - 60
Quan tâm	0.69	0.47 - 0.55	4.09 (0.58)	12 (2)	5 - 15
Kiểm soát	0.73	0.52 - 0.60	4.10 (0.65)	12 (3)	5 - 15
Tò mò	0.73	0.51 - 0.59	4.21 (0.59)	12 (2)	8 - 15
Tự tin	0.73	0.52 - 0.59	4.11 (0.62)	12 (3)	7 - 15
Bộ câu hỏi bổ sung về Vốn Việc làm (ECQ)	0.87	0.46 - 0.71	41.40 (6.35)	42 (9)	24 - 55

1.4. Quy trình vệ sinh mẫu và phân tích số liệu

Dữ liệu khảo sát sau khi thu thập sẽ được kiểm tra, làm sạch, mã hóa và phân tích bằng phần mềm Jamovi phiên bản 2.7.28 với mã nguồn mở theo các bước sau:

BƯỚC 1 Làm sạch dữ liệu và chuẩn bị dữ liệu

Các phiếu khảo sát được kiểm tra nhằm loại bỏ những trường hợp không đáp ứng tiêu chí chọn mẫu hoặc có dữ liệu thiếu. Để phát hiện các phản hồi có dấu hiệu thiếu tập trung hoặc trả lời không nghiêm túc, nhóm nghiên cứu sử dụng hàm VAR trên Google Sheets để tính phương sai câu trả lời của từng khách thể trên mỗi thang đo; các trường hợp có phương sai bằng 0 (tức lựa chọn cùng một phương án cho toàn bộ các item) ở ít nhất 3/4 thang đo được loại khỏi tập dữ liệu. Tiếp theo, các giá trị ngoại lai (outliers) được xác định bằng phương pháp Boxplot dựa trên khoảng tứ phân vị (Interquartile Range - IQR) trên phần mềm Jamovi đối với tổng điểm của từng thang đo. Sau đó, các biến được mã hóa và tính điểm các thang đo theo hướng dẫn của tác giả gốc bằng cách cộng tổng điểm tất cả các câu trong mỗi thang đo.

Khách thể của nghiên cứu là sinh viên đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng và học viện thuộc ba miền Bắc, Trung và Nam của Việt Nam. Nghiên cứu tuyển chọn sinh viên từ năm nhất đến năm tư đối với các chương trình đào tạo thông thường, đồng thời bao gồm sinh viên năm năm đến năm sáu thuộc các ngành đào tạo đặc thù như kỹ thuật và y khoa. Những trường hợp có độ tuổi lớn hơn đáng kể nhưng vẫn đang theo học ở các năm đầu của chương trình đào tạo được loại khỏi mẫu nghiên cứu nhằm đảm bảo tính đồng nhất của khách thể. Quá trình thu thập dữ liệu thu được tổng cộng 369 phiếu khảo sát. Sau khi tiến hành làm sạch dữ liệu theo các tiêu chí đã xác định, số lượng mẫu hợp lệ được đưa vào phân tích chính thức là 245 trường hợp.

Trong quá trình sàng lọc, một số khách thể đồng thời vi phạm nhiều hơn một tiêu chí loại trừ. Các trường hợp bị loại bao gồm những người tham gia lựa chọn xu hướng tính dục thuộc nhóm “Khác” (8 trường hợp); không phải sinh viên hệ chính quy văn bằng 1 hoặc sinh viên sinh năm 2002 trở về trước nhưng theo học năm nhất đến năm ba (30 trường hợp); có phương sai bằng 0 liên tiếp trên 3 trong 4 thang đo nghiên cứu (80 trường hợp) và các trường hợp có giá trị ngoại lai (10 trường hợp). Việc làm sạch dữ liệu được thực hiện nghiêm ngặt nhằm nâng cao độ tin cậy của dữ liệu và đảm bảo chất lượng của các phân tích thống kê tiếp theo.

BƯỚC 2 Thống kê mô tả và kiểm tra giả định

Tiến hành thống kê mô tả các đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu bằng tần suất (n) và tỷ lệ phần trăm (%). Đối với các biến nghiên cứu, trình bày giá trị trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD), trung vị (Median), khoảng tứ phân vị (IQR), giá trị nhỏ nhất (Min), giá trị lớn nhất (Max) và khoảng biến thiên (Range). Đồng thời, kiểm tra giả định phân phối chuẩn bằng kiểm định Shapiro-Wilk (p) để lựa chọn phép phân tích phù hợp ở các bước tiếp theo.



BƯỚC 3 Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của các thang đo sẽ được đánh giá bằng hệ số Cronbach's α và hệ số tương quan biến – tổng (Corrected Item–Total Correlation) trên phần mềm Jamovi. Việc kiểm định được thực hiện đối với toàn bộ các thang đo sử dụng trong nghiên cứu, bao gồm thang đo Phát triển và Giáo dục Hướng nghiệp (CEDS), Vốn tâm lý (APCQ), Khả năng thích ứng nghề nghiệp (CAAS-SF) và Khả năng được tuyển dụng (ECQ), đồng thời xem xét độ tin cậy của các tiểu thang (nếu có).



BƯỚC 4 Kiểm định Independent Samples T-test

Trước khi tiến hành kiểm định, giả định phân phối chuẩn của từng thang đo được kiểm tra bằng kiểm định Shapiro-Wilk. Đối với các thang đo vi phạm giả định phân phối chuẩn ($p < .05$), nhóm nghiên cứu áp dụng Định lý giới hạn trung tâm (Central Limit Theorem): với cỡ mẫu đủ lớn, giá trị trung bình mẫu sẽ tiệm cận phân phối chuẩn bất kể phân phối của biến gốc, do đó kiểm định student's vẫn được xem là bền vững trước các vi phạm nhẹ về giả định phân phối chuẩn. Phép kiểm định này giúp xác định có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm trung bình giữa hai nhóm trên cùng một biến đo lường.



BƯỚC 5 Phân tích One-way ANOVA

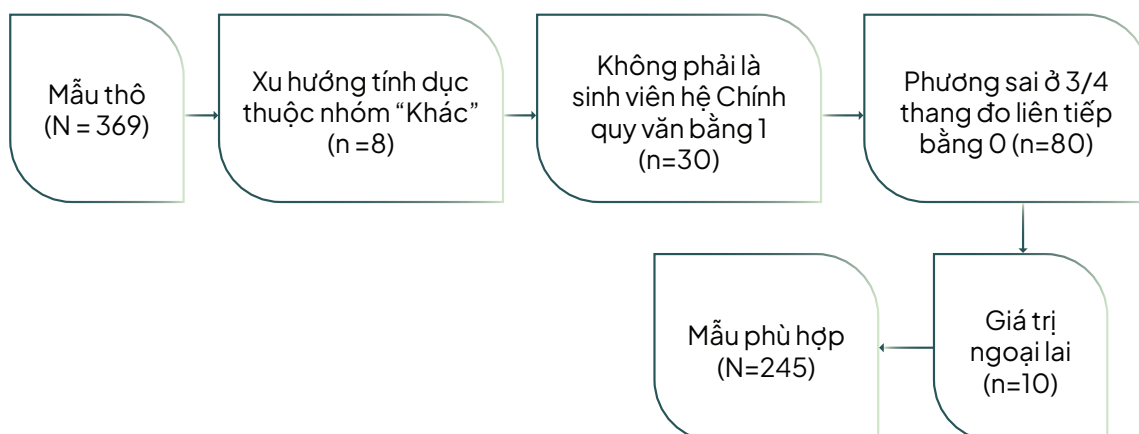
Đối với các biến phân nhóm có từ ba nhóm trở lên, sử dụng phân tích phương sai một yếu tố (One-way ANOVA) để đánh giá sự khác biệt giữa các nhóm. Nếu kết quả ANOVA có ý nghĩa thống kê ($p < .05$), tiến hành kiểm định hậu nghiệm (Post-hoc) để xác định cặp nhóm có sự khác biệt. Tương tự Bước 4, đối với các biến vi phạm giả định phân phối chuẩn, One-way ANOVA được thay thế bằng kiểm định phi tham số Kruskal-Wallis.



BƯỚC 6 Trình bày kết quả

Kết quả phân tích được trình bày dưới dạng bảng và biểu đồ theo chuẩn APA, kèm theo diễn giải ý nghĩa thống kê và ý nghĩa thực tiễn của từng kết quả nhằm trả lời các mục tiêu và giả thuyết nghiên cứu.

Hình 1. Quy trình vớt sinh dữ liệu định lượng



2. ĐỊNH TÍNH

2.1. Góc nhìn và câu chuyện của nhóm nghiên cứu (Positionality và Reflexivity)

Nhóm nghiên cứu bao gồm 10 thành viên có độ tuổi từ 19 đến 24, cũng là nhóm người trẻ trong giai đoạn chuyển đổi từ môi trường học đường sang thị trường lao động. Sự đa dạng về căn tính và tính dục trong nhóm nghiên cứu tạo nên một cấu trúc vị thế “người trong cuộc” (insiders) – vừa mang trải nghiệm sống thực tế của cộng đồng LGBTI+, vừa mang lăng kính của nhóm đồng minh – những thành viên ủng hộ quyền của của cộng đồng đa dạng giới và tính dục. Những trải nghiệm cá nhân về phân biệt đối xử từ trong môi trường học đường cho đến môi trường làm việc, hay rào cản mang tính hệ thống mà một người LGBTI+ trẻ phải đối mặt trong cuộc sống thường ngày đã tạo động lực cốt lõi cho nghiên cứu này. Sự tham gia trong các tiến trình vận động cho quyền của người đa dạng giới và tính dục tại Việt Nam cũng mang lại sự nhạy cảm nhất định đối với các rào cản đa chiều mà sinh viên ở nhóm này đang đối diện. Song song đó, với trải nghiệm thực tế của đa số thành viên tại các lĩnh vực khác nhau, từ doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp xã hội, môi trường học thuật, cho đến các tổ chức phi chính phủ, đã thúc đẩy góc nhìn đa chiều về bối cảnh thị trường lao động nói chung, và yêu cầu tuyển dụng hiện hành.

Vị thế và trải nghiệm cá nhân của nhóm nghiên cứu vừa là động lực, vừa là cam kết trong việc ghi lại những trải nghiệm về thách thức của cộng đồng người trẻ LGBTI+ khi bước vào thị trường lao động. Chúng tôi tận dụng sự đa dạng về căn tính giới và tính dục của nhóm nghiên cứu nhằm đảm bảo tính khách quan khoa học trong một nghiên cứu so sánh: liên tục thảo luận, phản tư giữa nhóm dị tính và nhóm thuộc cộng đồng LGBTI+, nỗ lực cân bằng mẫu phỏng vấn của hai nhóm, đảm bảo nguyên tắc tự quyết và tự chủ cho khách thể. Mặt khác, phần lớn các thành viên trong nhóm nghiên cứu đã có kinh nghiệm làm việc trong nhiều môi trường khác nhau, so với nhóm khách thể nghiên cứu phần lớn chưa có kinh nghiệm làm việc thực tiễn. Nhóm nghiên cứu nhận thức rõ vai trò và vị thế của mình trong nghiên cứu là khai thác trải nghiệm của nhóm sinh viên chuẩn bị/đã tốt nghiệp. Do đó, các thành viên tham gia phỏng vấn đã nỗ lực tạo không gian an toàn, không phán xét, không phóng chiếu trải nghiệm chủ quan, hay quan điểm riêng của người phỏng vấn, tránh tạo cảm giác mất cân xứng hay áp lực cho khách thể.

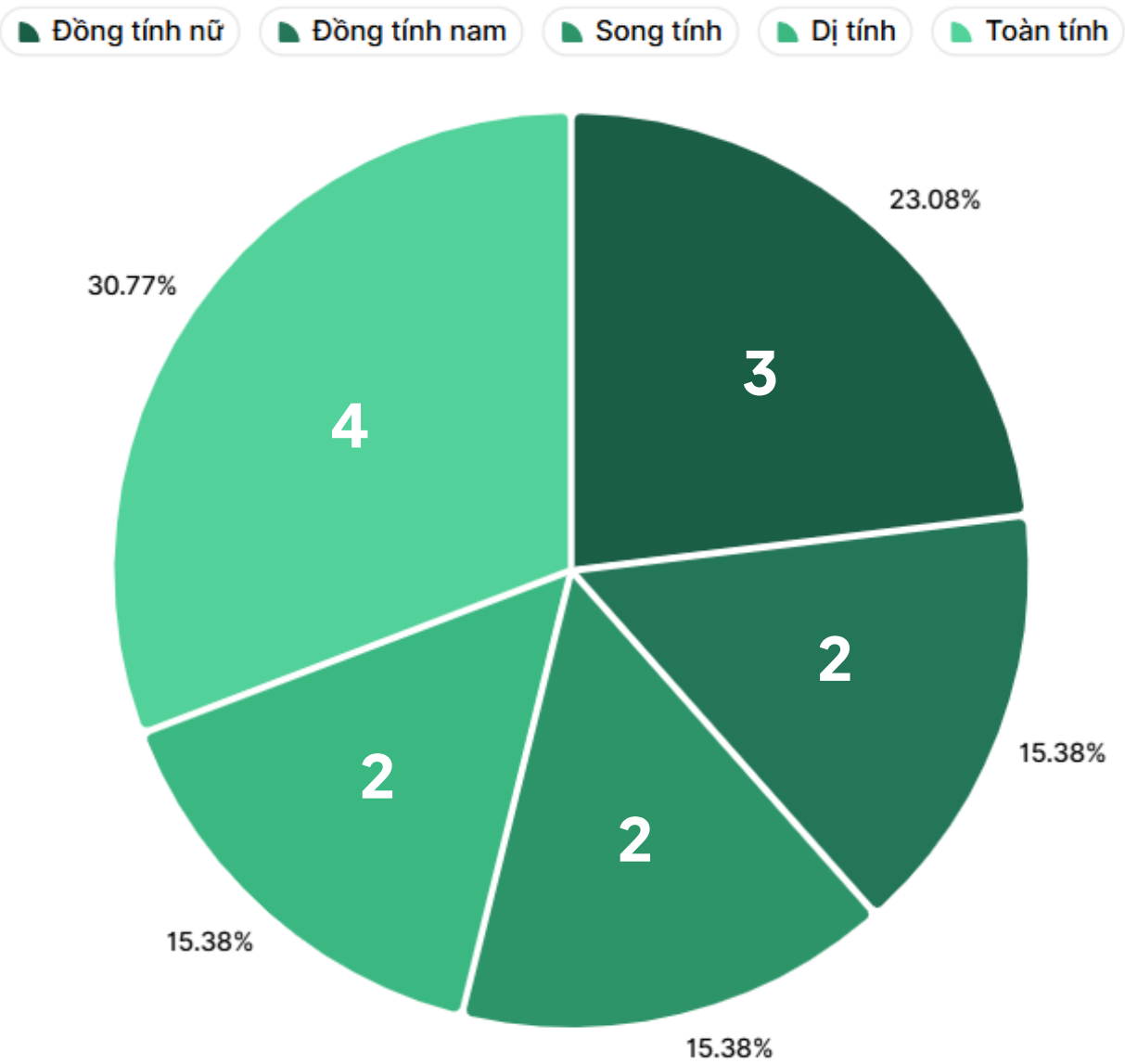


2.2. Cách chọn mẫu phỏng vấn

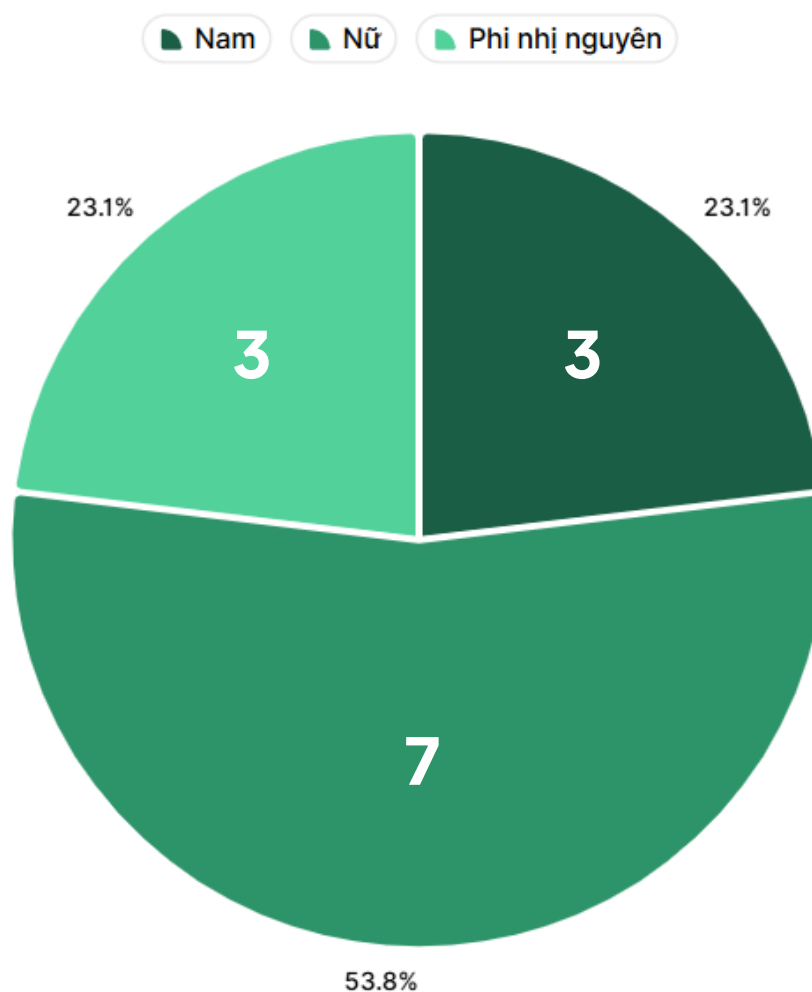
Sau khi thu thập dữ liệu định lượng, nhóm nghiên cứu tiến hành xem xét và chọn ra các khách thể tiềm năng để phỏng vấn sâu. Trong giai đoạn đầu, nhóm nghiên cứu ưu tiên chọn khách thể có căn tính đa dạng giới và tính dục để phỏng vấn sâu. Tuy nhiên, vẫn đảm bảo sự tham gia của nhóm dị tính. Bản dạng giới cũng được phân bổ khá đồng đều với tổng 11 khách thể bao gồm: 5 khách thể nữ, 3 khách thể nam, và 3 khách thể phi nhị nguyên giới. Về xu hướng tính dục, có 2 khách thể dị tính, 2 đồng tính nam, 2 đồng tính nữ, 1 song tính, và 4 toàn tính.

Về ngành học, nhóm nghiên cứu chọn mẫu khách thể đa dạng theo các nhóm ngành học, gồm 5 khách thể học các ngành thuộc nhóm Giáo dục, Văn hoá - Xã hội, Công tác xã hội; 2 khách thể học các ngành liên quan đến Tâm lý - Sức khỏe, Y khoa; 3 khách thể học các ngành Ngôn ngữ - Du lịch, Nhà hàng - Khách sạn và Dịch vụ; 1 khách thể học nhóm ngành Kỹ thuật, Công nghệ Thông tin, Khoa học Tự nhiên.

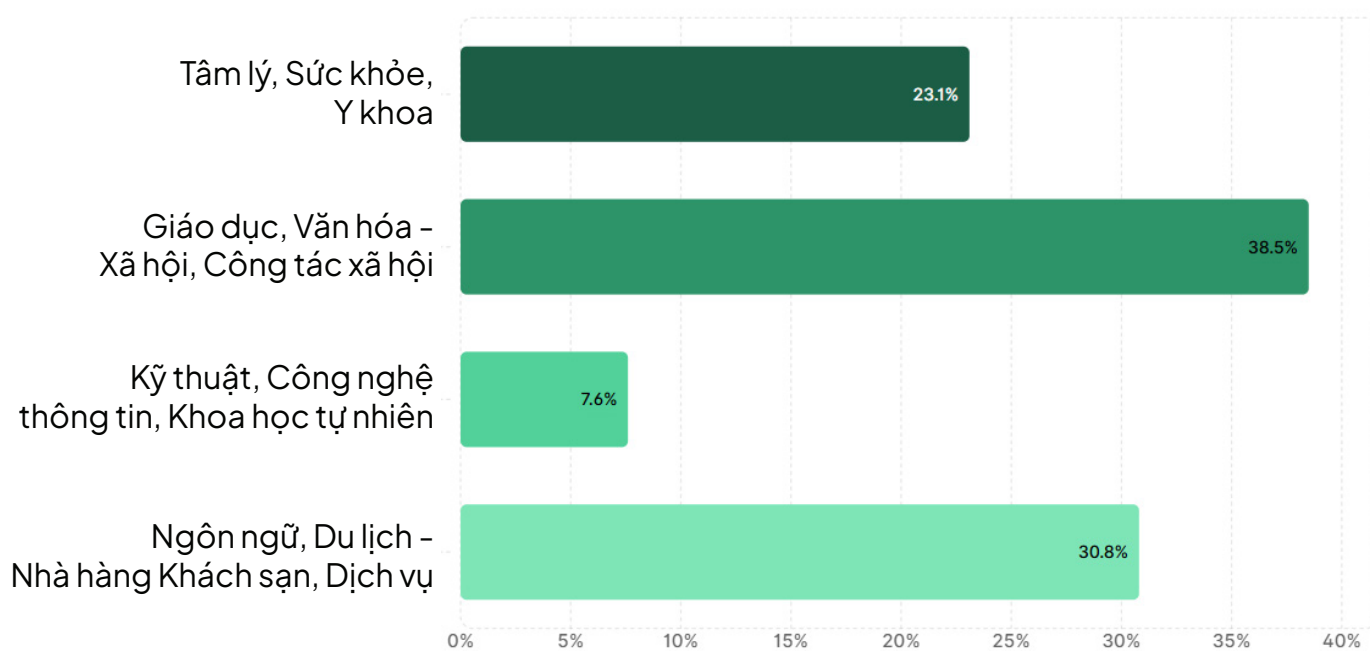
Biểu đồ 1. Mô tả xu hướng tính dục của khách thể tham gia phỏng vấn



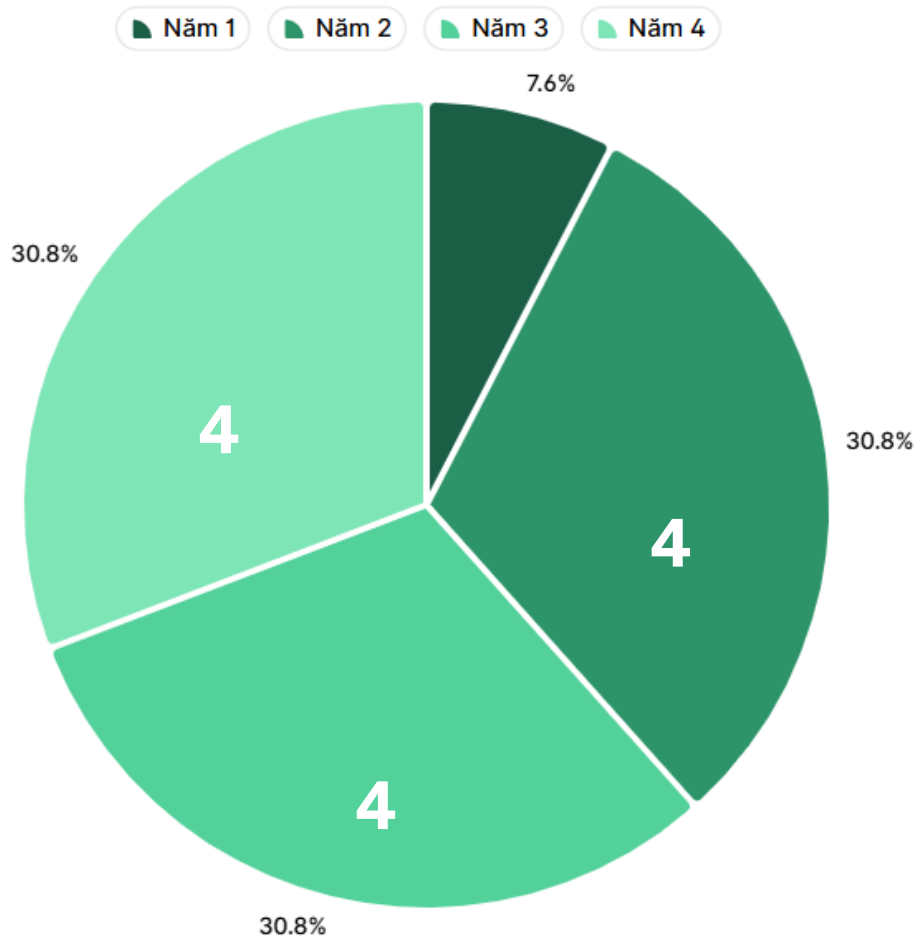
Biểu đồ 2. Mô tả giới tính của khách thể tham gia phỏng vấn



Biểu đồ 3. Mô tả nhóm ngành học của khách thể tham gia phỏng vấn



Biểu đồ 4. Mô tả năm học của khách thể tham gia phỏng vấn



2.3. Quy trình phỏng vấn, bảo mật thông tin

Sau khi hoàn thành việc chọn ra các khách thể tiềm năng cho phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu liên hệ khách thể nhằm thông tin về nghiên cứu gồm: mô tả nghiên cứu, biên bản đồng thuận và hướng dẫn tham gia phỏng vấn. Khách thể đồng ý tham gia nghiên cứu xác nhận cho phép phỏng vấn bằng cách ký vào biên bản đồng thuận và gửi lại cho nhóm nghiên cứu trước buổi phỏng vấn. Trong buổi phỏng vấn, nhóm nghiên cứu bắt đầu bằng việc giới thiệu về nhóm nghiên cứu và mục tiêu của nghiên cứu, các nguyên tắc bảo mật thông tin của người tham gia, và các quy trình hỗ trợ sau đó. Sau khi xác nhận sự đồng thuận có hiểu biết của khách thể về việc nghiên cứu sẽ được ghi âm và thông tin mà người tham gia chia sẻ sẽ được sử dụng cho mục đích phân tích và thảo luận trong nghiên cứu, nhóm nghiên cứu tiến hành phỏng vấn.

Quy trình phỏng vấn được thực hiện với sự giám sát của giảng viên hướng dẫn đề tài nghiên cứu và một thành viên nhóm nghiên cứu. Phần lớn khách thể được phỏng vấn bởi giảng viên hướng dẫn nghiên cứu – những người có kinh nghiệm trong việc tạo không gian an toàn, cân bằng cho khách thể. Sau khi tham gia và hỗ trợ một số buổi phỏng vấn của giảng viên, thành viên nhóm nghiên cứu sẽ trực tiếp phỏng vấn khách thể. Mỗi buổi phỏng vấn kéo dài từ 1 đến 1 giờ 30 phút.

Sau khi kết thúc phỏng vấn, nhóm nghiên cứu gửi email cảm ơn và thu thập biên bản đồng thuận (trong trường hợp khách thể chưa gửi kịp trước lúc tham gia phỏng vấn), đồng thời thu thập thông tin cá nhân của khách thể để tiến hành thanh toán phí hỗ trợ đã tham gia nghiên cứu.

2.4. Kế hoạch phân tích dữ liệu định tính

BƯỚC 1 Đọc và mã hoá dữ liệu (Coding).

Từ bộ câu hỏi phỏng vấn được thiết kế theo từng nguồn lực, các thành viên trong nhóm tiến hành mã hoá dữ liệu dựa trên nội dung câu trả lời thực tế của khách thể phỏng vấn. Đây là bước mã hoá mở, mỗi câu trả lời được gán một mã mô tả ý chính mà khách thể đề cập.



BƯỚC 2 Hình thành các chủ đề (themes) chính.

Các mã (code) sau khi thu thập được nhóm lại thành các chủ đề (themes) lớn dựa trên sự tương đồng về ý nghĩa/nội dung giữa các mã, tức là những mã phản ánh cùng một loại nguồn lực, cùng một khía cạnh vấn đề, hoặc cùng trả lời cho một mục tiêu nghiên cứu sẽ được gom vào chung một chủ đề. Từ đó, 9 nguồn lực được gom thành 3 chủ đề:



Giá trị cốt lõi thuộc về cá nhân:

Nguồn lực tâm lý, nguồn lực bản sắc cá nhân, nguồn lực sức khỏe.



Kiến thức và kinh nghiệm tích lũy:

Nguồn lực học thuật, nguồn lực văn hóa, nguồn lực giá trị thị trường.



Các yếu tố ngoại sinh:

Nguồn lực xã hội, nguồn lực bản sắc nghề nghiệp, nguồn lực kinh tế.

BƯỚC 3 Sắp xếp các mã (code) vào các chủ đề chính:

Trong mỗi chủ đề, mã (code) được phân thành 2 cấp. Đối với phân tích định tính, nhóm nghiên cứu sẽ trình bày và diễn giải những kết quả ở phần bàn luận.

● Mã (code) 1: Xác định nguồn lực phù hợp – tức mã (code) cấp cao, cho biết câu trả lời thuộc nhóm nguồn lực nào.

● Mã (code) 2: Là các từ khóa cụ thể trích xuất từ câu trả lời, nằm trong phạm vi của mã (code) 1 tương ứng – giúp làm rõ nội dung bên trong mỗi nguồn lực.

VI

BÁO CÁO KẾT QUẢ THỐNG KÊ

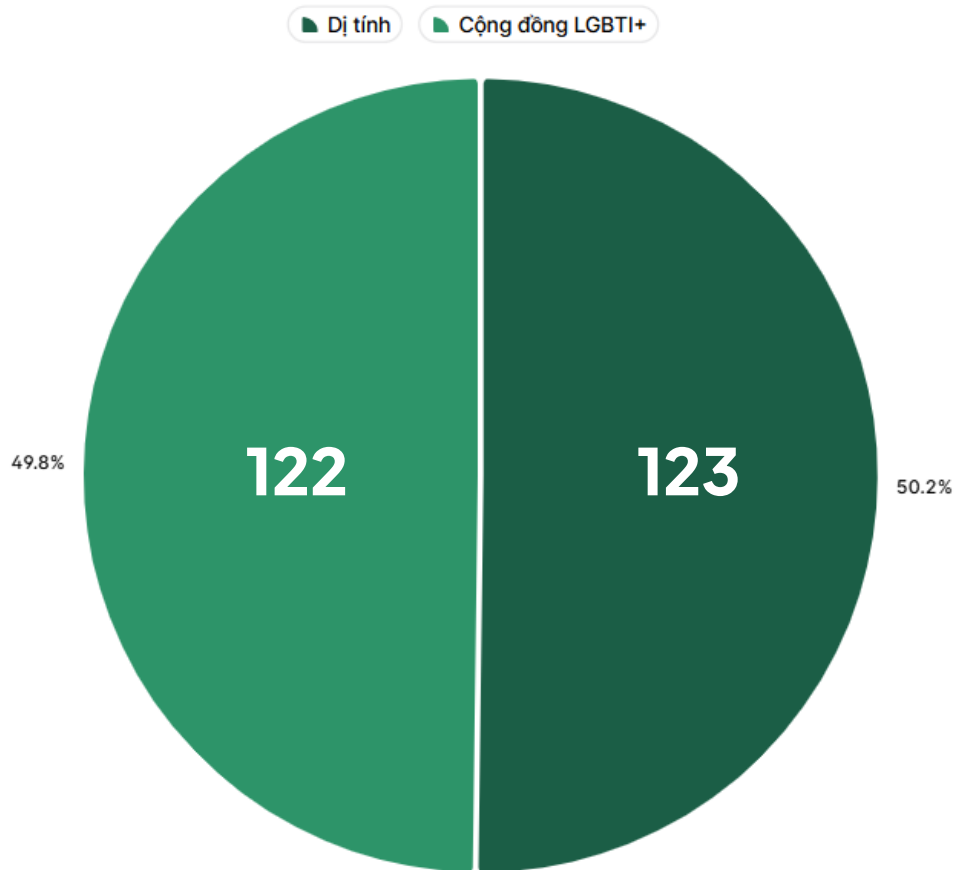
1. Thống kê mô tả thông tin nhân khẩu

Trong tổng số 245 người tham gia khảo sát, phần lớn xác định giới tính sinh học là nữ (n = 158, 64.5%), tiếp theo là nam (n = 85, 34.7%). Một tỷ lệ nhỏ người tham gia (n = 2, 0.8%) là liên giới tính (Intersex). Kết quả này cho thấy mẫu nghiên cứu có sự chênh lệch giới tính sinh học, với tỷ lệ nữ giới tham gia cao gần gấp đôi so với nam giới. Về xu hướng tính dục, mẫu có sự phân bố gần như cân bằng giữa nhóm dị tính (n = 123, 50.2%) và nhóm thuộc cộng đồng LGBTI+ (n = 122, 49.8%). Đối với độ tuổi người tham gia dao động từ 19 đến 24, tập trung chủ yếu ở nhóm 21 tuổi (n = 70, 28.6%), tiếp theo là hai nhóm 19 và 20 tuổi (đều chiếm 20.4%) và nhóm 22 tuổi (20%). Các nhóm tuổi lớn hơn (23 và 24 tuổi) chiếm tỷ lệ nhỏ hơn đáng kể (8.2% và 2.4%). Phân bố độ tuổi tập trung phần lớn (89.4%) trong khoảng 19–22 tuổi, phù hợp với độ tuổi phổ biến của sinh viên. Đa đa số người tham gia thuộc dân tộc Kinh (n = 236, 96.3%), trong khi các dân tộc thiểu số khác (Tày, Hoa, Gia Rai, Mông, Nùng, Thái) chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ, mỗi nhóm dưới 1.2%. Sự mất cân bằng này phản ánh cơ cấu dân tộc chung của khu vực khảo sát, đồng thời cho thấy mẫu nghiên cứu có tính đại diện hạn chế đối với các nhóm dân tộc thiểu số. Chi tiết xem tại Bảng 2.1

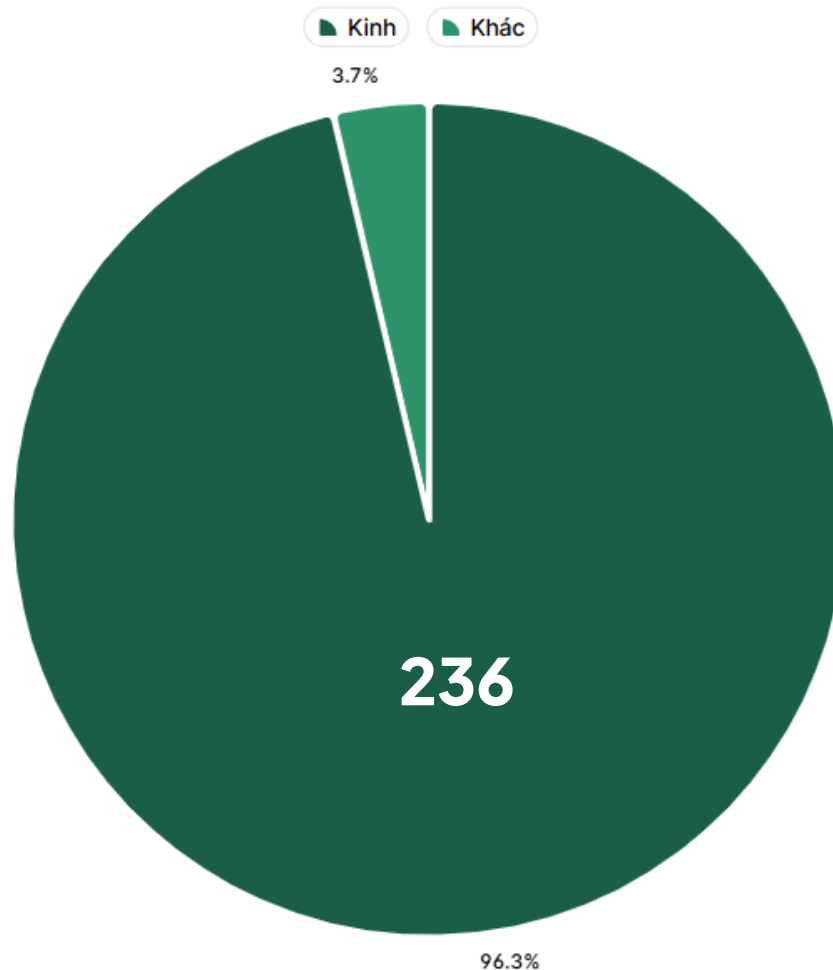
Bảng 2.1

THÔNG TIN NHÂN KHẨU		
Giới tính sinh học	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)
Nữ	158	64.5
Nam	85	34.7
Liên giới tính (Intersex)	2	0.8
Xu hướng tính dục		
Dị tính	123	50.2
Cộng đồng LGBTI+	122	49.8
Dân tộc		
Kinh	236	96.3
Tày	3	1.2
Hoa	2	0.8
Gia Rai	1	0.4
Mông	1	0.4
Nùng	1	0.4
Thái	1	0.4
Tổng	245	100

Biểu đồ 5. Mô tả xu hướng tính dục

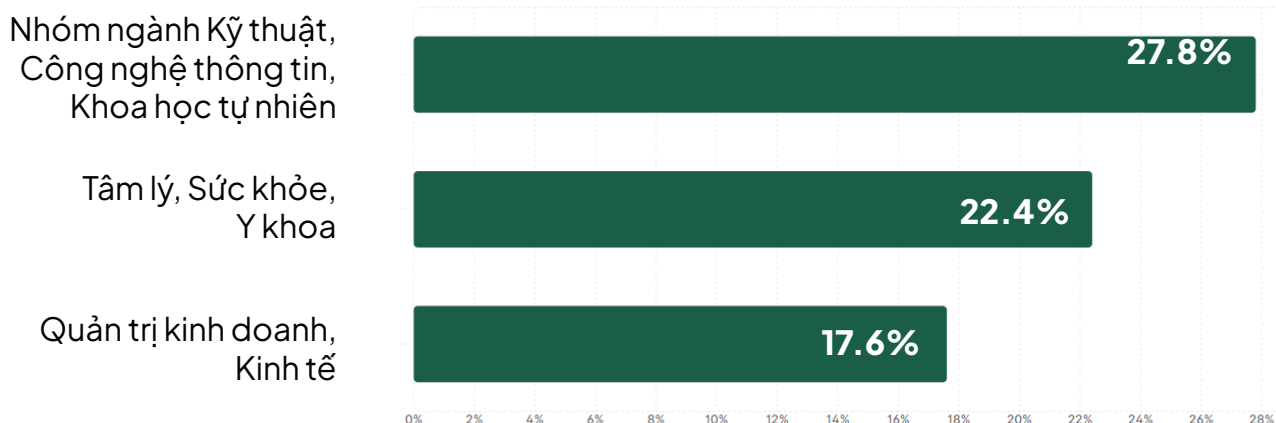


Biểu đồ 6. Mô tả nhóm dân tộc



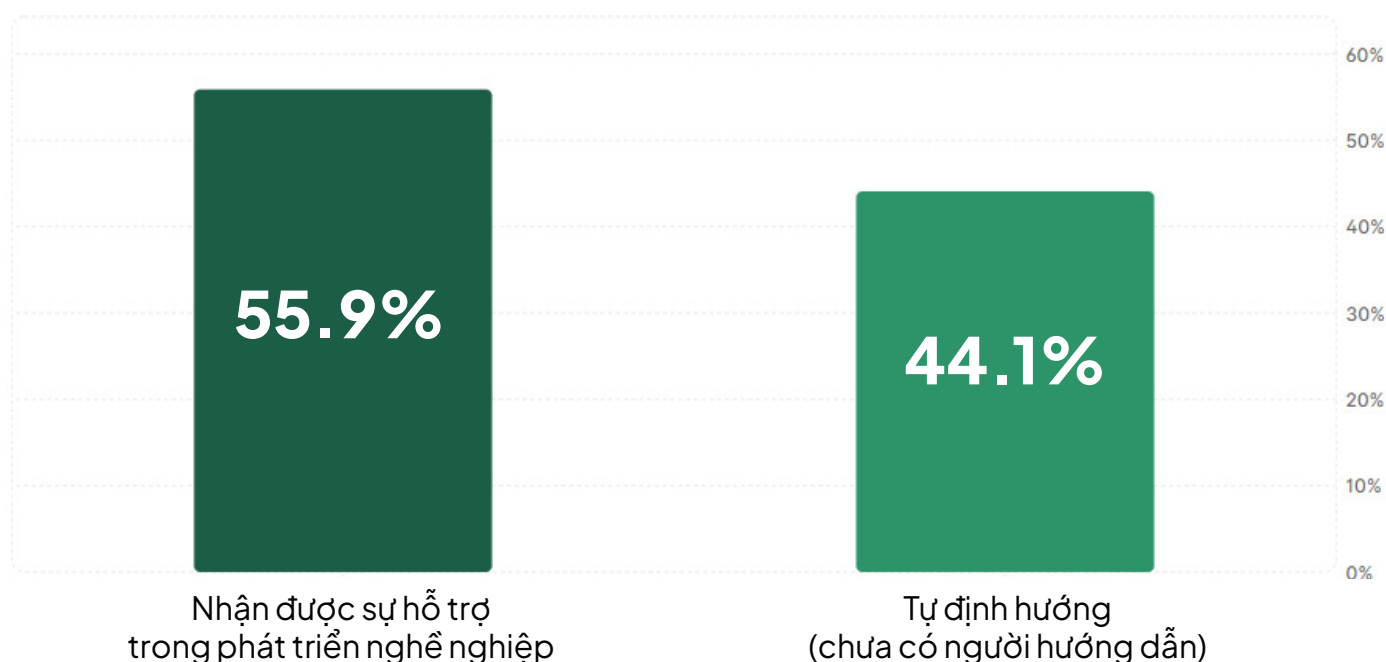
Tiếp theo, về năm học, người tham gia phân bố không đều giữa các năm học, tập trung nhiều nhất ở năm 4 ($n = 78$, 31.8%) và năm 3 ($n = 61$, 24.9%), trong khi năm 5 và năm 6 chiếm tỷ lệ rất thấp (3.2% và 0.8%). Điều này cho thấy mẫu nghiên cứu thiên về sinh viên năm cuối, phù hợp với mục tiêu khảo sát các vấn đề liên quan đến định hướng nghề nghiệp sau tốt nghiệp.

Về ngành học:



Các nhóm ngành còn lại (Giáo dục - Văn hóa - Xã hội - Công tác xã hội, Ngôn ngữ - Du lịch, Truyền thông - Thiết kế) chiếm tỷ lệ thấp hơn. Nhìn chung, mẫu nghiên cứu có sự đa dạng tương đối về lĩnh vực học tập. Về tình trạng cư trú, sinh viên tham gia khảo sát đa số sống xa gia đình (151 bạn, chiếm 61.6%). Về điều kiện sống, phần lớn người tham gia đánh giá điều kiện sống của bản thân là đủ sống nhưng không có dư (62.4%), tiếp theo là đủ sống và có dư (25.7%). Đáng chú ý, có 11.8% người tham gia cho biết không đủ sống, trong đó 5.7% đang mắc nợ. Kết quả cho thấy phần lớn sinh viên trong mẫu có điều kiện kinh tế ở mức tạm ổn, song vẫn tồn tại một tỷ lệ nhỏ nhưng đáng lưu ý đang gặp khó khăn tài chính. Về trình độ ngoại ngữ, đa số người tham gia (84.5%) cho biết có khả năng sử dụng ngoại ngữ, trong khi 15.5% không có. Tỷ lệ này cho thấy phần lớn sinh viên trong mẫu đã trang bị ít nhất một ngoại ngữ, một yếu tố có thể hỗ trợ cho khả năng thích ứng nghề nghiệp.

Về sự hỗ trợ trong phát triển nghề nghiệp:



Sự phân bố tương đối cân bằng giữa hai nhóm cho phép so sánh có ý nghĩa về vai trò của yếu tố hỗ trợ đối với các biến số nghiên cứu khác. Về chương trình học, phần lớn người tham gia theo học chương trình Chính quy (chương trình chuẩn) (80%), tiếp theo là chương trình Chính quy chuẩn quốc tế/chất lượng cao/Cử nhân tài năng (12.2%). Các chương trình liên kết quốc tế, song ngành chiếm tỷ lệ nhỏ hơn nhiều (dưới 5% mỗi chương trình). Tiếp theo, về mức độ tham gia thực tập kết quả cho thấy sự phân hóa rõ rệt về mức độ trải nghiệm thực tập bao gồm 28.2% chưa từng tham gia thực tập hoặc hoạt động thực tế nghề nghiệp, trong khi 32.7% mới tham gia ở mức độ rất hạn chế. Chỉ 15.1% đã tham gia thực tập chính thức và 6.1% đã tham gia nhiều đợt thực tập liên tục. Như vậy, phần lớn người tham gia (60.9%) có rất ít hoặc chưa có kinh nghiệm thực tập thực chất, điều này có thể ảnh hưởng đến mức độ sẵn sàng nghề nghiệp của nhóm sinh viên trong mẫu. Về những định hướng sau đại học, định hướng phổ biến nhất là đi làm cùng ngành hoặc ngành gần (39.2%), tiếp theo là tiếp tục học cao học trong nước/ngoài nước (29.8%) và chưa có kế hoạch cụ thể (23.3%). Các định hướng khác như khởi nghiệp/tự kinh doanh (2.9%) và đi làm trái ngành (4.1%) chiếm tỷ lệ nhỏ hơn. Đáng chú ý, gần một phần tư số người tham gia (23.3%) vẫn chưa xác định rõ kế hoạch sau tốt nghiệp, đây có thể là một điểm cần được xem xét thêm trong phần bàn luận về sự sẵn sàng nghề nghiệp. Chi tiết xem tại Bảng 2.2.

Bảng 2.2

ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU		
Năm học	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)
Năm 1	52	21.2
Năm 2	44	18
Năm 3	61	24.9
Năm 4	78	31.8
Năm 5	8	3.2
Năm 6	2	0.8
Ngành học		
Kỹ thuật, Công nghệ thông tin, Khoa học tự nhiên	68	27.8
Tâm lý, Sức khỏe, Y khoa	55	22.4
Quản trị kinh doanh, Kinh tế	43	17.6
Giáo dục, Văn hóa - Xã hội, Công tác xã hội	42	17.1
Ngôn ngữ, Du lịch - Nhà hàng Khách sạn, Dịch vụ	23	9.4
Truyền thông và Thiết kế sáng tạo	10	4.1
Khác	4	1.6

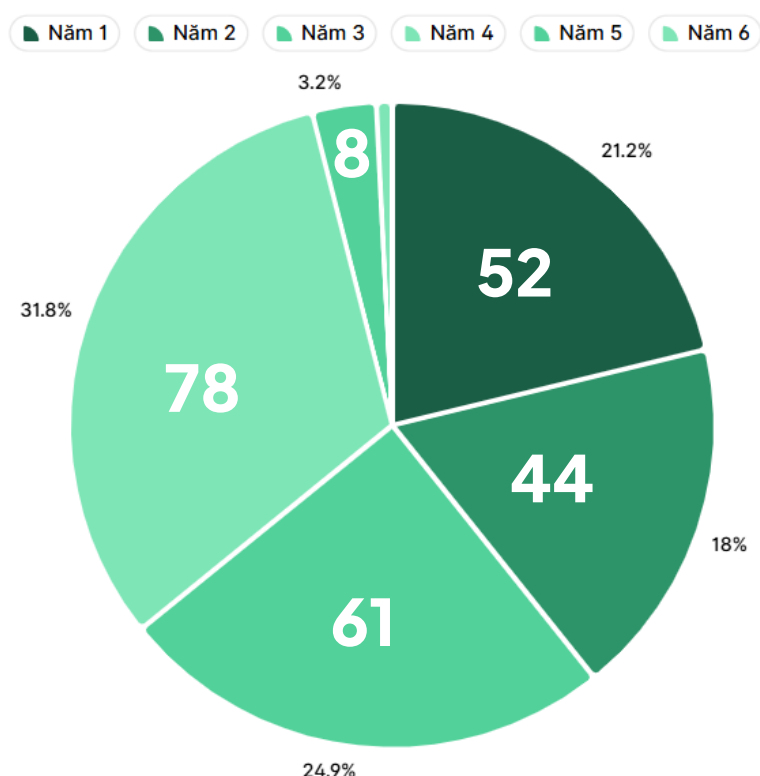
ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU

Tình trạng cư trú	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)
Gần gia đình	94	38.4
Xa gia đình	151	61.6
Cảm nhận về điều kiện sống		
Không đủ sống và đang mắc nợ	14	5.7
Không đủ sống nhưng không mắc nợ	15	6.1
Đủ sống nhưng không có dư	153	62.4
Đủ sống và có dư	63	25.7
Ngoại ngữ		
Không có	38	15.5
Có	207	84.5
Ngoại ngữ		
Tự định hướng	108	44.1
Có sự hỗ trợ	137	55.9
Chương trình học		
Chính quy (chương trình chuẩn)	196	80.0
Chính quy chuẩn quốc tế/chất lượng cao/ Cử nhân tài năng	30	12.2
Chính quy chương trình liên kết quốc tế	11	4.5
Song ngành	7	2.9
Song ngành, một chính quy chuẩn, một chính quy chuẩn quốc tế	1	0.4
Mức độ tham gia thực tập/ thực tế nghề nghiệp		
Chưa từng tham gia thực tập hoặc hoạt động thực tế nghề nghiệp	69	28.2
Đã tham gia ở mức độ rất hạn chế (ví dụ: tham quan, kiến tập ngắn hạn)	80	32.7
Đã tham gia thực tập bán thời gian / thực tập không thường xuyên	43	17.6

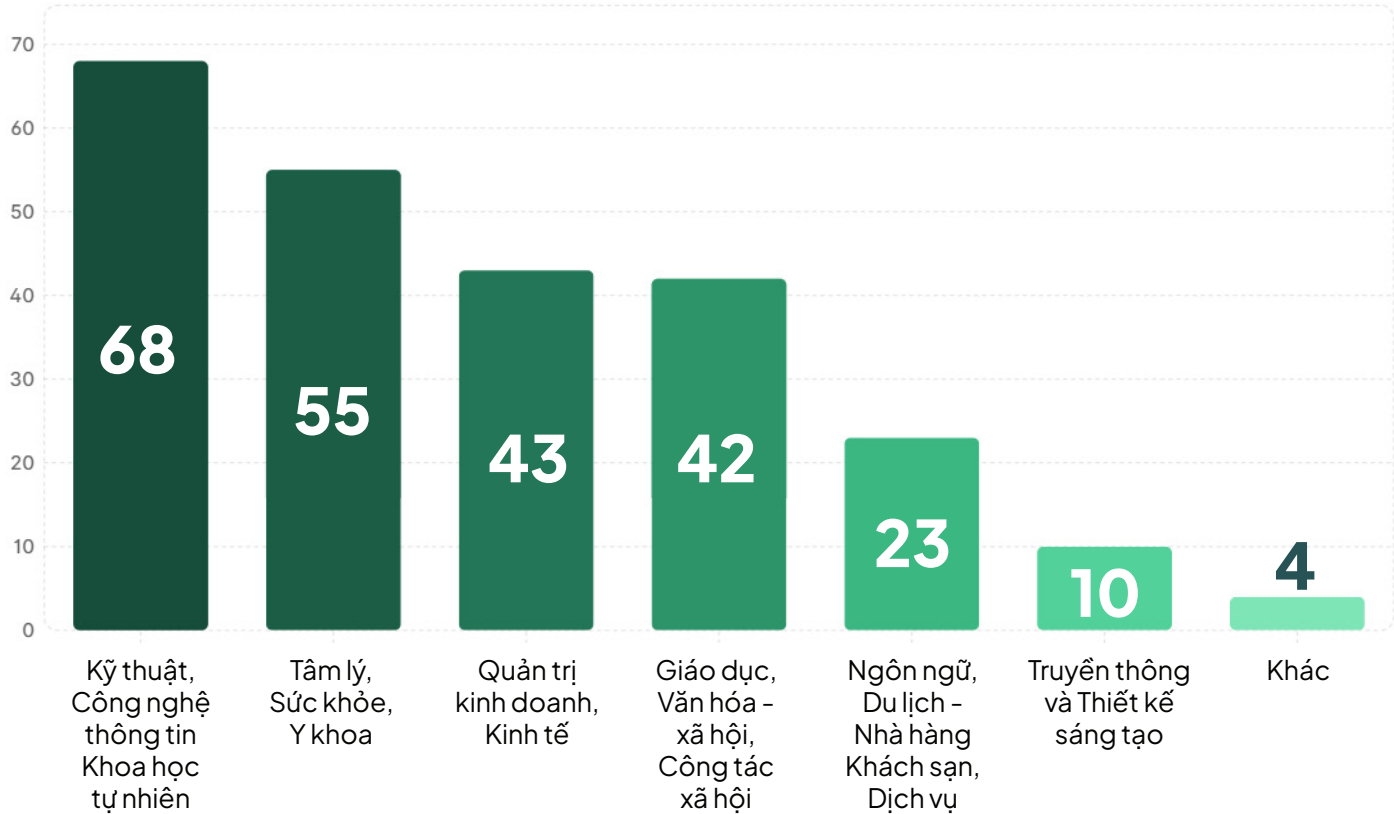
ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU

	Số lượng (N)	Tỷ lệ (%)
Đang thực tập chưa chính thức	1	0.4
Đã tham gia thực tập chính thức (toàn thời gian hoặc có thời hạn rõ ràng)	37	15.1
Đã tham gia nhiều đợt thực tập hoặc làm việc thực tế liên tục	15	6.1
Định hướng sau đại học		
Chưa có kế hoạch cụ thể	57	23.3
Học thêm một ngành nữa và tiến đến cao học ở trong nước hoặc nước ngoài	1	0.4
Tiếp tục học cao học trong nước/ ngoài nước	73	29.8
Kết hợp vừa làm vừa học	1	0.4
Khởi nghiệp / tự kinh doanh	7	2.9
Đi làm cùng ngành hoặc ngành gần	96	39.2
Đi làm trái ngành được đào tạo	10	4.1
Tổng	245	10

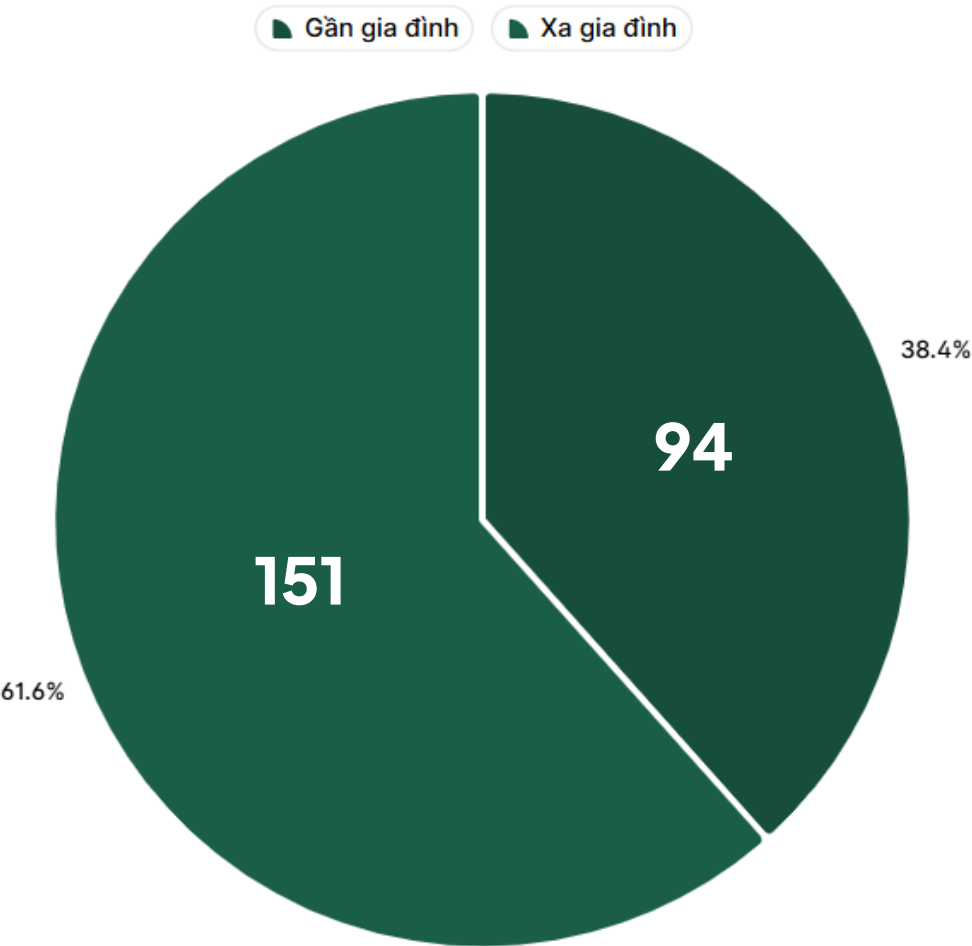
Biểu đồ 7. Mô tả năm học



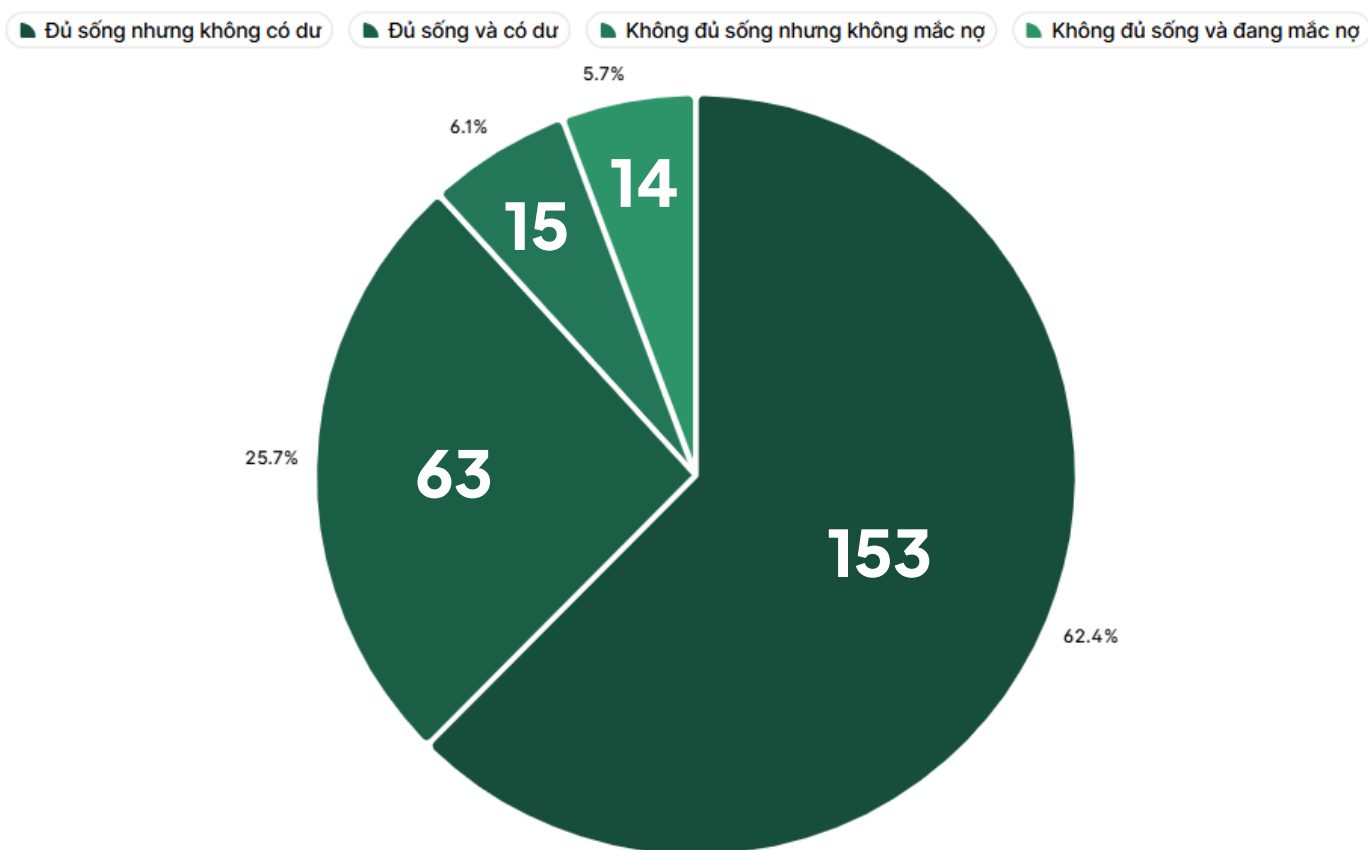
Biểu đồ 8. Mô tả ngành học



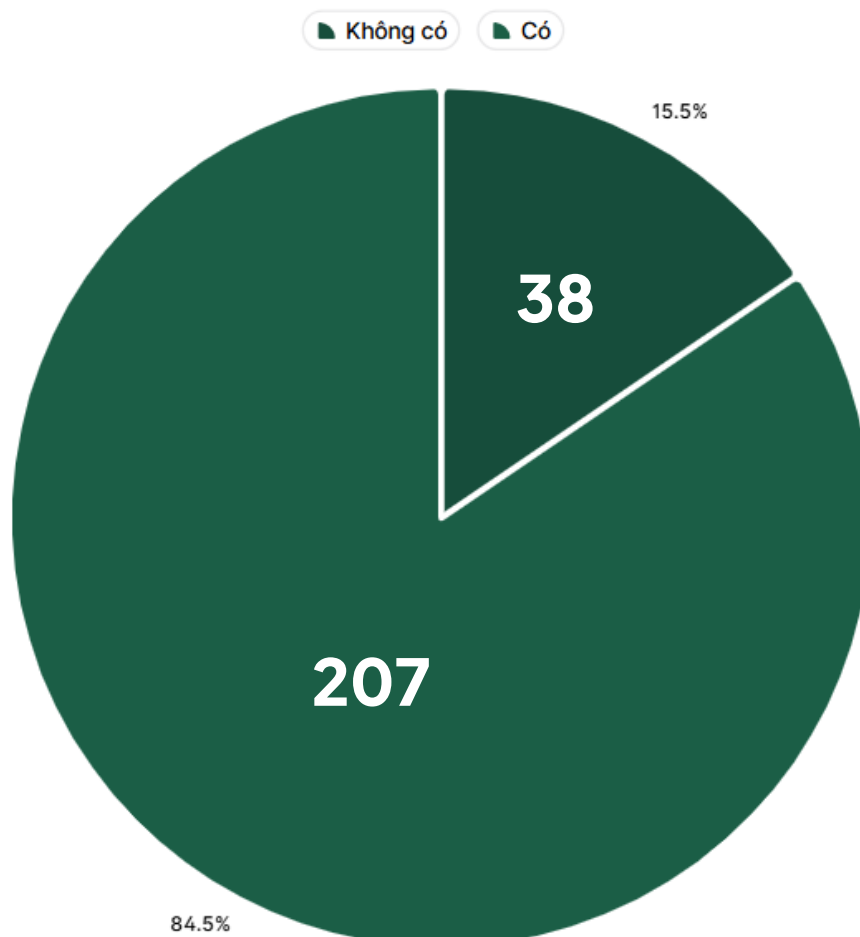
Biểu đồ 9. Mô tả tình trạng cư trú



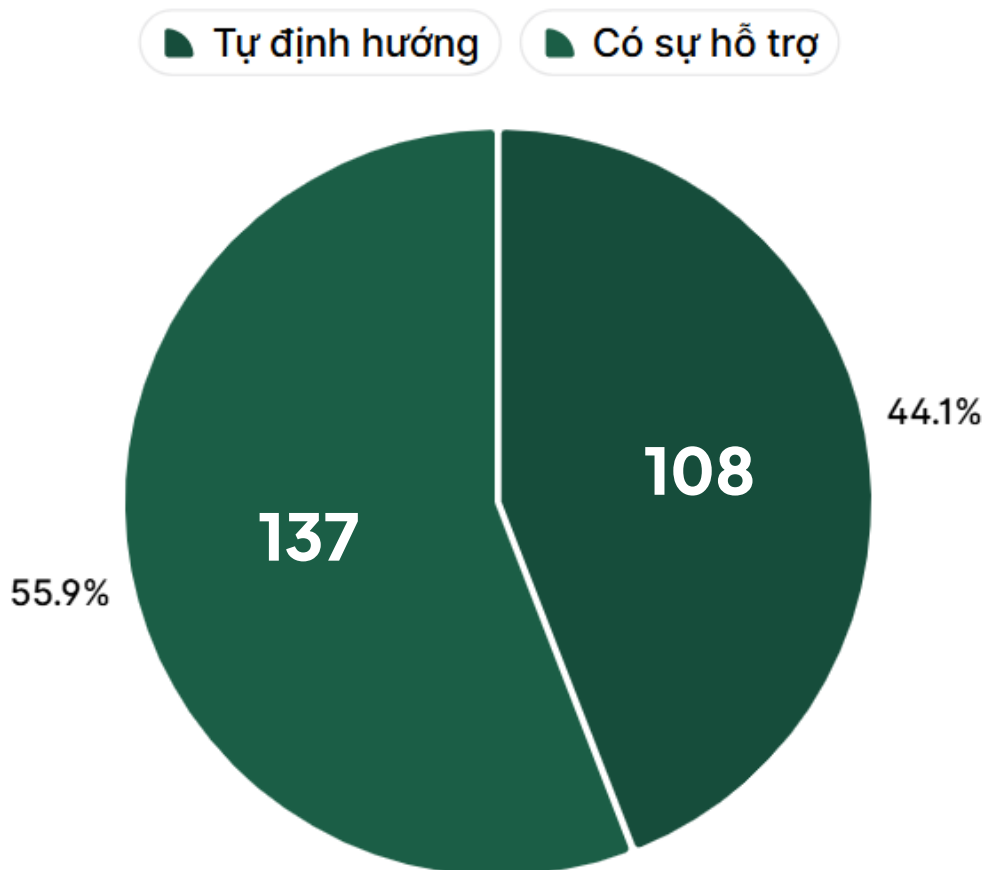
Biểu đồ 10. Mô tả cảm nhận về điều kiện sống



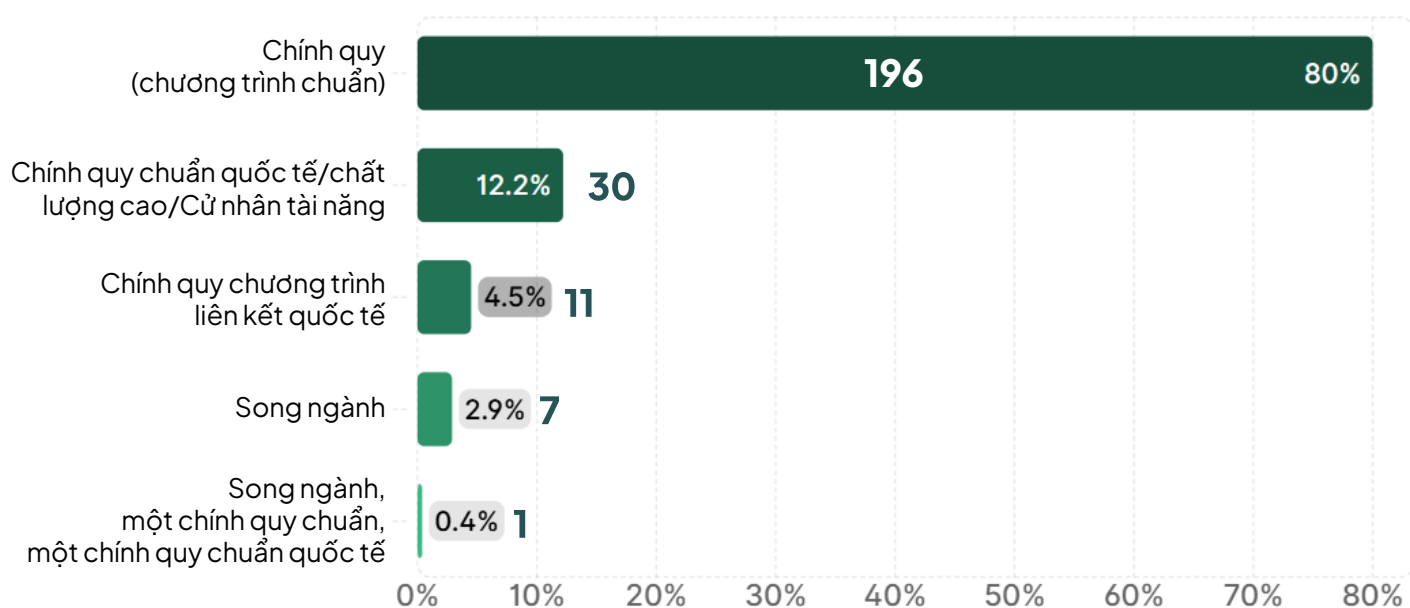
Biểu đồ 11. Mô tả khả năng ngoại ngữ



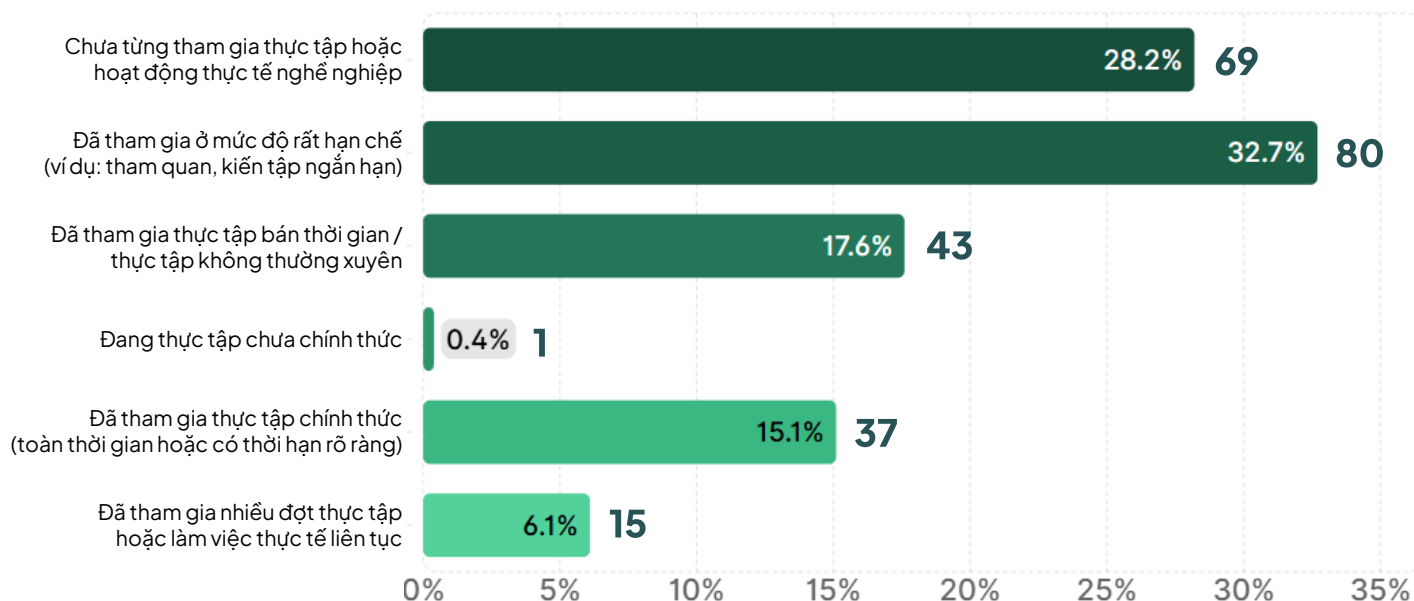
Biểu đồ 12. Mô tả tình trạng được hỗ trợ định hướng nghề nghiệp



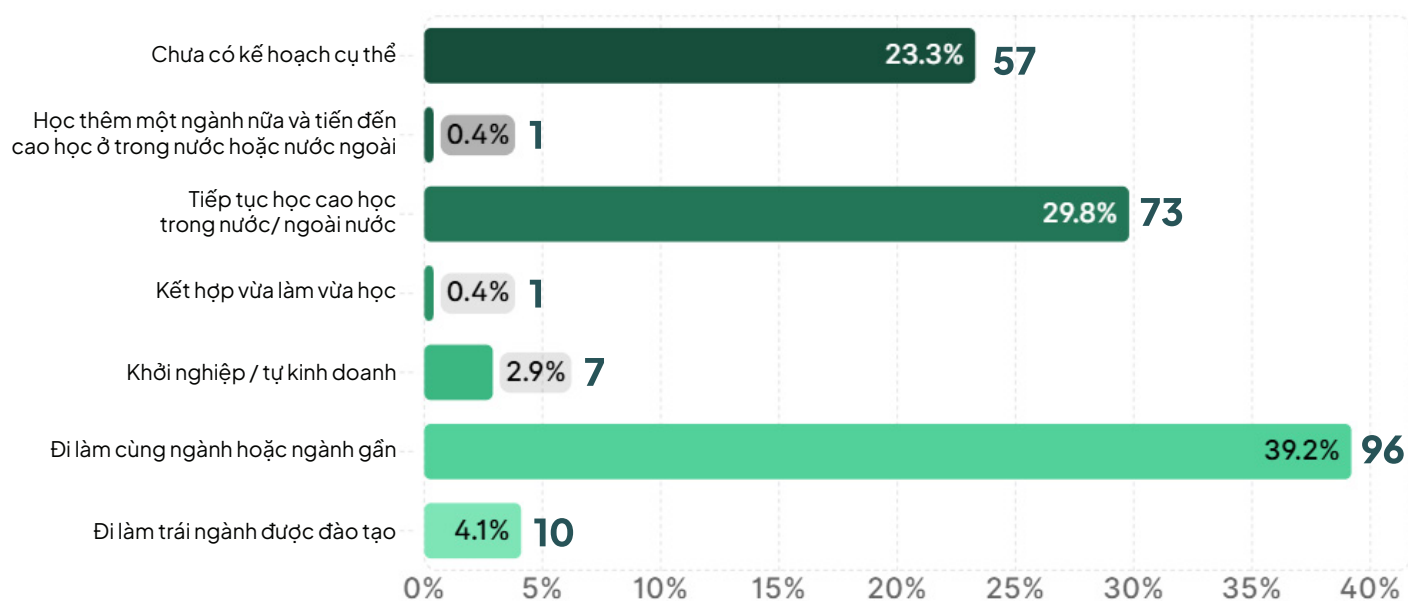
Biểu đồ 13. Mô tả tình trạng chương trình học



Biểu đồ 14. Mô tả kinh nghiệm thực tập và làm việc



Biểu đồ 15. Mô tả kế hoạch sau tốt nghiệp



Kết quả kiểm định Shapiro-Wilk ($N = 245$) cho thấy ba thang đo CEDS, APCQ và ECQ đều đáp ứng giả định phân phối chuẩn ($p > .05$). Thang đo CAAS ($p < .001$) có phân phối lệch có ý nghĩa thống kê, vi phạm giả định phân phối chuẩn. Chi tiết xem tại Bảng 3.

Bảng 3

THỐNG KÊ MÔ TẢ CỦA CÁC THANG ĐO								
	M	SD	IQR	Range	Min	Max	W	p
CEDS	99.0	14.88	20	72	63	135	0.993	.308
APCQ	50.6	9.73	14	48	24	72	0.990	.081
CAAS	49.5	6.01	8	26	34	60	0.978	<.001
ECQ	41.4	6.35	9	31	24	55	0.992	.177

Ghi chú:

- M = Trung bình
SD = Độ lệch chuẩn
IQR = Khoảng tứ phân vị
Range = Khoảng biến thiên
W = Thống kê Shapiro-Wilk
- p = Mức ý nghĩa quan sát
CEDS = Thang đo Khám phá sự nghiệp và Phát triển
APCQ = Thang đo Thích ứng nghề nghiệp
CAAS = Thang đo Khả năng thích ứng nghề nghiệp
ECQ = Thang đo Mục tiêu nghề nghiệp mang tính sinh thái.



2. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang CEDS

Bảng 4

KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH T-TEST VÀ ANOVA VỀ SỰ KHÁC BIỆT TRONG THANG ĐO CEDS THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA SINH VIÊN												
Đặc điểm nhân khẩu		N (%)	CEDS	Hiểu biết			Hành động				Thái độ	
Mean (SD)		100%	99 (14.88)	Bản thân	Ảnh hưởng	Cơ hội	Đặt mục tiêu	Ra quyết định	Thực hiện	Suy ngẫm và Đánh giá	Tự tin vào tương lai	Tự tin vào năng lực bản thân
Giới tính	Nam	85 (35%)	101.6 (15.02)*	12 (1.7)	11.8 (1.83)	11.2 (2.19)	10.9 (2.6)*	11.7 (1.99)*	10.5 (2.46)	10.5 (2.46)	10.9 (2.27)	11.4 (1.99)
	Nữ	158 (65%)	97.7 (14.32)*	11.7 (1.68)	11.5 (1.89)	10.7 (2.08)	10.08 (2.54)*	10.96 (2.07)*	9.99 (2.26)	10.77 (2.09)	10.5 (2.15)	11.4 (1.95)
Cộng đồng	Dị tính	123 (50.2%)	101.7 (13.63)**	11.9 (1.58)	11.7 (1.81)	11.2 (1.91)*	10.8 (2.34)**	11.5 (1.94)*	10.6 (2.37)**	11.1 (2.15)	11.2 (2.01)***	11.8 (1.84)**
	LGBTI+	122 (49.8%)	96.4 (15.66)**	11.6 (1.85)	11.5 (1.97)	10.6 (2.34)*	9.92 (2.78)**	10.93 (2.2)*	9.75 (2.26)**	10.7 (2.27)	10.2 (2.29)***	11.1 (2.05)**
Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp	Có sự hỗ trợ	137 (56%)	99.8 (14.63)	11.9 (1.68)	11.6 (1.91)	11.1 (2.00)*	10.5 (2.44)	11.4 (2.18)	10.1 (2.42)	11.00 (2.28)	10.80 (2.25)	11.30 (2.02)
	Không có/ Tự định hướng	108 (44%)	98.0 (15.21)	11.6 (1.77)	11.6 (1.87)	10.6 (2.30)*	10.1 (2.79)	11.0 (1.95)	10.3 (2.26)	10.7 (2.11)	10.5 (2.16)	11.60 (1.90)
Độ tuổi	19	50 (20.4%)	98.9 (14.71)*	11.66 (1.95)*	11.66 (1.77)	11.10 (2.22)	10.28 (2.60)	11.24 (1.97)	9.88 (2.48)**	11.04 (2.26)	10.60 (2.02)	11.40 (1.69)
	20	50 (20.4%)	97.7 (13.54)*	11.48 (1.59)*	11.72 (1.74)	10.66 (1.95)	10.08 (2.62)	10.94 (2.07)	9.98 (2.00)**	10.62 (2.19)	10.76 (2.00)	11.48 (1.82)
	21	70 (28.6%)	99.0 (14.16)*	12.04 (1.59)*	11.40 (1.95)	10.94 (2.01)	10.41 (2.53)	11.16 (2.05)	9.96 (2.45)**	10.71 (2.21)	10.70 (2.32)	11.70 (1.91)
	22	49 (20%)	99.7 (16.83)*	12.00 (1.86)*	11.69 (2.07)	10.59 (2.56)	10.45 (2.64)	11.35 (2.38)	10.61 (2.30)**	11.02 (2.11)	10.71 (2.32)	11.24 (2.26)
	23	20 (8.2%)	105.5 (14.73)*	12.00 (1.45)*	12.45 (1.36)	11.55 (1.90)	11.70 (2.23)	11.90 (1.89)	11.50 (2.31)**	11.45 (2.65)	11.20 (2.21)	11.70 (1.81)
	24	6 (2.4%)	84.3 (11.76)*	10.33 (1.21)*	10.00 (2.53)	9.67 (1.37)	8.00 (2.90)	10.00 (1.41)	8.50 (1.05)**	10.67 (1.21)	8.00 (2.19)	9.17 (2.99)

Ghi chú. *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Kết quả kiểm định so sánh sự khác biệt về các khía cạnh trong thang đo CEDS theo đặc điểm nhân khẩu học được trình bày tại Bảng 4 chỉ ra rằng các yếu tố bối cảnh bao gồm Ngành học, Cảm nhận điều kiện sống, Tình trạng cư trú và Chương trình đào tạo hoàn toàn không tạo nên sự khác biệt có ý nghĩa thống kê đối với tổng điểm CEDS và các thang đo thành phần ($p > .05$). Tuy nhiên, khi xét đến các đặc điểm cá nhân, số liệu lại ghi nhận sự phân hóa rõ rệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, bản dạng giới và độ tuổi của sinh viên ($p < .05$), cụ thể:

Ở biến giới tính, điểm tổng thể thang CEDS của nhóm sinh viên nam ($M = 101.6$, $SD = 15.02$) cao hơn nhóm sinh viên nữ ($M = 97.7$, $SD = 14.32$), $p < .05$. Cụ thể, khi xét từng khía cạnh biểu hiện của tiểu thang đo Hành động, nghiên cứu ghi nhận sự khác biệt rõ rệt ở khía cạnh Đặt mục tiêu, khi nhóm sinh viên nam đạt mức điểm trung bình ($M = 10.9$, $SD = 2.6$) cao hơn so với nhóm sinh viên nữ ($M = 10.08$, $SD = 2.54$), $p < .05$. Tương tự, đối với việc Đưa ra quyết định, nhóm sinh viên nam với ($M = 11.7$, $SD = 1.99$) cũng ghi nhận mức độ phản hồi tích cực hơn nhóm nữ ($M = 10.96$, $SD = 2.07$), $p < .05$. Kết quả này cho thấy nhóm sinh viên nữ dù có mức độ hiểu biết tương đương nhưng lại đang có xu hướng dè dặt hoặc gặp nhiều rào cản hơn nam giới trong việc đưa ra các quyết định dứt khoát cho lộ trình nghề nghiệp tương lai.





Đáng chú ý, sự sụt giảm đồng bộ được ghi nhận rõ rệt khi so sánh giữa nhóm sinh viên dị tính và nhóm thuộc cộng đồng LGBTI+ ($p < .05$). Cụ thể, nhóm sinh viên LGBTI+ ghi nhận mức điểm thấp hơn hẳn ở thang đo tổng thể CEDS ($M = 96.4$, $SD = 15.66$) so với nhóm dị tính ($M = 101.7$, $SD = 13.63$, $p < .01$). Đi sâu vào các thang đo thành phần, nhóm sinh viên LGBTI+ ghi nhận mức điểm ở tiểu thang đo Đặt mục tiêu ($M = 9.92$, $SD = 2.78$) thấp hơn nhóm sinh viên dị tính ($M = 10.8$, $SD = 2.34$), $p < .01$. Tương tự, ở khía cạnh Thực hiện, nhóm sinh viên LGBTI+ ($M = 9.75$, $SD = 2.26$) cũng đạt điểm số thấp hơn nhóm sinh viên dị tính ($M = 10.6$, $SD = 2.37$), $p < .01$. Đồng thời, điểm số ở khía cạnh Tự tin vào tương lai của nhóm LGBTI+ ($M = 10.2$, $SD = 2.29$) cũng ghi nhận mức thấp hơn so với nhóm dị tính ($M = 11.2$, $SD = 2.01$) với ý nghĩa thống kê ($p < .001$). Tương tự ở khía cạnh Tự tin vào năng lực bản thân cũng ghi nhận mức điểm trung bình cao hơn nghiêng về nhóm dị tính ($M = 11.8$, $SD = 1.84$) so với nhóm LGBTI+ ($M = 11.1$, $SD = 2.05$).

Về đặc điểm độ tuổi (Từ 19 đến 24 tuổi): Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê tập trung chủ yếu ở tiểu thang đo Sự hiểu biết và Hành động ($p < .05$). Trong đó, nhóm sinh viên 19 tuổi có mức độ tự thấu hiểu bản thân thấp nhất với $M = 34.42$, $SD = 5.25$, $p < .05$. Đáng chú ý, nhóm sinh viên 23 tuổi thể hiện mức độ chủ động và hiện thực hóa kế hoạch nghề nghiệp cao nhất với tiểu thang đo Hành động tổng thể đạt $M = 46.55$, $SD = 8.10$, cụ thể ở thành phần về thực hiện đạt $M = 11.50$, $SD = 2.31$, $p < .01$, trong khi nhóm sinh viên 24 tuổi lại chạm mức thấp nhất ở cả hai khía cạnh này.

Bên cạnh các đặc điểm cá nhân, nghiên cứu cũng ghi nhận sự phân hóa mang ý nghĩa thống kê từ yếu tố bối cảnh môi trường thông qua biến Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp. Sự khác biệt này không thể hiện ở tổng toàn thang CEDS mà xuất hiện cục bộ ở khía cạnh Cơ hội thuộc tiểu thang đo Hiểu biết. Cụ thể, nhóm sinh viên nhận được sự hỗ trợ định hướng nghề nghiệp đạt mức điểm trung bình về nhận thức cơ hội ($M = 11.10$, $SD = 2$) cao hơn hẳn so với nhóm sinh viên không nhận được sự hỗ trợ hoặc tự định hướng ($M = 10.60$, $SD = 2.30$), $p < .05$.

3. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang ECQ

Bảng 5

KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH T-TEST VÀ ANOVA VỀ SỰ KHÁC BIỆT TRONG THANG ĐO ECQ THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA SINH VIÊN														
Đặc điểm nhân khẩu		N (%)	ECQ	Nguồn lực										
Mean (SD)		100%	41.4 (6.35)	Xã hội	Văn hóa	Tâm lý	Bản sắc cá nhân	Sức khỏe	Học thuật	Giá trị thị trường	Bản sắc nghề nghiệp	Kinh tế	Yếu tố bên ngoài	Kết quả cá nhân
Giới tính	Nam	85 (35%)	42.1 (6.45)	3.6 (1.01)	3.81 (0.82)	3.75 (0.89)	3.93 (0.91)	3.94 (0.86)	3.88 (0.85)	3.8 (0.97)	3.89 (0.8)*	3.74 (1.01)	3.86 (0.94)	3.87 (0.84)
	Nữ	158 (65%)	40.9 (6.32)	3.42 (0.91)	3.67 (0.81)	3.8 (0.93)	3.87 (0.78)	3.7 (1)	3.97 (0.82)	3.66 (0.88)	3.63 (0.85)*	3.63 (0.91)	3.7 (0.89)	3.88 (0.80)
Cộng đồng	Dị tính	123 (50.2%)	42.60 (5.67)**	3.58 (0.91)	3.78 (0.85)	3.88 (0.81)	4 (0.74)*	4.01 (0.84)***	4 (0.8)	3.85 (0.74)*	3.93 (0.72)***	3.83 (0.84)*	3.77 (0.84)	3.96 (0.77)
	LGBTI+	122 (49.8%)	40.10 (6.76)**	3.40 (0.99)	3.66 (0.78)	3.68 (1)	3.77 (0.91)*	3.5 (1.01)***	3.88 (0.85)	3.57 (1.04)*	3.52 (0.90)***	3.52 (1.03)*	3.75 (0.98)	3.8 (0.84)
Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp	Có sự hỗ trợ	137 (56%)	42.2 (5.84)*	3.63 (0.87)*	3.77 (0.85)	3.80 (0.97)	3.89 (0.85)	3.82 (0.94)	4.8 (0.79)**	3.82 (0.80)*	3.83 (0.76)*	3.72 (0.87)	3.85 (0.8)	3.96 (0.74)
	Không có/Tự định hướng	108 (44%)	40.3 (6.82)*	3.31 (1.03)*	3.66 (0.76)	3.76 (0.86)	3.88 (0.81)	3.75 (0.99)	3.76 (0.86)**	3.56 (1.02)*	3.60 (0.92)*	3.62 (1.04)	3.64 (1.02)	3.77 (0.88)
Độ tuổi	19	50 (20.4%)	41.00 (5.80)	3.30 (0.97)	3.74 (0.85)	3.80 (0.95)	3.94 (0.84)*	3.62 (1.01)	3.88 (0.85)	3.64 (0.99)	3.76 (0.822)	3.72 (0.9)	3.74 (0.94)	3.88 (0.85)
	20	50 (20.4%)	41.80 (7.23)	3.60 (1.07)	3.82 (0.72)	3.80 (0.86)	3.82 (0.98)*	3.90 (1.06)	4.00 (0.83)	3.78 (0.91)	3.70 (0.93)	3.76 (0.94)	3.74 (0.99)	3.86 (0.86)
	21	70 (28.6%)	42.3 (5.81)	3.63 (0.97)	3.74 (0.83)	3.77 (0.90)	4.06 (0.74)*	3.80 (0.93)	4.00 (0.85)	3.86 (0.84)	3.80 (0.71)	3.73 (0.96)	3.93 (0.82)	3.93 (0.82)
	22	49 (20%)	41.2 (6.96)	3.51 (0.87)	3.71 (0.87)	3.92 (0.91)	3.86 (0.79)*	3.86 (0.96)	3.96 (0.86)	3.67 (0.9)	3.67 (0.88)	3.53 (0.96)	3.69 (0.96)	3.84 (0.77)
	23	20 (8.2%)	39.9 (5.31)	3.15 (0.59)	3.45 (0.76)	3.50 (0.95)	3.60 (0.68)*	3.70 (0.73)	3.85 (0.81)	3.45 (0.89)	3.85 (0.88)	3.65 (1.09)	3.70 (0.57)	4.00 (0.73)
	24	6 (2.4%)	36.2 (5.67)	3.50 (1.05)	3.50 (0.84)	3.33 (1.21)	3.17 (0.75)*	3.83 (0.75)	3.17 (0.75)	3.17 (1.17)	3.00 (1.1)	3.33 (0.82)	2.83 (0.98)	3.33 (0.52)

Ghi chú. *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001



Các yếu tố bối cảnh bao gồm Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, Ngành học, Chương trình đào tạo và Cảm nhận điều kiện sống hoàn toàn không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê đối với tổng điểm ECQ cũng như các nguồn lực thành phần ($p > .05$). Sự phân hóa dữ liệu mang ý nghĩa thống kê xuất hiện rõ rệt ở bốn khía cạnh nhân khẩu học còn lại bao gồm: Giới tính, Cộng đồng, Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và Độ tuổi. Cụ thể tại bảng 5:

Ở khía cạnh Giới tính, điểm tổng thể thang ECQ không có khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nhóm Nam ($M = 42.1$, $SD = 6.45$) và nhóm Nữ ($M = 40.9$, $SD = 6.32$). Tuy nhiên, khi xét các nguồn lực thành phần, nghiên cứu ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở tiểu thang đo Bản sắc nghề nghiệp ($p < .05$). Tại khía cạnh này, nhóm sinh viên Nam đạt mức điểm trung bình ($M = 3.89$, $SD = 0.8$) cao hơn so với nhóm sinh viên Nữ ($M = 3.63$, $SD = 0.85$).

Đối với biến số Cộng đồng, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê xuất hiện đồng bộ ở cả điểm tổng thể và nhiều khía cạnh thành phần. Nhóm sinh viên LGBTI+ ghi nhận mức điểm thấp hơn ở thang đo tổng thể ECQ ($M = 40.1$, $SD = 6.76$) so với nhóm dị tính ($M = 42.6$, $SD = 5.67$), $p < .01$. Đi sâu vào các nguồn lực thành phần, sự khác biệt biểu hiện rõ nét ở các khía cạnh sau:



Sức khỏe: Nhóm sinh viên LGBTI+ đạt điểm số ($M = 3.57$, $SD = 1.01$) thấp hơn nhóm dị tính ($M = 4.01$, $SD = 0.84$) với mức ý nghĩa rất cao ($p < .001$).



Bản sắc cá nhân: Nhóm sinh viên LGBTI+ ($M = 3.77$, $SD = 0.91$) ghi nhận mức điểm thấp hơn nhóm dị tính ($M = 4.0$, $SD = 0.74$), $p < .05$.



Bản sắc nghề nghiệp: Nhóm sinh viên LGBTI+ ($M = 3.52$, $SD = 0.90$) đạt điểm số thấp hơn nhóm dị tính ($M = 3.93$, $SD = 0.72$), $p < .001$.



Giá trị thị trường: Nhóm sinh viên LGBTI+ ($M = 3.57$, $SD = 1.04$) ghi nhận mức thấp hơn nhóm dị tính ($M = 3.85$, $SD = 0.74$), $p < .05$.



Kinh tế: Nhóm sinh viên LGBTI+ ($M = 3.52$, $SD = 1.03$) cũng đạt điểm số thấp hơn nhóm dị tính ($M = 3.83$, $SD = 0.84$), $p < .05$.

Ở khía cạnh Độ tuổi, sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê không thể hiện ở điểm tổng thể nhưng xuất hiện cục bộ tại tiểu thang đo Bản sắc cá nhân ($p < .05$). Cụ thể, điểm số ở khía cạnh Bản sắc cá nhân ghi nhận mức phản hồi giảm dần theo độ tuổi, lần lượt từ nhóm 21 tuổi ($M = 4.06$, $SD = 0.74$), nhóm 19 tuổi ($M = 3.94$, $SD = 0.84$), nhóm 22 tuổi ($M = 3.86$, $SD = 0.79$), nhóm 23 tuổi ($M = 3.60$, $SD = 0.68$) và đạt mức thấp nhất ở nhóm 24 tuổi ($M = 3.17$, $SD = 0.75$).



Cuối cùng, đối với biến số Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, kết quả kiểm định ghi nhận sự phân hóa mang ý nghĩa thống kê xuất hiện đồng thời ở cả tổng điểm và 4 nguồn lực thành phần cốt lõi. Về tổng điểm nguồn lực khả dụng (ECQ), nhóm sinh viên có sự hỗ trợ đạt mức điểm trung bình cao hơn rõ rệt ($M = 42.20$, $SD = 5.84$) so với nhóm sinh viên không có hoặc tự định hướng ($M = 40.30$, $SD = 6.82$), $p < .05$. Đi sâu vào các nguồn lực thành phần, nhóm được hỗ trợ thể hiện sự vượt trội mang ý nghĩa thống kê ở các khía cạnh bao gồm: Vốn xã hội ($M = 3.63$, $SD = 0.87$ so với $M = 3.31$, $SD = 1.03$, $p < .05$), Vốn giá trị thị trường ($M = 3.82$, $SD = 0.80$ so với $M = 3.56$, $SD = 1.02$, $p < .05$) và Vốn bản sắc nghề nghiệp ($M = 3.83$, $SD = 0.76$ so với $M = 3.60$, $SD = 0.92$, $p < .05$). Đặc biệt, độ lệch mạnh nhất được ghi nhận ở khía cạnh Vốn học thuật ($p < .01$), nơi nhóm có sự định hướng nghề nghiệp tự tin hơn hẳn về nền tảng bằng cấp, năng lực học tập của mình ($M = 4.80$, $SD = 0.79$) so với nhóm phải tự định hướng ($M = 3.76$, $SD = 0.86$).

4. Thống kê so sánh các biến nhân khẩu trên thang APCQ

Bảng 6

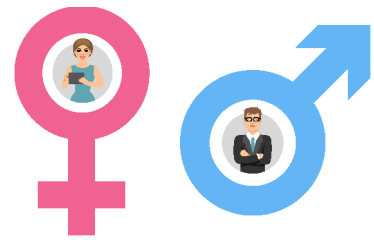
KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH T-TEST VÀ ANOVA VỀ SỰ KHÁC BIỆT TRONG THANG ĐO APCQ THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC CỦA SINH VIÊN							
Đặc điểm nhân khẩu		N%	APCQ	Hy vọng	Tự hiệu quả	Khả năng phục hồi	Lạc quan
Mean (SD)		100%	50.6 (9.73)				
Giới tính	Nam	85 (35%)	51.9 (9.51)	12.4 (2.88)	12.8 (2.89)	12.9 (2.93)*	13.8 (2.67)
	Nữ	158 (65%)	49.9 (9.73)	12.1 (2.60)	12.3 (2.84)	11.9 (3.19)*	13.6 (2.81)
Giới tính	Dị tính	123 (50.2%)	51.9 (8.73)	12.6 (2.43)	12.7 (2.64)	12.7 (2.77)*	13.9 (2.48)
	LGBTI+	122 (49.8%)	49.4 (10.53)	11.9 (2.97)	12.3 (3.07)	11.8 (3.39)*	13.4 (3.02)
Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp	Có sự hỗ trợ	137 (56%)	51.5 (9.44)	12.6 (2.70)*	12.8 (2.72)*	12.3 (3.08)	13.7 (2.73)
	Không có/Tự định hướng	108 (44%)	49.6 (10.03)	11.8 (2.68)*	12.1 (3)*	12.2 (3.20)	13.5 (2.83)
Chương trình học	Chương trình chính quy	196 (80%)	50.3 (9.55)	12.1 (2.62)	12.3 (2.85)*	12.2 (3.09)	13.6 (2.75)
	Chương trình khác	49 (20%)	99.6 (15.28)	12.8 (3.07)	13.2 (2.84)*	12.3 (3.32)	13.7 (2.85)
Điều kiện sống	Đủ sống	216 (88.2%)	51.0 (9.55)	12.4 (2.66)*	12.6 (2.76)	12.3 (3.11)	13.7 (2.77)
	Không đủ sống	29 (11.8%)	48.1 (10.88)	11.3 (3.04)*	12.0 (3.61)	11.7 (3.23)	13.1 (2.73)

Ghi chú. *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Kết quả phép kiểm định đối với thang đo APCQ cho thấy các yếu tố về Ngành học và Độ tuổi hoàn toàn không có bất kỳ sự khác biệt có ý nghĩa thống kê nào trên cả điểm tổng thể cũng như 4 khía cạnh thành phần bao gồm: Hy vọng, Tự hiệu quả, Khả năng phục hồi và Lạc quan (p > .05). Sự phân hóa của dữ liệu đối với vốn tâm lý học thuật chỉ tập trung vào các nhóm biến số có sự khác biệt ở các tiểu thang đo thành phần, cụ thể theo Bảng 6:

Về Giới tính:

Phép kiểm định không ghi nhận sự khác biệt trên tổng điểm. Tuy nhiên, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê tại khía cạnh Khả năng phục hồi ($p < .05$), trong đó nhóm sinh viên Nam đạt mức điểm ($M = 12.9$, $SD = 2.93$) cao hơn so với nhóm sinh viên Nữ ($M = 11.9$, $SD = 3.19$).



Về Chương trình học:

Biến số này ghi nhận sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê tại tiểu thang đo Tự hiệu quả ($p < .05$). Cụ thể, nhóm sinh viên học chương trình khác đạt mức điểm số ($M = 13.2$, $SD = 2.84$) cao hơn so với nhóm sinh viên học chương trình chính quy ($M = 12.3$, $SD = 2.85$).



Về Điều kiện sống:

Sự khác biệt chỉ xảy ra ở khía cạnh Hy vọng ($p < .05$). Theo đó, nhóm sinh viên có điều kiện sống đủ sống đạt điểm số ($M = 12.4$, $SD = 2.66$) cao hơn nhóm sinh viên không đủ sống ($M = 11.3$, $SD = 3.04$).



Biến số Hỗ trợ định hướng nghề nghiệp:

Phép kiểm định ghi nhận sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê xuất hiện cục bộ ở hai khía cạnh thành phần là Hy vọng và Tự hiệu quả ($p < .05$). Cụ thể, nhóm sinh viên có sự hỗ trợ đạt mức điểm trung bình ở khía cạnh Hy vọng cao hơn ($M = 12.60$, $SD = 2.70$) so với nhóm sinh viên không có hoặc tự định hướng ($M = 11.80$, $SD = 2.68$). Xu hướng tích cực này tiếp tục lặp lại ở thành phần Tự hiệu quả, khi nhóm nhận được sự hỗ trợ định hướng nghề nghiệp thể hiện mức độ tự tin vào năng lực học tập vượt trội hơn ($M = 12.80$, $SD = 2.72$) so với nhóm tự định hướng ($M = 12.10$, $SD = 3.00$).



5. Thống kê so sánh các nguồn lực hỗ trợ định hướng nghề nghiệp trên toàn bộ các thang đo

Bảng 7

KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH T-TEST VỀ SỰ KHÁC BIỆT CÁC NGUỒN LỰC HỖ TRỢ ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP TRÊN THANG CEDS, APCQ, CAAS VÀ ECQ						
Đặc điểm nhân khẩu		N%	CEDS	APCQ	CAAS	ECQ
Mean (SD)		100%				
Tự định hướng	Không	68 (28%)	98.6 (13.23)	50.8 (8.69)	48.5 (5.79)	42.5 (5.68)
	Có	177 (72%)	99.2 (15.50)	50.6 (10.13)	49.9 (6.06)	40.9 (6.55)
Gia đình	Không	168 (69%)	98.3 (15.35)	50.2 (9.84)	49.5 (6.14)	41.1 (6.56)
	Có	77 (31%)	100.6 (13.77)	51.7 (9.48)	49.6 (5.74)	41.9 (5.87)
Bạn bè	Không	182 (74%)	99.6 (14.97)	50.2 (10.09)	49.5 (6.00)	41.1 (6.61)
	Có	63 (27%)	97.3 (14.61)	51.8 (8.58)	49.6 (6.07)	42 (5.54)
Giảng viên	Không	178 (84%)	97.9 (14.11)	49.6 (9.70)**	49.1 (6.13)*	40.6 (6.40)**
	Có	67 (16%)	101.9 (16.52)	53.3 (9.39)**	50.8 (5.52)*	43.5 (5.75)**
Đồng nghiệp	Không	205 (97%)	98.6 (15.36)	50.3 (9.99)	49.5 (6.04)	41.1 (6.45)
	Có	40 (3%)	101.1 (12.08)	52.4 (8.19)	49.6 (5.89)	42.6 (5.71)
Chuyên viên tư vấn	Không	238 (97%)	98.9 (14.90)	50.5 (9.80)	49.5 (6.02)	41.3 (6.32)
	Có	7 (3%)	102.3 (15.23)	54.1 (6.77)	49.7 (5.96)	43.1 (7.54)
Cấp trên/ quản lý trực tiếp	Không	236 (96%)	98.6 (14.86)	50.3 (9.69)	49.4 (6.09)	41.2 (6.34)
	Có	9 (4%)	110.0 (11.39)	58.7 (7.37)	51.9 (2.47)	45.7 (5.20)

Ghi chú. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.001$**

Khi nhìn vào các nguồn lực hỗ trợ định hướng việc làm của sinh viên, kết quả ở Bảng 7 chỉ ra kết quả đáng chú ý: Sự đồng hành từ phía Giảng viên là yếu tố duy nhất tạo nên sự khác biệt rõ rệt đến sự chuẩn bị tương lai của nhóm sinh viên. Cụ thể, những sinh viên có sự hỗ trợ định hướng từ giảng viên có lợi thế vượt trội ở hầu hết các thang:

Vốn tâm lý học thuật (thang APCQ): Nhóm sinh viên được giảng viên hỗ trợ có điểm trung bình về vốn tâm lý vững vàng và lạc quan hơn hẳn ($M = 53.30$, $SD = 9.39$) so với nhóm không được hỗ trợ ($M = 49.60$, $SD = 9.70$).

Về Năng lực thích ứng nghề nghiệp (thang CAAS): Nhóm được định hướng từ giảng viên đạt mức điểm trung bình về tính linh hoạt và khả năng thích ứng cao hơn ($M = 50.80$, $SD = 5.52$) so với nhóm không được hỗ trợ ($M = 49.10$, $SD = 6.13$).

Về Mô hình tăng trưởng nguồn lực khả dụng tổng thể (thang ECQ): Tổng điểm các nguồn lực tích lũy được của nhóm được giảng viên nâng đỡ đạt mức nổi trội hơn ($M = 43.50$, $SD = 5.75$) so với các bạn phải tự xoay xở một mình ($M = 40.60$, $SD = 6.40$).

Ngược lại, nghiên cứu hoàn toàn không tìm thấy sự chênh lệch rõ ràng nào ở những nhóm sinh viên tự định hướng, hoặc những nhóm nhận sự giúp đỡ từ các mối quan hệ khác như Gia đình, Bạn bè, Đồng nghiệp, Chuyên viên tư vấn, hay Cấp trên nơi làm việc.

Cuối cùng, đối với thang đo Sự thích ứng nghề nghiệp (CAAS), dữ liệu thu thập được ghi nhận có sự vi phạm giả định về phân phối chuẩn. Tuy nhiên, do quy mô mẫu của nghiên cứu này đủ lớn ($N = 245$) dựa trên Định lý giới hạn trung tâm (Central Limit Theorem), phép kiểm định Student's t-test vẫn đảm bảo tính bền vững và có thể tin cậy được. Kết quả phân tích thống kê cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm số thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm khách thể theo các đặc điểm nhân khẩu học như ngành học hay tình trạng cư trú ($p > .05$). Do không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa nào giữa các biến nhân khẩu của nhóm sinh viên, các kết quả chi tiết của thang đo CAAS được lược bỏ khỏi hệ thống bảng biểu để đảm bảo tính cô đọng của báo cáo này.



VII

& BÀN LUẬN KHUYẾN NGHỊ

1. Sự khác biệt về Bản sắc cá nhân, Căn tính (Xu hướng tính dục/Bản dạng giới) và Giới tính sinh học trong định hướng nghề nghiệp

NỘI DUNG CHÍNH:

Bản sắc cá nhân, đặc biệt là xu hướng tính dục của nhóm LGBTI+, có mối liên hệ với nhận thức về định hướng và chuẩn bị nghề nghiệp, đồng thời ảnh hưởng đến cách họ nhìn nhận những rào cản, thách thức có thể gặp phải trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Bản khoăn về nghề nghiệp tương lai thường là một trong những nỗi lo lắng phổ biến ở các bạn sinh viên khi chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động. Thông thường, để một cá nhân đưa ra một lựa chọn phù hợp sẽ cần một quá trình tự tìm hiểu các đặc điểm cá nhân, đặc điểm xã hội và đặc điểm nghề nghiệp. Tuy nhiên, đối với các cá nhân thuộc cộng đồng LGBTI+, các đặc điểm liên quan đến bản sắc và hình ảnh bản thân cũng góp phần tác động không nhỏ đến trải nghiệm tìm việc làm của họ.



Đầu tiên, kết quả thống kê T-test cho thấy có sự khác biệt trong mức độ tự tin về nguồn lực bản sắc cá nhân giữa nhóm sinh viên dị tính và nhóm LGBTI+, cụ thể nhóm dị tính có điểm số cao hơn nhóm LGBTI+. Điều này thể hiện rằng hình ảnh và bản sắc cá nhân có làm khác biệt mức độ tự tin về cơ hội nghề nghiệp trong tương lai ở hai nhóm sinh viên. Theo lý thuyết căng thẳng thiểu số - *Minority Stress Theory*, các nhóm thiểu số như cộng đồng LGBTQI+ phải đối mặt với sự bất bình đẳng về sức khỏe tâm thần đến từ các yếu tố xã hội, tâm lý và cấu trúc (Frost và Meyer, 2023). Dưới tác động của các yếu tố này, cá nhân LGBTQI+ buộc phải phát triển các cơ chế nhận thức kém lành mạnh như kỳ thị nội tâm, kỳ vọng bị từ chối hoặc che giấu danh tính để tự bảo vệ bản thân, vô tình tạo nên gánh nặng tâm lý khiến họ có nguy cơ mắc các vấn đề sức khỏe cao hơn đáng kể so với nhóm dị tính (Frost và Meyer, 2023).

Dữ liệu định tính cũng cho thấy những góc nhìn tương tự, khi bản dạng giới của cá nhân phù hợp với các định kiến nghề nghiệp sẵn có của xã hội (như nam giới làm kỹ thuật, nữ giới làm giáo viên), họ sẽ có sự tự tin hơn trong quá trình tìm việc. Điển hình, người tham gia PV01 chia sẻ những đặc điểm “nữ tính” và thường gắn liền với phụ nữ như dịu dàng là điểm mạnh và là sự hỗ trợ phù hợp cho công việc chăm sóc của họ.



PV01 (Nữ - Dị tính): “Em nghĩ là cái giới tính của em thì sẽ khá là phù hợp để làm với các trẻ thì mình sẽ có cái sự dịu dàng hơn, để khi mà chăm sóc trẻ nói như vậy thì lại hơi khá là bất bình đẳng không có công bằng nhưng mà em nghĩ là nữ vẫn trội hơn một cái gì đó về cái việc mà chăm sóc trẻ.”

Tương tự như vậy, khách thể nam dị tính cũng thể hiện sự tự tin về thể mạnh của một người có cơ thể nam, hợp giới trong môi trường làm việc.



PV05 (Nam - Dị tính): “Về giới tính thì nó giúp em khá là nhiều trong quá trình đi làm việc ấy ạ. Thì do là thể trạng con trai thì bình thường nó sẽ tốt hơn con gái ở một mức nhất định. Thì em nghĩ là em có thể làm việc liên tục mà không thấy mệt mỏi, mà nếu như em cảm thấy mệt thì em chỉ cần ngủ một giấc thì em sẽ cảm thấy khỏe lại.”

Ở một góc độ khác, khách thể song tính có thể hiện giới phù hợp với giới tính sinh học (hợp giới) cũng chia sẻ không bị ảnh hưởng nhiều bởi các định kiến và áp lực xã hội trong các lựa chọn nghề nghiệp.



PV11 (Nữ - Song tính): “Bản sắc cá nhân như là xu hướng tính dục thì em là người song tính, thể hiện giới là nữ nên không ảnh hưởng quá nhiều đến việc em tìm kiếm việc làm hay định hướng nghề nghiệp của mình.”



Phân tích ở góc nhìn sâu hơn, những thiên kiến gắn mác công việc nào dành cho nam hay dành cho nữ vẫn đang vô tình củng cố vai trò giới truyền thống trong thị trường lao động, đồng thời tạo thêm rào cản cho những người có cơ thể nữ trong việc phát triển sự nghiệp cá nhân. Dưới lăng kính của một số doanh nghiệp, những đặc điểm sinh học của người có cơ thể nữ như mang thai, đến kỳ kinh nguyệt,... bị xem là điểm bất lợi hoặc rủi ro của lao động nữ khi đặt lên bàn cân năng suất với lao động nam. Dữ liệu phỏng vấn từ khách thể PV16 đã bày tỏ những mối quan ngại về sự bất bình đẳng và tình trạng mất quyền lợi mang tính hệ thống mà lao động nữ phải đối mặt hiện tại.



PV16 (Nữ - Toàn tính): “Về giới và về xu hướng nó giống như cái nỗi sợ hơn. Nó sẽ là một cái cảm giác như kiểu về giới tính sinh học thì em là nữ thì khi nhìn vào kiểu khi mà liên kết giữa giới tính nữ và nghề nghiệp thì em sẽ suy nghĩ tới cái chuyện là bây giờ mình là nữ thì mình đã mất những cái đặc quyền nào trong môi trường công việc. Chẳng hạn như là tại sao phụ nữ vẫn chưa được nghỉ vào những ngày có tới tháng khi mà khi mà người ấy đau, hoặc là về cái việc mà phụ nữ nghỉ thai sản thì tại sao lại trừ lương của người nữ đó và một số người họ vẫn đang lý giải hợp thức hóa cái việc trừ lương của phụ nữ thai sản là vì cô ấy nghỉ và ảnh hưởng tới công ty nhưng mà em thấy cái cách đó nó rất là phi nhân đạo, nó dựa trên một cái cơ chế hoạt động của nam giới. Nó xem cái việc phụ nữ mang thai và có con này kia nó là một cái sự disorder (rối loạn), là một cái thiệt hại hơn là một cái chu trình tự nhiên của một con người.”

Ở một khía cạnh tích cực hơn, năng lực và tố chất nghề nghiệp đang dần vượt lên trên các quy chuẩn giới tính ở một số lĩnh vực đặc biệt (ví dụ như tâm lý). Một quan sát mà PV10 mô tả về thị trường lao động hiện tại rằng nữ giới ngày nay đã và đang tham gia vào các lĩnh vực tưởng chừng như độc quyền của nam giới như kỹ thuật và công nghệ.





PV10 (Nam - Đồng tính): “Về giới tính thì không có khác biệt lắm, kể cả em là nữ hay nam. [...] Em nghĩ là trong bối cảnh ngành nghề tâm lý thì giới tính không tác động quá nhiều. Vì ở người nam và người nữ trong ngành này có những tố chất và đặc điểm không khác biệt nhau[...] Tiếp theo là về xu hướng tính dục. Nó không ảnh hưởng đến cơ hội việc làm. [...]”

Ngược lại, đối với sinh viên có thể hiện giới đa dạng (non-cis), họ sẽ có nguy cơ đối mặt với các rào cản nặng nề hơn vì thể hiện giới (ngoại hình, trang phục) không phù hợp với các khuôn mẫu giới truyền thống trong nghề nghiệp. Bên cạnh đó, thực trạng này cũng phản ánh các chính sách về quyền bình đẳng, tôn trọng sự đa dạng và bản sắc tại các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay vẫn mang tính hình thức, chưa thực sự vận hành tốt. Đây là một khoảng trống lớn đòi hỏi sự nhìn nhận nghiêm túc cùng những thay đổi mang tính chiến lược trong cả nhận thức lẫn hành động, nhằm xây dựng một môi trường làm việc công bằng, bình đẳng và bền vững cho mọi nhân viên. Điển hình, chia sẻ từ PV11 (Nữ - Song tính) cho thấy tình trạng phân biệt đối xử tạo nên những gánh nặng tâm lý đối với người LGBTI+ trong thị trường lao động hiện tại:



“Em cũng quan sát thấy những bạn có bản dạng giới khác em và xu hướng tính dục khác đôi khi sẽ gặp một số khó khăn nhất định. Em có bạn là người chuyển giới chưa can thiệp, khi bạn nộp hồ sơ vào công ty thì đến vòng phỏng vấn - bạn bị hỏi “trên giấy tờ là nữ mà sao nhìn ở đây là nam, em là cái gì vậy?” - những công ty mà không open-minded (cởi mở) lắm thì nó sẽ như vậy. Hoặc có bạn đi làm trong môi trường văn phòng, bạn là gay (đồng tính nam) thì sẽ bị chọc “ô thằng này sao éo lả thế”... họ không kỳ thị ra ngoài nhưng họ có những lời nói nào đó vô tình làm bạn em tổn thương hoặc hơi buồn một xíu. Đa số em thấy ảnh hưởng đến cơ hội việc làm, nếu có việc rồi thì em thấy ảnh hưởng đến tinh thần trong lúc làm việc.”

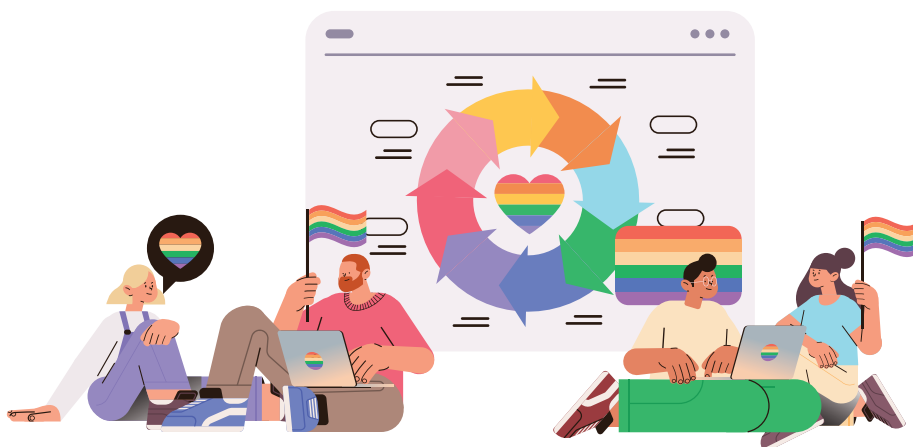
PV17 (Nam - Toàn tính) cũng chia sẻ một lần bị từ chối công việc mong muốn vì thể hiện giới của bản thân:



“Hồi đó em intern cho một cái công ty về du học. Họ bảo với em là gì ta? Lúc đầu thì em apply bên mảng là trợ giảng cơ tại vì điểm IELTS em cũng ổn [...]. Họ bảo với em là họ không thích mấy cái ý là kiểu phụ huynh họ sẽ không thích mấy cái người giảng viên mà kiểu. Cái ý của chị đó là họ không thích mấy người mà nhìn kiểu bê đê giống em.”

Sự định kiến và rào cản xã hội xoay quanh bản dạng giới và xu hướng tính dục không chỉ gây áp lực lên tinh thần của sinh viên, mà còn tạo ra những bất bình đẳng trong cơ hội phát triển nghề nghiệp của họ trong tương lai. Các trải nghiệm thực tế trước đây đã xây dựng nên bộ lọc nhận thức giúp người trẻ LGBTI+ sàng lọc và lựa chọn những môi trường làm việc phù hợp nơi bản sắc, nơi họ thực sự được tôn trọng và chấp nhận.

Nghiên cứu “Có phải vì tôi là LGBT” cho thấy người chuyển giới nữ thường bị hạn chế cơ hội thăng tiến (10.5%), buộc phải mặc đồng phục không phù hợp với căn tính (21.4%), hoặc chịu mức lương thấp hơn các đồng nghiệp cùng vị trí (5.3%); trong khi đó, có đến 11.8% người chuyển giới nam thường xuyên bị từ chối các chế độ phúc lợi lao động cốt lõi như bảo hiểm và chăm sóc sức khỏe (iSEE, 2023). Tần suất trải nghiệm tiêu cực cao này chính là động lực thúc đẩy người lao động LGBTI+ chủ động tìm kiếm các doanh nghiệp có chính sách thúc đẩy đa dạng giới và DEI (DEI (Diversity [Đa dạng], Equity [Công bình] và Inclusion [Bao trùm]) để bảo vệ bản thân.



Tuy nhiên, sự đồng hành của gia đình kết hợp với lợi thế cư trú tại các đô thị lớn đã trở thành nguồn lực quan trọng, vừa tạo thuận lợi cho họ trong quá trình tìm kiếm việc làm, vừa giảm áp lực tâm lý. Cụ thể, sự tôn trọng và ủng hộ từ phía gia đình đóng vai trò như một điểm tựa vững chắc, giúp củng cố niềm tin vào năng lực bản thân của cá nhân trước những rào cản từ môi trường xung quanh (iSEE, 2023).



PV07 (Nữ - Đồng tính): “Nếu mà em ở Sài Gòn thì em thấy cũng bình thường, em thấy không có ảnh hưởng gì hết. Em là thích con gái đi đúng không, thì em thấy cũng đâu có gì đâu [...] Với lại gia đình của em, gia đình của em cũng thoáng, tại vì anh hai của em cũng có come out với gia đình rồi[...]. Em thấy cũng bình thường, thấy không quan tâm lắm, nó không là cái gì để mà cản trở em hết.”

Song song đó, khi đối chiếu trên kết quả của nghiên cứu khác thì nhóm LGBTI+ cũng đánh giá những trung tâm kinh tế lớn như TP.Hồ Chí Minh, Hà Nội và Đà Nẵng có môi trường cởi mở, đa dạng và tôn trọng quyền cá nhân hơn, cho phép họ an tâm sống đúng với căn tính của mình (iSEE, 2023).



Tóm lại, những yếu tố thuộc về bản sắc của nhóm LGBTI+ có mối liên hệ đến nhận thức và lựa chọn nghề nghiệp tương lai ở sinh viên so với nhóm dị tính. Phần tiếp theo dưới đây sẽ so sánh giữa nhóm dị tính và nhóm LGBTI+ đối với quá trình chuẩn bị cho nghề nghiệp trong tương lai.



Tiếp nối những phân tích về vai trò của bản sắc cá nhân, căn tính (xu hướng tính dục, bản dạng giới) và giới tính sinh học trong định hướng nghề nghiệp, phần này tập trung làm rõ sự khác biệt trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp giữa nhóm dị tính và nhóm LGBTI+. Đồng thời phân tích những rào cản đặc thù mà mỗi nhóm phải đối mặt. Mặc dù dữ liệu định tính cho thấy cả hai nhóm đều chủ động tích lũy kinh nghiệm, kiến thức và nguồn lực nghề nghiệp, kết quả định lượng lại phản ánh sự khác biệt về nguồn lực giá trị thị trường, và giáo dục và phát triển nghề nghiệp. Điều này cho thấy sự khác biệt không chỉ nằm ở con số mà còn ở bản chất chiến lược chuẩn bị của từng nhóm: trong khi nhóm dị tính bám sát lộ trình chuyên môn thường thấy, nhóm LGBTI+ buộc phải xây dựng một mô hình “chuẩn bị hai lớp” để vừa phát triển sự nghiệp, vừa phòng vệ trước những rủi ro xã hội tiềm tàng.



Từ dữ liệu định lượng cho thấy nhóm dị tính có điểm số Nguồn lực giá trị trường (thang ECQ) cao hơn nhóm LGBTI+. Tương tự, ở tiểu thang đo Giáo dục và phát triển nghề nghiệp (Thang CEDS) nhóm sinh viên dị tính thể hiện sự chủ động vượt trội hơn so với nhóm LGBTI+ trên hầu hết các câu mô tả trong đó tiểu thang đo thái độ và tiểu thang đo tự tin tương lai có sự khác biệt biểu đạt ý nghĩa cao nhất. Bên cạnh đó, phần dữ liệu định tính lại cho thấy cả hai nhóm đều chủ động chuẩn bị cho nghề nghiệp nhưng lựa chọn những chiến lược khác nhau. Thông qua việc tích lũy kinh nghiệm thực tế (45%), tham gia các khóa học bổ sung (36%), chuẩn bị chứng chỉ chuyên môn (45%), tham gia nghiên cứu khoa học hoặc hội thảo (36%), đồng thời tất cả nghiệm thể được phỏng vấn đều tìm hiểu thị trường lao động và mức thu nhập của ngành nghề dự định theo đuổi.

Ở với nhóm dị tính, quá trình chuẩn bị nghề nghiệp chủ yếu tập trung vào việc phát triển chuyên môn theo lộ trình thông thường của ngành học. Các kế hoạch thường xoay quanh việc học lên cao, học ngoại ngữ, tích lũy kinh nghiệm thực tập và xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp. Đáng chú ý, các khách thể gần như không chia sẻ mối quan ngại về xu hướng tính dục của mình có thể ảnh hưởng đến quá trình chuẩn bị cho nghề nghiệp tương lai. Cụ thể khách thể PV05 (Nam - Dị tính) chia sẻ những mối quan tâm và kỳ vọng của mình:



“Về ngoại ngữ kiến thức chuyên môn thì em dự định sẽ học IELTS với lại em dự định đăng ký một khóa học dài hạn để có thể cập nhật các kiến thức mới nhất liên quan đến ngành. Khoảng 5 năm nữa mình có thể đạt được trình độ từ mid (trung cấp) đến senior (cao cấp) với lại là em cũng đạt mục tiêu cũng sẽ tìm hiểu một số công việc liên quan đến ngành của em để mở rộng được cái công việc hiện tại của mình ra hơn.”

Tương tự với khách thể PV01 (Nữ - Dị tính) cũng chia sẻ:



“Em nghĩ là em sẽ học lên thạc sĩ thôi tại vì cái ngành của em thì em thấy là người ta rất là chuộng những người có bằng cấp. Cho nên là em nghĩ là em sẽ học lên thêm, học đến khi nào mà mình không thể học nổi nữa thì thôi.”

Đối với nhóm LGBTI+, nhóm có chỉ số tự tin và thái độ thấp hơn họ luôn phải tích lũy chuyên môn, vừa chuẩn bị thêm nghề nghiệp theo nhiều hướng hơn, bao gồm cả việc mở rộng nguồn lực chuyên môn và cân nhắc các đặc điểm của môi trường làm việc. Thậm chí còn phải lo ngại về xu hướng tính dục hay bản dạng giới sẽ bị dị nghị hoặc phân biệt đối xử. Cụ thể khách thể PV17 (Nam - Toàn tính) đã chia sẻ rằng:



“Plan (Kế hoạch) chính của em là đậu Thạc sĩ [...] em cũng có làm nhiều mảng khác nhau [...]. Cái gì em cũng muốn làm chút xíu [...] em học mấy khoá online về những khía cạnh khác trên trường [...]. Rồi apply (đăng ký) mấy trường online (trực tuyến), cả các exchange program (chương trình trao đổi) cũng nhiều.”



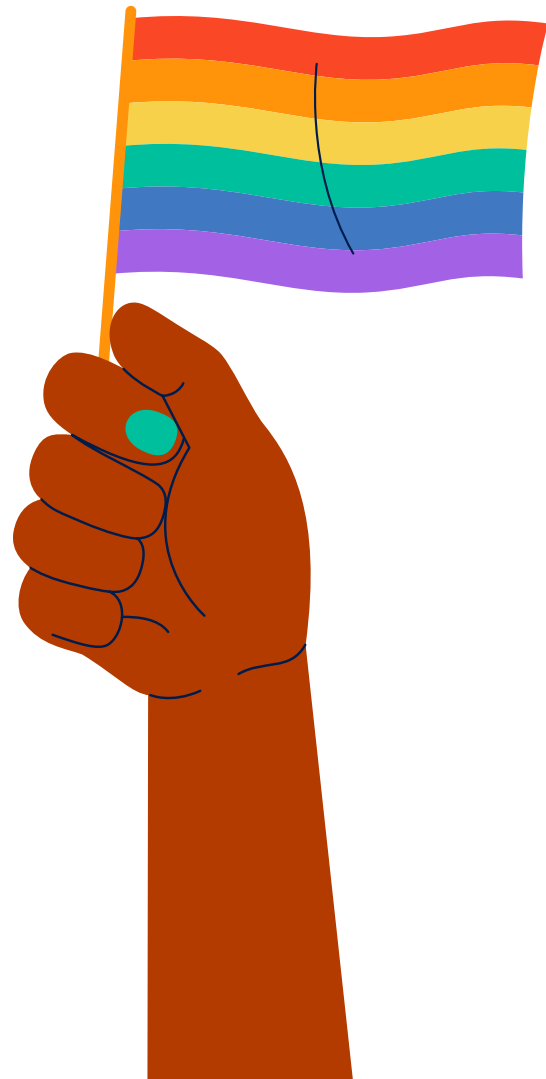
Hay một khách thể khác là PV14 (Nữ - Đồng Tính) cũng có chia sẻ:



“Thứ nhất là sẽ tham gia một số kỹ năng mềm ngoài bộ môn mình học. Thứ hai là nâng cao thêm chuyên môn và ngoại ngữ. Rồi sau đó sẽ tích lũy thêm những kinh nghiệm thực tế. [...] Và sẽ cố gắng mở rộng mối quan hệ [...] Trong thời gian đó cũng sẽ cố gắng học thêm và nâng cao thêm những cái ngành nào mà liên quan. [...] Chỉ sợ một cái là người ta dị nghị về giới tính. Rồi đôi khi là cái phong cách ăn mặc hoặc là những mối quan hệ ngoài luồng của mình.”

Kết quả này tương tự như nghiên cứu của Çohadar và Özdemir (2026) lập luận ở những nhóm khách thể này, quá trình chuẩn bị còn gắn với việc dự phòng cho các rủi ro xã hội mà họ cho rằng có thể gặp phải trong tương lai. Điều đáng chú ý là, mặc dù đa số khách thể LGBTI+ trong nghiên cứu không cho rằng xu hướng tính dục hoặc bản dạng giới trực tiếp quyết định năng lực nghề nghiệp, một số vẫn chủ động chuẩn bị thêm các nguồn lực và chiến lược thích ứng nhằm ứng phó với khả năng bị định kiến hoặc phân biệt đối xử trong môi trường lao động. Như vậy, sự khác biệt không nằm ở nhận thức rằng bản sắc cá nhân sẽ cản trở nghề nghiệp, mà ở mức độ dự phòng trước những rủi ro xã hội có thể xảy ra như một cách tự nhiên (Çohadar và Özdemir, 2026) đây cũng là chiến lược riêng của nhóm LGBTI+ so với nhóm dị tính.

Những kết quả trên cho thấy quá trình chuẩn bị nghề nghiệp của nhóm LGBTI+ bao gồm hai lớp chuẩn bị song song. Bên cạnh việc tích lũy vốn chuyên môn tương tự nhóm dị tính, họ còn phải chuẩn bị thêm các nguồn lực tâm lý nhằm thích ứng với những rủi ro xã hội có thể phát sinh từ bản sắc giới và xu hướng tính dục. Điều này góp phần lý giải vì sao mặc dù có nhiều hoạt động chuẩn bị đa dạng, điểm số định lượng về nguồn lực giá trị trường, điểm số ở tiểu thang đo thái độ và sự tự tin vào tương lai của nhóm LGBTI+ vẫn thấp hơn nhóm dị tính. Sự khác biệt này có thể phản ánh không chỉ mức độ tích lũy nguồn lực cá nhân mà còn ảnh hưởng của bối cảnh xã hội và những thách thức mà người thuộc cộng đồng LGBTI+ dự đoán sẽ gặp trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

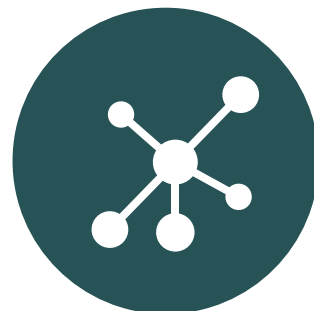


2. Mạng lưới Nguồn lực hỗ trợ (Gia đình – Bạn bè – Mạng lưới trong ngành) dưới góc nhìn Mô hình sinh thái xã hội

NỘI DUNG CHÍNH:

- **Mạng lưới hỗ trợ như một hệ sinh thái đa tầng:**

Gia đình, bạn bè và mạng lưới ngành nghề không tồn tại tách biệt mà vận hành như các vi hệ lồng ghép, tương tác và bổ trợ lẫn nhau trong suốt quá trình định hướng nghề nghiệp của sinh viên.



- **Khác biệt trong cách tận dụng nguồn lực từ vi hệ bạn bè và vi hệ gia đình:**

Trong khi bạn bè chủ yếu đóng vai trò là nguồn lực hỗ trợ tinh thần (đặc biệt nổi bật ở nhóm LGBTQI+) thì gia đình lại nghiêng về vai trò hỗ trợ tài chính ở cả hai nhóm, cho thấy sự phân hóa rõ rệt về chức năng giữa hai vi hệ trong hành trình định hướng nghề nghiệp.



- **Sự thay đổi của vai trò gia đình trong định hướng nghề nghiệp:**

Dù cha mẹ có định hướng chuyên môn rõ ràng hay không, sinh viên hiện nay ngày càng chủ động bảo vệ quan điểm nghề nghiệp của bản thân, đồng thời cha mẹ cũng có xu hướng cởi mở hơn trước những lựa chọn độc lập của con cái.



- **Khoảng trống trong các mối liên kết ở quan hệ mạng lưới ngành nghề của sinh viên:**

Dù được đánh giá là nguồn lực có ảnh hưởng lớn đến định hướng nghề nghiệp, mối liên kết giữa sinh viên với giảng viên và mạng lưới ngành lại thường thiếu tính bền vững và thường xuyên - tạo ra một khoảng trống đáng kể trên hành trình phát triển bản thân của người trẻ.



Để có thêm cơ sở lý thuyết và nền tảng bàn luận cho các nguồn hỗ trợ, mô hình sinh thái xã hội của nhà nghiên cứu Urie Bronfenbrenner là một khung tham chiếu toàn diện để hiểu về sự phát triển của cá nhân thông qua các hệ thống môi trường tương tác lẫn nhau, từ những bối cảnh gần gũi nhất (gia đình, bạn bè, môi trường giáo dục,...) đến các giá trị văn hóa vĩ mô. Trong lĩnh vực phát triển nghề nghiệp của sinh viên đại học, mô hình này cho thấy sự lựa chọn nghề nghiệp không chỉ là một quyết định cá nhân đơn lẻ mà là kết quả của các quá trình tương tác hai chiều giữa sinh viên và các mạng lưới hỗ trợ bao quanh họ (Perera và cs, 2023). Việc áp dụng góc nhìn sinh thái giúp làm rõ cách các nguồn lực hỗ trợ tác động đến động lực và sự tự tin của sinh viên trong giai đoạn chuyển đổi quan trọng này. Các khái niệm của mô hình sinh thái được áp dụng trong bàn luận này như sau:

Bảng 9

ĐỊNH NGHĨA VÀ VÍ DỤ CÁC KHÁI NIỆM TRONG MÔ HÌNH SINH THÁI XÃ HỘI	
Hệ	Định nghĩa và Ví dụ
1. Hệ vi mô - Vi hệ (Microsystem)	Những môi trường tương tác trực tiếp với chủ thể Ví dụ: Gia đình, trường học, nhóm bạn thân, hàng xóm, hoặc câu lạc bộ địa phương.
2. Hệ trung gian - Trung hệ (Mesosystem)	Mối quan hệ giữa các môi trường bao quanh chủ thể Ví dụ: Mối quan hệ giữa cha mẹ và giáo viên của đứa trẻ (Nếu cha mẹ và giáo viên có tương tác tốt, đứa trẻ sẽ phát triển tốt hơn); Mối quan hệ giữa cha mẹ và bạn bè của đứa trẻ,...
3. Hệ ngoại vi - Ngoại hệ (Exosystem)	Những môi trường tương tác gián tiếp với chủ thể Ví dụ: Nơi làm việc của cha mẹ (Nếu cha mẹ bị áp lực công việc hoặc bị cắt giảm lương, điều này gián tiếp ảnh hưởng đến tâm trạng của họ khi về nhà và cách họ chăm sóc con cái), Các dịch vụ cộng đồng xã hội,...
4. Hệ vĩ mô - Vĩ hệ (Macrosystem)	Bối cảnh văn hóa, xã hội rộng lớn Ví dụ: Các giá trị văn hóa, niềm tin, luật pháp, phong tục tập quán, hệ tư tưởng chính trị và điều kiện kinh tế xã hội của một quốc gia.
5. Hệ thời gian - Thời hệ (Chronosystem)	Sự biến đổi môi trường, các sự thay đổi xuyên suốt cuộc đời của một người và các sự kiện lịch sử Ví dụ: Sự kiện đời tư (Việc cha mẹ ly hôn, chuyển nhà, có thêm em bé,...), Sự kiện mang tính toàn cầu (Sự bùng nổ của Internet và mạng xã hội, các cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, hoặc đại dịch COVID-19,...) làm thay đổi hoàn toàn cách tương tác và cấu trúc của một xã hội

Mạng lưới hỗ trợ như một hệ sinh thái đa tầng

Gia đình, nhà trường, bạn bè và mạng lưới ngành nghề là những môi trường gần gũi và tác động trực tiếp nhất đến sinh viên (vi hệ). Các mạng lưới nguồn lực xã hội này không vận hành độc lập mà tồn tại dưới dạng các vi hệ tương tác lẫn nhau. Gia đình, bạn bè, người cố vấn/người hướng dẫn nghề nghiệp và giảng viên đều đóng vai trò xã hội hóa (socialize) trong định hướng nghề nghiệp, nhưng theo những cơ chế hỗ trợ chứ không trùng lặp lẫn nhau: gia đình chủ yếu truyền cảm hứng và đưa ra lời khuyên định hướng giá trị nghề nghiệp, bạn bè đóng vai trò như “khuôn mẫu xã hội” giúp sinh viên tự đánh giá năng lực bản thân qua so sánh xã hội, trong khi mentor (cố vấn nghề nghiệp) và giảng viên lại giới thiệu những con đường nghề nghiệp mới. Các tác giả nhấn mạnh rằng những nguồn lực này không tác động cộng gộp một cách đơn thuần mà vận hành mang tính hiệp đồng (synergistically), trong đó sự thiếu hụt hoặc hạn chế ở một vi hệ (ví dụ giảng viên) có thể được bù đắp bởi vi hệ khác (ví dụ bạn bè hoặc cố vấn nghề nghiệp) (Tuma và cs, 2025). Khách thể PV07 (Nữ - Đồng tính) có chia sẻ về sự cộng hưởng hỗ trợ từ các nguồn này đã có sự ảnh hưởng tích cực đến quá trình học tập của bản thân:



“Hiện tại em cũng đang có các mối quan hệ với thầy cô, cái thứ hai là liên quan đến bạn bè ở trong môn học, cái thứ ba là liên quan đến những anh chị, cái thứ tư là liên quan đến những người ở ngoài. Hiện tại thì những nguồn lực đó, những bạn bè xung quanh thì khá là tốt, nó đang hỗ trợ cho mình trong con đường học vấn của mình.”

Khác biệt trong cách tận dụng nguồn lực từ vi hệ bạn bè và vi hệ gia đình

Kết quả nghiên cứu định lượng từ thang đo ECQ cho thấy rằng không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm sinh viên dị tính và sinh viên LGBTI+ ở tiểu thang đo “Nguồn lực xã hội”. Dữ liệu định tính cũng phản ánh điểm tương đồng này hai nhóm về sự hỗ trợ từ xã hội. Cụ thể, đối với cả hai nhóm sinh viên thì gia đình là nền tảng tài chính vững chãi cũng như là chủ dựa tinh thần, hỗ trợ về mặt cảm xúc nhưng chưa thể hiện được vai trò định hướng, hỗ trợ cơ hội về nghề nghiệp vì không đủ chuyên môn.



PV05 (Nam - Dị tính): “Dạ, theo em thì em nghĩ gia đình cũng hỗ trợ cho em rất nhiều, đầu tiên là cơ sở vật chất. Một khối lượng tiền, nói thẳng ra là tiền để em có thể tập trung học tập, tìm hiểu và làm việc và kiểu em đang kiếm những khoá học để tìm hiểu thêm.”

Xét theo mô hình Hệ thống sinh thái xã hội của Bronfenbrenner, gia đình và bạn bè là vi hệ có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của cá nhân thông qua các tương tác trực tiếp (Young, 1983). Tuy nhiên, việc tiếp cận thông tin nghề nghiệp, cơ hội nghề nghiệp hoặc các nguồn lực chuyên môn thường được hình thành thông qua sự kết nối giữa gia đình với các bối cảnh khác như bạn bè cùng trang lứa, nhà trường, giảng viên, chuyên gia hoặc môi trường nghề nghiệp, tức thuộc phạm vi của trung hệ (Wang và cs, 2019; Đặng Thị Ngọc Lan và Trần Thị Thanh Lan, 2020). Do đó, gia đình có thể đóng vai trò nổi bật trong việc hỗ trợ cảm xúc và tạo nền tảng ổn định cho sinh viên, trong khi mức độ hỗ trợ về định hướng nghề nghiệp chuyên sâu có thể phụ thuộc nhiều hơn vào các mối liên kết với những hệ thống xã hội khác như bạn bè. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Faculin và cs (2025) trên sinh viên Philippines, cho thấy ảnh hưởng của gia đình đối với định hướng nghề nghiệp thường được thể hiện thông qua sự hỗ trợ về vật chất và tinh thần hơn là thông qua tư vấn chuyên môn trực tiếp. Tương tự, Barnes và cs (2020) cũng ghi nhận rằng gia đình có thể tác động đến định hướng nghề nghiệp của con thông qua các tương tác, kỳ vọng và mô hình hành vi trong đời sống hằng ngày nhưng trong bối cảnh hiện đại với nhiều thay đổi về giáo dục và nghề nghiệp, cha mẹ thường gặp khó khăn để cập nhật thông tin chuyên môn. Vì vậy mà nguồn lực từ bạn bè được cả hai nhóm sinh viên tận dụng nhiều hơn trong việc mở rộng các mối quan hệ, tìm thêm các cơ hội nghề nghiệp thay vì nguồn lực gia đình đang đóng vai trò như một nguồn tài chính ổn định.



Sự thay đổi của vai trò gia đình trong định hướng nghề nghiệp

Bên cạnh vai trò hỗ trợ về mặt cảm xúc và nguồn lực tài chính của gia đình, dữ liệu định tính còn gợi mở một chủ đề đáng chú ý liên quan đến sự thay đổi trong mối quan hệ giữa cha mẹ và con cái trong quá trình định hướng nghề nghiệp. Dưới góc nhìn của thời hệ và vĩ hệ trong mô hình Hệ thống sinh thái xã hội của Bronfenbrenner, những thay đổi về điều kiện kinh tế - xã hội, giáo dục và các giá trị văn hóa qua thời gian có thể làm biến đổi cách thức các thể hệ tương tác với nhau trong các quyết định nghề nghiệp (Young, 1983). Sự biến đổi này cho thấy cha mẹ ngày nay có xu hướng cởi mở hơn, chuyển dịch từ mô hình áp đặt sang hình thức tham vấn và đồng hành (Iacopini và Hayden, 2017). Đồng thời, giới trẻ thể hiện sự chủ động mạnh mẽ trong việc định hình bản thân, từ bỏ tư duy “cha mẹ đặt đâu con ngồi đó” để ưu tiên quyền tự quyết và bình đẳng trong gia đình (Nguyễn Thị Như Huế, 2025). Điều này thể hiện rõ qua các câu trả lời phỏng vấn của người tham gia khi phần lớn không đề cập nhiều đến việc gia đình ngăn cấm, áp đặt hoàn toàn phải đi theo một ngành nghề nhất định.



PV01 (Nữ - Dị tính): “Em nghĩ thì gia đình em chỉ động viên được về mặt tinh thần thôi ạ. Tại vì cái ngành cũng khá là mới nên là ba mẹ thì cũng không có quá là rành về những cái ngành mà em theo học.”

Một khách thể đồng tính nữ khác cũng có câu trả lời tương tự.



PV07 (Nữ - Đồng tính): “Hiện tại thì gia đình là một nguồn chu cấp tiền để mà em đi học. Tất nhiên nó không thể thiếu rồi nhưng mà dường như là cũng không có đóng góp gì nhiều, quá nhiều cho cái mục tiêu mà em hướng tới. Tức là nó chỉ dừng lại ở mức là đi học xong rồi sẽ đóng tiền cho em. Nhưng mà những mục tiêu cao hơn của em thì em phải tự xoay sở nó.”

Một số khác có nhắc đến việc có mâu thuẫn với gia đình nhưng không nhận thấy dấu hiệu bị áp đặt quá mức từ phía gia đình khiến người tham gia phải thay đổi lựa chọn của bản thân về định hướng nghề nghiệp.



PV16 (Nữ - Toàn tính): “[...] gia đình em ban đầu không thích em đi theo ngành này, ba mẹ em không có an tâm lắm và vẫn thường xuyên nhắc nhở là kiểu con nên xem lại cái điều con muốn làm hoặc là đôi khi sẽ sẽ giận lẫy theo cái kiểu là “con cứ chọn đi nhưng mà sau này có mệnh hệ gì thì là con tự chịu trách nhiệm nhé, ba mẹ không có này kia đâu” thì em kiểu okay (được), con chọn thì con sẽ chịu trách nhiệm.”

Quan sát này phù hợp xu hướng chung của giới trẻ hiện đại. Chẳng hạn, nghiên cứu của Kyung năm 2020 trên 122 sinh viên Hàn Quốc cho thấy giới trẻ chủ động tìm hiểu thông tin nghề nghiệp thông qua Internet và thành lập các mạng lưới để chia sẻ cùng nhau để định hướng về nghề nghiệp. Hay nghiên cứu của Jiaming Sun và Xun Wang (2010) trên 2350 khách thể, chia thành 4 nhóm thế hệ gắn liền với các sự kiện lịch sử quan trọng của Trung Quốc. Kết quả cho thấy dưới tác động của những thay đổi về giá trị xã hội qua thời gian, người trẻ ngày nay có xu hướng đề cao tính tự chủ và sự phát triển cá nhân hơn, qua đó chủ động hơn trong các quyết định liên quan đến nghề nghiệp. Mặt khác, nghiên cứu của Jati và cs (2021) về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn trường đại học của phụ huynh Indonesia cho thấy nhiều cha mẹ không chỉ quan tâm đến uy tín truyền thống của cơ sở đào tạo mà còn chú trọng đến khả năng đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp thực tế sau khi tốt nghiệp. Đáng chú ý, một bộ phận phụ huynh để con tự thực hiện các thủ tục đăng ký và nhập học, cho thấy xu hướng trao quyền nhiều hơn cho con trong các quyết định liên quan đến học tập và nghề nghiệp. Phát hiện này có thể gợi ý sự chuyển dịch từ vai trò kiểm soát sang vai trò hỗ trợ và đồng hành của cha mẹ trong quá trình định hướng tương lai của con cái. Thêm vào đó, nghiên cứu của Alexander và Harris (2022) chỉ ra rằng cha mẹ nuôi dạy theo phong cách dân chủ có liên quan tích cực đến việc con tự tin hơn trong quyết định nghề nghiệp. Điều này gợi mở việc cha mẹ hiện đại có thể “cởi mở” hơn với quyết định của con.

Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng đây mới chỉ là gợi ý từ quan sát định tính còn kết quả định lượng trong nghiên cứu này không thu được các biến liên quan. Vậy nên, việc cha mẹ cởi mở hay thế hệ trẻ chủ động hơn chỉ được phát hiện từ tình huống phỏng vấn hiện tại nhưng chưa được kiểm chứng qua các nghiên cứu so sánh thế hệ.

KHOẢNG TRỐNG Ở TRUNG HỆ

TRONG QUAN HỆ MẠNG LƯỚI NGÀNH NGHỀ CỦA SINH VIÊN

Trung hệ trong mô hình sinh thái xã hội đề cập đến các mối liên kết giữa những vi hệ mà cá nhân tham gia. Sự liên kết giữa các vi hệ (gia đình, bạn bè, nhà trường,...) không chỉ đóng vai trò quan trọng khi cá nhân còn nhỏ mà còn có tác động lớn trong việc định hướng nghề nghiệp khi cá nhân ở độ tuổi đầu trưởng thành.

Đáng chú ý hơn, O'Regan, Brady, và Connolly (2023) chỉ ra rằng dưới tác động của thời hệ, chính những giai đoạn biến động – như thời kỳ hậu đại dịch COVID-19 – lại càng nhấn mạnh rõ tầm quan trọng của các liên kết trung hệ đối với người trẻ. Những cá nhân có liên kết trung hệ yếu (ví dụ thiếu sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và các dịch vụ hỗ trợ thanh niên) trở nên dễ tổn thương hơn trong quá trình định hướng và thích ứng nghề nghiệp.

Các tác giả nhấn mạnh rằng việc chủ động củng cố các mối liên kết này có thể đóng vai trò như một yếu tố bảo vệ quan trọng, đặc biệt đối với nhóm thanh niên yếu thế. Điều này càng khẳng định rằng việc xây dựng một trung hệ vững chắc là quá trình cần được duy trì và làm mới liên tục trong suốt hành trình định hướng nghề nghiệp, chứ không phải là thành quả cố định từ giai đoạn thơ ấu.

Trong bối cảnh hướng nghiệp, mắt xích then chốt là liên kết giữa vi hệ chính quy – học thuật (giảng viên) và vi hệ phi chính quy – thực nghiệp (cố vấn nghề nghiệp, chuyên gia trong ngành). Sự hỗ trợ nghề nghiệp từ giảng viên (gồm định hướng thị trường lao động và cố vấn phát triển bản thân) có tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp và mức độ rõ ràng trong hình dung về bản thân trong tương lai nghề nghiệp của sinh viên (Zhang và cs, 2025). Hơn nữa, cố vấn nghề nghiệp có liên hệ tích cực với cả khả năng thích ứng nghề nghiệp lẫn hành vi chuyển tiếp nghề nghiệp, trong đó khả năng thích ứng đóng vai trò trung gian (Orji và Herachwati, 2025). Những kết quả này cho thấy khi liên kết trung hệ giữa giảng viên và mạng lưới ngành hoạt động hiệu quả, sinh viên vừa có kiến thức thực tiễn vừa có hỗ trợ tâm lý để hình thành bản dạng nghề nghiệp rõ ràng. Tuy nhiên, dữ liệu phỏng vấn trong nghiên cứu này cho thấy đây thường là mắt xích yếu nhất trong hệ sinh thái của sinh viên. Dù giảng viên được đánh giá là nguồn lực có chuyên môn cao, mối quan hệ này thường chỉ dừng lại ở mức “vừa phải, không quá thân thiết” (PV11 – Nữ – Song tính).

Thông qua thống kê mô tả tần suất các nguồn lực hỗ trợ về nghề nghiệp mà sinh viên hiện có, tới 177/245 sinh viên (chiếm 72.2%) báo cáo đang trong tình trạng “tự định hướng”. Điều này cho thấy đa số sinh viên đang vận hành đơn độc trên hành trình nghề nghiệp của mình, dù theo dữ liệu thống kê, kết quả phân tích khác biệt T-Test cho thấy nhóm nhận được hỗ trợ từ giảng viên có điểm số cao hơn rõ rệt về Khả năng thích ứng nghề nghiệp (CAAS-SF), Chất lượng định hướng (APCQ) và Nguồn lực xã hội (ECQ). Đặc biệt, sự hỗ trợ từ giảng viên gián tiếp thúc đẩy nhận thức về khả năng có việc làm (Perceived employability) của sinh viên thông qua chuỗi trung gian gồm lòng trắc ẩn với bản thân, năng lực bản thân trong nghề nghiệp và hoạt động lập kế hoạch nghề nghiệp (Schettino và cs, 2026).



Thực trạng từ dữ liệu phỏng vấn cho thấy sinh viên ở cả hai nhóm đều báo cáo khó khăn trong việc duy trì kết nối bền vững.



PV01 (Nữ - Dị tính) chia sẻ: “Thực ra thì với giảng viên thì tụi em cũng khá là có ít cơ hội để có thể mà trò chuyện hoặc là hỏi bài. Tại vì ví dụ như em đang làm một cái bài nghiên cứu thì em nhắn tin em hỏi cô thì cũng phải là mất rất là lâu để tụi em có thể nhận được cái câu trả lời đó.”

Một khách thể khác chia sẻ rằng việc liên hệ sẽ gặp nhiều khó khăn vì lịch trình bận rộn của giảng viên, đồng thời, họ cũng gợi mở một cách “học hỏi gián tiếp” từ giảng viên thông qua những chia sẻ trên mạng xã hội:



PV24 (Nam - Đồng tính) chia sẻ rằng: “Với giảng viên của mình thì tương tác nhiều nhất sẽ là lúc mà còn đang học học phần với giảng viên đó. Nhưng sau khi đó thì một số giảng viên không liên lạc được nhiều [...] hầu hết trên thực tế thì họ sẽ khá là bận và hầu hết thì mình sẽ nhận gợi ý từ những cái chia sẻ (trên mạng xã hội) của họ thay vì là mình phải nhắn tin để hỏi trực tiếp về vấn đề riêng của bản thân mình.”

Đặc biệt, PV10 (Nam - Đồng tính) thừa nhận mối liên kết tuy có nhưng thiếu tính bền vững và sâu sắc:



“Duy trì kiểu tương tác liên tục là không quá nhiều. Nhưng mối liên hệ mà kiểu em biết và đối phương biết đến em, có thể trao đổi ngắn ngắn thì em vẫn có ở mức độ ổn [...] Nhưng em hình dung là một liên kết đủ vững và kéo dài thì sẽ không lắm.”





Sự đứt gãy này tạo ra một khoảng trống trong Trung hệ, khiến sinh viên thiếu đi sự dẫn dắt xuyên suốt từ môi trường học tập sang môi trường làm việc. Hành trình tìm kiếm cố vấn nghề nghiệp “thực sự phù hợp” và rào cản bản dạng. Việc tìm kiếm một người cố vấn không chỉ đơn thuần là tìm kiếm kiến thức chuyên môn, mà còn là tìm kiếm sự tương đồng về bản dạng để củng cố niềm tin vào năng lực bản thân. Nhiều kết quả nghiên cứu cho thấy rằng những mối quan hệ hiệu quả nhất thường có sự tiếp xúc thường xuyên và bền vững, sự gắn kết về mặt cảm xúc, và niềm tin cao của người cố vấn vào năng lực bản thân (DuBois và cs, 2002; Karcher, Nakkula, và Harris, 2005). Các nghiên cứu khác cũng ủng hộ tầm quan trọng của việc những người làm công tác thanh niên thúc đẩy các nhu cầu tâm lý cơ bản của giới trẻ về sự tự chủ, sự gắn kết và năng lực (Ryan và Deci, 2000). Đối với sinh viên LGBTI+, hành trình này trở nên phức tạp hơn do nhu cầu về một môi trường an toàn và được thấu hiểu.

PV30 (Nữ - Toàn tính) chia sẻ về việc được giảng viên hỗ trợ về những khía cạnh liên quan đến thể hiện giới phù hợp với bản thân trong môi trường học đường:



“[...] thì em khá là vui tại và thấy may mắn khi mà các thầy cô rất là *support* (hỗ trợ) bọn em. [...] thầy cũng biết là em là người thuộc cộng đồng nên là đặc biệt có những cái về nội quy này kia các thứ (mặc đồng phục áo dài) thì là thầy cũng rất là *support* (hỗ trợ).”

Khoảng trống trung hệ giữa nhà trường và ngành nghề càng trở nên rõ rệt khi vì hệ gia đình thường không thể đóng vai trò tư vấn chuyên môn như phần 2.2 ở trên có đề cập. Đáng chú ý hơn cả, thực trạng gia đình không quá phản đối nhưng cũng không hỗ trợ về mặt tinh thần cũng khiến người trẻ rơi vào trạng thái cảm giác “độc hành” trên con đường mình đi.

Khi các mạng lưới chính quy (như cựu sinh viên hay giảng viên) thiếu đi những hình mẫu có sự tương đồng về bản dạng hoặc sự cởi mở cần thiết, sinh viên LGBTI+ thường có xu hướng tìm về các nguồn lực trong cộng đồng riêng để bù đắp, điều này cũng được thể hiện trong chia sẻ của PV30 (Nữ - Toàn tính):



“...em là một người trong cộng đồng và em từng gọi là có rất là nhiều hoạt động trong cộng đồng. Thì thường các cái nguồn lực của em thì mạnh nhiều hơn về được mọi người trong cộng đồng *support* (hỗ trợ).”

Việc tăng cường các “quá trình gần” (proximal processes), những tương tác diễn ra thường xuyên và có tính hai chiều giữa sinh viên và người cố vấn, thông qua kết nối bền vững hơn trong trung hệ là yếu tố then chốt để giúp sinh viên, đặc biệt là nhóm LGBTI+, vượt qua rào cản bản dạng và xây dựng sự tự tin nghề nghiệp vững chắc. Sự thiếu hụt có tính thấu hiểu này buộc sinh viên LGBTI+ phải tìm về các mạng lưới cộng đồng riêng để bù đắp. Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh rằng đối với các nhóm yếu thế, sự vắng mặt của các hình mẫu tích cực trong trung hệ nghề nghiệp có thể dẫn đến sự cô lập xã hội và giảm sút sức khỏe tâm thần (Mulcachy và Baars, 2018).

Tóm lại việc xây dựng một Trung hệ vững chắc đòi hỏi sự chủ động không chỉ từ sinh viên mà còn từ các chương trình đào tạo trong môi trường giáo dục. Để không ai bị bỏ lại phía sau, đặc biệt là nhóm LGBTI+, các chương trình định hướng cần vượt ra khỏi việc cung cấp thông tin đơn thuần để hướng tới việc xây dựng các mối quan hệ cố vấn (mentorship) dài hạn và có tính nhạy cảm, bao trùm về bản dạng.



3. Tác động của bối cảnh kinh tế và tính chủ động cá nhân

NỘI DUNG CHÍNH:

● Tác động của nền tảng kinh tế:

Phân tích sự phân hóa động lực giữa hai nhóm điều kiện sống. Nhóm sinh viên có nền tảng tài chính từ gia đình tốt dùng tài chính làm bệ đỡ để theo đuổi đam mê và nuôi hy vọng, trong khi nhóm khó khăn biến áp lực tài chính thành động lực sinh tồn, thường phải đánh đổi định hướng cá nhân.



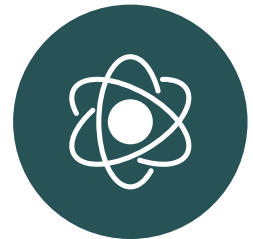
● Gánh nặng kép đối với sinh viên LGBTI+:

Khi khó khăn kinh tế cộng hưởng với định kiến về bản dạng giới, sinh viên LGBTI+ phải gánh thêm một lớp rào cản vô hình.



● Thách thức từ ngoại cảnh (Chính sách và mạng lưới):

Sự thiếu rõ ràng về quyền lợi lao động, biến động kinh tế và nguy cơ bị AI thay thế tạo thành khủng hoảng chung, ảnh hưởng đến mọi sinh viên sắp ra trường. Đồng thời, phần lớn các mạng lưới quan hệ chuyên nghiệp chỉ dừng lại ở mức xã giao - thiếu tính bền vững và hỗ trợ một cách thiết thực cho sinh viên.



Kinh tế là bệ đỡ tâm lý của nhóm sinh viên có nền tảng tài chính tốt từ gia đình

Kết quả phân tích định lượng cho thấy điều kiện kinh tế nhìn chung ít có tác động đến mức độ chủ động nghề nghiệp của sinh viên. Cụ thể, khi xét theo biến cảm nhận về điều kiện sống, không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nhóm sinh viên có điều kiện kinh tế đảm bảo và nhóm có điều kiện kinh tế không đảm bảo trên tổng điểm của cả bốn thang đo CEDS, ECQ, CAAS và APCQ. Tuy nhiên, khi đi sâu vào từng tiểu thang, kết quả lại cho thấy một số khác biệt đáng chú ý. Ở tiểu thang Hy vọng (Hope) thuộc thang đo APCQ, nhóm sinh viên có điều kiện sống đủ đầy đạt điểm trung bình cao hơn so với nhóm không đủ sống, cho thấy yếu tố kinh tế vẫn có thể ảnh hưởng đến một khía cạnh cụ thể của tâm thế nghề nghiệp dù không tác động đến tổng thể chung. Bên cạnh đó, khi xét theo bản dạng giới, tiểu thang nguồn lực kinh tế thuộc thang ECQ cũng ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê, với nhóm sinh viên dị tính đạt điểm cao hơn so với nhóm sinh viên LGBTI+.

Ngoài ra, dữ liệu định tính cho thấy có hai động cơ trái ngược: nhóm khá giả dùng tài chính làm nền tảng để theo đuổi đam mê, trong khi nhóm khó khăn biến áp lực này thành động lực để sinh tồn cụ thể khi đối chiếu với dữ liệu phỏng vấn sâu từ 11 khách thể, các kết quả định tính đã cung cấp thêm những góc nhìn bổ sung, cho thấy sự khác biệt không nhất thiết phản ánh sự mâu thuẫn giữa hai nguồn dữ liệu mà có thể phản ánh những khía cạnh khác nhau của cùng một hiện tượng. Điều này minh họa cho giá trị bổ trợ của thiết kế nghiên cứu hỗn hợp trong việc làm rõ và diễn giải kết quả nghiên cứu.

Trong số 11 khách thể được phỏng vấn về chủ đề nguồn lực tài chính và áp lực, 6 cá được phân loại có nền tảng kinh tế ổn định. Đặc điểm chung của nhóm này là gia đình có khả năng chu cấp cho các mục tiêu học tập cao cấp, du học, hoặc cho phép sinh viên đi làm để tích lũy trải nghiệm thay vì vì mục đích thu nhập.

PV30 (Nữ - Toàn tính) mô tả cụ thể cách bệ đỡ tài chính từ gia đình chuyển hóa thành sự thoải mái tâm lý để đầu tư vào các chứng chỉ chuyên sâu (GMAT, SAT) chuẩn bị cho lộ trình du học:



“Khi em xin tiền tham gia khóa học hay là tiền chi cho sự nghiệp này kia thì gia đình cũng khá là okay (ổn)... Thành ra cái tâm trí của em nó cũng thoải mái hơn.”

PV05 (Nam - Dị tính) xác nhận trải nghiệm tương tự khi mô tả việc được gia đình hỗ trợ:



“[...] một khối lượng tiền... để em có thể tập trung học tập, tìm hiểu và làm việc.”

Đáng chú ý, PV16 (Nữ - Toàn tính) diễn giải sự tự do này không chỉ dừng ở khía cạnh tài chính mà mở rộng thành một tiêu tiêu chí lựa chọn nghề nghiệp, ưu tiên trải nghiệm hơn thu nhập:



“Em làm vì em muốn có trải nghiệm chứ không phải là em đi làm vì em cần tiền nên em nghĩ là em sẽ tự do hơn các bạn khác.”

Ba trích dẫn này cùng minh họa cho phát hiện định lượng về tiểu thang Hy vọng: khi gánh nặng tài chính được gỡ bỏ, sinh viên có nhiều “không gian tâm lý” hơn để nuôi dưỡng kỳ vọng tích cực và hình dung con đường phát triển bản thân, thay vì bị cuốn vào con đường sinh tồn.

Ở chiều ngược lại, 5 khách thể được phân loại có kinh tế không đảm bảo hoặc chịu áp lực tài chính lớn, đối mặt với tình trạng gia đình khó khăn, nợ nần, hoặc cha mẹ đã lớn tuổi/mất sức lao động – tạo ra áp lực sinh kế mang tính bắt buộc. Nhóm này không hề thể hiện sự thụ động; ngược lại, áp lực tài chính được nhiều khách thể mô tả trực tiếp như một động lực thúc đẩy tính chủ động thực chiến.

PV13 (Nữ - Toàn tính) khẳng định dứt khoát về nguồn gốc tự thân của nguồn lực kinh tế, gắn liền với việc tham gia làm thêm qua nhiều mảng công việc từ thời học sinh:



“Nguồn cung kinh tế lớn nhất là do tự bản thân em thôi.”

Tương tự, PV14 (Nữ - Đồng tính) gọi tên trực tiếp cơ chế chuyển hóa áp lực thành động lực:



“[...] Một áp lực rất lớn để làm cho mình có một động lực” – nhằm ổn định cuộc sống và hỗ trợ cha mẹ

Trước nỗi lo thu nhập thấp, PV01 (Nữ - Dị tính) đã duy trì việc làm thêm suốt hai năm do lo sợ mức lương thấp trong ngành học hiện tại:



“ [...] mà anh chị sẽ đi làm thì sẽ nói là trời ơi rất là tốn sức xong rồi cũng không biết làm chi, lương thì lương 3 cọc 3 đồng em rất là sợ về cái đó.”

Tuy nhiên, tính chủ động ở nhóm này thường đi kèm với sự đánh đổi hoặc trì hoãn đam mê cá nhân vì trách nhiệm gia đình. PV16 (Nữ - Toàn tính) – dù thuộc nhóm kinh tế ổn định hơn về tổng thể – vẫn lên kế hoạch dài hạn ưu tiên trách nhiệm tài chính, dành 10 năm đầu sau tốt nghiệp chỉ để:



“[...] Làm công việc mang tính kiếm được tiền... hỗ trợ gia đình” – với hy vọng không bị quên mất đam mê ban đầu.



PV24 (Nam - Đồng tính) cũng cho biết nỗ lực đạt hiệu suất cao trong công việc được thúc đẩy bởi mục tiêu thực dụng là tìm kiếm “mức lương tốt hơn” khi nhận thấy tài chính gia đình không đủ mạnh để hỗ trợ.

Sự thiếu hụt vốn kinh tế còn giới hạn khả năng phát triển chuyên sâu. PV13 (Nữ - Toàn tính) cho biết dù rất chủ động buôn bán, các khóa học kỹ năng với mức phí 3-4 triệu đồng vẫn là “nguồn cản trở khá lớn”, dẫn đến quyết định “thường thì em sẽ lựa chọn là không học”. Tương tự, PV24 (Nam - Đồng tính) nhận định tài chính gia đình không mạnh sẽ “giới hạn những thứ mà mình được quyền chọn” trong các lựa chọn nghề nghiệp, buộc phải ưu tiên những công việc mang tính thực dụng thay vì theo đuổi định hướng nghề nghiệp lý tưởng.



Giao điểm giữa kinh tế và bản dạng giới: gánh nặng kép ở nhóm LGBTI+

Mục này làm rõ những thách thức của sinh viên LGBTI+, nơi những hạn chế về kinh tế cộng hưởng với định kiến xã hội, tạo thành rào cản vô hình làm phức tạp hóa quá trình phát triển nghề nghiệp so với nhóm sinh viên dị tính.

Sự khác biệt về định lượng ở tiểu thang Nguồn lực kinh tế (ECQ 09) giữa nhóm dị tính và LGBTI+ được dữ liệu định tính lý giải sâu hơn qua trải nghiệm rào cản kép. Trong khi PV01 và PV05 (thuộc nhóm dị tính) tập trung vào vấn đề chuyên môn và tài chính, nhóm sinh viên LGBTI+ khó khăn kinh tế thường xuyên đề cập thêm đến nỗi lo bị từ chối do bản dạng giới và xu hướng hướng tính dục. PV14 (Nữ - Đồng tính) mô tả rõ lớp lo âu chồng thêm này:



“Chưa tính tới bản thân mình là một LGBT... Người ta có những cái thiên hướng là người ta ái ngại về cái cộng đồng... mình sẽ cảm giác rất là khó để xin việc.”

Hơn nữa, sinh viên đa dạng giới và tính dục có nền tảng tài chính không “mạnh” cũng có xu hướng lựa chọn những nơi làm việc an toàn và thân thiện với cộng đồng LGBTI+, đồng thời tạo cơ hội bình đẳng trong việc thăng tiến và phát triển cá nhân. Tuy nhiên, điều này không chỉ cho thấy những mối quan tâm của sinh viên LGBTI+ trong việc lựa chọn nơi làm việc, mà còn phản ánh những nỗi lo bị phân biệt đối xử hay các rào cản do xu hướng tính dục đặt ra. PV24 (Đồng tính nam) chia sẻ:



“Tài chính gia đình mình không mạnh[...], nên là lựa chọn công việc sẽ khác với những gia đình giàu hơn [...]. Những cái công việc như vậy lại không thực tế với hoàn cảnh gia đình của mình, mình thấy nó cũng giới hạn những thứ mà mình được quyền chọn.”

Những nỗi lo về bản dạng giới cộng hưởng với nền tảng kinh tế cũng được người tham dự PV24 nêu rõ:



“Trong một công việc thì có thể phù hợp hoặc không phù hợp với môi trường truyền thống mà mình đang xin việc. Hoặc mình sẽ phải tìm hiểu kỹ trước khi xin việc là nơi đó có ưu tiên, có đánh giá cao giới tính và xu hướng tính dục của bản thân hay là không [...]”

Nhiều khi người ta đồng ý cho mình công việc đó nhưng mà điều kiện của công ty đó thay đổi như là cắt giảm nhân sự [...]. Có thể là mình sẽ phải là người bị cắt đầu tiên và mình sẽ phải nhận những tiêu chuẩn khắt khe mà những người ở giới tính khác hay xu hướng tính dục khác thì họ sẽ không phải chịu cùng cái áp lực như vậy.”

Mặt khác, PV11 (Nữ - Song tính) đã khái quát tác động của sự kỳ thị lên trải nghiệm làm việc hằng ngày, cho rằng đây là yếu tố “ảnh hưởng đến tinh thần trong lúc làm việc” của người đa dạng giới. Tác động này tạo ra những tổn thương tâm lý và áp lực vô hình, một rào cản hệ thống mà các biến số về nguồn lực kinh tế đơn thuần không thể bao quát hay giải quyết triệt để.

Điểm quan trọng cần làm rõ là việc thang đo định lượng không phát hiện sự khác biệt rõ rệt về mức độ chủ động tìm kiếm cơ hội của sinh viên theo điều kiện kinh tế **không** phải là một mâu thuẫn với dữ liệu định tính, mà bắt nguồn trực tiếp từ cách thực hiện của công cụ đo lường. Trong bảng hỏi định lượng, biến điều kiện kinh tế chỉ được đo bằng một câu hỏi đơn chiều về mức sống hiện tại (“Điều kiện sống hiện tại của bạn?” – 4 mức từ “đủ sống và có dư” đến “không đủ sống và đang mắc nợ”), và tiểu thang Nguồn lực kinh tế trong ECQ cũng chỉ gồm một item duy nhất đo mức độ tự tin tổng quát (“Tài chính hỗ trợ học tập, phát triển bản thân và tìm việc”). Cả hai đều đo trạng thái tĩnh, không có item nào khai thác động cơ hay cơ chế trung gian giữa hoàn cảnh kinh tế và hành vi chủ động.

Ngược lại, đề cương phỏng vấn (Phần I – Nguồn lực kinh tế) được thiết kế với chuỗi câu hỏi mở hướng thẳng vào cơ chế này, chẳng hạn: “Bạn có áp lực phải tìm việc ngay hay có thể dành thời gian đầu tư phát triển bản thân?” hay “Bạn có từng phải từ chối cơ hội học tập hoặc làm việc vì lý do kinh tế không?”. Chính những câu hỏi này đã tạo điều kiện cho các trích dẫn ở trên xuất hiện – điều mà một thang đo Likert tổng quát về “hành động” hay “hy vọng” không được thiết kế để phân biệt.

Dựa trên chia sẻ của khách thể, nền tảng kinh tế gia đình không quyết định việc mỗi khách thể có chủ động trong quá trình trau dồi kỹ năng cho nghề nghiệp tương lai hay không, mà phần lớn sẽ quyết định động lực của họ. Đối với nhóm có nguồn lực kinh tế, động lực tự thân (intrinsic motivation) trở thành kim chỉ nam cho phép ưu tiên sự hài lòng cá nhân, đầu tư vào các mục tiêu học tập và làm việc có chi phí đầu tư tương đối cao mà không bị áp lực sinh kế chi phối:



“Kiểu như là bố em một nguồn, mẹ em một nguồn.[...] nghĩa là nguồn lực tài chính thì em cũng hơi flexible một chút [...] Em hoàn toàn độc lập về câu chuyện tự quyết định, tự vẽ ra là mình cần chứng chỉ gì, mình cần bao nhiêu tiền để báo cáo lại cho bố mẹ, xong rồi em thi ôn chứng chỉ đấy, xong rồi em tự networking, em tự apply thì em không có bị ảnh hưởng nhiều bởi gia đình lắm” (PV30, Nữ - Toàn tính).

Ngược lại, đối với nhóm kinh tế không đảm bảo, áp lực tài chính thường lấn át động lực tự thân, biến tính chủ động cá nhân thành công cụ sinh tồn hơn là con đường phát triển bản sắc - đồng thời tạo ra những rào cản nhất định giới hạn khả năng tiếp cận các cơ hội phát triển chuyên sâu, dài hạn:



“Đối với cá nhân em thì tình hình tài chính gia đình chắc chắn là một thứ em rất là bận tâm. Đây là lý do vì sao em đi làm luôn từ năm nhất [...] ít nhất tiền ăn của mình là mình phải tự lo được chẳng hạn”. (PV13, Nữ - Toàn tính)

Hay với trường hợp của (PV10, Nam - Đồng tính):



“Nền tảng tài chính của gia đình em cũng tạm gọi khá là tệ [...] tựu trung lại khẳng định là nó ảnh hưởng rất lớn đến công việc của em”

Đối với sinh viên LGBTI+, những khó khăn về kinh tế khi kết hợp với các rào cản liên quan đến bản dạng giới hoặc xu hướng tính dục có thể làm gia tăng thách thức trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Trong bối cảnh đó, tính chủ động là một nguồn lực nội tại quan trọng nhưng khó có thể bù đắp hoàn toàn cho sự thiếu hụt về nguồn lực kinh tế và các điều kiện hỗ trợ. Điều kiện kinh tế thuận lợi có thể tạo cơ hội để sinh viên phát triển bản sắc và định hướng nghề nghiệp hiệu quả hơn, trong khi hạn chế về kinh tế có thể khiến việc duy trì sự chủ động nghề nghiệp đòi hỏi nhiều nỗ lực hơn.

Tác động của các yếu tố ngoại cảnh (Chính sách và Mạng lưới)

Tính chủ động cá nhân của sinh viên đang phải đối mặt với những thử thách mang tính hệ thống từ các yếu tố ngoại cảnh - đặc biệt là từ chính sách và thị trường lao động. Việc sinh viên thiếu cơ hội tiếp cận với luật lao động khi còn trên giảng đường, cộng thêm lo ngại thị trường việc làm ngày càng cạnh tranh khốc liệt hơn nhưng lại thiếu hụt các chính sách hỗ trợ chính thống đã cho thấy các yếu tố ngoại cảnh là một rào cản lớn hơn là một lực đẩy.

Điển hình, một khách thể đồng tính nữ chia sẻ mối quan ngại về mức lương tối thiểu, cũng như các chính sách liên quan đến quyền của người lao động. Khách thể PV07 (Nữ - Đồng tính) bày tỏ sự lo lắng về mức lương cơ bản hiện hành và cơ chế bảo vệ pháp lý đối với người lao động (25.000/giờ, 5 triệu/tháng)



“Những cái luật liên quan tới lao động nó không có rõ ràng, ai sẽ là người bảo vệ cho mình”

Đối với nhóm đối tượng yếu thế, những lo ngại về quyền lợi và rủi ro pháp lý này có thể là rào cản làm giảm động lực tìm kiếm việc làm, nhấn mạnh nhu cầu cấp thiết về các cơ chế hỗ trợ và bảo vệ pháp lý minh bạch hơn cho người lao động trẻ.

Bên cạnh đó, sự bùng nổ của AI tạo ra một áp lực tâm lý nặng nề về nguy cơ bị thay thế: PV13 (Nữ - Toàn tính) nhận định rằng các điều chỉnh mới về công nghệ khiến doanh nghiệp giảm nhu cầu sử dụng con người, dẫn đến tình trạng



“Lực lượng ra trường thì nhiều [...] nhưng nguồn yêu cầu thì ngày càng giảm”

PV16 (Nữ - Toàn tính) bộc lộ sự “tuyệt vọng” khi chứng kiến các doanh nghiệp sa thải nhân sự để thay bằng AI, làm thu hẹp nghiêm trọng không gian cơ hội cho sinh viên mới ra trường.

Đối với các ngành đặc thù như tâm lý hay tổ chức phi chính phủ (NGO), chính sách vĩ mô và biến động kinh tế toàn cầu ảnh hưởng trực tiếp.



“Các nguồn viện trợ nước ngoài bị cắt giảm khiến vị trí việc làm cho sinh viên mới ra trường khan hiếm, buộc họ phải cạnh tranh khốc liệt với những người đã có kinh nghiệm” PV11 (Nữ - Song tính)

Khoảng cách giữa định hướng học thuật của giảng viên và thực tế thị trường đôi khi lại không cung cấp được bệ đỡ nghề nghiệp thực tế.



“Ở trường học và thầy cô thiên về hướng nghiên cứu học thuật nhiều hơn là đi làm thực tế, dẫn đến việc các talkshow (chương trình trò chuyện) chủ yếu về học bổng sau đại học chứ thiếu vắng các định hướng nghề nghiệp thực tiễn”. PV05 (Nam - Dị tính)

Một trải nghiệm đáng chú ý cho thấy mạng lưới quan hệ đôi khi là đặc quyền của một nhóm nhỏ. Nếu không có mối quan hệ từ gia đình, sinh viên rất khó để cạnh tranh trong cơ hội cơ hội việc làm, dù năng lực chuyên môn có phần trội hơn:



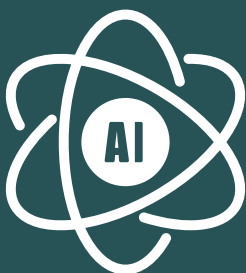
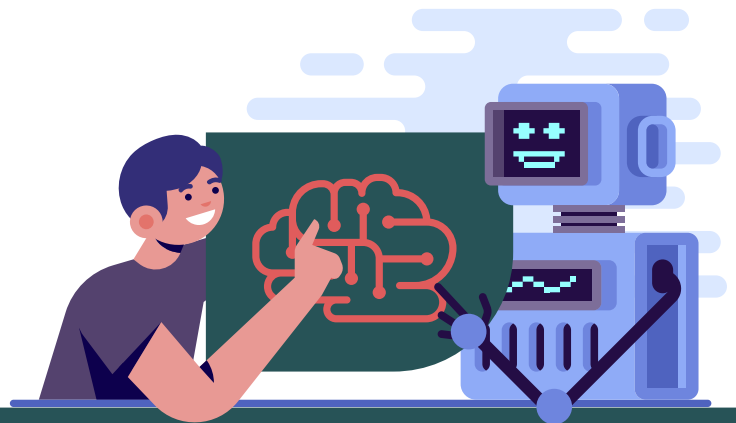
“[...] nhiều bạn giỏi, học trường danh tiếng nhưng thiếu quan hệ phải chấp nhận về quê làm công việc giản dị, trong khi những người học bình thường nhưng có network (mạng lưới) tốt lại dễ dàng vào các tập đoàn lớn với mức lương cao”. PV30 (Nữ - Toàn tính)

Mạng lưới chất lượng không tự nhiên sinh ra từ sự chủ động của sinh viên, mà thường là sự tiếp nối từ nền tảng kinh tế - xã hội của gia đình.



“Để mà có được một mối quan hệ vững chắc hoặc là như thế nào đó thì gia đình của bạn đó chắc chắn phải là người kinh doanh trước đã thì may ra. Còn nếu những bạn khác thì coi như cơ hội tính bằng không, và mình phải đi từ dưới đi lên.” PV14 (Nữ - Đồng tính)

Điều này tạo ra rào cản tâm lý khiến sinh viên cảm thấy sự “chủ động cá nhân” đôi khi bị vô hiệu hóa bởi “sự hên xui” và “thế lực” của các mối quan hệ sẵn có. Bên cạnh đó, dựa trên kết quả nghiên cứu định lượng, các khía cạnh nguồn lực khác bao gồm Xã hội, Văn hóa, Tâm lý, Học thuật, Yếu tố bên ngoài và Kết quả cá nhân hoàn toàn không ghi nhận sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm sinh viên dị tính và LGBT (thang ECQ). Kết quả này khẳng định những thách thức từ sự thiếu rõ ràng của chính sách lao động, bấp bênh kinh tế vĩ mô và rủi ro bị thay thế bởi AI là khủng hoảng chung mang tính thời đại và hệ thống mà toàn bộ thể hệ sinh viên sắp ra trường phải đối mặt, không phân biệt xu hướng tính dục hay bối cảnh bản sắc riêng.



Bên cạnh đó, sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo đang tạo ra một tác động kép lên tính chủ động của sinh viên: một mặt là áp lực tâm lý nặng nề và nguy cơ bị thay thế trong các ngành sáng tạo, dịch vụ; mặt khác, AI lại trở thành công cụ hỗ trợ đắc lực giúp cá nhân tối ưu hóa năng lực và giảm tải các công việc rập khuôn. Chính bối cảnh này buộc sinh viên phải liên tục tái định vị bản thân và học cách làm chủ công nghệ để thích nghi với những biến động không ngừng của thị trường lao động hiện đại.

4. Vai trò của Nhà trường: Khoảng cách giữa hỗ trợ hình thức và nhu cầu thực tế

NỘI DUNG CHÍNH:

- **Thiếu sự hỗ trợ chuyên sâu theo nhu cầu của sinh viên:**

Các hoạt động hướng nghiệp quy mô lớn (như ngày hội việc làm, hội thảo) hiện mang tính đồng nhất trên diện rộng, mới dừng lại ở việc cung cấp thông tin chung ở bề nổi mà chưa đi sâu vào việc đồng hành, cá nhân hóa lộ trình theo đặc thù của từng khối ngành học cụ thể.



- **Hạn chế về thông tin và thiếu cơ chế đồng hành khi thực tập:**

Thông tin tuyển dụng từ cấp khoa còn khan hiếm và mang tính cục bộ. Nhà trường cũng thiếu vai trò nâng đỡ chính thức trong tiến trình thực tập khiến sinh viên phải tự xoay xở, dẫn đến việc họ xem các hoạt động hỗ trợ của trường mới chỉ mang tính hình thức bên ngoài.



- **Khoảng trống an toàn đối với sinh viên thiểu số giới (LGBTI+):**

Nhóm sinh viên LGBTI+ đang đối mặt với sự sụt giảm đồng bộ và toàn diện về tâm lý sẵn sàng nghề nghiệp, khả năng phục hồi tinh thần lẫn các nguồn lực khả dụng. Thực trạng này liên quan đến việc thiếu hụt một cơ chế nâng đỡ và bầu không khí học đường nhạy cảm giới chuyên sâu dành cho nhóm sinh viên này.



Hệ thống hỗ trợ nghề nghiệp tại môi trường đại học luôn được kỳ vọng là cầu nối giúp sinh viên chuyển hóa những kiến thức học thuật trên giảng đường thành hành trang thực tế để bước vào thị trường lao động. Tuy nhiên, dữ liệu thu được lại phản ánh một thực trạng phức tạp, nơi tồn tại những khoảng cách đáng kể giữa các hoạt động mang tính hình thức bên ngoài của nhà trường và nhu cầu phát triển, tìm kiếm sự an toàn thực sự từ phía người học.

Thực trạng hỗ trợ của hệ thống chung: sự thiếu nhất quán từ kỳ vọng và thực tiễn

Kết quả kiểm định t-test cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm số của sinh viên khi xét theo các yếu tố ngành học và tình trạng cư trú. Cụ thể ở khía cạnh về sự hiểu biết, hành động (thang CEDS) và vốn việc làm (thang ECQ). Kết quả gợi ý rằng hiệu quả từ hệ thống hỗ trợ hướng nghiệp hiện tại đang mang tính đồng nhất trên diện rộng, chưa có sự phân hóa theo đặc thù từng khối ngành.



Phát hiện này ghi nhận sự tương đồng mạnh mẽ với một nghiên cứu trước đó, khi báo cáo này cũng chỉ ra rằng các mô hình hướng nghiệp quy mô lớn hiện nay đang mang tính đại trà, đồng nhất trên diện rộng và chưa được thiết kế riêng theo đặc thù từng khối ngành nên không thể hỗ trợ sinh viên khám phá nghề nghiệp một cách sâu sắc. Thay vào đó, tác giả nhấn mạnh việc áp dụng mô hình hội thảo thiết kế riêng cho từng lĩnh vực kết hợp với sự cố vấn chuyên sâu từ chuyên gia trong ngành mới thực sự mang lại hiệu quả vượt trội, giúp sinh viên hiểu rõ con đường sự nghiệp, nhận diện kỹ năng thực chiến và tự tin mở rộng mạng lưới quan hệ (Norris và cs, 2023).

Không chỉ dừng lại ở sự đồng nhất giữa các ngành học, thực trạng về khoảng cách hỗ trợ mang tính hình thức này còn tương đồng với nhận định của nhóm tác giả khi khẳng định rằng các dịch vụ hướng nghiệp hiện nay đang áp dụng một khuôn mẫu chung cho tất cả sinh viên mà thiếu đi sự cá nhân hóa. Chính vì hệ thống hỗ trợ mang tính đại trà và chung chung như vậy, sinh viên buộc phải tự xoay xở trước các rào cản nghề nghiệp bằng nguồn lực cá nhân của mình (Pesonen và cs, 2022).

Để làm rõ hơn thực trạng này tại môi trường học đường Việt Nam, dữ liệu phỏng vấn sâu dưới đây đã khắc họa chi tiết góc nhìn của sinh viên về tính hiệu quả từ các hoạt động hỗ trợ và tư vấn nghề nghiệp của nhà trường.

Trước hết, đối với các chương trình quy mô lớn như ngày hội việc làm hay ngày hội doanh nghiệp, ghi nhận những tín hiệu rất tích cực qua khách thể phỏng vấn:



“Trường em thường xuyên tổ chức các cái ngày hội doanh nghiệp việc làm thì ý là em thấy cũng khá là okay (tốt), nói chuyện với các anh chị ở đấy [...] các doanh nghiệp khá là open minded (cởi mở) [...]. Về điều đó em thấy triển vọng nghề nghiệp của em nó cao hơn một chút” PV30 (Nữ - Toàn tính)

Tuy nhiên, góc nhìn thực tế từ khách thể phỏng vấn khác lại phản ánh nhiều rào cản từ cấp khoa. Đầu tiên là câu chuyện thông tin tuyển dụng vừa khan hiếm vừa có tính cục bộ:



“Em nghĩ là hẳn không quá là hữu ích [...] những bạn thân thuộc với thầy cô, bên cạnh thầy cô, ví dụ như là ở trong liên chi đoàn thì sẽ dễ dàng tiếp cận hơn, thầy cô sẽ được giới thiệu. Còn ví dụ như mà lâu lâu có những cái người ta tuyển dụng thì khoa sẽ gửi đến thầy cô xong thầy cô sẽ chuyển lại vào trong nhóm lớp thì những cái số lượng đó thì chỉ đếm 1–2 bài thôi, em thấy là cả năm thì cũng không quá nhiều” (PV01 – Nữ – Dị tính).

Thực trạng đăng bài hạn chế, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng quá ít cũng được xác nhận:



“Cho nên khi nhà trường đăng lên thì không phải khoa nào cũng có thể làm được. Và mỗi vị trí người ta chỉ tuyển có hai ba người thôi mà lâu lắm nhà trường mới đăng lên vài cái” (PV11 – Nữ – Song tính)

Rào cản tiếp theo nằm ở sự thiếu hụt vai trò nâng đỡ chính thức của nhà trường trong tiến trình thực tập khi người tham gia phỏng vấn này phần lớn phải tự xoay sở:



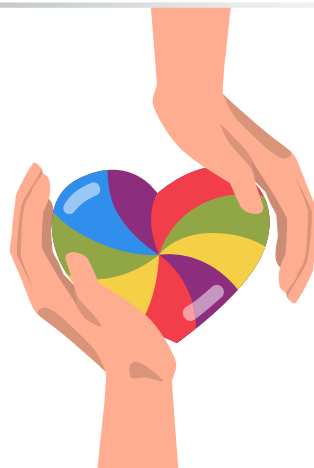
“Dù khoa có danh sách gợi ý cho sinh viên đi thực tập, nhưng quá trình sinh viên tìm kiếm thông tin thực tập và tham gia thực tập thì đó là quá trình của sinh viên, không có quá nhiều sự tác động của khoa” (PV10 – Nam – Đồng tính).

Chính vì những khoảng trống trên, dữ liệu phỏng vấn sâu cho thấy xu hướng chung trong góc nhìn của các khách thể là các hoạt động của trường chỉ mang tính chất cung cấp thông tin ở bề ngoài, còn kết quả thực chất vẫn phụ thuộc hoàn toàn vào năng lực tự thân:



“Thầy cô đi trước thì cũng sẽ hướng dẫn cho bọn em rồi sẽ kiểu có buổi job fair (hội chợ việc làm) hay là kiểu các buổi tham quan tập đoàn vân vân. Thế nhưng mà để nó có thực sự có hiệu quả thì phải là do bọn em thôi” (PV13 – Nữ – Toàn tính).

Thực trạng này một lần nữa cho thấy việc các hoạt động hỗ trợ hiện tại mới dừng lại ở việc cung cấp khung thông tin chung chung, mang tính cấu trúc bề nổi mà thiếu các chương trình đồng hành thực chiến, cá nhân hóa là một trong những nguyên nhân quan trọng khiến hệ thống hỗ trợ chưa thể thúc đẩy sinh viên chuyển hóa từ hiểu biết sang hành động thực tế một cách hiệu quả.



Chính sự thiếu hụt mang tính hệ thống này đã giải thích vì sao không có sự khác biệt về tình trạng cư trú giữa nhóm sinh viên sống xa nhà và gần nhà từ kết quả kiểm định định lượng trước đó: khi dịch vụ của nhà trường chưa đi vào chiều sâu, thì dù sinh viên sống xa nhà hay gần nhà cũng đều phải đối mặt với những khó khăn tương tự nhau. Phát hiện này cũng tương đồng với các phân tích trong Báo cáo Phát triển Thế giới của Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2023) khi chỉ ra rằng rào cản địa lý đang dần bị xóa nhòa nhờ sự phát triển của không gian số. Vì vậy, năng lực hành động và mức độ sẵn sàng đi làm của sinh viên chịu tác động quyết định bởi chất lượng kết nối cung - cầu chuyên sâu từ phía nhà trường, chứ không xuất phát từ nơi cư trú cá nhân.

Khoảng trống tâm lý của nhóm sinh viên yếu thế (LGBTI+)



Kết quả kiểm định t-test cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về điểm số sẵn sàng nghề nghiệp giữa nhóm khách thể thuộc cộng đồng LGBTI+ và nhóm dị tính. Đáng chú ý, nhóm khách thể LGBTI+ ghi nhận sự sụt giảm đồng bộ và toàn diện trên cả ba thang đo cốt lõi của nghiên cứu: năng lực phát triển nghề nghiệp (CEDS), vốn tâm lý học thuật (APCQ) và hệ thống nguồn lực khả dụng (ECGM).

Xu hướng sụt giảm đồng bộ được ghi nhận từ kết quả trên hoàn toàn tương đồng với các nghiên cứu vận dụng mô hình căng thẳng thiểu số (minority stress) trên thế giới. Các bằng chứng thực nghiệm quốc tế đã chứng minh áp lực định kiến cùng sự thiếu hụt cơ chế nâng đỡ nhạy cảm giới tại học đường tác động tiêu cực trực tiếp đến sức khỏe tâm thần của người học (Li H và cs, 2023), từ đó cản trở việc hình thành bản sắc nghề nghiệp tương lai của giới trẻ. (Tomlinson, 2019).

Để làm sáng tỏ các phát hiện định lượng trên, dữ liệu phỏng vấn sâu sẽ làm rõ những rào cản tâm lý - xã hội đặc thù mà nhóm khách thể này đang đối mặt trong thực tế học tập và chuẩn bị nghề nghiệp. Trước hết, sự suy giảm ở khía cạnh hành động (thang CEDS) và vốn tâm lý học thuật (thang APCQ) được phản ánh rõ nét qua trạng thái e sợ sự không tương thích giữa bản sắc cá nhân và môi trường tuyển dụng. Khi hệ thống hỗ trợ chính thức của nhà trường hiện chưa tích hợp các chỉ dẫn nhạy cảm giới, sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+ thường tự trải nghiệm và xử lý các rủi ro phát sinh trong quá trình sàng lọc môi trường tuyển dụng. Bộ lọc tâm lý tự giới hạn (self-selection bias) (Ng và cs, 2012) có xu hướng hình thành từ đây, thể hiện qua việc phân bổ nguồn lực cá nhân để tìm kiếm một môi trường đảm bảo sự an toàn về mặt bản dạng đôi khi trở thành yếu tố cần cân nhắc trước mắt của người học, thay vì tập trung tối ưu hóa chuyên môn. Trải nghiệm mang tính cá nhân này được minh chứng cụ thể qua chia sẻ của một khách thể phỏng vấn:



“Tất nhiên là mình thấy nó cũng sẽ tạo cái rào cản cho mình khi thực hiện công việc hoặc đi tìm việc thì mình phải tìm hiểu thêm là ở nơi đó có chấp nhận hay đánh giá cao những đặc điểm cá nhân của bản thân mình hay không [...] đối với bản sắc cá nhân của mình.” (PV24 - Nam - Đồng tính)

Bên cạnh đó, sự sụt giảm ở thang đo vốn việc làm (ECQ), cụ thể là ở các khía cạnh liên quan đến sức khỏe tâm thần và mức độ thấu hiểu bản sắc cá nhân: Chỉ số này có mối liên hệ với bầu không khí học đường và môi trường xã hội xung quanh. Khi không gian học tập và sinh hoạt chung chưa thiết lập các màng lọc an toàn giúp phòng ngừa định kiến, sức khỏe tâm thần của người học dễ chịu tác động từ các trải nghiệm phân biệt đối xử dù là vô tình hay hữu ý. Những trải nghiệm thực tế này được ghi nhận qua lăng kính quan sát và chia sẻ của khách thể dưới đây:



“Em có bạn là người chuyển giới chưa can thiệp, khi bạn nộp hồ sơ vào công ty thì đến vòng phỏng vấn, bạn bị hỏi “trên giấy tờ là nữ mà sao nhìn ở đây là nam, em là cái gì vậy?” [...] Hoặc có bạn đi làm trong môi trường văn phòng, bạn là gay thì sẽ bị chọc “ô thằng này sao èo là thế”... họ không kỳ thị ra ngoài nhưng họ có những lời nói nào đó vô tình làm bạn em tổn thương [...] đa số em thấy ảnh hưởng đến cơ hội việc làm, nếu có việc rồi thì em thấy ảnh hưởng đến tinh thần trong lúc làm việc.” (PV11 - Nữ - Song tính)

Không dừng lại ở các tác động trực tiếp từ môi trường, áp lực tâm lý kéo dài đôi khi còn đi kèm với những thay đổi trong cách phản ứng và trải nghiệm cảm xúc cá nhân. Trạng thái này được ghi nhận qua chia sẻ của một khách thể phỏng vấn khác khi mô tả về biểu hiện “trơ cảm xúc” xuất hiện trong những thời điểm bản thân cảm thấy không ổn định:



“Tất cả những thứ gì liên quan đến phần lý tính các thứ của em thì nó vẫn duy trì được tốt[...] về mặt cảm xúc là em sẽ bị trơ. Những lúc nào em cảm thấy không ổn thì em sẽ bị trơ cảm xúc [...] lúc đấy em không ổn nữa.” (PV13 - Nữ - Toàn tính)



Từ đây, có thể thấy việc kiến tạo một hệ thống hỗ trợ về giới tại trường đại học không đơn thuần là nhiệm vụ công tác sinh viên. Về bản chất, sự hỗ trợ từ môi trường đóng vai trò như một cơ chế kích hoạt, giúp tháo gỡ các rào cản tâm lý và nâng cao năng lực quản lý bản dạng giới (identity management) của sinh viên LGBTI+ trong quá trình phát triển nghề nghiệp (Ng và cs., 2012).

Định hướng chuyển dịch mô hình hỗ trợ thích ứng và nhạy cảm giới

Dựa trên Mô hình Tăng trưởng Nguồn lực khả dụng (ECGM) và tiếp cận từ phương pháp luận Nghiên cứu hành động có sự tham gia của người trẻ (YPAR), nghiên cứu đề xuất hai khuyến nghị cốt lõi hướng đến việc xây dựng hệ thống hỗ trợ học đường thực chất.

Về định hướng chuyển dịch mô hình hỗ trợ học đường: Nhà trường cần đưa nội dung phát triển nguồn lực khả dụng vào chương trình đào tạo chính khóa sớm (từ năm nhất, năm hai) thay vì chỉ tổ chức các hoạt động ngoại khóa riêng lẻ trước khi tốt nghiệp. Khách thể phỏng vấn kỳ vọng có thêm các môn học thực chiến:



“Có những cái môn học về việc làm, những cái kỹ năng khi mà mình đi xin việc chẳng hạn hay là những cái kỹ năng mà mình có thể tìm kiếm những cái nguồn lực chẳng hạn thì em nghĩ là đây có những cái môn học như vậy” (PV11 – Nữ – Song tính).

Nguyện vọng này đặt ra yêu cầu cấp thiết cho các khoa trong việc chính thức hóa kỹ năng tìm kiếm nguồn lực vào cấu trúc khung chương trình.



Đối với mạng lưới thực tập, người tham gia phỏng vấn đề xuất thiết lập cầu nối chính thức: “[...] khoa em nên có những sự hợp tác với những địa điểm bên ngoài và ký kết nhiều hơn nữa để tạo một cơ hội, một con đường cho sinh viên đi thực tập tốt hơn[...] bản thân mỗi khoa cũng nên có mối quan hệ với công ty, tổ chức nhất định liên quan đến cơ hội nghề nghiệp [...]” (PV10 – Nam – Đồng tính).

Sự chủ động ký kết này sẽ dịch chuyển vai trò của nhà trường từ vị trí cung cấp thông tin sang bảo trợ lộ trình thực tập.

Đồng thời, việc vận hành các không gian đối thoại với cựu sinh viên là giải pháp kích hoạt động lực tự thân hiệu quả theo góc nhìn của khách thể phỏng vấn:



“ [...] gặp gỡ cựu sinh viên này sẽ là một cách để cho sinh viên biết được rằng với cái tấm bằng đại học này có thể làm cái này, cái kia [...] thực ra việc chọn ngành nó chỉ là cung cấp kiến thức, kỹ năng chứ còn nghề nghiệp sau này sẽ là bản lĩnh” (PV16 – Nữ – Toàn tính).

Ý kiến này cho thấy rằng các mạng lưới chia sẻ nội bộ đóng vai trò then chốt trong việc định hình bản sắc nghề nghiệp tương lai cho người tham gia nghiên cứu.

Về định hướng xây dựng không gian hướng nghiệp bình đẳng và nhạy cảm giới: Các rào cản tâm lý – xã hội đặc thù từ dữ liệu phỏng vấn của nhóm khách thể thiểu số giới cho thấy nhà trường cần chủ động can thiệp để bù đắp những thiếu hụt trong hệ thống hỗ trợ hiện tại. Nỗ lực này đòi hỏi một chiến lược chuyển dịch đồng bộ hướng tới việc kiến tạo môi trường học đường an toàn, bình đẳng và có sự nhạy cảm giới, nhằm tạo điều kiện tối ưu cho tiến trình chuẩn bị nghề nghiệp của người học.

VIII

KHUYẾN NGHỊ

Dựa trên các phát hiện về Khả năng được tuyển dụng của sinh viên (employability) giữa hai nhóm sinh viên dị tính và LGBTI+, sinh viên có sự nhận thức và chuẩn bị tích cực cho tương lai nghề nghiệp của bản thân. Tuy nhiên, sự hỗ trợ đến từ yếu tố bên ngoài như các cơ sở giáo dục, thị trường lao động, chính sách lao động,... vẫn còn hạn chế. Mặt khác, nguồn lực tâm lý và bản sắc cá nhân cũng vừa tạo cơ hội, vừa là rào cản cho sinh viên trong việc định hướng nghề nghiệp tương lai.

Vì vậy, các khuyến nghị đề xuất sẽ tập trung vào các nhóm chính dựa trên học thuyết sinh thái với tính chất tác động từ hẹp đến rộng: từ cá nhân sinh viên; các cơ sở giáo dục và đào tạo việc làm; doanh nghiệp và các bên tuyển dụng lao động nói chung; cuối cùng là nhóm hoạch định chính sách, luật lao động.



Nhóm 1: Đối với bản thân sinh viên

Khuyến nghị 1.1: Sinh viên cần ưu tiên sức khỏe thể chất và tinh thần để duy trì được các nguồn lực khả dụng khác

Sinh viên nhìn chung có nhận thức và đánh giá tích cực về sức khỏe thể chất và tinh thần của bản thân, tuy nhiên, tình trạng ưu tiên công việc/học tập lên trên sức khỏe rất phổ biến. Cần chủ động cải thiện và duy trì nguồn lực liên quan đến sức khỏe thể chất. Tình trạng này cũng phản ánh môi trường làm việc và học tập cạnh tranh cao –khi sinh viên phải nỗ lực nhiều hơn để đạt được những thành tựu nhất định, khiến cho sức khỏe bị xem nhẹ. Ngoài việc chủ động chăm sóc sức khỏe thể chất, sinh viên cũng cần chú ý đến sức khỏe tâm thần.

Nghiên cứu cho thấy nhiều sinh viên trong độ tuổi học đại học đã tìm đến các dịch vụ tham vấn tâm lý, thăm khám tâm thần. Đây cũng là một dấu hiệu vừa tích cực, vừa tiêu cực, sinh viên chủ động chăm sóc sức khỏe tâm thần của bản thân, đồng thời cũng phản ánh tình trạng căng thẳng, kiệt sức và sức khỏe tâm thần không ổn định của sinh viên hiện tại khi môi trường sống và làm việc ngày càng áp lực hơn.



Khuyến nghị 1.2: Sinh viên cần trau dồi các kỹ năng mềm như xây dựng và duy trì các mối quan hệ chuyên môn, cũng như các mối quan hệ bạn bè – vì đây là nguồn lực hỗ trợ tâm lý và định hướng nghề nghiệp quan trọng.

Trau dồi các kỹ năng xây dựng và duy trì các mối quan hệ với giảng viên, những anh chị đi trước trong ngành và cả bạn bè. Khuyến nghị này được xuất phát từ chia sẻ của phần đông các sinh viên trong nghiên cứu rằng họ nhận định bản thân thiếu hụt các kỹ năng duy trì các mối quan hệ tốt với giảng viên, và những người hướng dẫn tiềm năng khác. Mặt khác, sinh viên đánh giá các mối quan hệ bạn bè, người đi trước là một nguồn lực hỗ trợ lớn về tâm lý và định hướng nghề nghiệp so với gia đình.

Đây cũng là một phát hiện thú vị cho thấy sinh viên cũng cần đầu tư và nuôi dưỡng các mối quan hệ bạn bè, ngoài các mối quan hệ học thuật, chuyên môn, vì đây là những nguồn lực quan trọng giúp sinh viên duy trì tâm thế tích cực, chống đỡ tinh thần và cũng là động lực để sinh viên tiến về phía trước.

Khuyến nghị 1.3: Sinh viên nên chủ động xây dựng nền tảng các nguồn lực khi còn đang đi học và ý thức về bản sắc cá nhân trong việc định hình sự bền vững trong nghề nghiệp và bản sắc nghề nghiệp.

Để có thể chuẩn bị tốt cho tương lai nghề nghiệp, sinh viên cần chủ động trau dồi và ý thức cân bằng các nền tảng nguồn lực trong lúc còn học tập tại trường. Cần chú ý đến những nguồn lực mạnh và yếu để cân bằng và có chiến lược cải thiện hoặc nâng cao.

Mặt khác, đối với bản sắc cá nhân của sinh viên, đây có thể vừa là rào cản, vừa là động lực giúp sinh viên định hình sự nghiệp tương lai, cũng như lựa chọn công việc đúng như mong muốn. Rào cản có thể đến từ những tính cách khác biệt, hoặc đến từ những căn tính đa dạng hơn như giới, xu hướng tính dục, nhưng đồng thời cũng là những nền tảng quan trọng để sinh viên hiểu bản thân và xác định được nghề nghiệp phù hợp với bản thân mình.





Nhóm 2: Đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo việc làm

Khuyến nghị 2.1: Đối với các cơ sở đào tạo đại học, cần cập nhật và phát triển chương trình đào tạo đa ngành, và có tính ứng dụng cao, đáp ứng nhu cầu của bối cảnh thị trường lao động đổi mới.



Về phía các cơ sở đào tạo đại học, cần xây dựng chương trình học thực tiễn, bám sát nhu cầu tuyển dụng của thị trường lao động. Cụ thể, đối với các chuyên ngành nghiên cứu, cần tăng cường các kỹ năng nghiên cứu, viết học thuật. Quan trọng hơn, cần bổ sung các kỹ năng mềm, kỹ năng số và làm việc nhóm nhằm trang bị cho sinh viên cả nền tảng học thuật và kỹ năng làm việc tốt trước khi ra trường.

Khuyến nghị này được dựa trên đánh giá của sinh viên về tính ứng dụng của kiến thức và kỹ năng học được tại trường tại nơi làm việc còn chưa cao. Thực tế, nhiều sinh viên đánh giá chương trình đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng và kiến thức của nhiều nơi làm việc.

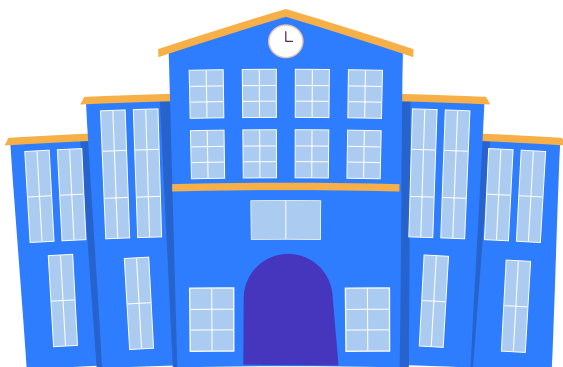
Khuyến nghị 2.2: Xây dựng mạng lưới kết nối giữa sinh viên và doanh nghiệp uy tín nhằm hỗ trợ sinh viên định hướng nghề nghiệp và tìm việc làm.

Nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ từ trường đại học về các vấn đề định hướng nghề nghiệp và tìm kiếm việc làm cho sinh viên vẫn còn nhiều hạn chế. Do đó, các cơ sở đào tạo, trường đại học cũng cần phát triển mạng lưới kết nối với doanh nghiệp, các đơn vị sử dụng lao động nói chung nhằm tạo điều kiện và định hướng cho sinh viên mới tốt nghiệp.

Đồng thời, cần mở rộng quy mô và hình thức hướng nghiệp – tránh việc tổ chức các ngày hội hướng nghiệp mang tính hình thức, thay vào đó nên khảo sát nhu cầu và mong muốn nghề nghiệp của sinh viên, sàng lọc các doanh nghiệp uy tín trong mạng lưới nhằm tạo không gian tốt cho sinh viên tìm hiểu sâu về nghề nghiệp mong muốn. Khuyến nghị này xuất phát từ nhu cầu được nhà trường hỗ trợ kết nối với các bên tuyển dụng việc làm uy tín, tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu việc làm, nhưng thực tiễn hoạt động hỗ trợ của các trường đại học còn hạn chế và mang tính hình thức.

Cuối cùng, tiến trình này không thể tách rời việc kết nối với các doanh nghiệp thân thiện với cộng đồng LGBTI+. Việc nhà trường chủ động mở rộng mạng lưới thực tập và cơ hội việc làm bình đẳng không chỉ là giải pháp kỹ thuật trên giấy tờ, mà quan trọng hơn, đây chính là điểm tựa tâm lý vững chắc. Sự bảo trợ này giúp nhóm thiểu số giới giải tỏa nỗi lo âu bị phân biệt đối xử, từ đó tự tin phát huy tối đa năng lực nghề nghiệp vốn có.

Khuyến nghị 2.3: Trường đại học, các cơ sở giáo dục cần cải thiện và đầu tư vào các dịch vụ hỗ trợ và chăm sóc sức khỏe tâm thần cho sinh viên, đồng thời phát triển mạng lưới chuyển gửi với các đơn vị thăm khám tâm lý, tâm thần uy tín.



Về phía nhà trường, cần chủ động tạo điều kiện cho sinh viên được tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ tâm lý và thăm khám tâm thần thường niên, đặc biệt là sinh viên là LGBTI+. Cải thiện và đầu tư các dịch vụ tham vấn tâm lý học đường nhằm giúp sinh viên có sự hỗ trợ kịp thời khi đối diện với các áp lực. Xây dựng mạng lưới những đơn vị tham vấn tâm lý và thăm khám sức khỏe tâm thần uy tín để giới thiệu và chuyển gửi sinh viên trong những trường hợp cần thiết. Theo đó, những bước đầu tiên của quá trình này là thành lập các phòng tham vấn học đường chuyên nghiệp, nơi cam kết bảo mật tuyệt đối thông tin về xu hướng tính dục và bản dạng giới của người học.

Mặt khác, để định hướng này thực sự đi vào chiều sâu, nhà trường cần thấu hiểu các trải nghiệm liên quan đến áp lực thiểu số (minority stress) cùng những định kiến vô hình mà nhóm khách thể phải đối mặt khi chuẩn bị bước vào thị trường lao động. Do đó, việc tập huấn nâng cao năng lực nhạy cảm giới (gender sensitivity) cho đội ngũ giảng viên và cán bộ hỗ trợ là rất cần thiết.

Khuyến nghị 2.4: Nhà trường triển khai đào tạo kiến thức và kỹ năng lên kế hoạch thực thi theo mô hình ECGM để sinh viên có thể chuẩn bị sớm các nguồn lực tuyển dụng khi còn đang học tập tại trường.

Các trường đại học, cơ sở đào tạo, giáo dục được khuyến khích triển khai tập huấn và đào tạo kỹ năng lên kế hoạch cho nghề nghiệp tương lai của sinh viên dựa theo mô hình ECGM. Để sinh viên có nhận thức tốt về bản thân cũng như những nguồn lực mà mình đang có, việc giới thiệu và ứng dụng mô hình này trong giai đoạn hướng nghiệp sau phổ thông là cực kỳ cần thiết. Nhà trường cần tích hợp mô hình ECGM vào các hoạt động hướng nghiệp và các môn học liên quan đến kỹ năng.





Nhóm 3: Đối với doanh nghiệp và các bên tuyển dụng lao động nói chung

Khuyến nghị 3.1: Doanh nghiệp cần phối hợp với các tổ chức xã hội trong việc soạn thảo và áp dụng các chính sách chống phân biệt đối xử trong môi trường làm việc.



Về phía doanh nghiệp và các bên tuyển dụng lao động, cần phát triển và bổ sung bộ chính sách về tuyển dụng lao động liên quan đến chống phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới và xu hướng tính dục vào xuyên suốt quá trình tuyển dụng và nơi làm việc. Thực tế, pháp luật về lao động của Việt Nam đã ban hành nhiều quy định về chống phân biệt đối xử và quấy rối tình dục, đặc biệt đối với người lao động là LGBTI+ tại nơi làm việc (Điều 8 Bộ Luật Lao động 2018, Điều 37 Bộ Luật Dân sự 2015), nhằm tạo môi trường lao động an toàn và bao trùm đối với tất cả người lao động. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa có chính sách hay văn bản quy định chính thức về các vấn đề trên, làm giảm tính an toàn của không gian làm việc, đồng thời làm thiếu hụt các hướng dẫn và thực hành thay thế được khuyến khích trong doanh nghiệp.

Cần phối hợp với các tổ chức phi chính phủ thúc đẩy quyền cho người LGBTI+ và bao trùm giới (gender inclusive) trong việc thiết kế bộ chính sách chống phân biệt đối xử, tập huấn kỹ năng tuyển dụng và định hướng nghề nghiệp không định kiến cho nhân viên và ban điều hành của doanh nghiệp.

Khuyến nghị 3.2: Doanh nghiệp phối hợp với nhà trường tạo cơ hội cho thế hệ sinh viên được thực tập và phát triển/duy trì bản sắc nghề nghiệp.

Doanh nghiệp được khuyến nghị phối hợp chặt chẽ với nhà trường nhằm tạo cơ hội, mạng lưới uy tín để sinh viên được thực tập và thử việc trong môi trường chuyên nghiệp, đa dạng lĩnh vực. Mục tiêu của khuyến nghị này là để sinh viên có không gian, thời gian và nguồn lực định hình bản sắc nghề nghiệp của bản thân, trau dồi kinh nghiệm làm việc trước khi gia nhập thị trường lao động chính thức, đồng thời hỗ trợ định hướng phát triển cho sinh viên trong tương lai.





Khuyến nghị 4.1: Hoàn thiện và phổ biến các chính sách bảo vệ quyền của người lao động là LGBTI+ trong quy trình tuyển dụng và môi trường làm việc.

Một nền tảng pháp lý và chính sách đảm bảo quyền của người lao động vững chắc, đặc biệt đối với người lao động là LGBTI+ là điều cấp thiết cần được hoàn thiện sớm và phổ biến tới sinh viên từ khi còn học đại học. Cho đến hiện tại, Bộ Luật lao động 2019 vẫn còn thiếu các quy định cụ thể và đồng bộ liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động là LGBTI+. Cụ thể, dù Khoản 8 Điều 3 Bộ Luật Lao động hiện hành đã liệt kê các hành vi phân biệt đối xử cụ thể dựa trên: giới tính, dân tộc, màu da, chủng tộc, độ tuổi, tình trạng hôn nhân. Tuy nhiên, xu hướng tính dục và bản dạng giới vẫn chưa được bao gồm trong các Luật liên quan đến lao động – gây nhiều trở ngại cho việc tố cáo các hành vi phân biệt đối xử trong lao động, đồng thời tạo nhiều rào cản cho người đa dạng giới và tính dục trong quá trình tìm việc làm.

Vì vậy, cần thúc đẩy công nhận pháp lý đối với bản dạng giới, xu hướng tính dục và quyền của người đa dạng giới và tính dục nói chung; xây dựng và cụ thể hóa các cơ chế chống phân biệt đối xử trên cơ sở giới, xu hướng tính dục trong môi trường làm việc và học đường. Bên cạnh đó, cần tạo điều kiện tích hợp các kiến thức về giới và SOGIESC từ trong môi trường giáo dục nhằm nâng cao nhận thức chung về các vấn đề của người LGBTI+, và giảm thiểu tình trạng phân biệt đối xử trong lao động, tạo môi trường học tập an toàn, bao trùm và cơ hội phát triển công bằng với sinh viên LGBTI+.



Khuyến nghị này được dựa trên chia sẻ của sinh viên LGBTI+ về các rào cản trong quá trình tuyển dụng lao động, bao gồm: phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới, xu hướng tính dục, bản dạng giới; các chính sách về tiền lương, quyền và nghĩa vụ còn chưa được phổ biến rộng rãi trong môi trường học đường, chính sách bảo vệ quyền và sức khỏe của người lao động nữ, v.v.

Khuyến nghị 4.2: Thúc đẩy thực hành các chính sách liên quan đến đảm sức khỏe và quyền của người lao động nữ tại doanh nghiệp.

Khuyến nghị này được đề ra dựa trên chia sẻ của các khách thể là nữ về các chính sách lao động hiện hành về bảo vệ sức khỏe của người lao động nữ dù đã được ban hành từ lâu, nhưng mức độ thực hành tại các doanh nghiệp vẫn còn hạn chế.



Đối với các chính sách liên quan đến kỳ kinh nguyệt của lao động nữ, Khoản 4 Điều 137 Bộ Luật Lao động 2019 và Khoản 3 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP cho phép lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút mỗi ngày. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, các quy định liên quan đến chế độ thai sản, nghỉ nuôi con dưới 12 tháng của lao động nữ cũng được nêu rõ trong các Nghị định 145/2020/NĐ-CP, hay Điều 137 Bộ Luật Lao động 2019, và đặc biệt việc “không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con,...”.

Trong thực tế, một số doanh nghiệp vẫn chưa áp dụng và thực hành nghiêm túc các quy định liên quan đến bảo vệ sức khỏe lao động nữ, điển hình như việc không có áp dụng chế độ nghỉ giữa giờ trong ngày hành kinh của lao động nữ, chưa đảm bảo đủ 6 tháng nghỉ thai sản, chưa thực hiện các chính sách hỗ trợ người lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, v.v.

Vì vậy, doanh nghiệp cần thực hành nghiêm chỉnh các chính sách đảm bảo sức khỏe cho người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng bằng việc soạn thảo các quy định, bộ chính sách bằng văn bản cam kết quyền lợi của người lao động nữ. Đồng thời tạo điều kiện cho người lao động nữ có cơ hội phát triển mà không bị phân biệt đối xử dựa trên bản dạng giới hay các giới tính.



Lưu ý rằng, việc thiết kế và áp dụng chính sách từ cấp nhà nước cho đến doanh nghiệp cần hướng đến công bằng theo nhu cầu của mỗi nhóm khác nhau, thay vì chỉ phân bổ cào bằng cho tất cả mọi người. Trong thực tiễn, sự khác biệt về khả năng và cơ hội là rất rõ giữa người lao động ở nông thôn và thành thị, người lao động trong các gia đình LGBTI+ nhận nuôi con, hoặc người lao động đa dạng giới và tính dục. Do đó, đối với nhóm lao động có cơ thể nữ và là người đa dạng giới và tính dục – họ gặp những rào cản đặc thù từ thị trường lao động, từ chính sách, từ luật pháp. Về phía doanh nghiệp, cần thúc đẩy các thực hành, tập huấn nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý, nhân sự – đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, trong đó bao gồm cả nhóm đa dạng giới và tính dục. Từ đó doanh nghiệp hướng đến việc giữ chân người lao động làm việc bằng môi trường làm việc lành mạnh và công bằng.

IX

ĐÓNG GÓP & HẠN CHẾ

1. Đóng góp của nghiên cứu

1.1. Về mặt học thuật và lý thuyết:

Mặc dù mô hình ECGM (Employability Capital Growth Model – Mô hình Phát triển Nguồn lực Khả dụng) của Donald và cs (2024) cung cấp một khung lý thuyết hiện đại cho vấn đề việc làm của sinh viên. Nhưng việc vận hành hóa mô hình này tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam vẫn còn rất hạn chế, chính vì vậy, nghiên cứu này góp phần bổ sung bằng chứng thực tế về tính phù hợp của mô hình ECGM, đồng thời tích hợp các thang đo quốc tế đã được chuẩn hóa như CEDS (Giáo dục nghề nghiệp) và APCQ-12 (Vốn tâm lý học thuật) để tạo ra một cái nhìn toàn diện về nguồn lực của sinh viên.

Bên cạnh đó, mặc dù các lý thuyết về khả năng tìm việc ngày càng chú trọng đến sự đa dạng của người học, phần lớn các nghiên cứu vẫn chủ yếu xem xét sự khác biệt theo giới tính sinh học, trong khi vai trò của bản dạng giới và xu hướng tính dục vẫn chưa được ghi nhận và kiểm định đầy đủ.

Chính vì vậy, với các biến nhân khẩu về giới tính và xu hướng tính dục, cùng với số mẫu gần như cân bằng giữa nhóm sinh viên dị tính và nhóm sinh viên cộng đồng LGBTI+, nghiên cứu sẽ góp phần lý giải sự khác biệt về khả năng tìm việc giữa các nhóm sinh viên có bản dạng giới và xu hướng tính dục đa dạng, đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia đang phát triển.

Ngoài ra, các biến khác về tình trạng cư trú, chương trình học, ngành học, điều kiện sống, ngoại ngữ, sự hỗ trợ trong việc phát triển nghề nghiệp và định hướng sau Đại học cũng sẽ giúp bổ sung khoảng trống thực nghiệm về ảnh hưởng của những yếu tố này đến khả năng tìm việc của sinh viên Việt Nam, đặc biệt là nhóm đa dạng tính dục.



ECGM

Employability Capital Growth Model
Mô hình Phát triển Nguồn lực Khả dụng

1.2. Về mặt thực tiễn xã hội và chính sách:



a. Đối với sinh viên:

Kết quả nghiên cứu giúp sinh viên nhận diện những nguồn lực tuyển dụng (employability capitals) mình còn thiếu hoặc cần phát triển để từ đó chủ động xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp phù hợp. Đặc biệt, đối với nhóm sinh viên LGBTI+, nghiên cứu góp phần làm rõ những rào cản đặc thù trong quá trình chuẩn bị cho thị trường lao động của họ, tăng khả năng tiếp cận các nguồn hỗ trợ phù hợp hơn.



b. Đối với gia đình:

Nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng về vai trò của gia đình trong việc hình thành các nguồn lực nghề nghiệp của sinh viên, đặc biệt là đối với nhóm LGBTI+. Kết quả sẽ giúp nâng cao nhận thức của phụ huynh về tầm quan trọng của sự chấp nhận, hỗ trợ và đồng hành trong việc giúp con phát triển năng lực và sự tự tin khi bước vào thị trường lao động.



c. Đối với nhà trường và cơ sở đào tạo:

Kết quả so sánh giữa nhóm sinh viên nói chung và nhóm sinh viên LGBTI+ sẽ là cơ sở để các trường đại học, trung tâm hướng nghiệp và các tổ chức hỗ trợ sinh viên thiết kế các chương trình hướng nghiệp, cố vấn và phát triển kỹ năng theo hướng cá nhân hóa và bao trùm hơn. Việc xác định các điểm hạn chế và thách thức liên quan đến từng loại nguồn lực sẽ giúp các hoạt động hỗ trợ không còn mang tính đồng loạt mà đáp ứng tốt hơn nhu cầu của từng nhóm sinh viên.



d. Đối với cơ quan hoạch định chính sách:

Nghiên cứu cung cấp dữ liệu về sự khác biệt trong các nguồn lực tuyển dụng giữa sinh viên nói chung và sinh viên LGBTI+, góp phần hỗ trợ việc xây dựng các chính sách giáo dục, việc làm và phát triển nguồn nhân lực theo hướng đa dạng, công bằng và hòa nhập. Những bằng chứng này có thể làm cơ sở cho việc ban hành hoặc điều chỉnh các chương trình hỗ trợ thanh niên, bảo đảm mọi người trẻ đều có cơ hội phát triển và tiếp cận thị trường lao động dễ dàng hơn.

2. Hạn chế của nghiên cứu

2.1. Về phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, do đó, mẫu nghiên cứu có thể chưa đảm bảo tính đại diện cho toàn bộ sinh viên đại học Việt Nam. Ngoài ra, nghiên cứu tuyển chọn người tham gia chủ yếu thông qua ba phương thức chính:

- Các nhóm cộng đồng sinh viên Đại học của từng cơ sở trên mạng xã hội
- Các trang mạng xã hội của các tổ chức, cộng đồng LGBTI+
- Phương pháp lấy mẫu quả cầu tuyết: lan tỏa từ chính người tham gia

Việc này có thể dẫn đến việc thiên lệch trong mẫu nghiên cứu, đặc biệt là các sinh viên ít dùng mạng xã hội, ít tham gia các hoạt động cộng đồng hoặc chưa công khai xu hướng tính dục và bản dạng giới.



2.2. Về thời gian

Thời gian thu mẫu và phỏng vấn chính thức của nghiên cứu diễn ra trong chưa đầy 1 tháng từ 24/05/2026 - 27/06/2026. Điều này làm cho số lượng mẫu bị hạn chế, và dữ liệu thu được chỉ phản ánh năng lực nghiên cứu và nguồn lực việc làm của sinh viên tại một thời điểm nhất định, chưa xem xét được sự thay đổi và tác động của vốn việc làm theo thời gian.



2.3. Về quy mô và tính đa dạng của khách thể

Nghiên cứu thu thập được tổng cộng là 369 bảng khảo sát, tính đến hết ngày 27/06/2026. Trong đó, sau quá trình sàng lọc khách thể chuẩn, mẫu hợp lệ để phân tích định lượng còn 245 khách thể, trong đó có 11 khách thể được chọn để tham gia quá trình phỏng vấn sâu.

Mặc dù nghiên cứu đã tiếp cận cả sinh viên dị tính và sinh viên thuộc cộng đồng LGBTI+ trên cả ba miền đất nước, mẫu nghiên cứu vẫn chưa phản ánh đầy đủ sự đa dạng về bản dạng giới, xu hướng tính dục, vùng miền, năm học và điều kiện kinh tế - xã hội, đặc biệt là trong cả hai mẫu nghiên cứu định tính và định lượng, số khách thể có giới tính sinh học là nữ vẫn chiếm đa số. Ngoài ra, đa số khách thể đều tham gia chương trình học chính quy nên chưa có tính khái quát cho các nhóm học chương trình quốc tế, song ngành, hoặc chất lượng cao.



2.4. Quá trình thu mẫu và phỏng vấn

Ngoài hạn chế về thời gian, quá trình thu mẫu khảo sát của nhóm nghiên cứu cũng gặp nhiều hạn chế vì số lượng phản hồi của các cơ sở và hội nhóm trên mạng xã hội còn ít. Đồng thời, nhóm tiến hành phỏng vấn cũng ghi nhận nhiều trường hợp chưa xác nhận phỏng vấn, làm cho việc liên lạc và chọn mẫu phỏng vấn trở nên khó khăn hơn. Cuối cùng, vì nhóm nghiên cứu hiện đang cư trú ở nhiều nơi nên việc liên lạc chủ yếu diễn ra trên mạng qua các cuộc họp trực tuyến hoặc tin nhắn cá nhân. Vì vậy, nhóm nghiên cứu cũng ghi nhận nhiều khó khăn trong quá trình liên lạc và làm việc chung.



PHỤ LỤC

Phụ lục A. Quy trình phỏng vấn cụ thể

1. Giới thiệu người phỏng vấn và đề tài nghiên cứu:

Xin chào bạn, tôi là ..., thành viên/cộng tác viên nhóm nghiên cứu thuộc trung tâm ICS (mô tả thêm cho cụ thể). Đồng hành cùng tôi hôm nay có bạn... tham gia ở vai trò ghi chú và nhắc nhở nếu có câu hỏi/ý nào còn sót. Nhóm chúng tôi đang thực hiện đề tài “Thúc đẩy Năng lực Nghiên cứu và Khám phá Nguồn lực Tuyển dụng: Góc nhìn So sánh từ Cộng đồng Sinh viên và LGBTI+” do NCS. ThS. Lê Đào Anh Khương làm chủ nhiệm.

Bạn được mời tham gia vì ý kiến của bạn sẽ giúp chúng tôi hiểu rõ

1. Các loại nguồn lực (capitals) tác động như thế nào đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên.
2. Mối liên hệ giữa các yếu tố thuộc từng loại nguồn lực.
3. Mức độ ảnh hưởng của từng nguồn lực đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên Việt Nam.

2. Phổ biến các quy tắc đồng thuận và bảo mật thông tin khách thể:

- Buổi phỏng vấn sẽ kéo dài khoảng 45–60 phút.
- Bạn có thể bỏ qua bất kỳ câu hỏi nào hoặc dừng tham gia bất cứ lúc nào.
- Thông tin cá nhân sẽ được bảo mật, chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu.
- Rủi ro duy nhất là đôi khi một số câu hỏi có thể gợi lại trải nghiệm không thoải mái, nhưng chúng tôi sẽ luôn tôn trọng cảm xúc của bạn và có thể tạm dừng nếu cần.
- Nếu có thắc mắc về nghiên cứu, bạn có thể liên hệ trực tiếp với nhóm nghiên cứu để được giải đáp.

3. Xác nhận sự đồng thuận có hiểu biết của người tham gia nghiên cứu và cho phép ghi âm:

“Nếu bạn đồng ý tham gia, khi tôi bật nút ghi âm và giới thiệu ngắn, bạn vui lòng nói câu: “Tôi đồng ý tham gia phỏng vấn và cho phép ghi âm.”

4. Bắt đầu phỏng vấn bằng các câu hỏi chi tiết trong 9 loại nguồn lực

Sau khi hoàn thành buổi phỏng vấn, nhóm nghiên cứu tiến hành kiểm tra và tải đoạn ghi âm lên một khu vực lưu trữ chung, tiến hành gỡ băng. Gỡ băng sẽ được thực hiện ngay khi phỏng vấn kết thúc trong khoảng 1–2 ngày, mục tiêu là để trí nhớ của người gỡ băng về cuộc phỏng vấn đó vẫn còn nguyên vẹn. Điều này sẽ giúp quy trình gỡ băng được nhanh và chính xác hơn. Nhóm nghiên cứu thực hiện chép lời thủ công các đoạn ghi âm phỏng vấn.

Sau khi hoàn thành, mỗi sản phẩm gỡ băng sẽ được kiểm tra chéo bởi các thành viên trong nhóm nghiên cứu nhằm đảm bảo tính chính xác của dữ liệu. Sau công đoạn kiểm tra chéo và chỉnh sửa, dữ liệu thô định tính được hoàn thiện trước khi được phân vào các chủ đề chính của nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alexander, J. D., & Harris, C. (2022). Parenting styles' effects on college students' career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 70(3), 229–236. <https://doi.org/10.1002/cdq.12303>
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported: International evidence report*. Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick.
<https://wrap.warwick.ac.uk/134365/>
- Barra, C., & Zotti, R. (2017). What we can learn from the use of student data in efficiency analysis within the context of higher education? *Tertiary Education and Management*, 23(3), 276–303.
<https://doi.org/10.1080/13583883.2017.1329450>
- Baars, S., Shaw, B., Mulcahy, E., & Menzies, L. (2018). School cultures and practices: Supporting the attainment of disadvantaged pupils – A qualitative comparison of London and non-London schools. Department for Education.
- Baruch, Y. (2022). *Managing careers and employability*. Sage Publications Ltd.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Belete, F., Getahun, D., & Tolla, T. (2025). The impact of psychological capital on university students' academic achievement mediated through academic engagement. *Bahir Dar Journal of Education*, 25, 139–160.
<https://doi.org/10.4314/bdje.v25i2.9>
- Bộ Nội vụ. (2025). *Bản tin thị trường lao động Việt Nam quý 4 – 2025*. Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước và Lao động.
<https://isos.gov.vn/Ban-Tin-Thi-truong-lao-dong/ban-tin-thi-truong-lao-dong-viet-nam-quy-iv-2025-43923.html>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In R. M. Lerner & W. Damon (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (6th ed., Vol. 1, pp. 793–828). John Wiley & Sons.
- Çohadar, E., & Karacan Özdemir, N. (2026). A qualitative examination of career adaptation of LGBT+ individuals. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
<https://doi.org/10.1007/s10775-025-09788-6>

Chen, L.-S., Huynh-Cam, T.-T., Nguyen, V.-C., Lu, T.-C., & Le-Huynh, D.-K. (2025). Predicting early employability of Vietnamese graduates: Insights from data-driven analysis through machine learning methods. *Big Data and Cognitive Computing*, 9(5), 134.

<https://doi.org/10.3390/bdcc9050134>

Cheong, K.-C., Hill, C., Leong, Y.-C., & Zhang, C. (2018). Employment as a journey or a destination? Interpreting graduates' and employers' perceptions: A Malaysia case study. *Studies in Higher Education*, 43(4), 702–718.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1196351>

Cheong, K.-C., Leong, Y.-C., & Hill, C. (2021). Pulling in one direction? Stakeholder perceptions of employability in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 46(4), 807–820.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1654449>

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.

<https://doi.org/10.1080/228943>

Connell, C. (2014). *School's out: Gay and lesbian teachers in the classroom*. University of California Press.

Dang, N. L. T., & Tran, T. L. T. (2020). *Parental influence on secondary school students' career choice: A case study from Dong Nai Province, Vietnam*. In K. Laws, L. Harbon, & C. Wescombe (Eds.), *DEPISA and professional learning in the 21st century: Developing educational professionals in Southeast Asia* (DEPISA Monograph No. 6, pp. 21–30). University of Sydney.

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1–15.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>

Donald, W. E., van der Heijden, B. I. J. M., & Baruch, Y. (2024). Introducing a sustainable career ecosystem: Theoretical perspectives, conceptualization, and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 151, Article 103989.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103989>

DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine, J. C., & Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 157–197.

<https://doi.org/10.1023/A:1014628810714>

Faculin, C. H., Villares, O. N., Jortil, M. O. J., & Delantar, A. F. A. (2025). Linking demographic profile to family influence and career decision preferences. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 5(1), 25–38. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v5i1.1972>

Findlay, J., & Hermannsson, K. (2019). Social origin and the financial feasibility of going to university: The role of wage penalties and availability of funding. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2025–2040. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1488160>

Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology*, 51, Article 101579. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579>

General Statistics Office. (2020). *Socio-economic situation in the second quarter and six months of 2020*. General Statistics Office of Vietnam.

González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132–149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>

Hoàng, G. T. (2021). *Career development support system review Vietnam 2021*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/genericdocument/wcms_835226.pdf

Huang, Z., Ismail, I. A., Ahmad Ghazali, A. H., D'Silva, J. L., Abdullah, H., & Zhang, Z. (2025). The influence of psychological capital on employment expectations of vocational undergraduate students: The chain mediating role of active coping style and educational flow experience. *PLOS ONE*, 20(3), Article e0319742. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319742>

Iacopini, L., & Hayden, M. (2017). The role of parents in university choice: Evidence from Vietnam. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 26(3–4), 147–154. <https://doi.org/10.1007/s40299-017-0335-4>

International Labour Organization. (2024). *ILOSTAT: Unemployment rate by sex, age and education (ILO modelled estimates)* [Data set]. <https://ilostat.ilo.org>

iSEE. (2023). “Có phải bởi vì tôi là LGBTI?": Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và đặc điểm giới tính. Thư viện LGBT. <https://thuvien.lgbt/vi/documents/co-phai-boi-vi-toi-la-lgbti-phan-biet-doi-xu-dua-tren-xu-huong-tinh-duc-ban-dang-gioi-va-dac-diem-gioi-tinh>

Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723–739.
<https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>

Jackson, D., & Tomlinson, M. (2024). Investigating the development of graduate employability capitals and career readiness in higher education. *Journal of Education and Work*, 37(1), 45–63.

Jackson, D., Riebe, L., & Macau, F. (2022). Determining factors in graduate recruitment and preparing students for success. *Education + Training*.
<https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0348>

Jati, R. P., Vera, N., & Mariani, D. (2021). Indonesian's parent consideration: The decision about private university choice for their children. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 704(1), Article 012018.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012018>

Jemini-Gashi, L., & Hoxha, N. (2024). Role of social support in the relationship between career self-efficacy and psychological distress among young people during the COVID-19 pandemic. *SAGE Open*, 14(2).
<https://doi.org/10.1177/21582440241243172>

Jiang, Z., Riggs, D. W., Wang, Y., Chapman, A., & Mate, S. (2024). Beyond generic support: Contextual influences on careers of gender and sexuality diverse groups in higher education. *Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1111/apps.12564>

Jung, J., & Lee, S. J. (2019). Exploring the factors of pursuing a master's degree in South Korea. *Higher Education*, 78(5), 855–870.
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00374-8>

Karcher, M. J., Nakkula, M. J., & Harris, J. (2005). Developmental mentoring match characteristics: Correspondence between mentors' and mentees' assessments of relationship quality. *The Journal of Primary Prevention*, 26(2), 93–110.
<https://doi.org/10.1007/s10935-005-1847-x>

Kim, K. (2020). The effect of parenting attitudes and major satisfaction on career decision making self-efficacy in undergraduate students. *Medico Legal Update*, 20(1).
<https://doi.org/10.37506/mlu.v20i1.588>

Ko, J., Leung, C. K., Pun, B. L. F., Wu, J., Leung, W., Leung, R. H. W., Lee, H. F., & Ming, W. K. (2024). Conscientiousness vs. cultural capital: Which matters more for academic achievement in the Hong Kong educational landscape?. *International Journal of Educational Research Open*, 8, Article 100391.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100391>

Kong, H., Yin, Z., Baruch, Y., & Yuan, Y. (2023). The impact of trust in AI on career sustainability: The role of employee-AI collaboration and protean career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 146, Article 103928.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103928>

Lacatena, M., Ramaglia, F., Vallone, F., & Sommantico, M. (2024). Lesbian and gay population, work experience, and well-being: A ten-year systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(10), Article 1355.
<https://doi.org/10.3390/ijerph21101355>

Lehmann, W. (2019). Forms of capital in working-class students' transition from university to employment. *Journal of Education and Work*, 32(4), 347–359.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1617841>

Levitt, H. M., & Ippolito, M. R. (2014). Being transgender: Navigating minority stressors and developing authentic self-presentation. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 46–64.

Li, H., Liu, X., Zheng, Q., Zeng, S., & Luo, X. (2023). Minority stress, social support and mental health among lesbian, gay, and bisexual college students in China: A moderated mediation analysis. *BMC Psychiatry*, 23(1), Article 746.
<https://doi.org/10.1186/s12888-023-05202-z>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

McCowan, C., McIlveen, P., McLennan, B., Ho, P., Lê, D. A. K., & Tran, N. D. (2024). Career education and development scale for secondary and tertiary students in Vietnam. *The Career Development Quarterly*, 72(2), 158–171.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12347>

Mihut, G. (2022). Does university prestige lead to discrimination in the labor market? Evidence from a labor market field experiment in three countries. *Studies in Higher Education*, 47(6), 1227–1242.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1870949>

Navigos Group. (2018). *Opportunities and challenges for fresh graduates at the beginning of their professional careers*.
<https://www.navigosgroup.com>

Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2012). Anticipated discrimination and a career choice in nonprofit. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 332–352.
<https://doi.org/10.1177/0734371X12453055>

Ng, E. S., Sears, G. J., & Borthwick, C. (2021). Managing diversity in the military: The value of inclusion in a culture of uniformity. *Armed Forces & Society*, 47(2), 245–268.

<https://doi.org/10.4324/9780203606926>

Nghị quyết số 25/2026/QH16 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2026–2030 của Quốc Hội. (2026). Truy cập từ

<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Nghi-quyet-25-2026-QH16-Ke-hoach-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-5-nam-2026-2030-704633.aspx>

Nguyen, L. T., McDonald, M., Mate, S., & Taylor, G. (2018). Advancing a cross-cultural narrative approach to career counselling: The case of Vietnam. *Australian Journal of Career Development*, 27(2), 65–71.

<https://doi.org/10.1177/1038416218780069>

Nguyen, T. N. H. (2025). Buddhist philosophy and Confucian thought: Reinterpreting family values among Vietnamese youth in contemporary society. *Journal of Underrepresented & Minority Progress*, 9(2), 103–139. <https://doi.org/10.32674/m7w42h34>

Nguyen, T. Q., Nguyen, T. A., Tran, L. A., Vu, L. P., & Lu, O. M. T. (2026). Heterogeneous effects of job education mismatch on wage earnings among graduates in educational science and teacher education in Vietnam. *Discover Education*, 5, 73.

<https://doi.org/10.1007/s44217-025-01007-2>

Nguyen, T. T. T., & Do, T. H. (2020). Vietnamese cultural identity in the face of cultural globalization. *Future Human Image*, 14, 28–35.

<https://doi.org/10.29202/fhi/14/4>

Nguyễn, Đ. H. N., Nguyễn, V. T., Nguyễn, Đ. H. G., Nguyễn, T. A. T., & Trần, Q. T. (2025, February). Báo cáo nghiên cứu: Đánh giá thực tiễn nhu cầu và khả năng tiếp cận hỗ trợ sức khỏe tâm thần của người LGBTI+ trẻ tại Việt Nam.

Norris, M. E., & Herrewynen, M. (2023). Developing an undergraduate career conference: Leveraging mentorship to promote career discovery. *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*.

<https://doi.org/10.5206/cjsotlrcacea.2023.1.13529>

Open for Business. (2024). *LGBTIQ+ economic inclusion research series: Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thailand and Vietnam*.

<https://static1.squarespace.com/static/68556a4967988c67bc81dd79/t/68d6bb9ee19a412dfa3ea0d7/1762857499218/Southeast%2BAsia%2BReport%2B2024.pdf>

Orji, C. T., & Herachwati, N. (2025). Career transition and mentorship nexus: Unmasking the mediating role of career adaptability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 82–95.

<https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2024-0176>

O'Regan, C., Brady, B., & Connolly, C. (2023). Building back better – using an ecological lens to argue for strengthening mesosystemic connections for young people in a post-pandemic world. *Child Care in Practice*, 29(4), 358–370.

<https://doi.org/10.1080/13575279.2022.2084364>

Perera, K. D. R. L. J. (2023). Bronfenbrenner's ecological systems theory and student motivation. *Proceeding of the Open University Research Sessions (OURS 2023)*, 1–7.

Pesonen, H., Waltz, M., Fabri, M., Lahdelma, M., & Syurina, E. V. (2020). Students and graduates with autism: Perceptions of support when preparing for transition from university to work. *European Journal of Special Needs Education*, 36, 531–546.

<https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>

Petruzzello, G., Nimmi, P., & Mariani, M. (2024). The dynamics of employability capitals for the transition to work: Career identity, cultural capital, job interview self-efficacy and self-perceived employability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. Advance online publication.

<https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2024-0015>

Phạm, X. Q., & Cao, V. H. (2018). Ảnh hưởng của vốn xã hội đến khả năng tìm việc làm của sinh viên tốt nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, (33), 35–44.

<https://doi.org/10.52714/dthu.33.8.2018.605>

Pham, T. P. (2025). A study on the employment situation of Vietnamese workers. *European Journal of Development Studies*, 5(6), 23–28.

<https://doi.org/10.24018/ejdevelop.2025.5.6.431>

Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>

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), 68–78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schettino, G., Trocino, M. F., Poderico, I., & Capone, V. (2026). Student employability in the transition from university to the labor market: The role of faculty support and self-compassion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(5), Article 557.
<https://doi.org/10.3390/ijerph23050557>

Schneider, M. S., & Dimito, A. (2010). Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. *Journal of Homosexuality*, 57(10), 1355–1369.

Singh, S., & Chauhan, P. (2025). Examining LGBTQ workplace dynamics: A systematic review of discrimination's detriments and inclusion's strategic imperatives. *European Economic Letters*, 15(3), 547–561.
<https://doi.org/10.52783/eel.v15i3.3447>

Souto-Otero, M., & Białowolski, P. (2021). Graduate employability in Europe: The role of human capital, institutional reputation and network ties in European graduate labour markets. *Journal of Education and Work*, 34(5–6), 611–631.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1965969>

Sun, J., & Wang, X. (2010). Value differences between generations in China: A study in Shanghai. *Journal of Youth Studies*, 13(1), 65–81.
<https://doi.org/10.1080/13676260903173462>

Tan, C. Y., & Liu, D. (2018). What is the influence of cultural capital on student reading achievement in Confucian as compared to non-Confucian heritage societies? *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 896–914.
<https://doi.org/10.1080/03057925.2017.1369392>

Tan, K. K. H., & Saw, A. T. W. (2022). Prevalence and correlates of mental health difficulties amongst LGBTQ people in Southeast Asia: A systematic review. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 27(4), 401–420.
<https://doi.org/10.1080/19359705.2022.2089427>

Tan, C. Y., & Liu, D. (2018). What is the influence of cultural capital on student reading achievement in Confucian as compared to non-Confucian heritage societies? *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 48(6), 896–914.
<https://doi.org/10.1080/03057925.2017.1369392>

Tan, K. K. H., & Saw, A. T. W. (2022). Prevalence and correlates of mental health difficulties amongst LGBTQ people in Southeast Asia: A systematic review. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 27(4), 401–420.
<https://doi.org/10.1080/19359705.2022.2089427>

Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable stigma and occupational segregation: Toward a theory of gay and lesbian occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446–481.

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352.
<https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>

Tomlinson, M., & Jackson, D. A. (2019). Professional identity formation in contemporary higher education students. *Studies in Higher Education*, 46, 885–900.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1659763>

Tổng cục Thống kê. (2024). *Những điểm tích cực và hạn chế của thị trường lao động Việt Nam quý II và 6 tháng đầu năm 2024*.
<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/07/nhung-diem-tich-cuc-va-han-che-cua-thi-truong-lao-dong-viet-nam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2024/>

Tổng cục Thống kê. (2025). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2025*.
<https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/10/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2025/>

Tran, L. H. N., Hoang, T. G., & Vo, P. Q. (2019). At-home international education in Vietnamese universities: Impact on graduates' employability and career prospects. *Higher Education*.
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00372-w>

Tran, T. Q., Nguyen, H. T. T., Vu, N. B. T., & Le, D. V. (2025). Factors associated with vertical and horizontal job-education mismatches: Insights from university graduates in Vietnam. *Evaluation Review*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1177/0193841X251409287>

Tuma, T. T., Rosenzweig, E. Q., Chen, X.-Y., & Lemons, P. P. (2025). *Family matters! The influence of family, peers, mentors, and professors on STEM college students' motivational beliefs and career decision making* [Preprint]. bioRxiv.
<https://doi.org/10.1101/2025.01.22.633242>

Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE), & Viện Xã hội học và Tâm lý học. (2025). *Quan điểm xã hội về các vấn đề đa dạng giới và tính dục tại Việt Nam*. Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP).
<https://thuvien.lgbt/vi/documents/tom-tat-nghien-cuu-quan-diem-xa-hoi-ve-cac-van-de-da-dang-gioi-va-tinh-duc-tai-viet-nam>

Vũ, V. T., & Hoàng, B. A. (2023). Cross-cultural collectivistic and individualistic comparison between Vietnamese and Western cultures. In C. Maheshkar & J. Sonwalkar (Eds.), *Handbook of research on cultural and cross-cultural psychology* (pp. 153–176). Vernon Press.

Waite, S., Ecker, J., & Ross, L. E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, 14(10), Article e0223372.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>

Wang, J., Fan, W., Cheung, F. M., Wang, Q., & Li, M. (2019). *Personality and Chinese adolescents' career exploration: The mediation effects of self-efficacy and perceived parental support*. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 13, e28.
<https://doi.org/10.1017/prp.2019.16>

World Bank. (2023). *World development report 2023: Migrants, refugees, and societies*. World Bank.

World Health Organization. (2024). *Frequently asked questions on sexual and gender diversity, health and human rights – an introduction to key concepts* (2nd ed.).

Xie, D., Kong, N., Skaggs, S., & Yang, A. (2019). An ecological perspective on youth career education in transitioning societies: China as an example. *Journal of Career Development*, 46(6), 651–664.
<https://doi.org/10.1177/0894845318824673>

Xie, Y., & He, J. (2023). Re-examining cultural reproduction theory: Cultural capital and adolescent academic achievement in China. *Asia Pacific Education Review*, 24, 463–476.
<https://doi.org/10.1007/s12564-022-09820-2>

Young, R. A. (1983). Career development of adolescents: An ecological perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 12(5), 401–417.
<https://doi.org/10.1007/BF02088723>

Zhang, Y., Yu, Y., & Wang, Z. (2025). Career-related teacher support as a secure base: An attachment theory model of career adaptability and future work self-salience among university students. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1679208.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1679208>

NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

Số 8 Tầng Bạt Hồ, Phường Cửa Nam, TP. Hà Nội

ĐT: 024.39423346 – 39424620 * Fax: 024.38224784

Website: www.nxbgtvt.vn * Email: ctymtvnxbgtvt@gmail.com

CHI NHÁNH NHÀ XUẤT BẢN GIAO THÔNG VẬN TẢI

180/45/38 Nguyễn Hữu Cánh, Phường Thạnh Mỹ Tây, TP. Hồ Chí Minh

CHỊU TRÁCH NHIỆM XUẤT BẢN, NỘI DUNG

Giám đốc – Tổng Biên tập: NGUYỄN MINH NHẬT

Biên tập nội dung : Phạm Quang Huân

Thiết kế, chế bản : Trần Minh Chiến

Biên tập và kỹ thuật sách điện tử : Ngô Nhị Lương

ĐỐI TÁC LIÊN KẾT: CÔNG TY TNHH TƯ VẤN VÀ ĐÀO TẠO ICS

ĐỊA CHỈ: Lầu 1, 94–96 Nguyễn Văn Thương, Phường Thạnh Mỹ Tây, Tp. Hồ Chí Minh

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 3338–2026/CXBIPH/1–68/GTVT

Mã số sách tiêu chuẩn quốc tế – ISBN: 978–604–76–3418–7

Quyết định xuất bản số: 02 LK/QĐSDT–XBGT ngày 21/9/2026

Nộp lưu chiểu năm 2026



SÁCH KHÔNG BÁN