

NGHIÊN CỨU MỐI LIÊN HỆ GIỮA TRÍ TUỆ CẢM XÚC VÀ SỰ TỰ TIN ĐƯA RA QUYẾT ĐỊNH NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẤT THÀNH

Nguyễn Lê Tường Phương[†],
Nguyễn Ban Mai,
Tạ Hữu Hiền

Trường Đại học Nguyễn Tất Thành
+ Tác giả liên hệ • Email: nltphuong@ntt.edu.vn

Article history

Received: 04/7/2024

Accepted: 02/8/2024

Published: 15/8/2024

Keywords

Emotional Intelligence,
career decision, self-efficacy,
Nguyen Tat Thanh
University

ABSTRACT

In today's dynamic and competitive job market, the ability to make informed career decisions is paramount for university students as they are prepared to transition into the professional world. Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy appear to play a crucial role in shaping career path and achieving career-related goals. This study uses a quantitative method, with 2 objectives: (1) Assessing the level of emotional intelligence, through 4 aspects: self-awareness, emotional self-regulation, empathy, relationship management; (2) Assessing the level of confidence in making career decisions, expressed through 5 criteria: Choosing career goals; Understanding careers; Career planning, Solving related problems, Self-assessment of personal strengths. The results from 275 survey samples showed an average - good level in both emotional intelligence and confidence, with no significant differences in age and gender. The results also showed a positive relationship between these two factors. The study hopes to provide recommendations to enhance emotional intelligence and confidence in learners when making career decisions.

1. Mở đầu

Hiện nay, sinh viên (SV) đang phải đối mặt với nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm công việc phù hợp, đòi hỏi khả năng thích ứng với các yêu cầu về kỹ năng tay nghề ngày càng cao ở thế kỷ XXI. Do đó, quá trình khám phá và tìm hiểu công việc, cùng với sự tự tin vào năng lực của bản thân trong việc chọn ngành nghề, là những yếu tố quan trọng mang đến sự thành công trong nghề nghiệp. Theo học thuyết của Bandura và Wessels (1997), niềm tin vào khả năng của bản thân có thể giải quyết các tình huống khác nhau. Đó là niềm tin của một người vào khả năng xử lý và thực hiện hiệu quả một tình huống cụ thể. Những niềm tin này có thể ảnh hưởng đến cách họ suy nghĩ, hành động, cảm nhận và quyết định khi đối mặt với các thách thức và mục tiêu trong cuộc sống. Người có sự tin tưởng cao về khả năng của mình thường coi thách thức như một nhiệm vụ cần phải hoàn thành. Ngược lại, người có niềm tin thấp có thể tránh né việc thực hiện các nhiệm vụ khó và tin rằng họ không thể hoàn thành chúng. Điều này có thể xuất phát từ việc họ thường nhìn lại những thất bại cá nhân và để ý các kết quả không mong muốn, dẫn đến thiếu tự tin về khả năng của bản thân.

Khi cá nhân chủ động tìm hiểu về các lĩnh vực ngành nghề khác nhau, họ có thể hiểu rõ hơn về sở thích, đam mê và mục tiêu nghề nghiệp của mình. Điều này không chỉ tăng cơ hội thành công khi ứng tuyển mà còn giúp cá nhân tự tin hơn vào năng lực của mình, từ đó tạo ra tâm lý tích cực và động lực để gắn bó lâu dài với công việc. Trong số các năng lực được coi là chìa khóa để gặt hái thành công trong thị trường lao động hiện nay, những kỹ năng nằm trong bộ khung khái niệm về trí tuệ cảm xúc (TTCX) đang nhận được sự công nhận ngày càng tăng (Belfield et al., 2015). Thực tế, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, TTCX được khám phá và đề xuất như một hiện tượng lý giải các hành vi đưa ra quyết định về nghề nghiệp cũng như sự hiệu quả trong công việc, cụ thể: những người sở hữu TTCX cao thường có khả năng nhận biết và điều chỉnh hành vi, cảm xúc của bản thân một cách tinh tế hơn (Goleman, 1998). Từ đó, khả năng nhận thức và điều khiển cảm xúc hiệu quả góp phần nâng cao sự tin trong việc đưa ra các quyết định đúng đắn trong công việc (Natia & Nino, 2020).

Trong bài báo này, dựa trên xu hướng nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục ngày càng chú trọng các kỹ năng phát triển bản thân, để nhấn mạnh tác động của TTCX trên hành trình khám phá và ra quyết định liên quan tới nghề nghiệp trong tương lai của SV tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, các câu hỏi nghiên cứu đã được hình thành như sau:

(1) TTCX của SV Trường Đại học Nguyễn Tất Thành ở mức độ nào?; (2) Sự tự tin của nhóm SV Trường Đại học Nguyễn Tất Thành trong việc đưa ra các quyết định liên quan tới nghề nghiệp tương lai ở mức độ nào?; (3) TTCX có ảnh hưởng như thế nào đến sự tự tin của SV khi đưa ra quyết định về nghề nghiệp?.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Vai trò của trí tuệ cảm xúc trong việc xây dựng nghề nghiệp

TTCX là khả năng nhận biết, hiểu và quản lý cảm xúc của bản thân và người khác một cách hiệu quả. Các khía cạnh tiêu biểu của TTCX bao gồm khả năng nhận diện cảm xúc, điều chỉnh cảm xúc để thúc đẩy tương tác xã hội, và quản lý hiệu quả các mối quan hệ. Trên thực tế, các nghiên cứu xoay quanh khái niệm về TTCX đã dẫn tới hai hướng tiếp cận khác nhau, đồng thời, đây cũng là hai dạng phân loại được các học giả đồng ý nhất: mô hình EI dựa trên năng lực và mô hình EI dựa trên tính cách (Stough et al., 2009).

Mô hình TTCX năng lực được xây dựng để đo lường khả năng thực tế của một cá nhân trong việc xử lý cảm xúc, bao gồm khả năng thấu hiểu cảm xúc của người khác và quản lý xung đột (Mayer & Salovey, 2007; Mayer et al., 1997). Trong khi đó, mô hình TTCX thuần tính cách lại tập trung vào những đặc điểm về tính cách cá nhân của một cá nhân, như khả năng tự nhận biết, tự điều chỉnh và xử lý cảm xúc trong các tình huống khác nhau (Bar-On, 1997; Petrides & Furnham, 2001). Tầm quan trọng của TTCX trong môi trường làm việc đã được thảo luận và tìm hiểu qua nhiều nghiên cứu rộng rãi từ lâu trên thế giới. Cụ thể, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, những người sở hữu TTCX cao thường có khả năng nhận biết và điều chỉnh các hành vi, cảm xúc của bản thân tinh tế hơn (Goleman, 1998; Brown et al., 2003). Nhờ đó, họ có thể sắp xếp các suy nghĩ và hành động của mình thông qua việc xử lý cảm xúc, từ đó mang lại tác động tích cực đến hiệu suất làm việc.

2.1.2. Lý thuyết hiệu suất dựa trên trí tuệ cảm xúc

Theo Goleman (1998), TTCX được xác định bởi bốn thành phần như sau: (1) Tự nhận thức bản thân (Self-awareness) bao gồm việc nhận biết và hiểu rõ về cảm xúc của chính mình; (2) Tự điều chỉnh cảm xúc (Self-regulation) đề cập đến khả năng quản lý cảm xúc của bản thân một cách hiệu quả; (3) Sự đồng cảm (Empathy) bao gồm khả năng hiểu biết về cảm xúc và quan điểm của những người xung quanh; (4) Quản lý mối quan hệ (Relationship management), còn được biết đến là kỹ năng xã hội, là khả năng quản lý các tương tác và xây dựng mối quan hệ tích cực với người khác.

Goleman (1998), Jacobs (2001) và Boyatis (2009) chỉ ra rằng, TTCX là yếu tố then chốt quyết định sự thành công trong công việc. Người có TTCX cao có khả năng quản lý cảm xúc của bản thân và nhóm một cách hiệu quả, từ đó tạo điều kiện cho ra quyết định tốt hơn và tăng cường sự gắn kết nhóm. TTCX còn liên kết với linh hoạt, khả năng thích nghi tốt và hiệu suất cá nhân cũng như tổ chức. Việc phát triển TTCX không chỉ ảnh hưởng đến lãnh đạo mà còn mọi cá nhân trong tổ chức, góp phần vào sự phát triển chung và cải thiện hiệu suất công việc và môi trường làm việc.

2.2. Khảo sát tác động của trí tuệ cảm xúc lên sự tự tin đưa ra quyết định nghề nghiệp của sinh viên Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

2.2.1. Phương pháp khảo sát

Chúng tôi thực hiện khảo sát nhằm khám phá sự tác động của TTCX đối với sự tự tin đưa ra quyết định nghề nghiệp của SV Trường Đại học Nguyễn Tất Thành bằng phương pháp định lượng thông qua việc xây dựng bảng hỏi khảo sát bao gồm hai phần chính: (1) Thang đo tự đánh giá TTCX: Gồm 20 câu nhận định theo thang Likert 5 mức, từ “Rất không đồng ý” tới “Rất đồng ý”, với điểm tương ứng từ 1 đến 5 điểm. Thang đo này được xây dựng dựa trên thuyết TTCX của Goleman (1998) với 4 khía cạnh chính: Tự nhận thức về bản thân, Tự kiểm soát cảm xúc, Sự thấu cảm, Quản lý mối quan hệ.; (2) Thang đo Sự tự tin đưa ra quyết định nghề nghiệp: Gồm 10 câu nhận định theo thang Likert 5 mức, từ “Hoàn toàn không tự tin” tới “Rất tự tin”, với điểm tương ứng từ 1 đến 5 điểm. Thang đo được thiết kế dựa theo bộ thang đo đánh giá hiệu quả cảm nhận trong việc ra quyết định nghề nghiệp của Taylor và Betz (1983), với 5 khía cạnh chính: Lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp, Hiểu biết về nghề nghiệp, Lập kế hoạch, Giải quyết vấn đề, Tự đánh giá bản thân.

Độ tin cậy Cronbach's Alpha của hai thang đo trên lần lượt ở mức 0.783 và 0.802. Điều này cho thấy các câu hỏi trong cả hai thang đo đều có mức độ tương đồng cao trong việc đo lường các khía cạnh tương ứng. Bảng hỏi khảo sát đã được điều chỉnh về mặt ngôn ngữ phù hợp với bối cảnh tại Việt Nam trước khi gửi trực tiếp đến đối tượng nghiên cứu, với sự cam kết bảo mật thông tin trả lời. Thời gian khảo sát từ 15/3/2024 đến 30/4/2024. Mẫu nghiên cứu được thể hiện qua bảng 1, theo hai yếu tố giới tính và năm học của đối tượng khảo sát.

Bảng 1. Mẫu khảo sát

N = 275		Năm 3	Năm 4
Giới tính	Nữ	65	135
	Nam	24	51

2.2.2. Kết quả khảo sát

- *Mức độ TTCX của SV*: Trong khía cạnh “Tự nhận thức về bản thân”, đối tượng tham gia khảo sát đánh giá mức độ nhận thức về bản thân khi trải qua các biến động trong các trạng thái cảm xúc khác nhau. Về khả năng “Tự điều chỉnh cảm xúc”, nhóm nghiên cứu tự đánh giá bằng cách xem xét khả năng điều chỉnh tâm trạng nhằm duy trì sự cân bằng trong trạng thái cảm xúc trong công việc và cuộc sống hàng ngày. Sự nhận thức và hiểu biết về cảm xúc của người khác được thể hiện qua khả năng “Thấu cảm”, và khả năng quản lý các mối quan hệ xung quanh được mô tả trong khía cạnh “Khả năng quản lý mối quan hệ”.

Bảng 2. Điểm TTCX tự đánh giá qua bốn khía cạnh

Khía cạnh	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Điểm trung bình (ĐTB)	Độ lệch chuẩn
Tự nhận thức bản thân : Tôi nhận ra ngay lập tức khi tôi rơi vào trạng thái mất bình tĩnh; Tôi không dễ bị xúc động hoặc khó chịu bởi lời nói hoặc hành động của người khác; Tôi biết được điều gì khiến tôi cảm thấy hạnh phúc; Mỗi khi tôi cảm thấy lo lắng, tôi có thể hiểu được nguyên nhân vì sao; Tôi thường nhận biết được khi bản thân rơi vào trạng thái căng thẳng	7	25	18.05	3.280
Tự điều chỉnh cảm xúc : Tôi có thể thay đổi tâm trạng hoặc tự điều chỉnh trạng thái tinh thần của mình; Nhìn chung, tôi hiếm khi cảm thấy lo lắng về công việc hay cuộc sống; Tôi có thể kìm nén cảm xúc của mình khi cần thiết. - Người khác thường không biết tôi cảm thấy như thế nào về mọi thứ xung quanh; Tôi có thể nhanh chóng “định hình lại” một tình huống xấu theo hướng tích cực, tươi sáng hơn.	8	25	16.33	3.782
Sự thấu cảm : Tôi luôn có thể nhìn nhận mọi việc từ góc nhìn của người khác; Tôi có thể nhận ra khi ai đó không hài lòng với tôi; Tôi có thể nhận biết được khi một nhóm người đang có mâu thuẫn; Tôi có thể hiểu tại sao hành động của mình làm người khác phật ý; Tôi nghĩ rằng mình giỏi trong việc cảm thông với những khó khăn của người khác.	5	25	17.67	3.435
Quản lý mối quan hệ : Tôi có kỹ năng lắng nghe người khác tốt; Tôi giỏi thích nghi và hòa nhập với những người có tính cách khác nhau; Khi giao tiếp với người khác, tôi thích đặt câu hỏi để tìm hiểu điều gì quan trọng với họ; Tôi coi chuyện làm việc với những người khó tính chỉ là một thách thức nhỏ để chinh phục họ; Tôi thường xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với những người tôi làm việc cùng.	8	25	17.01	3.675

Bảng 2 cho thấy, kết quả điểm mức độ TTCX khá cao, với ĐTB trên 16 trong bốn khía cạnh, với Tự nhận thức về bản thân (ĐTB=18.05) và Thấu cảm (ĐTB=17.67), theo sau là khả năng Quản lý mối quan hệ (ĐTB=17.01) và Tự điều chỉnh cảm xúc (ĐTB=16.33).

Nhìn chung, SV đã thể hiện khả năng tự nhận thức về bản thân cao, bằng cách nhận ra ảnh hưởng của cảm xúc cá nhân đối với suy nghĩ và hành vi của họ. Họ cũng thể hiện sự thấu cảm cao với người khác, bằng cách hiểu và đồng cảm với cảm xúc của những người xung quanh. Tuy nhiên, khả năng quản lý mối quan hệ và tự điều chỉnh cảm xúc của nhóm SV cần được cải thiện hơn.

Bảng 3. Sự khác biệt về ĐTB TTCX theo năm học - giới tính

		Tự nhận thức bản thân	Tự điều chỉnh cảm xúc	Sự thấu cảm	Quản lý mối quan hệ
Năm học	Năm 3	18.34	16.85	18.60	18.01
	Năm 4	17.91	16.08	17.23	16.53
Giới tính	Nữ	17.87	15.84	17.60	17.32
	Nam	18.51	17.63	17.85	16.17

Kết quả từ bảng 3 không chỉ ra sự khác biệt đáng kể trong mức độ TTCX giữa hai nhóm SV năm ba và năm bốn cũng như giữa nhóm nam và nữ SV, ngoại trừ kết quả ở khía cạnh “Tự điều chỉnh cảm xúc” của nhóm nữ thấp hơn 2 điểm so với nhóm nam (15.84; 17.63). Do đó, cần thêm dữ liệu để kết luận rằng TTCX trong nhóm đối tượng nghiên cứu bị ảnh hưởng bởi yếu tố tuổi tác hoặc giới tính.

- *Mức độ tự tin đưa ra quyết định về nghề nghiệp của SV:*

Bảng 4. Mức độ tự tin đưa ra quyết định về nghề nghiệp

Khía cạnh	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	ĐTB	Độ lệch chuẩn
Lựa chọn mục tiêu nghề nghiệp: Tôi lựa chọn được một nghề nghiệp phù hợp với khả năng chuyên môn của mình; Tôi lựa chọn được một nghề nghiệp phù hợp với sở thích của mình	2	10	6.81	1.878
Hiểu biết về nghề nghiệp: Tôi chủ động tìm kiếm và trò chuyện với những người đang làm việc trong lĩnh vực mà mình quan tâm; Tôi đã và đang tìm hiểu về các cơ hội và xu hướng việc làm của ngành nghề mà bản thân đang quan tâm	2	10	7.02	1.776
Lập kế hoạch nghề nghiệp: Tôi lập kế hoạch công việc để đạt được mục tiêu cá nhân cho 05 năm tới; Tôi lên kế hoạch tham gia các khóa học nghiệp vụ bổ trợ thêm cho chuyên ngành của mình	2	10	6.23	1.966
Giải quyết các vấn đề liên quan: Tôi sẽ tìm được một số nghề nghiệp thay thế khi chưa thể ứng tuyển được vị trí công việc mong muốn; Tôi sẽ từ chối nghe theo những lời khuyên chuyển sang một chuyên ngành hoặc nghề nghiệp mà nằm ngoài khả năng chuyên môn của mình	2	10	6.74	1.815
Tự đánh giá năng lực bản thân: Tôi có thể tự đánh giá khả năng của bản thân một cách chính xác; Tôi có thể xác định được những khía cạnh bản thân cần cải thiện để đạt được mục tiêu nghề nghiệp	2	10	6.98	1.931

Kết quả ở bảng 4 cho thấy, SV thể hiện sự tự tin cao nhất về hiểu biết của bản thân đối với nghề nghiệp đã chọn (ĐTB=7.02). Việc chủ động khám phá và tìm hiểu thông tin liên quan đến nghề nghiệp là một tiêu chí quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình thực hiện các quyết định gắn liền với công việc. Ngoài ra, kết quả cũng cho thấy SV tự tin vào kỹ năng chuyên môn của bản thân (ĐTB=6.98) và việc lựa chọn nghề nghiệp (ĐTB=6.81). Tuy vậy, nhóm đối tượng nghiên cứu cảm thấy ít tự tin hơn khi đối mặt với các thách thức và trở ngại (ĐTB=6.74), cũng như lên kế hoạch định hướng cho công việc tương lai sau này (ĐTB=6.23).

Bảng 5. Sự khác biệt về ĐTB mức độ tự tin theo năm học và giới tính

	Năm học		Giới tính	
	Năm 3	Năm 4	Nữ	Nam
ĐTB	34	33	33	35

Bảng 5 không cho thấy sự khác biệt đáng kể trong mức độ tự tin giữa hai nhóm SV năm ba/bốn, với mức ĐTB từ 33 đến 34 trên tổng điểm 50. Tương tự, không có sự khác biệt đáng kể về mức độ tự tin giữa SV nam và nữ, với mức ĐTB từ 33 đến 35 trên tổng điểm 50. Điều này cho thấy cần thêm dữ liệu để kết luận về ảnh hưởng của độ tuổi hoặc giới tính đối với tự tin trong việc đưa ra quyết định nghề nghiệp trong nhóm SV này.

- *Mối liên hệ giữa TTCX và sự tự tin đưa ra quyết định về nghề nghiệp của SV:* Chúng tôi đã tiến hành phân tích sự tương quan Pearson để kiểm tra mối liên hệ giữa TTCX và sự tự tin trong việc đưa ra quyết định nghề nghiệp. Kết quả phân tích cho thấy, cả bốn khía cạnh nghiên cứu của TTCX đều có mối quan hệ thuận chiều và đáng kể đến mức độ tự tin của SV trong việc ra quyết định về nghề nghiệp. Cụ thể, yếu tố “Tự nhận thức bản thân” có hệ số tương quan cao nhất là $r=.495$ và $p<.01$; “Sự thấu cảm” với hệ số $r=.455$ và $p<.01$; “Quản lý mối quan hệ” có hệ số $r=.446$ và $p<.01$; và yếu tố “Tự điều chỉnh cảm xúc” có hệ số tương quan thấp nhất là $r=.335$ và $p<.01$. Theo nguyên tắc đo lường kích thước ảnh hưởng của Cohen (1977), cả bốn khía cạnh TTCX trong nghiên cứu này đều có mức ảnh hưởng trung bình đến sự tự tin trong việc đưa ra quyết định nghề nghiệp.

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	6.088	2.223		2.739	.007
Tự nhận thức bản thân	.579	.113	.286	5.104	.000
Tự điều chỉnh cảm xúc	.207	.092	.118	2.247	.025
Sự thấu cảm	.409	.109	.211	3.760	.000
Quản lý mối quan hệ	.390	.100	.216	3.889	.000

Bảng 6 phân tích mô hình hồi quy tuyến tính cũng cho kết quả tương tự. Theo đó, trong bốn khía cạnh TTCX, “Tự nhận thức bản thân” có ảnh hưởng mạnh nhất ($B=0.579$); “Sự thấu cảm” và “Quản lý mối quan hệ” ($B=0.409$; $B=0.390$) có ảnh hưởng đáng kể; “Tự điều chỉnh cảm xúc” ($B=0.207$) thể hiện sự ảnh hưởng thấp nhất đến sự tự tin trong việc đưa ra quyết định nghề nghiệp. Kết quả chỉ ra rằng, SV cảm thấy tự tin hơn trong việc đưa ra các quyết định về nghề nghiệp khi họ có nhận thức tốt về cảm xúc của bản thân, có khả năng điều chỉnh tâm trạng tích cực, thể hiện sự cảm thông và xây dựng mối quan hệ tốt. Ngược lại, nếu gặp khó khăn trong việc hiểu và điều chỉnh cảm xúc cá nhân, không quan tâm đến cảm xúc của người khác hoặc gặp trở ngại trong mối quan hệ, họ có thể thiếu tự tin khi đưa ra quyết định về nghề nghiệp. Tóm lại, các kết quả về TTCX này ảnh hưởng tích cực đến sự tự tin trong quyết định nghề nghiệp, nhất quán với nghiên cứu gần đây của Ran và cộng sự (2022), Sun và Lyu (2022).

2.3. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhóm SV có chỉ số TTCX trung bình khá, với tự nhận thức tốt và khả năng thấu cảm cao, nhưng gặp khó khăn trong việc điều chỉnh cảm xúc theo tình huống. Theo Goleman (1998), việc tự điều chỉnh cảm xúc giúp ổn định trạng thái tinh thần và đưa ra quyết định sáng suốt trong tình huống căng thẳng. Kỹ năng quản lý mối quan hệ cũng cần được cải thiện để hỗ trợ tốt hơn trong hoạt động nhóm và công việc sau này. Đồng thời, trong bài báo này, yếu tố giới tính và độ tuổi không cho thấy sự khác biệt đáng kể về mức độ TTCX ở nhóm đối tượng khảo sát.

Mức độ tự tin trong quyết định nghề nghiệp của SV đạt mức trung bình khá. SV cảm thấy tự tin về kiến thức ngành nghề và khả năng đánh giá bản thân, nhưng gặp khó khăn trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp. Một số nghiên cứu thực nghiệm trước đây cho thấy, khi sự hiểu biết về một ngành nghề nhất định của một cá nhân còn hạn hẹp, họ sẽ có khuynh hướng đưa ra các quyết định kém hiệu quả, ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của bản thân (Grotevant et al., 1986). Ngoài ra, SV cũng tự tin trong việc chọn lựa mục tiêu nghề nghiệp phù hợp, tự đánh giá tốt những ưu và khuyết điểm về chuyên môn của bản thân, cũng như giải quyết các vấn đề liên quan. Tương tự, không có sự khác biệt đáng kể trong mức độ tự tin ở nhóm SV năm ba/bốn và nhóm SV nam/nữ.

Mối quan hệ giữa TTCX và sự tự tin trong việc đưa ra quyết định nghề nghiệp được phân tích trong bài báo này chỉ ra rằng, khi TTCX của một cá nhân càng cao, họ càng thể hiện sự tự tin trong việc đưa ra các quyết định liên quan đến nghề nghiệp. Nhận định này tương đồng với các kết quả từ nghiên cứu trước đó về mối quan hệ giữa cảm xúc và các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp (Goleman, 1995; Caruso & Wolfe, 2004; Elias et al., 2013). Điều này làm nổi bật vai trò của trải nghiệm cảm xúc trong quá trình quyết định về nghề nghiệp, vì khi đối mặt với vấn đề, cả hai khía cạnh lí trí và cảm tính đều phối hợp để đưa ra quyết định (Goleman, 1998).

Tóm lại, vai trò của TTCX trong môi trường học đường rất quan trọng do sự ảnh hưởng tích cực của chỉ số thông minh cảm xúc đến kết quả học tập và kỹ năng làm việc (Salovey & Mayer, 1990; Brackett et al., 2011). TTCX không chỉ là kỹ năng mềm cần thiết trong công việc hiện nay mà còn giúp nâng cao hiệu suất và sự hài lòng trong công việc (Belfield et al., 2015; Caruso & Wolfe, 2004). Do đó, chúng tôi đề xuất áp dụng phân tích và đánh giá TTCX trong tư vấn nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục để phát triển kỹ năng mềm và chuyên môn. Nghiên cứu tương lai nên mở rộng về mối liên hệ giữa TTCX và nghề nghiệp, đặc biệt là ảnh hưởng của giới tính và độ tuổi.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã chỉ ra, nhóm SV khảo sát thể hiện chỉ số TTCX ở mức trung bình khá, với khả năng tự nhận thức bản thân và thể hiện sự thấu cảm cao, nhưng gặp khó khăn trong việc điều chỉnh cảm xúc theo tình huống; Kỹ năng quản lý mối quan hệ cần được cải thiện để hỗ trợ hiệu quả hơn trong hoạt động nhóm và công việc tương lai; Mức độ tự tin trong quyết định nghề nghiệp của nhóm SV cũng đạt mức trung bình khá, với sự tự tin cao về kiến thức ngành nghề và khả năng tự đánh giá bản thân tốt, nhưng gặp khó khăn trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp tương lai. Bên cạnh đó, mối quan hệ thuận chiều giữa TTCX và sự tự tin trong quyết định nghề nghiệp cho thấy rằng cá nhân sở hữu TTCX cao sẽ tự tin hơn trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp. Kết quả này củng cố vai trò của cảm xúc trong việc phối hợp lí trí và cảm tính để đưa ra quyết định nghề nghiệp hiệu quả.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ của Trường Đại học Nguyễn Tất Thành trong khuôn khổ Hội thảo khoa học quốc gia về “Đổi mới sáng tạo trên hệ sinh thái giáo dục số lần thứ 3”.

Tài liệu tham khảo

- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bar-On, R. (1997). Emotional intelligence. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29, 164-175.
- Belfield, C., Bowden, A. B., Klapp, A., Levin, H., Shand, R., & Zander, S. (2015). The economic value of social and emotional learning. *Journal of Benefit-Cost Analysis*, 6(3), 508-544. <https://doi.org/10.1017/bca.2015.55>
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. <https://doi.org/10.1108/02621710910987647>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-392. <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Caruso, D. R., & Wolfe, C. J. (2004). Emotional intelligence and leadership development. In *Leader development for transforming organizations* (pp. 237-263). Psychology Press.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Elias, M. J., Kress, J. S., & Hunter, L. (2013). Emotional intelligence and the crisis in schools. In *Emotional intelligence in everyday life* (pp. 166-186). Psychology Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Grotevant, H. D., Cooper, C. R., & Kramer, K. (1986). Exploration as a predictor of congruence in adolescents' career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 29(2), 201-215. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90004-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90004-7)
- Jacobs, R. L. (2001). Using human resource functions to enhance emotional intelligence. In *The emotionally intelligent workplace: How to select for measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, 159-181.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (2007). *Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test*. Toronto: Multi-Health Systems Incorporated.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1997). Emotional Intelligence Meets. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Natia, B., & Nino, S. (2020). Career Decision Making Difficulties, Career Decision Making Self-Efficacy, and Autonomous Functioning Among First Year Students. *Psychology and Education*, 57(2), 91-94.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulouva, P., & Haider, S. A. (2022). The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865-874.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Stough, C., Saklofske, D. H., & Parker, J. D. (2009). A brief analysis of 20 years of emotional intelligence: An introduction to assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications. Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications. In *The Springer Series on Human Exceptionality*, 3-8.
- Sun, G., & Lyu, B. (2022). Relationship between emotional intelligence and self-efficacy among college students: the mediating role of coping styles. *Discover Psychology*, 2(42). <https://doi.org/10.1007/s44202-022-00055-1>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)