

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRONG NỀN KINH TẾ SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC LẠC HỒNG

Lê Thủy Tiên, Nguyễn Trần Quốc Anh*, Hoàng Văn Vũ, Nguyễn Minh Tiến Phát, Nguyễn Việt Kiên, Lê Thị Thủy Dung

Trường Đại học Lạc Hồng, số 10 Huỳnh Văn Nghệ, phường Trấn Biên, tỉnh Đồng Nai, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: anhntq@lhu.edu.vn

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận:	16/01/2025	Bài báo này nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Đại học Lạc Hồng trong bối cảnh nền kinh tế số. Các yếu tố được xem xét bao gồm năng lực đổi mới sáng tạo, cảm nhận nghề nghiệp, quan tâm nghề nghiệp, năng lực số và kiểm soát nghề nghiệp. Mô hình hồi quy được sử dụng để phân tích dữ liệu, và kết quả cho thấy năng lực đổi mới sáng tạo có tác động mạnh nhất đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, tiếp theo là cảm nhận nghề nghiệp. Các yếu tố còn lại, bao gồm quan tâm nghề nghiệp, năng lực số và kiểm soát nghề nghiệp, cũng có tác động tích cực nhưng yếu hơn. Kết quả kiểm định Levene cho thấy không có sự khác biệt về khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa sinh viên nam và nữ, chỉ ra sự bình đẳng giới trong việc thích nghi với môi trường nghề nghiệp. Bài báo kết luận rằng các yếu tố như năng lực đổi mới sáng tạo và cảm nhận nghề nghiệp là rất quan trọng trong việc giúp sinh viên Đại học Lạc Hồng thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng trong môi trường làm việc hiện đại. Các giải pháp được đề xuất bao gồm việc tăng cường đào tạo về năng lực số và đổi mới sáng tạo, khuyến khích sự tò mò và tự tin nghề nghiệp, cũng như tạo môi trường học tập hỗ trợ sinh viên phát triển toàn diện trong quá trình chuẩn bị cho nghề nghiệp.
Ngày hoàn thiện:	03/04/2025	
Ngày chấp nhận:	10/04/2025	
Ngày đăng:	15/09/2025	
TỪ KHÓA		
Kinh tế số;		
Sinh viên;		
Tốt nghiệp;		
Thích nghi;		
Nghề nghiệp		

FACTORS AFFECTING GRADUATES' CAREER ADAPTABILITY IN THE DIGITAL ECONOMY AT LAC HONG UNIVERSITY

Le Thuy Tien, Nguyen Tran Quoc Anh*, Hoang Van Vu, Nguyen Minh Tien Phat, Nguyen Viet Kien, Le Thi Thuy Dung

Lac Hong University, No 10 Huynh Van Nghe Str., Tran Bien Ward, Dong Nai province, Vietnam

*Corresponding Author: anhntq@lhu.edu.vn

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	Jan 16 th , 2025	This paper investigates the factors affecting the career adaptability of graduates at Lac Hong University in the context of the digital economy. The factors considered include innovation capacity, career perception, career concern, digital competence, and career control. The regression model is used to analyze the data, the results show that innovation capacity has the strongest impact on students' career adaptability, followed by career perception. The remaining factors, including career concern, digital competence, and career control, also have positive but weaker impacts. The Levene test results show no difference in career adaptability between male and female students, indicating gender equality in adapting to the career environment. The paper concludes that factors such as innovation capacity and career perception are crucial in helping Lac Hong University students adjust to rapid changes in the modern working environment. Proposed solutions include enhancing training in digital and innovation competencies, encouraging curiosity and career confidence, and creating learning environments that support students' holistic development in career preparation.
Revised:	Apr 03 rd , 2025	
Accepted:	Apr 10 th , 2025	
Published:	Sep 15 th , 2025	
KEYWORDS		
Digital Economy;		
Students,		
Graduates;		
Adaptation;		
Career		

Doi: <https://doi.org/10.61591/jslhu.24.607>

Available online at: <https://js.lhu.edu.vn/index.php/lachong>

1. GIỚI THIỆU

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã mang đến những thay đổi sâu sắc trong kinh tế và xã hội toàn cầu, đặt nền móng cho sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế số (Huy và cộng sự, 2025) [1]. Công nghệ số không chỉ thúc đẩy sự đổi mới mà còn tác động mạnh mẽ đến các yêu cầu nghề nghiệp, đòi hỏi lực lượng lao động, đặc biệt là sinh viên mới tốt nghiệp, phải liên tục thích nghi để không bị tụt hậu trong môi trường làm việc đầy biến động.

Khả năng thích nghi nghề nghiệp, được giới thiệu từ những năm 1950, tập trung vào các công cụ và chiến lược giúp cá nhân xử lý hiệu quả những thách thức và trách nhiệm trong công việc hiện tại và tương lai (Phillips, 2015) [2]. Đây là sự kết hợp giữa thái độ, kỹ năng và hành động (Savickas, 2012) [3], hỗ trợ cá nhân đối mặt và thích nghi với các thay đổi trong sự nghiệp (Super, 1981) [4]. Khả năng thích nghi nghề nghiệp bao gồm bốn đặc điểm tự điều chỉnh: quan tâm (Cai, 2022) [5], kiểm soát (Zacher, 2016) [6], tò mò (Coetzee, 2015) [7] và tự tin (Savickas, 2012) [3]. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng khả năng thích nghi nghề nghiệp không chỉ có vai trò quan trọng trong sự thăng tiến sự nghiệp mà còn đóng góp vào thành công khi tìm kiếm việc làm (Pan, 2018) [8], nâng cao sự hài lòng công việc (Chan, 2015) [9], và giảm ý định nghỉ việc (Lee, 2021) [10]. Đặc biệt, đối với sinh viên, khả năng thích nghi nghề nghiệp giúp họ chuyển đổi từ môi trường học tập sang môi trường làm việc một cách hiệu quả (Al-Waqfi, 2023) [11], chuẩn bị sẵn sàng cho sự nghiệp tương lai (Hirschi, 2011) [12], và nâng cao tiềm năng thành công (Haenggli, 2020) [13]. Đồng thời, mức độ thích nghi cao còn góp phần tăng cơ hội thăng tiến (Sibunruang, 2015) [13] và hỗ trợ đưa ra các quyết định nghề nghiệp sáng suốt.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã mang đến những thay đổi sâu rộng trong nền kinh tế và xã hội toàn cầu, đồng thời đặt nền tảng cho sự ra đời của kinh tế số. Sự phát triển của công nghệ số ảnh hưởng mạnh mẽ đến mọi mặt đời sống, buộc con người phải không ngừng thích nghi để bắt kịp xu thế và tránh bị tụt hậu. Theo Nguyễn Văn Thủy, 2023, năng lực số và năng lực đổi mới sáng tạo có tác động đáng kể đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp [15]. Hai năng lực này đóng vai trò then chốt trong việc giúp sinh viên phát triển tư duy, học tập, giao tiếp, làm việc và tự tin đáp ứng các yêu cầu thay đổi không ngừng của thị trường lao động (Álvarez-Flores E. P, 2017) [16]. Mặc dù khả năng thích nghi nghề nghiệp đã được nghiên cứu rộng rãi trên thế giới, nhưng các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào các yếu tố truyền thống như quan tâm, kiểm soát, tò mò và tự tin. Chưa có nhiều nghiên cứu đánh giá tác động cụ thể của năng lực số và năng lực đổi mới sáng tạo trong bối cảnh nền kinh tế số, đặc biệt là đối với sinh viên tốt nghiệp tại các doanh nghiệp có yêu cầu cao về chuyên môn kỹ thuật. Ngoài ra, các nghiên cứu của Savickas, Hirschi và Zacher đã nhấn mạnh tầm quan trọng của khả năng thích nghi nghề nghiệp nhưng chưa làm rõ cách các năng lực hỗ trợ này giúp sinh viên đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ bổ sung khoảng trống bằng cách đo lường thêm tác động của năng lực số và năng lực đổi mới sáng tạo đến khả năng thích nghi nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Đại

học Lạc Hồng. Kết quả nghiên cứu dự kiến sẽ đóng góp quan trọng vào cả lý thuyết và thực tiễn. Về mặt lý thuyết, nghiên cứu sẽ cung cấp một góc nhìn toàn diện hơn về khả năng thích nghi nghề nghiệp trong bối cảnh nền kinh tế số bằng cách tích hợp hai yếu tố năng lực số và năng lực đổi mới sáng tạo. Ngoài ra, nghiên cứu sẽ so sánh kết quả với các nghiên cứu quốc tế để làm rõ tính độc đáo và sự khác biệt trong bối cảnh Việt Nam. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu sẽ giúp các trường đại học, đặc biệt là Đại học Lạc Hồng, có cơ sở khoa học để điều chỉnh chương trình đào tạo nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của sinh viên. Cụ thể, các trường có thể thiết kế các khóa học hoặc chương trình đào tạo chuyên sâu hơn về năng lực số và đổi mới sáng tạo để tăng khả năng thích ứng của sinh viên với thị trường lao động hiện đại.

Bài nghiên cứu được cấu trúc thành sáu phần: giới thiệu, cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, kết quả, kết luận và tài liệu tham khảo.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết

Nền kinh tế số

Nền kinh tế số là một hệ thống kinh tế được hình thành và phát triển dựa trên sự tiến bộ của công nghệ số, đặc biệt là internet, dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) và công nghệ chuỗi khối (Blockchain). Tapscott (1996) là một trong những học giả đầu tiên đề cập đến khái niệm này, cho rằng nền kinh tế số ra đời dưới tác động của sự phát triển internet và thương mại điện tử.

Theo Bukht & Heeks (2018), nền kinh tế số bao gồm tất cả các hoạt động kinh tế sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) làm phương tiện chính để vận hành, kết nối và tạo ra giá trị. Bên cạnh đó, Zhang và cộng sự (2022) nhấn mạnh vai trò của dữ liệu như một yếu tố sản xuất quan trọng, trong khi Wu và cộng sự (2023) khẳng định rằng mục tiêu cốt lõi của nền kinh tế số là nâng cao hiệu quả của nền kinh tế thực thông qua số hóa các quy trình và tối ưu hóa nguồn lực.

Sự phát triển của nền kinh tế số không chỉ thay đổi cách thức vận hành của doanh nghiệp mà còn tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động. Công nghệ số tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới, đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn về kỹ năng kỹ thuật số, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với sự thay đổi. Theo Autor (2019), quá trình số hóa làm biến đổi cơ cấu lao động, khiến một số công việc truyền thống mất đi nhưng đồng thời cũng tạo ra những ngành nghề mới dựa trên nền tảng công nghệ.

Trong bối cảnh đó, sinh viên tốt nghiệp cần có khả năng thích ứng linh hoạt để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. World Economic Forum (2020) chỉ ra rằng các kỹ năng quan trọng trong kỷ nguyên số bao gồm khả năng tư duy phân biện, giải quyết vấn đề phức tạp, giao tiếp liên cá nhân và sử dụng công nghệ thành thạo. Do đó, việc nghiên cứu các nhân tố tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên trong nền kinh tế số là cần thiết để giúp họ chủ động trước những thách thức và cơ hội của thị trường lao động hiện đại.

Thích ứng nghề nghiệp

Thuật ngữ khả năng thích ứng nghề nghiệp lần đầu tiên được Super và Knasel (1981) đưa ra, coi đây là khái niệm cốt lõi trong quá trình phát triển nghề nghiệp của người trưởng thành (Savickas, 1994). Thuật ngữ này được xem như một năng lực quan trọng góp phần vào thành công nghề nghiệp nói chung (O'Connell, 2008). Theo Savickas (1997), khả năng thích ứng nghề nghiệp được định nghĩa là sự sẵn sàng đối mặt với các nhiệm vụ có thể dự đoán trước trong việc chuẩn bị và thực hiện vai trò công việc, cũng như đối phó với những thay đổi không lường trước trong công việc và điều kiện làm việc. Rottinghaus (2005) mô tả khả năng này như một xu hướng ảnh hưởng đến cách cá nhân nhìn nhận năng lực của bản thân trong việc lập kế hoạch và thích nghi với những thay đổi trong kế hoạch nghề nghiệp, đặc biệt khi đối mặt với các sự kiện bất ngờ.

Ý niệm về Cách mạng Công nghiệp 4.0 tại Việt Nam phản ánh chủ yếu một bối cảnh chuyển biến trong nhận thức xã hội, hơn là một thực tại có tác động mạnh mẽ đến hành vi xã hội. Do đó, các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghề nghiệp và mức độ sẵn sàng nghề nghiệp của sinh viên, cũng như người lao động, chịu sự tác động từ các nhóm năng lực cơ bản như: kiến thức, kỹ năng xã hội, sự tự tin vào bản thân và khả năng thích ứng với sự thay đổi trong một xã hội không ngừng phát triển (Nguyễn Đức Lộc, 2016) [17]

Năng lực nghề nghiệp của mỗi cá nhân phần lớn bị chi phối bởi khả năng thích ứng nghề nghiệp, được định hình qua cách mà cá nhân nhận thức và phát triển nghề nghiệp của mình. Quá trình này thể hiện qua chiến lược điều chỉnh cá nhân, tập trung vào bốn yếu tố chính: mối quan tâm, sự điều chỉnh, sự tò mò và sự tự tin [3].

Quan tâm nghề nghiệp

Mối quan tâm được định nghĩa là trạng thái không thoải mái bao gồm sự quan tâm, sự không chắc chắn và lo âu (Từ điển Trực tuyến Merriam-Webster, 2008). Mối quan tâm nghề nghiệp nghĩa là mức độ mà một cá nhân định hướng và tham gia vào việc chuẩn bị cho tương lai. Mối quan tâm nghề nghiệp liên quan đến những lo lắng về sự nghiệp tương lai, bao gồm cảm giác tiếc nuối hoặc lo âu sau khi thất bại ở một nhiệm vụ gần đây, sự bất an về nhiệm vụ hiện tại, hoặc sự hứng khởi xen lẫn áp lực khi lập kế hoạch cho một nhiệm vụ trong tương lai (Cairo và cộng sự, 1996; Savickas và cộng sự, 1988). Nói cách khác, mối quan tâm nghề nghiệp phản ánh sự lo âu về việc xử lý những điều mà cá nhân coi là quan trọng và cốt yếu đối với sự phát triển nghề nghiệp của mình (Code & Bernes, 2006). Sinh viên đại học thường phải đối mặt với nhiều nhiệm vụ liên quan đến việc định hướng nghề nghiệp. Sự căng thẳng trong quá trình thực hiện những nhiệm vụ này được gọi là những mối quan tâm về nghề nghiệp (Super, Savickas & Super, 1996). Những cá nhân có mức độ quan tâm nghề nghiệp cao thường chủ động tìm kiếm cơ hội phát triển và sẵn sàng đối mặt với các thử thách nghề nghiệp. Khả năng thích ứng nghề nghiệp, theo Savickas (2013), là khả năng điều chỉnh và đối phó với các thay đổi trong công việc và môi trường làm việc, điều này đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế số, nơi sự thay đổi công nghệ và yêu cầu công việc là thường xuyên. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mối quan tâm nghề nghiệp thúc đẩy cá nhân khám phá và chuẩn bị tốt hơn cho sự

nghề nghiệp tương lai, qua đó cải thiện khả năng thích ứng với các thay đổi nghề nghiệp (Savickas, & Super, 1996). Trong bối cảnh nền kinh tế số, sự quan tâm mạnh mẽ đối với nghề nghiệp giúp sinh viên có thể nhanh chóng thích ứng và phát triển trong môi trường công việc thay đổi liên tục. Do đó, giả thuyết này được xây dựng để kiểm tra mối quan hệ giữa sự quan tâm nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

H1: Mối quan tâm nghề nghiệp tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

Kiểm soát nghề nghiệp

Khả năng kiểm soát nghề nghiệp là mức độ tự kỷ luật được thể hiện bằng việc có lương tâm và trách nhiệm trong việc đưa ra quyết định. Kiểm soát nghề nghiệp liên quan đến mức độ mà một cá nhân cảm thấy họ có thể kiểm soát các tình huống nghề nghiệp và sự phát triển trong sự nghiệp của mình (Super, 1980). Những cá nhân có kiểm soát nghề nghiệp cao tin rằng họ có thể chủ động tác động đến quá trình ra quyết định nghề nghiệp, cũng như quản lý những thay đổi và thử thách trong công việc. Theo nghiên cứu của Savickas (2005), kiểm soát nghề nghiệp giúp các cá nhân có thể xác định và ứng phó với những thay đổi trong công việc và sự nghiệp, qua đó tăng cường khả năng thích ứng với những thay đổi này. Những người có mức độ kiểm soát nghề nghiệp cao thường có khả năng dự đoán và lên kế hoạch cho các tình huống nghề nghiệp, giúp họ chủ động đối phó với các sự kiện bất ngờ hoặc thay đổi trong công việc. Điều này đặc biệt quan trọng trong môi trường làm việc đầy bất định và không ngừng thay đổi như nền kinh tế số, nơi yêu cầu các cá nhân phải luôn cập nhật và thích ứng với công nghệ mới và các xu hướng nghề nghiệp thay đổi. Ngoài ra, nghiên cứu của Judge và Bono (2001) chỉ ra rằng những người có kiểm soát nghề nghiệp cao có khả năng tự tin hơn khi đối mặt với khó khăn, từ đó giúp họ vượt qua những rào cản trong công việc và môi trường làm việc. Các cá nhân này có xu hướng tìm kiếm và nắm bắt cơ hội để cải thiện kỹ năng và năng lực, qua đó nâng cao khả năng thích ứng và phát triển trong nghề nghiệp. Do đó, giả thuyết này được xây dựng từ giả định rằng những sinh viên tốt nghiệp có mức độ kiểm soát nghề nghiệp cao sẽ có khả năng thích ứng nghề nghiệp tốt hơn trong môi trường thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

H2: Kiểm soát nghề nghiệp tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

Tò mò nghề nghiệp

Tính tò mò nghề nghiệp là mức độ mà một cá nhân khám phá các hoàn cảnh và tìm kiếm thông tin về các cơ hội. Sự tò mò là một đặc điểm tâm lý cốt lõi, thúc đẩy con người khám phá thông tin mới và hiểu về môi trường xung quanh (Kashdan & Steger, 2007). Khi thế giới nghề nghiệp ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp, sự tò mò ngày càng nhận được sự chú ý trong các tài liệu nghề nghiệp. Đặc biệt, lý thuyết xây dựng nghề nghiệp nhấn mạnh vai trò quan trọng của sự tò mò trong việc khám phá các khả năng tương lai, vai trò và cơ hội (Savickas, 2012). Sự tò mò như một cơ chế động lực, giúp con người chủ

động tìm kiếm cơ hội để có thông tin và trải nghiệm mới, chấp nhận sự không chắc chắn và không thể đoán trước của cuộc sống hàng ngày (Kashdan, 2009). Sinh viên có mức độ tò mò cao có xu hướng cởi mở và tiếp nhận đối với các ý tưởng mới và thực hiện các hành vi hướng tới sự phát triển (Kashdan & Steger, 2007). Sự tò mò cũng giúp sinh viên tham gia vào những trải nghiệm học tập mới mẻ và thử thách, từ đó phát triển các kỹ năng và kiến thức hiện có (Kashdan & Yuen, 2007). Sự tò mò có mối tương quan vừa phải với sự cởi mở với trải nghiệm (Kashdan, 2009), điều này đã được tìm thấy có liên quan đến khả năng tự tin trong quyết định nghề nghiệp (Jin, Watkins, & Yuen, 2009). Một tư duy được đề xuất về sự tò mò nghề nghiệp được xây dựng dựa trên ý tưởng rằng nếu các cá nhân tò mò và sẵn sàng học hỏi, áp dụng và truyền đạt các khái niệm mới, họ sẽ duy trì thành công trong công việc và cuộc sống, trở thành những nhà lãnh đạo số hiệu quả (Bower, 2017). Những phát hiện này hỗ trợ sự tò mò như một đặc điểm riêng biệt có thể thúc đẩy cá nhân chủ động khám phá các cơ hội nghề nghiệp đa dạng và chấp nhận sự không chắc chắn trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu hiện tại phát triển từ giả thuyết rằng sự tò mò nghề nghiệp có mối quan hệ tích cực với khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số trường Đại học Lạc Hồng.

H3: Sự tò mò nghề nghiệp có mối quan hệ tích cực với khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số trường Đại học Lạc Hồng.

Tự tin nghề nghiệp

Tự tin nghề nghiệp được định nghĩa là mức độ chắc chắn của một cá nhân về khả năng giải quyết vấn đề và vượt qua các khó khăn trong công việc (Bandura, 1997). Khi đối mặt với sự thay đổi, những người có tự tin nghề nghiệp thường có khả năng nhìn nhận thử thách như là cơ hội để học hỏi và phát triển, thay vì một mối đe dọa không thể vượt qua (Lent, 2003). Điều này đặc biệt quan trọng trong môi trường nghề nghiệp thay đổi nhanh chóng, như trong nền kinh tế số, nơi các yêu cầu công việc và công nghệ liên tục thay đổi. Tự tin nghề nghiệp nghĩa là mức độ chắc chắn rằng một người có khả năng giải quyết vấn đề và làm những gì cần phải làm để vượt qua các trở ngại. Thay đổi luôn là một thách thức đối với bất kỳ ai, dù họ trực tiếp trải nghiệm hay đóng vai trò dẫn dắt người khác vượt qua. Khi sự gián đoạn xảy ra, con người có thể phản ứng theo hai cách: tư duy cố định hoặc tư duy phát triển. Những sinh viên cảm thấy hoài nghi hoặc lo sợ trước sự xuất hiện của công nghệ mới thường thể hiện tư duy cố định (Dweck, 2012). Những người không sẵn sàng thay đổi dễ rơi vào trạng thái tự mãn và khó thích nghi với môi trường. Ngược lại, nếu sinh viên chấp nhận học hỏi các kỹ năng mới, tự tin nghề nghiệp, nỗ lực rèn luyện để thành thạo và sẵn sàng chia sẻ kiến thức với người khác, môi trường học tập và làm việc sẽ ngày càng phát triển. Theo Dweck (2012), những cá nhân sở hữu tư duy phát triển đón nhận thách thức với niềm tin rằng kỹ năng có thể được cải thiện thông qua sự cố gắng và quyết tâm. Khi công nghệ mới xuất hiện, những người có tư duy phát triển cùng sự tự tin nghề nghiệp sẽ bị cuốn hút bởi việc học hỏi cách sử dụng các công cụ mới, qua đó nâng cao hiệu quả công việc, đồng thời góp phần dẫn dắt và định hình một văn hóa làm việc tích cực và sáng tạo. Ngoài ra, những người tự tin nghề nghiệp cũng dễ dàng đối mặt với

sự bất định và áp lực trong quá trình làm việc, qua đó phát triển các kỹ năng và năng lực cần thiết để đạt được thành công lâu dài. Do đó, giả thuyết này được xây dựng để kiểm tra mối quan hệ giữa tự tin nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

H4: Tự tin nghề nghiệp tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

Năng lực số

Năng lực số được định nghĩa là khả năng sử dụng công nghệ và các công cụ số một cách hiệu quả để giải quyết vấn đề, giao tiếp và thực hiện các nhiệm vụ trong môi trường công việc hiện đại. Năng lực này bao gồm các kỹ năng như sử dụng phần mềm, phân tích dữ liệu, hiểu biết về các công nghệ mới và khả năng tự học trong môi trường số. Khả năng thích ứng nghề nghiệp, ngược lại, là khả năng điều chỉnh và thay đổi theo những yêu cầu và thay đổi trong công việc, bao gồm việc học hỏi và phát triển các kỹ năng mới, chấp nhận thử thách và đối mặt với bất định. Trong một nghiên cứu của Sullivan và Choo (2012), những cá nhân có năng lực số cao có thể dễ dàng tiếp cận và làm chủ các công nghệ mới, từ đó giúp họ tăng cường khả năng thích ứng với thay đổi trong công việc. Cũng theo nghiên cứu của Choi (2014), năng lực số đóng vai trò quan trọng trong việc giúp cá nhân thích nghi với các thay đổi công nghệ trong môi trường công việc. Những người có năng lực số cao có khả năng làm việc hiệu quả hơn trong các môi trường số và dễ dàng chuyển đổi giữa các công việc và ngành nghề khác nhau, giúp họ duy trì sự linh hoạt và thích ứng tốt hơn với các thách thức nghề nghiệp. Bên cạnh đó, trong nền kinh tế số hiện nay, năng lực số không chỉ giúp phát triển kỹ năng chuyên môn mà còn giúp cá nhân học hỏi và tiếp cận các cơ hội nghề nghiệp mới. Những người có năng lực số mạnh mẽ có thể nhanh chóng thích nghi với các yêu cầu công việc mới và phát triển sự nghiệp một cách linh hoạt và hiệu quả. Vì vậy, giả thuyết này được đưa ra với giả định rằng những cá nhân có năng lực số cao có thể dễ dàng thích ứng với các thay đổi trong công việc và nghề nghiệp, và có khả năng vượt qua thử thách trong bối cảnh nền kinh tế số hiện đại.

H5: Năng lực số tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

Năng lực đổi mới sáng tạo

Năng lực sáng tạo là “Khả năng của sinh viên hình thành ý tưởng mới, đề xuất được các giải pháp mới hay cải tiến cách làm mới, có các giải pháp khác nhau để giải quyết một vấn đề, sự tò mò, thích đặt các câu hỏi để khám phá sự thật xung quanh, năng lực tưởng tượng và tư duy sáng tạo” (Bộ GD&ĐT, 2014). Năng lực đổi mới sáng tạo, hay còn gọi là khả năng phát triển và áp dụng ý tưởng mới để giải quyết vấn đề, là một yếu tố quan trọng trong môi trường nghề nghiệp hiện đại, nơi mà công nghệ và yêu cầu công việc liên tục thay đổi. Theo Amabile (1996), năng lực sáng tạo không chỉ là khả năng tạo ra ý tưởng mới mà còn bao gồm khả năng giải quyết vấn đề và thích ứng với các hoàn cảnh thay đổi. Những cá nhân có năng lực sáng tạo cao có xu hướng chủ động tìm kiếm giải pháp sáng tạo trong công việc, đồng thời cũng dễ dàng điều chỉnh khi

gặp phải những thay đổi trong môi trường làm việc. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh môi trường nghề nghiệp hiện nay, khi công nghệ và các xu hướng mới liên tục thay đổi, đòi hỏi nhân viên không chỉ có khả năng tiếp thu kiến thức mới mà còn phải sáng tạo trong việc áp dụng và triển khai chúng. Các nghiên cứu của Shalley và Gilson (2004) cũng cho thấy, những nhân viên có khả năng sáng tạo cao thường có thể thích ứng tốt hơn với sự thay đổi trong công việc và môi trường làm việc. Họ có khả năng nhanh chóng nhận diện cơ hội trong những thay đổi và thử nghiệm các phương pháp mới, từ đó giúp họ duy trì hiệu quả công việc và phát triển nghề nghiệp trong môi trường luôn thay đổi. Năng lực đổi mới sáng tạo giúp cá nhân không chỉ ứng phó với thay đổi mà còn tìm ra những cơ hội mới trong công việc, giúp họ duy trì sự linh hoạt và sẵn sàng thích ứng với các yêu cầu mới. Hơn nữa, nghiên cứu của Sternberg (2003) nhấn mạnh rằng khả năng đổi mới sáng tạo là một yếu tố quan trọng trong sự phát triển nghề nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường công việc thay đổi nhanh chóng. Những cá nhân có khả năng sáng tạo có thể điều chỉnh các phương pháp làm việc, cải tiến quy trình công việc và phát triển những giải pháp mới trong các tình huống khó khăn. Vì vậy, giả thuyết thứ 6 được đưa ra với giả định rằng năng lực sáng tạo không chỉ giúp có thể sinh viên vượt qua các thách thức nghề nghiệp mà còn thúc đẩy khả năng họ thích ứng với môi trường làm việc thay đổi, tìm kiếm cơ hội phát triển và sáng tạo trong công việc.

H6: Năng lực đổi mới sáng tạo tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

Giới tính

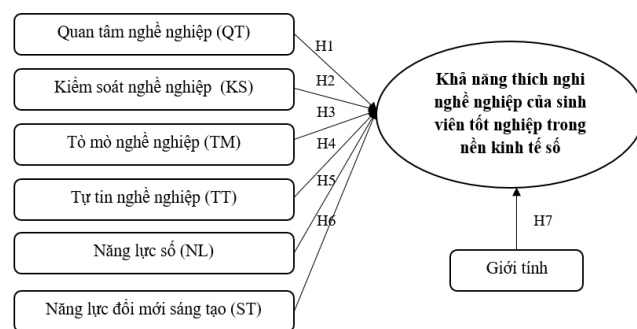
Theo nghiên cứu của Eagly và Wood (2012), có sự khác biệt về các hành vi nghề nghiệp giữa nam giới và nữ giới. Nam giới thường có xu hướng tự tin trong việc đối mặt với thử thách và thay đổi, trong khi nữ giới có thể thể hiện sự chú trọng nhiều hơn đến sự hợp tác và giao tiếp. Những khác biệt này có thể ảnh hưởng đến khả năng thích ứng với thay đổi trong môi trường công việc. Theo lý thuyết của Bandura (1997), cảm giác tự tin trong việc giải quyết vấn đề và đối phó với sự thay đổi có thể khác nhau giữa nam giới và nữ giới. Nam giới thường có xu hướng thể hiện sự tự tin cao hơn trong việc giải quyết các vấn đề khó khăn và thử thách trong công việc, trong khi phụ nữ có thể cảm thấy thiếu tự tin hơn trong những tình huống này. Điều này có thể ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp, khi mà sự tự tin và khả năng đối phó với sự thay đổi là yếu tố quan trọng trong việc thích nghi với môi trường làm việc mới. Nghiên cứu của Costa et al. (2001) chỉ ra rằng sự khác biệt về tính cách giữa nam và nữ có thể ảnh hưởng đến cách họ đối phó với các tình huống nghề nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này cũng kết hợp khám phá mối liên hệ giữa giới tính với khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp.

H7: Giới tính có mối quan hệ với khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Đại học Lạc Hồng.

2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên lý thuyết khả năng thích ứng nghề nghiệp của Savickas (2012); khung năng lực số của Trần Đức Hòa

(2021); lý thuyết năng lực sáng tạo của Hu (2009), tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu (Hình 1).



Hình 1. Mô hình tác giả đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Xây dựng thang đo và bảng câu hỏi

Bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế theo định dạng Google form được chia thành 2 phần. Phần 1 được tạo ra để thu thập dữ liệu nhân khẩu học của người trả lời như: chuyên ngành, giới tính, thời gian tốt nghiệp, vị trí công việc, tên công ty đang làm. Trong phần 2, người trả lời được yêu cầu trả lời các câu hỏi đóng, liên quan đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số Trường Đại học Lạc Hồng. Bảng câu hỏi bao gồm 7 thang đo và 38 biến quan sát: Quan tâm nghề nghiệp (6), Kiểm soát nghề nghiệp (6), Tò mò nghề nghiệp (6), Tự tin nghề nghiệp (6), Năng lực số (5), Năng lực đổi mới sáng tạo (5), Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số Trường Đại học Lạc Hồng (4). Thang đo Quan tâm nghề nghiệp, Kiểm soát nghề nghiệp, Tò mò nghề nghiệp, Tự tin nghề nghiệp được kế thừa từ thang đo của Savickas và cộng sự (2012) [3]; thang đo năng lực số được kế thừa của Trần Đức Hòa và cộng sự (2021) [18]; thang đo năng lực đổi mới sáng tạo được kế thừa từ nghiên cứu của Hu và cộng sự (2009) [19]. Thang đo được sử dụng trong nghiên cứu là thang đo Likert 5 mức độ (Mức 1 - Rất không đồng ý cho đến mức 5 - Rất đồng ý)

3.2 Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua khảo sát sinh viên tốt nghiệp của Trường Đại học Lạc Hồng trong vòng một năm, với dữ liệu thu thập duy nhất trong khoảng thời gian từ ngày 01/11 đến 31/12/2024 (phụ lục). Phương pháp chọn mẫu là phi xác suất. Dữ liệu sau khi thu thập được tác giả tổng hợp và phân tích bằng phần mềm SPSS.

Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), để đảm bảo tính đại diện của dữ liệu mẫu đối với tổng thể, kích thước mẫu trong phân tích nhân tố khám phá (EFA) cần đạt ít nhất gấp 5 lần số lượng biến trong thang đo và không dưới 100 mẫu. Yêu cầu này giúp gia tăng độ tin cậy và độ chính xác của kết quả phân tích. Với 38 biến quan sát trong mô hình, kích thước mẫu tối thiểu cần thiết là 190.

Đối với hồi quy tuyến tính bội, công thức tính kích thước mẫu tối thiểu là $N=8 \times P+50$ (Nguyễn Đình Thọ, 2011), trong đó P là số biến độc lập. Với 6 biến độc lập, kích thước mẫu cần đạt tối thiểu 98. Trong nghiên cứu này, tác giả đã thu thập được 340 phiếu khảo sát hợp lệ sau khi loại bỏ 3 phiếu chỉ chọn một đáp án duy nhất. Như

vậy, số lượng mẫu khảo sát là 340 hoàn toàn đáp ứng yêu cầu tối thiểu cho cả hai phương pháp phân tích.

3.3 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, với dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát từ sinh viên. Đầu tiên, tác giả thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha nhằm loại bỏ các biến không đạt yêu cầu, cụ thể là các biến có hệ số tương quan tổng biến dưới 0,3. Thang đo được chấp nhận nếu hệ số Cronbach's Alpha đạt trên 0,6 (Hair và cộng sự, 1998).

Tiếp theo, phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng để kiểm tra cấu trúc của thang đo, đồng thời loại bỏ các thang đo không phù hợp hoặc các câu hỏi có nội dung trùng lặp. Một mô hình EFA được coi là hợp lý khi chỉ số KMO đạt từ 0,5 trở lên (Hair và cộng sự, 1998) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê với mức $\text{Sig} \leq 0,05$. Hệ số tải nhân tố (factor loading) được dùng để đo lường mức độ liên quan giữa các biến và nhân tố, trong đó các biến có hệ số tải dưới 0,5 sẽ bị loại bỏ. Phương pháp rút trích nhân tố (Principal Axis Factoring) kết hợp với xoay ma trận (Promax) được áp dụng, đảm bảo tổng phương sai trích đạt tối thiểu 50% (Gerbing & Anderson, 1988).

Cuối cùng, mô hình hồi quy tuyến tính bội được triển khai để phân tích dữ liệu, sử dụng nhiều biến độc lập nhằm đánh giá mối quan hệ giữa các yếu tố và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Phân tích này giúp làm rõ mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến kết quả nghiên cứu.

Ngoài ra, trong nghiên cứu này, khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số được dự đoán có sự khác biệt giữa nam và nữ. Nghiên cứu sử dụng phép kiểm định Levene với mẫu độc lập để kiểm định sự khác biệt giới tính. Kết quả kiểm định: $\text{Sig} < 0,05$

thì có sự khác biệt giới tính, ngược lại $\text{Sig} > 0,05$ nghĩa là không có sự khác biệt giữa nam và nữ.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha được trình bày trong Bảng 1 và Bảng 3 cho thấy các biến thuộc thang đo của các yếu tố đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7 đồng thời hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của tất cả các biến đều lớn hơn 0,3. Điều này khẳng định rằng toàn bộ 38 biến thang đo được sử dụng để đo lường 7 yếu tố trong mô hình nghiên cứu là phù hợp. Các biến này sẽ tiếp tục được đưa vào kiểm định thang đo thông qua phân tích nhân tố khám phá EFA.

4.2 Phân tích nhân tố EFA

- **Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập:** Bảng 1 (phụ lục) trình bày kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm kiểm tra cấu trúc nhân tố của 6 biến độc lập trong nghiên cứu. Kiểm định Bartlett cho thấy giá trị $\text{Sig} = 0,000$, nhỏ hơn mức ý nghĩa 0,05, khẳng định các biến quan sát có sự tương quan đáng kể và đủ điều kiện để thực hiện phân tích nhân tố. Đồng thời, hệ số KMO đạt 0,900, lớn hơn 0,5, chứng minh rằng mẫu dữ liệu phù hợp với phân tích này. Phân tích EFA đã rút trích được 5 nhân tố với các giá trị riêng (Eigenvalues) đều lớn hơn 1, đáp ứng yêu cầu về tính hợp lệ của phân tích nhân tố. Tổng phương sai trích đạt 55,41%, vượt ngưỡng 50%, cho thấy 5 nhân tố này giải thích được 55,41% sự biến thiên của dữ liệu, đảm bảo độ phù hợp với yêu cầu của EFA.

Bảng 2 trình bày thang đo điều chỉnh sau khi phân tích EFA, dựa vào kết quả tác giả gom lại thành 5 nhân tố, thang đo mới được đặt tên lại phù hợp.

Bảng 2: Các biến nghiên cứu điều chỉnh

STT	Thang đo	Biến	Tên thang đo mới
1	QT	QT1, QT2, QT3, QT4, QT5, QT6	Quan tâm nghề nghiệp
2	KS	KS1, KS2, KS3, KS4, KA5, KS6	Kiểm soát nghề nghiệp
3	CNNN	TM1, TM2, TM3, TM4, TM5, TM6, TT1, TT2, TT3, TT4, TT5, TT6	Cảm nhận nghề nghiệp
4	NL	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5	Năng lực số
5	ST	ST1, ST2, ST3, ST4, ST5, ST6	Năng lực đổi mới sáng tạo

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc:

Kết quả từ Bảng 3 cho thấy giá trị $\text{Sig} = 0,000$, nhỏ hơn 0,05, xác nhận sự tồn tại mối quan hệ giữa các biến trong tổng thể dữ liệu, qua đó khẳng định kiểm định Bartlett's là phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố EFA cho biến phụ thuộc.

Hệ số KMO đạt 0,854, cao hơn ngưỡng 0,5, chứng minh rằng dữ liệu phù hợp cho phân tích nhân tố EFA và đảm bảo tính đáng tin cậy. Giá trị KMO này phản ánh khả năng của EFA trong việc trích xuất hiệu quả các nhân tố từ các biến quan sát. Kết hợp với kết quả kiểm định Bartlett's, những chỉ số này củng cố rằng EFA là phương pháp thích hợp để khám phá và làm rõ mối quan hệ giữa các biến phụ thuộc trong nghiên cứu. Các biến thang đo đều có hệ số Factor Loading $> 0,5$, giá trị riêng là 3,275 >

1 và tổng phương sai trích là 81,879% > 50%, chứng tỏ tố, điều này hoàn toàn phù hợp
81,879% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 1 nhân

Bảng 3: Kết quả phân tích Cronbach's Alpha và phân tích EFA biến phụ thuộc

Nhân tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Biến quan sát	Mã hóa biến	Nhóm 1
Khả năng thích ứng nghề nghiệp (TU)	0,926	Bạn có khả năng xác định mục tiêu và định hướng nghề nghiệp rõ ràng cho tương lai.	TU2	0,931
		Bạn duy trì sự tự tin và luôn tìm kiếm giải pháp hiệu quả để giải quyết các tình huống mới trong công việc.	TU4	0,906
		Bạn yêu thích khám phá và tìm hiểu các vấn đề mới liên quan đến công việc.	TU3	0,903
		Bạn tự tin và thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ được giao trong công việc.	TU1	0,879
Hệ số KMO				0,854
Kiểm định Bartlett's của Sphericity		Chi số Chi-Square		1061,537
		df		6
		Sig.		0,000

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

4.3 Kết quả phân tích hồi quy và kiểm định

Bảng 4. Kết quả hồi quy

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa		t	Sig.	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta				Độ dung sai	Hệ số VIF
(Constant)	z-0,1393	0,247			-5,629	0,000		
F_QT	0,255	0,060	0,171	4,284	0,000	0,659	1,517	
F_KS	0,191	0,059	0,125	3,257	0,001	0,708	1,412	
F_CNNN	0,427	0,073	0,246	5,841	0,000	0,588	1,701	
F_NL	0,173	0,047	0,135	3,715	0,000	0,795	1,258	
F_ST	0,428	0,039	0,415	10,899	0,000	0,724	1,382	

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Bảng 4 cho thấy kết quả mô hình hồi quy được thể hiện như sau:

TU= 0,415*ST + 0,246*CNNN + 0,171*QT + 0,135*NL +0,125*KS

Trong các biến độc lập, thì biến ST có tác động mạnh nhất đến TU, với hệ số 0,415 điều này có nghĩa là với mỗi đơn vị thay đổi của ST, TU thay đổi 0,415 đơn vị. Hệ số hồi quy của CNNN là 0,246, cho thấy rằng cảm nhận nghề nghiệp, bao gồm tự tin nghề nghiệp và tò mò nghề nghiệp, có ảnh hưởng mạnh mẽ đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Mặc dù không mạnh như ST, nhưng tác động của CNNN vẫn khá đáng kể. QT có hệ số hồi quy là 0,171,

cho thấy tác động của quan tâm nghề nghiệp đến TU là tương đối yếu hơn so với ST và CNNN. Tuy nhiên, QT vẫn có một ảnh hưởng tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. NL có hệ số hồi quy 0,135, cho thấy tác động của năng lực số đến khả năng thích ứng nghề nghiệp là nhỏ hơn các yếu tố khác. Tuy nhiên, năng lực số vẫn là một yếu tố quan trọng trong việc giúp sinh viên thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Cuối cùng, KS có hệ số hồi quy 0,125, cho thấy kiểm soát nghề nghiệp có tác động yếu nhất đến khả năng thích ứng nghề nghiệp trong mô hình này. Tuy nhiên, nó vẫn đóng một vai trò quan trọng trong việc giúp cá nhân tự tin và thích ứng với thay đổi trong công việc.

*** Kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến:**

Bảng 4 cho thấy các hệ số VIF đều nằm trong khoảng từ 1 đến dưới 2. Điều này khẳng định rằng mô hình hồi quy không gặp phải hiện tượng đa cộng tuyến. Nói cách khác, mối quan hệ giữa các biến độc lập không gây ra tác động tiêu cực đến khả năng giải thích của mô hình.

*** Kết quả kiểm định hiện tượng tự tương quan:**

Bảng 5 cho thấy hệ số Durbin-Watson là 1.796 và nằm trong khoảng giá trị từ 1 đến 3, điều này xác nhận rằng mô hình hồi quy không xảy ra hiện tượng tự tương quan.

Bảng 5. Kết quả tóm lược của mô hình (Model Summary^b)

Model	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số tiêu chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
1	0,806 ^a	0,650	0,645	0,45112	1,796

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

*** Kiểm định sự khác biệt**

Nghiên cứu này tiến hành sử dụng phép kiểm định

Levene để xem xét khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa sinh viên nam và nữ có khác nhau hay không. Kết quả kiểm định được thể hiện trong bảng 6.

Bảng 7 cho thấy sig = 0,66 > 0,05 không có sự khác biệt phương sai giữa hai nhóm nam và nữ trong khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp. Tiếp theo sig 2 chiều là 0,738 lớn hơn 0,05, như vậy không có sự khác biệt trong khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các sinh viên có giới tính khác nhau.

Bảng 6: Bảng kiểm định sự khác biệt

Biến	Giới tính	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn trung bình
TU	Nam	167	4,1272	0,76189	0,05896
	Nữ	173	4,0997	0,75470	0,05738
	Tổng	340			

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

Bảng 7: Kết quả kiểm định Levene

	Kiểm định Levene				Kiểm định T trung bình bằng nhau				
	F	Sig	T	df	Sig	Chênh lệch của trung bình	Chênh lệch của sai số chuẩn	Chênh lệch (với độ tin cậy 95%)	
								Cận dưới	Cận trên
Phương sai bằng nhau chấp nhận	0,194	0,660	0,335	338	0,738	0,2753	0,8226	-0,13426	0,18933
Phương sai bằng nhau bác bỏ			0,335	337,321	0,738	0,2753	0,8227	-0,13429	0,18936

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả)

*** Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình:**

Bảng 5 cho ta thấy chỉ số R² hiệu chỉnh là 0,645, nghĩa là có 64,5% thay đổi khả năng thích nghi nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp được giải thích bởi QT, KS, CNNN, NL, ST.

Kết quả mô hình hồi quy đã cung cấp một cái nhìn sâu sắc về những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Đại học Lạc Hồng, trong bối cảnh nền kinh tế số. Năng lực đổi mới sáng tạo (ST) có hệ số hồi quy cao nhất (0,415), cho thấy đây là yếu tố có tác động mạnh nhất đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên. Điều này hoàn toàn phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động trong nền kinh tế số, nơi mà sự sáng tạo và đổi mới liên tục là chìa khóa để giải quyết vấn đề và tạo ra giá trị mới. Sinh viên Đại học Lạc Hồng có khả năng đổi mới sáng tạo cao sẽ dễ dàng thích nghi với những thay đổi và thách thức trong công việc, đặc biệt khi công nghệ và yêu cầu nghề nghiệp không ngừng phát triển. Năng lực này giúp họ không chỉ giải quyết vấn đề mà còn chủ động tìm kiếm

cơ hội mới và đóng góp vào sự phát triển chung của tổ chức. Về năng lực đổi mới sáng tạo, nghiên cứu này ủng hộ quan điểm của Zacher (2015) và Fugate và cộng sự (2004) khi chỉ ra rằng khả năng đổi mới sáng tạo đóng vai trò quan trọng trong việc thích nghi với thị trường lao động. Zacher (2015) nhấn mạnh rằng sự đổi mới giúp cá nhân không chỉ đối phó với thay đổi mà còn tận dụng nó để phát triển, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu này khi cho thấy năng lực đổi mới sáng tạo có tác động mạnh nhất đến khả năng thích ứng nghề nghiệp.

Cảm nhận nghề nghiệp, bao gồm tự tin nghề nghiệp và tò mò nghề nghiệp, có hệ số hồi quy 0,246. Sự kết hợp giữa tự tin và tò mò là yếu tố quan trọng giúp sinh viên tiếp cận công việc với thái độ chủ động và khám phá. Tự tin nghề nghiệp giúp họ đối mặt với thách thức một cách vững vàng, trong khi tò mò nghề nghiệp kích thích họ khám phá các cơ hội mới và học hỏi liên tục. Việc sinh viên có sự tò mò trong công việc cũng cho thấy rằng họ sẽ không ngừng tìm kiếm các giải pháp sáng tạo, điều này rất phù hợp với xu hướng thay đổi nhanh chóng của môi trường làm việc hiện nay. Kết quả nghiên cứu này phù

hợp với quan điểm của Savickas khi cho thấy cảm nhận nghề nghiệp có tác động đáng kể đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Điều này cũng tương tự với nghiên cứu của Savickas (2013), Rudolph và cộng sự (2017), khi nhóm tác giả chỉ ra rằng những cá nhân có tính tò mò cao sẽ chủ động tìm kiếm cơ hội phát triển, sẵn sàng học hỏi và điều chỉnh theo yêu cầu nghề nghiệp mới.

Quan tâm nghề nghiệp phản ánh mức độ mà sinh viên Đại học Lạc Hồng có sự chú ý và định hướng rõ ràng trong việc chuẩn bị cho sự nghiệp của mình. Mặc dù tác động của QT không mạnh mẽ như năng lực đổi mới sáng tạo, nhưng vẫn có ảnh hưởng tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Điều này cho thấy rằng khi sinh viên có sự quan tâm sâu sắc đến nghề nghiệp, họ sẽ chủ động hơn trong việc chuẩn bị và đối phó với những thách thức trong công việc. Đây là một yếu tố cần thiết để sinh viên không chỉ đáp ứng mà còn vượt qua những thay đổi trong môi trường làm việc. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với quan điểm của Savickas (2013) khi cho thấy quan tâm nghề nghiệp có tác động đáng kể đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Tuy nhiên, trong bối cảnh sinh viên Việt Nam, nghiên cứu này cho thấy sự quan tâm nghề nghiệp có tác động tích cực nhưng không mạnh như năng lực đổi mới sáng tạo, cho thấy rằng sinh viên có thể quan tâm đến sự nghiệp nhưng mức độ chủ động chuẩn bị và hành động thực tế có thể chưa cao như kỳ vọng.

Một điểm đáng chú ý khác là năng lực số có tác động yếu hơn mong đợi. Điều này có thể xuất phát từ thực tế rằng phần lớn sinh viên ngày nay đã được tiếp cận với công nghệ và các công cụ số ngay từ khi còn học đại học, khiến kỹ năng số không còn là yếu tố tạo ra sự khác biệt lớn trong khả năng thích ứng nghề nghiệp. Ngoài ra, kỹ năng số có thể được học trong quá trình làm việc, nhiều doanh nghiệp cũng có hệ thống đào tạo nội bộ để nâng cao năng lực số cho nhân viên. Quan trọng hơn, năng lực số không quyết định sự chủ động và linh hoạt trong công việc. Một sinh viên có kỹ năng số tốt nhưng thiếu tư duy sáng tạo hoặc không có động lực nghề nghiệp vẫn có thể gặp khó khăn trong việc thích nghi với những thay đổi liên tục của thị trường lao động. Nghiên cứu của Park & Seo (2022) tại Hàn Quốc cho thấy năng lực số có ảnh hưởng lớn đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, đặc biệt là trong các lĩnh vực liên quan đến công nghệ.

Bên cạnh đó, kiểm soát nghề nghiệp là yếu tố có tác động yếu nhất, phản ánh thực tế rằng sinh viên mới tốt nghiệp thường chưa có nhiều quyền tự quyết trong công việc. Họ chủ yếu làm việc theo sự hướng dẫn của cấp trên, ít có cơ hội đưa ra các quyết định mang tính chiến lược, khiến tác động của yếu tố này trở nên mờ nhạt. Hơn nữa, kinh nghiệm thực tế còn hạn chế khiến sinh viên khó điều chỉnh hướng đi nghề nghiệp của mình một cách chủ động và hiệu quả. Ngoài ra, môi trường lao động tại Việt Nam vẫn chịu sự chi phối bởi nhiều yếu tố bên ngoài, chẳng hạn như nhu cầu thị trường, kỳ vọng của nhà tuyển dụng và định hướng từ gia đình. Điều này khiến sinh viên dù muốn kiểm soát sự nghiệp của mình nhưng vẫn bị ràng buộc bởi các điều kiện khách quan, làm giảm tác động của yếu tố này đến khả năng thích ứng nghề nghiệp. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Hirschi và cộng sự (2015), khi nhóm tác giả cho rằng những người trẻ thường có ít

quyền tự quyết đối với công việc của mình so với những người có kinh nghiệm. Guan và cộng sự (2019) cũng cho thấy rằng tại các quốc gia châu Á, nơi mà văn hóa tổ chức thường mang tính tập thể cao, sinh viên mới ra trường ít có quyền kiểm soát sự nghiệp của mình hơn so với các nước phương Tây. Điều này lý giải tại sao trong nghiên cứu này, kiểm soát nghề nghiệp không đóng vai trò quan trọng như các yếu tố khác.

Nhìn chung, dù năng lực số và kiểm soát nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế số, nhưng chính tư duy đổi mới sáng tạo và cảm nhận nghề nghiệp mới là những yếu tố quyết định khả năng thích ứng của sinh viên với môi trường làm việc. Sự sáng tạo giúp họ đối mặt với những thay đổi liên tục, trong khi tự tin và tò mò nghề nghiệp khuyến khích họ khám phá cơ hội và học hỏi không ngừng. Đây là những năng lực cốt lõi giúp sinh viên Đại học Lạc Hồng không chỉ thích nghi mà còn phát triển mạnh mẽ trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng biến động.

5. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các yếu tố như năng lực đổi mới sáng tạo, cảm nhận nghề nghiệp (bao gồm tự tin nghề nghiệp và tò mò nghề nghiệp), quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp và năng lực số có tác động tích cực đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Đại học Lạc Hồng trong bối cảnh nền kinh tế số. Trong đó, năng lực đổi mới sáng tạo là yếu tố có tác động mạnh nhất, theo sau là cảm nhận nghề nghiệp. Điều này cho thấy sinh viên cần có sự sáng tạo và chủ động trong việc học hỏi, khám phá các cơ hội nghề nghiệp để có thể thích ứng và phát triển trong một môi trường công việc thay đổi nhanh chóng. Các yếu tố khác như quan tâm nghề nghiệp, kiểm soát nghề nghiệp và năng lực số cũng có vai trò quan trọng trong việc giúp sinh viên đối mặt với những thách thức và cơ hội trong công việc. Ngoài ra, trong bối cảnh nền kinh tế số, khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên không bị ảnh hưởng bởi giới tính mà có thể phụ thuộc vào các yếu tố khác như năng lực cá nhân, khả năng học hỏi, và sự chuẩn bị nghề nghiệp. Kết quả này cũng cho thấy sự bình đẳng trong cơ hội nghề nghiệp đối với sinh viên Đại học Lạc Hồng, cho phép cả nam và nữ có thể phát triển và thích nghi với môi trường làm việc hiện đại mà không có sự phân biệt rõ rệt về giới tính.

Để nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, Đại học Lạc Hồng cần tập trung vào một số giải pháp cụ thể. Trước hết, cần phát triển năng lực đổi mới sáng tạo thông qua các khóa học về sáng tạo, xây dựng kỹ năng nghề nghiệp bền vững, đổi mới và thiết kế tư duy, khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động ngoại khóa sáng tạo. Đồng thời, cần thúc đẩy sự tự tin và tò mò nghề nghiệp bằng cách tổ chức các chương trình tư vấn nghề nghiệp và tạo cơ hội cho sinh viên giao lưu với các chuyên gia trong ngành. Ngoài ra, việc cung cấp các khóa đào tạo về kỹ năng nghề nghiệp và lập kế hoạch nghề nghiệp sẽ giúp sinh viên có định hướng rõ ràng và chuẩn bị tốt hơn cho tương lai.

Bên cạnh đó, năng lực số cũng là yếu tố quan trọng cần được chú trọng. Cập nhật chương trình giảng dạy để bao gồm các kỹ năng số cơ bản và nâng cao, đồng thời cung cấp các khóa học trực tuyến về công nghệ và công cụ số

sẽ giúp sinh viên làm quen với môi trường công việc hiện đại. Cuối cùng, cần xây dựng môi trường học tập và làm việc khuyến khích sinh viên phát triển kỹ năng kiểm soát nghề nghiệp, giúp họ chủ động hơn trong việc đối phó với thay đổi và quản lý sự nghiệp của mình. Những giải pháp này sẽ giúp sinh viên Đại học Lạc Hồng không chỉ nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp mà còn chuẩn bị tốt hơn cho những thách thức trong nền kinh tế số.

Định hướng nghiên cứu

Nghiên cứu hiện tại về khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số có thể chịu ảnh hưởng bởi một số yếu tố chưa được kiểm soát như hoàn cảnh gia đình, kinh nghiệm làm việc trước đó và mức độ tiếp xúc với công nghệ số. Để nâng cao tính chính xác của kết quả, các nghiên cứu tương lai có thể xem xét các hướng sau:

Thứ nhất, hoàn cảnh gia đình có thể ảnh hưởng đến mức độ thích ứng nghề nghiệp thông qua sự hỗ trợ tài chính, định hướng từ cha mẹ hoặc nền tảng giáo dục trong gia đình. Nghiên cứu có thể thu thập dữ liệu về tình trạng kinh tế và học vấn của cha mẹ, sau đó phân tích tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên.

Thứ hai, kinh nghiệm làm việc trước đó có thể giúp sinh viên phát triển kỹ năng thích ứng tốt hơn. Các nghiên cứu tiếp theo có thể phân nhóm sinh viên theo loại hình kinh nghiệm (thực tập, làm thêm, khởi nghiệp) và kiểm tra sự khác biệt trong khả năng thích ứng nghề nghiệp giữa các nhóm.

Thứ ba, mức độ tiếp xúc với công nghệ số có thể là một yếu tố quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế số. Việc phân tích mức độ sử dụng công nghệ của sinh viên và mối liên hệ với khả năng thích ứng nghề nghiệp có thể giúp định hướng chiến lược đào tạo phù hợp.

Kiểm soát những yếu tố này sẽ giúp cải thiện độ tin cậy của nghiên cứu và cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng các chương trình hỗ trợ sinh viên phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp trong môi trường số.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Le Quoc, Dinh, Huy Nguyen Quoc, and Hai Nguyen Van. (2025), "Evaluating the influence of digital financial inclusion on financial crises and economic cycles: a Bayesian logistic regression insight." *Journal of Financial Regulation and Compliance*.

[2] Phillips, S. D. (2015), "Lifespan career development", In *APA Handbook of Career Intervention*. 1: Foundations, APA handbooks in psychology®, American Psychological Association, Washington, DC, USA, tr. 99-113.

[3] Mark L. Savickas *, Erik J. Porfeli (2012), "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*. 80(3), tr. 661-673.

[4] Knasel, D. E. Super and E. G. (1981), "Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution", *Br. J. Guid. Couns.* 9, tr. 194-201.

[5] Z. Cai, Y. Tian, and Z. Wang (2022), "Career adaptability and proactive work behaviour: A relational model", *J. Occup. Organ. Psychol.* 96, tr. 182-202.

[6] Zacher, H. (2016), "Within-Person Relationships between Daily Individual and Job Characteristics and Daily

Manifestations of Career Adaptability", *J. Vocat. Behav.* 92, tr. 105-115.

[7] M. Coetzee and E. Stoltz (2015), "Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability", *J. Vocat. Behav.* 89, tr. 83-91.

[8] J. Z. Pan, Y. J. Guan, J. R. Wu, L. H. Han, F. Zhu, X. Y. Fu, and J. M. Yu (2018), "The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability", *J. Vocat. Behav.* 109, tr. 24-26.

[9] Mai, S. H. J. Chan and X. (2015), "The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions", *J. Vocat. Behav.* 89, tr. 130-139.

[10] P. C. Lee, S. Xu, and W. Yang (2021), "Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic", *Int. J. Hosp. Manag.* 94.

[11] Al-Waqfi, M. A., Tlaiss, H., & Ghoudi, K. (2023), "Career Adaptability as a Predictor of Job Search Intentions and Career Readiness of Young Adults in the United Arab Emirates", *Journal of Career Development*. 50(5), tr. 1076-1096.

[12] Andreas Hirschi, Spencer G. Niles, Patrick Akos (2011), "Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence", *Journal of Adolescence*. 34(1), tr. 173-182.

[13] Haenggli, Madeleine & Hirschi, Andreas (2020), "Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework", *Journal of Vocational Behavior*. 119.

[14] Sibunruang, Hataya & Garcia, Patrick & Tolentino, Laramie (2015), "Ingratiation as an adapting strategy: Its relationship with career adaptability, career sponsorship, and promotability", *Journal of Vocational Behavior*. 92.

[15] Thủy, Nguyễn Văn (2023), "Nghiên cứu tác động của năng lực số và đổi mới sáng tạo tới [khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số]", *Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng*. 259, tr. 58-68.

[16] EP Álvarez-Flores, P Núñez-Gómez, C Rodríguez Crespo (2017), "Adquisición y carencia académica de competencias tecnológicas ante una economía digital", *Revista Latina de Comunicación Social*,. 72, tr. 540-559.

[17] Nguyễn Đức Lộc, Nguyễn Quang Huy, Phan Thị Kim Liên (2016), "Đời sống xã hội Việt Nam đương đại. T. 1: Tình cảnh sống của người công nhân: Thân phận, rủi ro và chiến lược sống", *Tri thức*.

[18] Trần Đức Hòa, Đỗ Văn Hùng (2021), "Khung năng lực số cho sinh viên Việt Nam", *Thông tin và tư liệu*, tr. 12-21.

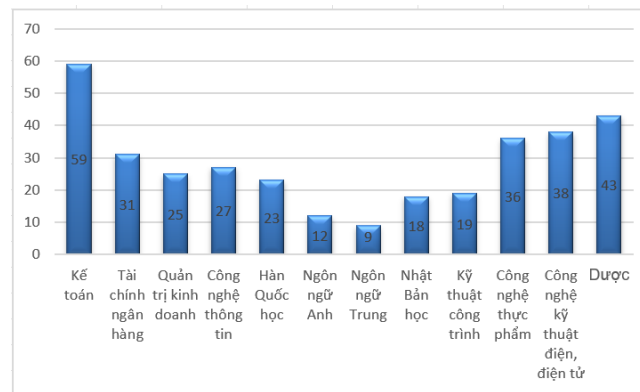
[19] Meng-Lei Monica Hu, Jeou-Shyan Horng, Yu-Hua Christine Sun (2009), "Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance", *Tourism Management*. 30(1), tr. 41-50.

7. PHỤ LỤC

Bảng 1. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha và phân tích EFA biến độc lập

Nhóm nhân tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Biến quan sát	Mã hóa biến	Nhóm nhân tố				
				1	2	3	4	5
Tò mò nghề nghiệp (TM)	0,726	Bạn thường xuyên khám phá các cơ hội nghề nghiệp xung quanh mình.	TM1	0,766				
		Bạn quan sát và học hỏi từ những cách làm nghề nghiệp khác nhau.	TM4	0,656				
		Bạn sẵn sàng nghiên cứu sâu hơn về các thách thức liên quan đến con đường nghề nghiệp.	TM5	0,651				
		Bạn cẩn thận tìm hiểu các lựa chọn nghề nghiệp trước khi đưa ra quyết định.	TM3	0,620				
		Bạn luôn tìm kiếm những cơ hội để phát triển bản thân trong sự nghiệp.	TM2	0,510				
		Bạn cảm thấy tò mò và hứng thú với những cơ hội nghề nghiệp mới.	TM6	0,501				
Tự tin nghề nghiệp (TT)	0,778	Bạn thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp của mình một cách hiệu quả và tự tin.	TT6	0,706				
		Bạn luôn chú trọng hoàn thành công việc tốt nhất có thể.	TT1	0,587				
		Bạn tự tin trong việc học hỏi và phát triển các kỹ năng mới liên quan đến nghề nghiệp.	TT3	0,586				
		Bạn tin tưởng vào khả năng của mình để làm việc đúng mức năng lực.	TT4	0,583				
		Bạn có thể vượt qua những trở ngại trong công việc một cách tự tin.	TT2	0,540				
		Bạn cảm thấy tự tin khi đối mặt với các vấn đề trong công việc và có thể giải quyết chúng.	TT5	0,534				
Năng lực đổi mới sáng tạo (ST)	0,897	Bạn có khả năng đề xuất những ý tưởng mới để giải quyết các thách thức trong công việc hiện tại.	ST4		0,895			
		Bạn chủ động nghiên cứu các phương pháp hiệu quả mới để thực hiện nhiệm vụ.	ST2		0,885			
		Bạn xây dựng các kế hoạch phù hợp để triển khai những ý tưởng sáng tạo mới tại nơi làm việc.	ST1		0,818			
		Bạn tích cực tham gia vào việc thực hiện các ý tưởng sáng tạo có lợi cho công việc.	ST3		0,818			
		Bạn tiếp cận các vấn đề từ những góc nhìn mới khi thực thi nhiệm vụ trong công việc.	ST5		0,571			
Kiểm soát nghề nghiệp (KS)	0,791	Bạn luôn cố gắng giữ tinh thần lạc quan khi đối mặt với các quyết định nghề nghiệp.	KS3			0,733		
		Bạn tự tin trong việc đưa ra các quyết định nghề nghiệp mà không phụ thuộc vào người khác.	KS5			0,730		

		Bạn luôn chịu trách nhiệm về các hành động và lựa chọn liên quan đến sự nghiệp của mình.	KS6	0,654
		Bạn sẵn sàng bảo vệ quan điểm và niềm tin của mình trong các tình huống nghề nghiệp.	KS2	0,625
		Bạn tin tưởng vào khả năng của bản thân trong việc kiểm soát và định hướng sự nghiệp.	KS1	0,596
		Bạn ưu tiên thực hiện những điều phù hợp nhất cho bản thân khi xây dựng con đường nghề nghiệp.	KS4	0,596
Quan tâm nghề nghiệp (QT)	0,764	Bạn thường xuyên suy nghĩ về tương lai nghề nghiệp của mình.	QT4	0,697
		Bạn nhận thức rõ rằng những quyết định hiện tại sẽ ảnh hưởng đến sự nghiệp trong tương lai.	QT1	0,676
		Bạn đang chủ động chuẩn bị cho sự nghiệp trong tương lai.	QT2	0,675
		Bạn hiểu rõ tầm quan trọng của việc lựa chọn con đường giáo dục và nghề nghiệp phù hợp.	QT6	0,629
		Bạn đã lên kế hoạch cụ thể để đạt được các mục tiêu nghề nghiệp của mình.	QT3	0,572
		Bạn cảm thấy lo lắng về việc định hướng và phát triển sự nghiệp của mình.	QT5	0,563
Năng lực số (NL)	0,758	Bạn có khả năng vận hành các thiết bị kỹ thuật số và phần mềm hiệu quả cho công việc.	NL2	0,736
		Bạn biết cách sử dụng dữ liệu và thông tin một cách hiệu quả trong công việc.	NL3	0,728
		Bạn có khả năng học hỏi, giao tiếp và hợp tác hiệu quả trong môi trường kỹ thuật số.	NL5	0,702
		Bạn có thể tận dụng hiệu quả các kỹ năng kỹ thuật số trong công việc hàng ngày.	NL1	0,621
		Bạn có khả năng đảm bảo an toàn thông tin khi làm việc trong môi trường kỹ thuật số.	NL4	0,609
Hệ số KMO				0,900
			Chi số Chi-Square	4553,804
Kiểm định Bartlett's của Sphericity			df	561
			Sig.	0,000



Sơ đồ 1. Số lượng sinh viên các ngành tham gia khảo sát

Thông kê mô tả

Biến Quan tâm nghề nghiệp (QT)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
QT1	340	2	5	3,59	0,709
QT2	340	2	5	3,73	0,763
QT3	340	2	5	3,69	0,751
QT4	340	2	5	3,72	0,742
QT5	340	2	5	3,65	0,786
QT6	340	2	5	3,57	0,735
Valid N (listwise)	340				

Biến kiểm soát nghề nghiệp (KS)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
KS1	340	2	5	3.33	0,767
KS2	340	2	5	3,66	0,710
KS3	340	2	5	3,61	0,726
KS4	340	2	5	3,62	0,699
KS5	340	2	5	3,58	0,689
KS6	340	2	5	3,54	0,657
Valid N (listwise)	340				

Biến tò mò nghề nghiệp (TM)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TM1	340	2	5	3.53	.658

TM2	340	2	5	3.65	.712
TM3	340	2	5	3.65	.743
TM4	340	2	5	3.64	.750
TM5	340	2	5	3.67	.743
TM6	340	2	5	3.56	.691
Valid N (listwise)	340				

Biến tự tin nghề nghiệp (TT)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TT1	340	1	5	3,59	0,721
TT2	340	2	5	3,68	0,740
TT3	340	2	5	3,68	0,772
TT4	340	2	5	3,69	0,722
TT5	340	2	5	3,61	0,702
TT6	340	2	5	3,55	0,648
Valid N (listwise)	340				

Biến năng lực số (NL)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
NL1	340	1	5	4,16	0,845
NL2	340	2	5	3,93	0,830
NL3	340	1	5	3,96	0,793
NL4	340	1	5	3,95	0,861
NL5	340	1	5	3,91	0,810
Valid N (listwise)	340				

Biến năng lực đổi mới sáng tạo

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
ST1	340	2	5	3,78	0,863
ST2	340	2	5	3,86	0,859
ST3	340	2	5	3,89	0,902
ST4	340	2	5	3,82	0,865

ST5	340	2	5	3,89	0,869
Valid N (listwise)	340				

Biến khả năng thích ứng nghề nghiệp (TU)

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
TU1	340	2	5	4,02	0,865
TU2	340	2	5	4,14	0,828
TU3	340	2	5	4,09	0,831
TU4	340	2	5	4,20	0,824
Valid N (listwise)	340				