ẢNH HƯỞNG CỦA MẶT TRÁI TÍNH CÁCH ĐẾN HÀNH VI CHỦ ĐỘNG TRONG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA SỰ HỖ TRỢ XÃ HỘI TỰ CẢM NHẬN

LƯU THỊ MAI PHƯƠNG
LÊ NGUYỄN SƠN TÙNG
Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 08/9/2026. Sửa chữa xong 10/10/2026. Duyệt đăng 19/10/2026.

Abstract

This cross-sectional study surveyed 751 full-time undergraduate students at member universities of Vietnam National University Ho Chi Minh City to examine the relationship between Machiavellianism, a Dark Triad trait, and proactive career behavior, as well as the moderating role of perceived social support. The findings indicated that Machiavellianism was negatively associated with and negatively predicted proactive career behavior, whereas perceived social support was positively associated with this behavior. However, perceived social support did not moderate the relationship between Machiavellianism and proactive career behavior. These findings are discussed through the lens of Trait Activation Theory, contributing empirical evidence regarding the roles of personality traits and contextual factors in the proactive career behavior of Vietnamese university students.

Keywords: *Dark Triad, Machiavellianism, perceived social support, proactive career behavior, university students.*

1. Đặt vấn đề

Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (Proactive Career Behaviour) là những hành động tự nguyện, hướng tới tương lai nhằm xây dựng con đường sự nghiệp, gồm lập kế hoạch nghề nghiệp, phát triển kỹ năng, tham vấn và xây dựng mạng lưới quan hệ (Strauss và cộng sự, 2012). Ý nghĩa đó càng rõ khi thị trường lao động cạnh tranh: năm 2025, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên 15-24 tuổi là 8,64%, riêng khu vực thành thị là 11,23% (Cục Thống kê, 2026), trong đó tại Thành phố Hồ Chí Minh, người trẻ có trình độ đại học trở lên chiếm khoảng 20,4% số người hưởng trợ cấp thất nghiệp (Vân Sơn, 2025). Tuy nhiên, các nghiên cứu trước chủ yếu xét tiền đề thuộc khuynh hướng cá nhân, còn yếu tố bối cảnh ít được xem xét (Peng và cộng sự, 2021). Theo Lý thuyết Xu hướng hành động, tính cách chỉ biểu hiện thành hành vi khi bối cảnh cung cấp tín hiệu phù hợp (Tett và Burnett, 2003). Vai trò lãnh đạo, quản lý là một bối cảnh như vậy: vừa đòi hỏi thực hành hành vi chủ động, vừa gắn với quyền lực, địa vị, vốn là mối quan tâm của Vị lợi thuộc Bộ ba nhân cách tối (Paulhus và Williams, 2002). Song các nghiên cứu trước đây chủ yếu xét tiền đề thuộc khuynh hướng cá nhân của hành vi chủ động, còn yếu tố bối cảnh ít được xem xét (Peng và cộng sự, 2021). Trong các đặc điểm tính cách, Vị lợi thuộc Bộ ba nhân cách tối có kết quả chưa thống nhất về mối liên hệ với hành vi này và chưa có nghiên cứu nào xét vai trò điều tiết của sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận. Trong khi đó, Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận (Zimet và cộng sự, 1988) liên quan đến hành vi chủ động (Wang và cộng sự, 2024) và có thể điều chỉnh sự biểu hiện của tính cách (Tett và Burnett, 2003). Ở Việt Nam, các nghiên cứu về Bộ ba nhân cách tối ở sinh viên (SV) chủ yếu đặt

Email: lenguyensontung@hcmussh.edu.vn

trong bối cảnh khởi nghiệp (Trần Thị Hồng Liên và cộng sự, 2022; Giang Hoàng và cộng sự, 2022), chưa có nghiên cứu nào xét các mối quan hệ trên ở SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Dựa trên các cơ sở trên, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết: (H1) Hành vi chủ động trong nghề nghiệp có sự khác biệt giữa các nhóm SV theo kinh nghiệm lãnh đạo; (H2) Vị lợi có tương quan với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp; (H3) Vị lợi có khả năng dự báo Hành vi chủ động trong nghề nghiệp và (H4) Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận điều tiết mối quan hệ giữa Vị lợi và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành thu thập mẫu phi xác suất, chọn mẫu thuận tiện trên SV chính quy đang theo học tại các trường đại học thành viên của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ngoại trừ Trường Đại học An Giang vì yếu tố địa lý và hạn chế nguồn lực). Cỡ mẫu tối thiểu được tính theo công thức của Cochran (1977) là 385 SV. Các trường hợp không đáp ứng yêu cầu hoặc không vượt qua câu hỏi chú ý sẽ bị loại khỏi mẫu.

2.2. Phương pháp và công cụ nghiên cứu

Nghiên cứu tổng quan tài liệu từ các cơ sở dữ liệu quốc tế để xây dựng mô hình lý thuyết. Dữ liệu được thu thập qua khảo sát định lượng cắt ngang bằng bảng hỏi tự báo cáo tại một thời điểm, bao gồm các biến số chính, thông tin nhân khẩu học và các biến kiểm soát như: Giới tính, Năm học, Trường học, Khối ngành đào tạo, Kinh nghiệm làm thêm/thực tập, Kinh nghiệm lãnh đạo. Về công cụ nghiên cứu, các thang đo chưa có bản tiếng Việt chuẩn hóa được chuyển ngữ theo quy trình dịch ngược (back-translation) của Brislin (1970). Kết quả tham khảo ý kiến chuyên gia và phỏng vấn nhận thức trên SV cho thấy bản dịch đạt độ tương đồng ngữ nghĩa, rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

Về công cụ nghiên cứu, các thang đo bao gồm:

1) Thang đo Bộ ba nhân cách tối phiên bản 12 mệnh đề (Dark Triad Dirty Dozen - DTDD) do Jonason và Webster (2010) phát triển, gồm 12 mệnh đề đo lường 3 nét tính cách: Ái kỷ (narcissism), Vị lợi (machiavellianism) và Thái nhân cách (psychopathy). Thang đo được thiết kế theo dạng Likert 5 mức độ. Điểm số trung bình càng cao thể hiện đặc trưng của bộ ba nhân cách tối càng rõ nét. Trong nghiên cứu này, thang đo có độ tin cậy cao với hệ số Cronbach's alpha đạt 0.823. Riêng Vị lợi (4 mệnh đề) có Cronbach's alpha đạt 0.809.

2) Thang đo Nhận thức về sự hỗ trợ xã hội (Multidimensional Scale of Perceived Social Support - MSPSS) do Zimet và cộng sự (1988) phát triển, được Việt hóa và kiểm định bởi Phùng Thị Kiều và cộng sự (2023). Thang đo gồm 12 mệnh đề chia thành 3 tiểu thang tương ứng với ba nguồn hỗ trợ: gia đình, bạn bè và người đặc biệt khác. Thang đo được thiết kế dạng Likert 7 mức độ. Điểm số càng cao phản ánh mức độ nhận thức về sự hỗ trợ xã hội càng lớn. Trong nghiên cứu này, thang đo có độ tin cậy cao với Cronbach's alpha đạt 0.9.

3) Thang đo Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (Proactive Career Behaviors Scale - PCBS) do Strauss và cộng sự (2012) phát triển dựa trên khung khái niệm của Claes và Ruiz-Quintanilla (1998). Thang đo gồm 13 mệnh đề chia làm 4 tiểu thang: lập kế hoạch nghề nghiệp (career planning), phát triển kỹ năng (skill development), tham vấn (consultation) và xây dựng mạng lưới quan hệ (networking). Thang đo thiết kế dạng Likert 5 mức độ. Điểm số trung bình càng cao cho thấy mức độ thực hiện hành vi chủ động trong nghề nghiệp càng nhiều. Trong nghiên cứu này, thang đo có độ tin cậy cao với Cronbach's alpha đạt 0.842.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu sau làm sạch dữ liệu gồm 751 SV, trong đó nam giới chiếm 18,4% (n = 138) và nữ giới chiếm 81,6% (n = 613). Phần lớn khách thể đang theo học tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (69,0%) và thuộc khối ngành Khoa học Xã hội và Nhân văn (56,2%). SV năm thứ nhất chiếm tỷ lệ cao nhất (41,5%), trong khi SV năm thứ tư chiếm tỷ lệ thấp nhất (9,9%). Có 433 SV (57,6%) chưa từng làm thêm hoặc thực tập. Về Kinh nghiệm lãnh đạo, mẫu gồm 205 SV chưa từng, 166 SV hiếm khi, 227 SV thỉnh thoảng và 153 SV thường xuyên đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý (bảng 1).

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu (n = 751)

Đặc điểm		n	%
Giới tính	Nam	138	18,4
	Nữ	613	81,6
Trường đại học	Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn	518	69,0
	Trường ĐH Kinh tế - Luật	126	16,8
	Trường ĐH Khoa học Sức khỏe	37	4,9
	Trường ĐH Khoa học Tự nhiên	20	2,7
	Trường ĐH Bách Khoa	19	2,5
	Trường ĐH Quốc tế	18	2,4
	Trường ĐH Công nghệ Thông tin	13	1,7
Năm học	Năm thứ nhất	312	41,5
	Năm thứ 2	241	32,1
	Năm thứ 3	124	16,5
	Năm thứ 4	74	9,9
Khối ngành đào tạo	Khoa học Xã hội và Nhân văn	422	56,2
	Kinh tế, Kinh doanh và Pháp luật	161	21,4
	Khoa học Tự nhiên và Kỹ thuật Công nghệ	84	11,2
	Giáo dục và Nghệ thuật	45	6,0
	Sức khỏe	39	5,2
Kinh nghiệm làm thêm/thực tập	Chưa từng làm thêm hay thực tập	433	57,6
	Đã/đang làm thêm	243	32,4
	Đã/đang thực tập	51	6,8
	Có cả làm thêm và thực tập	24	3,2
Kinh nghiệm lãnh đạo	Chưa từng đảm nhiệm	205	27,3
	Hiếm khi	166	22,1
	Thỉnh thoảng	227	30,2
	Thường xuyên	153	20,4

3.2. Thống kê mô tả các biến nghiên cứu

Kiểm định Shapiro-Wilk có ý nghĩa thống kê đối với cả ba biến ($p < 0,001$). Tuy nhiên, kiểm định này nhạy với cỡ mẫu lớn ($n = 751$) nên đề tài đánh giá thêm hình dạng phân phối qua hệ số bất đối xứng (Skewness) và hệ số nhọn (Kurtosis). Các giá trị Skewness dao động từ -0,502 đến 0,345 và Kurtosis dao động từ -0,646 đến 0,026. Các giá trị này đều nằm trong khoảng ±1, cho thấy phân phối không lệch nghiêm trọng so với phân phối chuẩn. Điểm trung bình của Vị lợi thấp hơn điểm giữa thang đo ($M = 2,38$; $SD = 0,944$), Hành vi chủ động trong nghề nghiệp ở mức khá cao ($M = 3,67$; $SD = 0,559$) và Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận ở mức tương đối cao ($M = 4,71$; $SD = 1,20$).

3.3. Sự khác biệt về Hành vi chủ động trong nghề nghiệp theo kinh nghiệm lãnh đạo (H1)

Giả định đồng nhất phương sai không được đáp ứng (Levene: $p = 0,029$), do đó đề tài sử dụng ANOVA Welch kết hợp kiểm định Post-hoc Games-Howell. Kết quả cho thấy Hành vi chủ động trong nghề nghiệp khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa bốn mức Kinh nghiệm lãnh đạo, $F(3; 402) = 19,4$; $p < 0,001$; $\eta^2 \approx 0,07$ (Kinh nghiệm lãnh đạo giải thích khoảng 7% phương sai của biến phụ thuộc). Điểm trung bình tăng dần theo tần suất đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý: chưa từng ($M = 3,48$), hiếm khi ($M = 3,62$), thỉnh thoảng ($M = 3,74$) và thường xuyên ($M = 3,90$).

Kiểm định Post-hoc cho thấy nhóm thường xuyên có điểm cao hơn có ý nghĩa thống kê so với nhóm chưa từng (chênh lệch trung bình = 0,419; $p < 0,001$), nhóm hiếm khi (0,277; $p < 0,001$) và nhóm

thỉnh thoảng (0,159; p = 0,015). Nhóm thỉnh thoảng cũng có điểm cao hơn nhóm chưa từng (0,261; p < 0,001). Chênh lệch giữa nhóm chưa từng và nhóm hiếm khi (p = 0,069) cũng như giữa nhóm hiếm khi và nhóm thỉnh thoảng (p = 0,113), không có ý nghĩa thống kê (bảng 2). Như vậy, H1 được ủng hộ.

Bảng 2: Kiểm định Post-hoc Games-Howell

Nội dung	Chưa từng	Hiếm khi	Thỉnh thoảng
Hiếm khi	0,142		
Thỉnh thoảng	0,261***	0,119	
Thường xuyên	0,419***	0,277***	0,159*

*Ghi chú: * p < 0,05; *** p < 0,001.*

3.4. Tương quan mối quan hệ các biến nghiên cứu

Kết quả phân tích tương quan Pearson (bảng 3) cho thấy Vị lợi tương quan nghịch chiều, ở mức rất yếu với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp, r(749) = -0,076; p = 0,036; 95% CI [-0,147; -0,005]. Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận tương quan thuận chiều, ở mức trung bình với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp, r(749) = 0,335; p < 0,001, và tương quan nghịch chiều, ở mức yếu với Vị lợi, r(749) = -0,144; p < 0,001. Ái kỷ không tương quan có ý nghĩa thống kê với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp, r(749) = 0,067; p = 0,068, do đó không được đưa vào các phân tích tiếp theo. Như vậy, H2 được ủng hộ.

Bảng 3: Thống kê mô tả và hệ số tương quan Pearson (n = 751)

Biến	M	SD	1	2	3
1. Vị lợi	2,38	0,944	-		
2. Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận	4,71	1,20	-0,144***	-	
3. Hành vi chủ động trong nghề nghiệp	3,67	0,559	-0,076*	0,335***	-

*Ghi chú: *=p < 0,05; ***=p < 0,001.*

3.5. Hồi quy dự báo Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (H3)

Hồi quy tuyến tính phân cấp được thực hiện theo ba bước: Mô hình 1 đưa Vị lợi vào làm biến dự báo; Mô hình 2 bổ sung Kinh nghiệm lãnh đạo làm biến kiểm soát và Mô hình 3 bổ sung các biến kiểm soát còn lại. Các giả định của phân tích hồi quy tuyến tính đối với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp đều được đáp ứng ở mức chấp nhận được. Cụ thể, kết quả kiểm định Shapiro-Wilk cho thấy sai số dư (residuals) không tuân theo phân phối chuẩn hoàn toàn (W = 0,991, p < 0,001 ở Mô hình 1 và W = 0,995, p = 0,012 ở Mô hình 2). Tuy nhiên, do kích thước mẫu nghiên cứu đủ lớn (n = 751), theo Định lý giới hạn trung tâm, sự vi phạm giả định phân phối chuẩn không gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến độ tin cậy của mô hình (Hair và cộng sự, 2019). Dữ liệu không có các điểm dị biệt gây ảnh hưởng quá mức đến kết quả (Khoảng cách Cook lớn nhất ở Mô hình 1 là 0,021 < 0,5). Không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra giữa các biến dự báo (VIF = 1,00 và Tolerance ≥ 0,998). Kết quả kiểm định Durbin-Watson cho giá trị d = 2,12 (Mô hình 1) và d = 2,09 (Mô hình 2), cho thấy các sai số độc lập, không có tương quan với nhau. Nhìn chung, các điều kiện cơ bản của phân tích hồi quy đều thỏa mãn để tiến hành phân tích sâu hơn.

Ở Mô hình 1, Vị lợi dự báo âm tính có ý nghĩa thống kê đối với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp, F(1; 749) = 4,40, p = 0,036, R^2 = 0,006 (B = -0,045; SE = 0,022; β = -0,076; p = 0,036). Mô hình 2 bổ sung Kinh nghiệm lãnh đạo làm biến kiểm soát nhằm kiểm tra liệu tác động của Vị lợi có còn khi loại trừ ảnh hưởng của yếu tố này hay không. Khi đó, mô hình giải thích 7,9% phương sai (R^2 hiệu chỉnh = 0,074), phần tăng thêm có ý nghĩa (ΔR^2 = 0,073; F(3; 746) = 19,8; p < 0,001). Vị lợi vẫn giữ tác động âm có ý nghĩa (B = –0,049; β = –0,084; p = 0,018), hệ số gần như không thay đổi so với Mô hình 1 (B = –0,045), cho thấy Kinh nghiệm lãnh đạo không làm thay đổi đáng kể tác động của Vị lợi. So với nhóm chưa từng đảm nhiệm, các nhóm hiếm khi (B = 0,147; p = 0,009), thỉnh thoảng (B = 0,260; p < 0,001) và thường xuyên (B = 0,425; p < 0,001) có điểm Hành vi chủ động trong nghề nghiệp cao hơn có ý nghĩa thống kê (bảng 4). Mô hình 3 bổ sung thêm các biến kiểm soát còn lại bao gồm: Trường, Khối ngành, Năm học, Giới tính và Kinh nghiệm làm thêm/thực tập. Mô hình giải thích 10,4% phương sai (R^2 hiệu chỉnh = 0,077), F(22; 728) = 3,83; p < 0,001. Vị

lợi vẫn dự báo âm có ý nghĩa thống kê (B = -0,053; β = -0,090; p = 0,012), trong khi các biến kiểm soát bổ sung đều không có ý nghĩa thống kê (p ≥ 0,067). Như vậy, H3 được ủng hộ.

Bảng 4: Kết quả hồi quy phân cấp dự báo Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (n = 751)

Mô hình và biến số	B	SE	β	t	p
Mô hình 1					
Vị lợi	-0,045	0,022	-0,076	-2,10	0,036
Mô hình 2					
Vị lợi	-0,049	0,021	-0,084	-2,38	0,018
Kinh nghiệm lãnh đạo (Hiếm khi - Chưa từng)	0,147	0,056	0,263	2,61	0,009
Kinh nghiệm lãnh đạo (Thỉnh thoảng - Chưa từng)	0,260	0,052	0,466	5,02	< 0,001
Kinh nghiệm lãnh đạo (Thường xuyên - Chưa từng)	0,425	0,058	0,760	7,39	< 0,001
Mô hình 3					
Vị lợi	-0,053	0,021	-0,090	-2,52	0,012
Kinh nghiệm lãnh đạo (Hiếm khi - Chưa từng)	0,152	0,057	0,272	2,67	0,008
Kinh nghiệm lãnh đạo (Thỉnh thoảng - Chưa từng)	0,269	0,053	0,482	5,12	< 0,001
Kinh nghiệm lãnh đạo (Thường xuyên - Chưa từng)	0,430	0,060	0,770	7,22	< 0,001

Chỉ số mô hình:

Mô hình 1: $F(1; 749) = 4,40$; $p = 0,036$; $R^2 = 0,006$; R^2 hiệu chỉnh = 0,005.

Mô hình 2: $F(4; 746) = 16,1$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,079$; R^2 hiệu chỉnh = 0,074; $\Delta R^2 \approx 0,073$.

Mô hình 3: $F(22; 728) = 3,83$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,104$; R^2 hiệu chỉnh = 0,077; $\Delta R^2 \approx 0,025$.

3.6. Vai trò điều tiết của Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận (H4)

Để kiểm định vai trò điều tiết của Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận trong mối quan hệ giữa Vị lợi và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp, đề tài thực hiện phân tích điều tiết với Vị lợi là biến dự báo, Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận là biến điều tiết và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp là biến phụ thuộc, thông qua tương tác giữa Vị lợi và Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận. Kết quả cho thấy hệ số tương tác không có ý nghĩa thống kê (B = 0,007; SE = 0,017; Z = 0,446; p = 0,656; 95% CI [-0,025; 0,039]). Khi có tương tác, Vị lợi không có tác động có ý nghĩa thống kê đến Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (B = -0,017; SE = 0,020; Z = -0,836; p = 0,403; 95% CI [-0,055; 0,022]), trong khi Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận có tác động thuận chiều có ý nghĩa thống kê (B = 0,154; SE = 0,017; Z = 8,995; p < 0,001; 95% CI [0,121; 0,187]). Phân tích độ dốc đơn cho thấy tác động của Vị lợi lên Hành vi chủ động trong nghề nghiệp không có ý nghĩa thống kê ở cả ba mức của biến điều tiết: thấp (B = -0,025; SE = 0,028; p = 0,359), trung bình (B = -0,017; SE = 0,020; p = 0,403) và cao (B = -0,008; SE = 0,029; p = 0,789). Kết quả này cho thấy H4 không được ủng hộ.

Bảng 5: Kết quả phân tích điều tiết của Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận

Hiệu ứng	B	SE	95% CI		Z	p
			Lower CI	Upper CI		
Vị lợi (b_1)	-0,017	0,020	-0,055	0,022	-0,836	0,403
Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận (b_2)	0,154	0,017	0,121	0,187	8,995	< 0,001
Vị lợi × Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận (b_3)	0,007	0,017	-0,025	0,039	0,446	0,656
Độ dốc đơn: Sự hỗ trợ xã hội thấp (-1 ĐLC)	-0,025	0,028	-0,078	0,029	-0,918	0,359
Độ dốc đơn: Sự hỗ trợ xã hội trung bình	-0,017	0,020	-0,055	0,022	-0,835	0,403
Độ dốc đơn: Sự hỗ trợ xã hội cao (+1 ĐLC)	-0,008	0,029	-0,064	0,051	-0,268	0,789

4. Thảo luận

4.1. Kinh nghiệm lãnh đạo và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp

Hành vi chủ động trong nghề nghiệp tăng dần theo mức độ tham gia vai trò lãnh đạo, quản lý của SV, rõ nhất ở những SV tham gia thường xuyên. Kết quả này tương đồng về hướng với nghiên cứu theo dõi 3.361 SV Trung Quốc, trong đó kinh nghiệm làm lãnh đạo SV liên quan đến mức lương khởi điểm cao hơn khoảng 7%, một phần thông qua kỹ năng tự học, giải quyết vấn đề và giao tiếp (Cui và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, các nghiên cứu này xét kết quả nghề nghiệp là mức lương, không phải Hành vi chủ động trong nghề nghiệp. Theo Lý thuyết Xu hướng hành động, hành vi là kết quả của sự tương tác giữa đặc điểm cá nhân và các tín hiệu tình huống (Tett và Burnett, 2003). Vai trò lãnh đạo, quản lý có thể là một bối cảnh như vậy, vì tạo ra các tình huống đòi hỏi SV lập kế hoạch, phát triển kỹ năng, tham vấn và xây dựng quan hệ, là các thành tố của Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (Strauss và cộng sự, 2012). Tuy nhiên, thiết kế cắt ngang không cho phép xác định chiều của mối liên hệ: SV vốn chủ động hơn cũng có thể chủ động tìm các vị trí lãnh đạo nhiều hơn.

4.2. Mối quan hệ giữa Vị lợi và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp

Vị lợi có liên hệ nghịch chiều ở mức rất yếu với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp. Kết quả này khác với Cui và Zhang (2021), nghiên cứu ghi nhận Vị lợi liên hệ tích cực với hành vi này ở học viên cao học quản trị kinh doanh tại Trung Quốc. Theo Lý thuyết Xu hướng hành động, đặc điểm tính cách chỉ biểu hiện thành hành vi khi bối cảnh cung cấp những tín hiệu phù hợp (Tett và Burnett, 2003) và lý thuyết này không xác định chiều của mối liên hệ giữa Vị lợi và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp. Một cách giải thích khả dĩ là ở SV, tín hiệu bối cảnh chưa đủ để khơi dậy Hành vi chủ động trong nghề nghiệp từ Vị lợi. Do độ lớn hiệu ứng rất nhỏ, kết quả chưa đủ căn cứ để kết luận Vị lợi cản trở Hành vi chủ động trong nghề nghiệp của SV.

4.3. Vai trò điều tiết của Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận

Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận có liên hệ thuận chiều, ở mức trung bình với Hành vi chủ động trong nghề nghiệp ($r = 0,335$), nhất quán với nghiên cứu theo dõi ba đợt trên 676 SV cao đẳng nghề, trong đó hỗ trợ của cha mẹ về nghề nghiệp dự báo thuận chiều Hành vi chủ động trong nghề nghiệp (Wang và cộng sự, 2024). Vị lợi liên hệ nghịch chiều với Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận, cùng hướng với Javed và cộng sự (2025) ở SV Pakistan.

Giả thuyết H4 không được ủng hộ: Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận không làm thay đổi độ lớn của mối quan hệ giữa Vị lợi và Hành vi chủ động trong nghề nghiệp. Theo lý thuyết nền, các tín hiệu bối cảnh có thể điều chỉnh sự biểu hiện của tính cách (Tett và Burnett, 2003). Hỗ trợ xã hội có thể được xem là một tín hiệu ở cấp độ xã hội nhưng dữ liệu chưa ghi nhận cơ chế đó đối với Vị lợi. Kết quả này chưa thể so sánh trực tiếp với Palmer và cộng sự (2017), nghiên cứu xét hỗ trợ tổ chức tự cảm nhận làm biến điều tiết giữa Bộ ba nhân cách tối và hành vi phản năng suất ở người lao động, vì khác biệt về biến điều tiết, biến phụ thuộc và khách thể.

Một khả năng là hiệu ứng chính của Vị lợi vốn rất nhỏ nên có ít biên độ để biến điều tiết làm thay đổi; ngoài ra, hỗ trợ xã hội được xét theo tổng điểm, chưa tách theo từng nguồn. Đóng góp mở rộng của đề tài là xem xét đồng thời đặc điểm tính cách và hai yếu tố bối cảnh (kinh nghiệm lãnh đạo, hỗ trợ xã hội) ở SV các trường thành viên ĐHQG-HCM, nhóm khách thể mà các tài liệu đề tài đã tiếp cận chưa xét đồng thời các yếu tố này.

5. Kết luận

Nghiên cứu khảo sát 751 SV các trường thành viên Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh cho thấy Hành vi chủ động trong nghề nghiệp tăng dần theo mức kinh nghiệm lãnh đạo, liên hệ thuận chiều ở mức trung bình với Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận và nghịch chiều ở mức rất yếu với Vị lợi, kể cả khi đã kiểm soát các biến khác. Sự hỗ trợ xã hội tự cảm nhận không đóng vai trò điều tiết trong mối quan hệ giữa Vị lợi và hành vi này. Về thực tiễn, các cơ sở giáo dục đại học có thể cân nhắc mở rộng cơ hội rèn luyện lãnh đạo và củng cố sự hỗ trợ xã hội cho SV nhằm khuyến khích SV hình thành hành vi chủ động trong

nghề nghiệp. Kết quả góp phần bổ sung bằng chứng về vai trò của đặc điểm tính cách và yếu tố bối cảnh đối với hành vi chủ động của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu còn một số hạn chế như: thiết kế cắt ngang không cho phép kết luận về quan hệ nhân quả; mẫu được chọn thuận tiện, khách thể nghiên cứu chủ yếu là nữ (81,6%) và tập trung nhiều tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (69,0%) nên khả năng khái quát hóa còn hạn chế; nghiên cứu chỉ phân tích Vị lợi trong Bộ ba nhân cách tối và đang xét hỗ trợ xã hội theo tổng điểm. Các nghiên cứu tiếp theo nên dùng thiết kế dọc, lấy mẫu cân bằng hơn về giới tính và trường học, đánh giá đầy đủ cả ba thành phần của Bộ ba nhân cách tối và tách biệt riêng từng nguồn hỗ trợ xã hội khác nhau.

Tài liệu tham khảo

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*(3), 185-216. https://doi.org/10.1177/135910457000100301.

Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior, 52*(3), 357-378. https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.)*. John Wiley & Sons.

Cục Thống kê (2026). *Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025*. https://nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2026/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2025.

Cui, S., Wu, Q., & Erdemir, B. (2022). Being a college student leader boosts career prospects: A panel survey in China. *Education + Training, 64*(5), 700-715. https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0153.

Cui, Z., & Zhang, K. (2021). Dark Triad but a bright future? Socially malevolent personality traits and proactive career behavior. *Social Behavior and Personality, 49*(11), Article e9736. https://doi.org/10.2224/sbp.9736.

Giang Hoàng, Lưu Trọng Tuấn, Lê Thị Thu Thuỷ, & Trần Thị Kim Anh. (2022). Dark Triad traits affecting entrepreneurial intentions: The roles of opportunity recognition and locus of control. *Journal of Business Venturing Insights, 17*, Article e00310. https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2022.e00310.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage.

Javed, M., Zubair, A., Bakhtawar Niazi, N., & Aslam, I. (2025). Effects of Machiavellianism on cyberbullying perpetration: Serial mediating role of perceived social support and problematic internet use among university students. *Psychology in Russia: State of the Art, 18*(3). https://doi.org/10.11621/pir.2025.0306.

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment, 22*(2), 420–432. https://doi.org/10.1037/a0019265.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556-563. https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6.

Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences, 110*, 31-37. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018.

Phùng Thị Kiều, Nguyễn Lê Vương, & Đỗ Văn Dũng. (2023). Validation of Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) in Vietnamese among people living with HIV/AIDS. *AIDS and Behavior, 27*(8), 2488-2496. https://doi.org/10.1007/s10461-022-03974-1.

Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). Cultivating proactive career behavior: The role of career adaptability and job embeddedness. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 603890. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.603890.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 580-598. https://doi.org/10.1037/a0026423.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500-517. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500.

Trần Thị Hồng Liên., Trần Tú Anh, Trương Nhật Anh, Lê Hữu Tuấn Anh, & Ngô Thị Thiên Thảo. (2022). Selfish personalities influencing start-up intention and motivation: A study of Vietnam. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 11*(1), Article 15. https://doi.org/10.1186/s13731-022-00208-5.

Vân Sơn (2025). *Lý do doanh nghiệp đang phải 'giữ chân' lao động bằng mọi giá*. https://nguoiquansat.vn/ly-do-doanh-nghiep-dang-phai-giu-chan-lao-dong-bang-moi-gia-222784.html, ngày 06/6/2025.

Wang, E., Li, S., Jiang, Y., & Zhang, J. (2024). Longitudinal effect of career-related parental support on vocational college students' proactive career behavior: A moderated mediation model. *Current Psychology, 43*(13), 11422-11434. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05268-8.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2.