

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NĂM 3 KHOA QUỐC TẾ HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING CAREER ADAPTABILITY OF THIRD-YEAR STUDENTS IN THE FACULTY OF INTERNATIONAL STUDIES, THE UNIVERSITY OF DANANG - UNIVERSITY OF FOREIGN LANGUAGE STUDIES

Nguyễn Thị Ngọc Anh*, Nguyễn Hoài Anh, Lê Thị Thanh Nga

Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng, Việt Nam¹

*Tác giả liên hệ / Corresponding author: ntngocanh@ufl.udn.vn

(Nhận bài / Received: 01/3/2026; Sửa bài / Revised: 12/4/2026; Chấp nhận đăng / Accepted: 17/4/2026)

DOI: 10.31130/ud-jst.2026.24(5C).301

Tóm tắt - Năng lực thích ứng nghề nghiệp đang trở thành một điều cần thiết đối với sinh viên trong bối cảnh toàn cầu hóa. Nghiên cứu này sử dụng thang đo Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) để tiến hành khảo sát định lượng 181 sinh viên năm ba khoa Quốc tế học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng. Mặc dù mô hình ban đầu dự tính có 6 nhân tố tác động, tuy nhiên sau kiểm định, kết quả cho thấy chỉ có 2 nhân tố có ảnh hưởng được sắp xếp từ cao đến thấp: (1) mức độ sử dụng AI, và (2) hỗ trợ và trải nghiệm nghề nghiệp. Nghiên cứu đã làm rõ mức độ và cơ chế tác động của các yếu tố, qua đó làm cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số.

Từ khóa - Năng lực thích ứng nghề nghiệp; chuyển đổi số; thị trường lao động; hướng nghiệp

Abstract - Career adaptability is becoming a necessity for students in the context of globalization. This study uses the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) to quantitatively survey 181 third-year students of the Faculty of International Studies, The University of Danang - University of Foreign Language Studies. Although the initial model projected six influencing factors, after validation, the results showed that only two factors had an influence, ranked from highest to lowest: (1) the level of AI use, and (2) career support and experience. The study clarified the level and mechanism of impact of the factors, thereby providing a basis for proposing solutions to improve career adaptability in the context of digital transformation.

Key words - Occupational adaptability; digital transformation; labor market; career guidance

1. Đặt vấn đề

Dưới tác động của toàn cầu hóa và tiến trình Cách mạng công nghiệp 4.0, cấu trúc thị trường lao động đang thay đổi sâu rộng, với mức độ bất định ngày càng gia tăng. Những lộ trình nghề nghiệp mang tính tuyến tính, ổn định dần bị thay thế bởi yêu cầu về sự linh hoạt và khả năng học tập suốt đời. Đối với sinh viên, đặc biệt là sinh viên năm 3 – những người đang ở giai đoạn chuyển tiếp quan trọng, việc sở hữu Năng lực thích ứng nghề nghiệp (Career Adaptability) không chỉ là lợi thế cạnh tranh mà còn là yếu tố sống còn trong một thị trường lao động đầy biến động [1]. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về hướng nghiệp trên thế giới, nhưng việc đánh giá tác động của các yếu tố công nghệ mới nổi (như Trí tuệ nhân tạo - AI) bên cạnh các yếu tố truyền thống đến khả năng thích ứng của sinh viên vẫn còn chưa được khai thác đầy đủ trong những nghiên cứu trước [2] - [4]. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Khoa Quốc tế học, phân tích mức độ tác động của các yếu tố, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực này trong kỷ nguyên số.

2. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm nghề nghiệp và năng lực thích ứng nghề nghiệp

Nghề nghiệp (career) không chỉ đơn thuần được hiểu là

một công việc riêng lẻ hay một vị trí lao động trong xã hội, mà nên được nhìn nhận như là một hành trình phát triển xuyên suốt, bao gồm toàn bộ chuỗi trải nghiệm học tập, làm việc và vai trò xã hội của cá nhân trong suốt cuộc đời. Theo Super, nghề nghiệp có thể được hiểu là quá trình cá nhân thể và phát triển bản thân thông qua các vai trò nghề khác nhau theo thời gian [5]. Cách tiếp cận này cho thấy nghề nghiệp không tách rời khỏi bản sắc cá nhân, mà chịu ảnh hưởng bởi giá trị sống, năng lực và bối cảnh xã hội nơi mà cá nhân tồn tại.

Phát triển nghề nghiệp được nhìn nhận như một quá trình mang tính liên tục và linh hoạt diễn ra qua nhiều giai đoạn khác nhau trong cuộc đời mỗi người để phù hợp với những thách thức mới của thời đại, các giai đoạn diễn ra liên tục từ giai đoạn khám phá (exploration), hình thành (establishment), duy trì (maintenance) đến suy giảm (disengagement). Đối với sinh viên – nhóm đối tượng đang ở giai đoạn khám phá và chuyển tiếp từ giáo dục sang thị trường lao động – phát triển nghề nghiệp thể hiện qua việc nhận thức bản thân (SA), tìm hiểu nghề nghiệp, đưa ra quyết định nghề và chuẩn bị các năng lực cần thiết để thích nghi với môi trường làm việc tương lai [5] - [8].

Năng lực thích ứng nghề nghiệp (career adaptability) là một khái niệm trung tâm trong các nghiên cứu về phát triển

¹ The University of Danang - University of Foreign Language Studies, Vietnam (Nguyen Thi Ngoc Anh, Nguyen Hoai Anh, Le Thi Thanh Nga)

ngành nghiệp hiện. Năng lực thích ứng nghề nghiệp có thể được hiểu là tập hợp các nguồn lực tâm lý - xã hội giúp chủ thể chủ động điều chỉnh bản thân để có thể thích nghi với yêu cầu phát triển của ngành nghề, các giai đoạn chuyển tiếp cũng như là biến động trong môi trường làm việc [9]. Khái niệm này phản ánh khả năng cá nhân chủ động chuẩn bị, điều chỉnh và phản ứng hiệu quả trước những thay đổi và thách thức trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Savickas, đã cụ thể hóa năng lực thích ứng nghề nghiệp thành bốn thành tố cốt lõi, bao gồm: (1) quan tâm nghề nghiệp là mức độ cá nhân định hướng và chuẩn bị cho tương lai nghề nghiệp; (2) kiểm soát nghề nghiệp là khả năng cá nhân làm chủ các quyết định nghề nghiệp của mình; (3) khám phá nghề nghiệp là sự chủ động tìm hiểu bản thân và môi trường nghề nghiệp; và (4) tự tin nghề nghiệp chính là niềm tin vào khả năng giải quyết các nhiệm vụ và khó khăn nghề nghiệp [10].

2.2. Vai trò của năng lực thích ứng nghề nghiệp đối với sinh viên

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng năng lực thích ứng nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao khả năng quyết định hướng nghề nghiệp của bản thân trong tương lai, mức độ hài lòng với lựa chọn nghề, hiệu quả học tập và khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên [11], [12]. Sinh viên có năng lực thích ứng nghề nghiệp cao thường có xu hướng chủ động hơn trong việc lập kế hoạch nghề nghiệp, linh hoạt hơn trước những thay đổi và ít gặp khủng hoảng nghề nghiệp hơn trong giai đoạn chuyển tiếp từ nhà trường sang thị trường lao động [9]. Ngoài những bằng chứng từ lý thuyết, các nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam cũng chỉ ra vai trò quan trọng của năng lực thích ứng nghề nghiệp đối với sinh viên. Một khảo sát với 380 sinh viên ĐHQG-HCM cho thấy sinh viên có mức độ thích ứng nghề nghiệp cao hơn thể hiện sự chủ động trong định hướng nghề nghiệp tương lai và tiếp thu kỹ năng mới, từ đó gia tăng khả năng quyết định nghề và chuẩn bị cho công việc trong tương lai [13], [14]. Tương tự, nghiên cứu tại Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội ghi nhận rằng sinh viên ở mức độ thích ứng nghề nghiệp trung bình có hạn chế trong việc lập kế hoạch nghề và xử lý tình huống bất ngờ, điều này gián tiếp ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định nghề và sự tự tin khi bước vào thị trường lao động [15].

Tại Việt Nam, các nghiên cứu trên các nhóm sinh viên ngành Công tác xã hội, Du lịch, Quản trị kinh doanh hay nghiên cứu trên thanh niên tại các khu vực đô thị cũng đều nhấn mạnh việc thiếu hụt năng lực thích ứng sẽ hạn chế khả năng ra quyết định và sự tự tin khi đối mặt với rào cản nghề nghiệp [16] - [19]. Điều này đòi hỏi sự kết hợp giữa giáo dục chính khóa và đào tạo kỹ năng mềm một cách có hệ thống để nâng cao khả năng thích ứng cho thế hệ trẻ trong thời đại mới [20].

2.3. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này lựa chọn Lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp (Career Construction Theory) của Mark L. Savickas phát triển làm cơ sở lý thuyết [21]. Khác với các quan điểm định hướng truyền thống, lý thuyết này tiếp cận nghề nghiệp như một quá trình tự sự, nơi cá nhân liên tục kiến tạo ý nghĩa và chủ động điều chỉnh bản thân để thích

ứng với một thị trường lao động không ngừng biến động. Khái niệm trung tâm của lý thuyết là năng lực thích ứng nghề nghiệp, được định nghĩa như một nguồn lực tâm lý - xã hội thiết yếu giúp cá nhân đối phó hiệu quả với các nhiệm vụ phát triển, các giai đoạn chuyển tiếp và những biến cố bất ngờ. Nhằm tối ưu hóa mức độ phù hợp với tâm lý đối tượng sinh viên tại Việt Nam, nghiên cứu này tiếp cận và đo lường CAAS như một biến tổng hợp đơn hướng, phản ánh sức mạnh nội tại tổng thể của cá nhân trước ngưỡng cửa gia nhập lực lượng lao động.

Nhóm nghiên cứu đã kế thừa các nghiên cứu thực nghiệm đi trước và đánh giá đặc thù của bối cảnh giáo dục hiện đại, đồng thời vận dụng lý thuyết nhân thức xã hội về nghề nghiệp để làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố cá nhân, môi trường và kết quả hành vi [22] - [24]. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu thiết lập mô hình lý thuyết đề xuất với sáu nhóm nhân tố độc lập được kỳ vọng có khả năng dự báo sự biến thiên của năng lực thích ứng nghề nghiệp. Các nhân tố này bao gồm: SA đại diện cho sự thấu hiểu năng lực và giá trị cốt lõi; Mức độ tìm hiểu nghề nghiệp (CE) phản ánh sự chủ động nắm bắt thông tin thị trường; Ảnh hưởng từ gia đình, nhà trường và xã hội (EI) đại diện cho hệ sinh thái tác động ngoại vi; Năng lực cá nhân (PC) và tự đánh giá đo lường niềm tin vào nền tảng chuyên môn; và Hỗ trợ và trải nghiệm nghề nghiệp (SE) phản ánh quá trình tích lũy kinh nghiệm qua cọ xát thực tế. Đặc biệt, nhằm lấp đầy khoảng trống trong các nghiên cứu hướng nghiệp truyền thống, mô hình quyết định bổ sung nhân tố thứ sáu là Mức độ sử dụng AI trong học tập và định hướng nghề nghiệp. Sự xuất hiện của biến số mới này nhằm mục đích kiểm định trực tiếp vai trò của năng lực số học thuật, qua đó xem xét cách thức sinh viên tận dụng sức mạnh công nghệ như một đòn bẩy để mở rộng tầm nhìn, củng cố niềm tin và gia tăng khả năng thích ứng linh hoạt trong kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức.

Từ 6 yếu tố trên, đề tài xây dựng 6 giả thuyết nghiên cứu như sau:

- H1: SA có tác động tích cực đối với CAAS;
- H2: CE có tác động tích cực đối với CAAS;
- H3: EI có tác động tích cực đối với CAAS;
- H4: PC có tác động tích cực đối với CAAS;
- H5: SE có tác động tích cực đối với CAAS;
- H6 Mức độ sử dụng AI có tác động tích cực đối với CAAS.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng làm hướng tiếp cận chính để phân tích dữ liệu. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi cấu trúc trực tuyến với 181 mẫu hợp lệ là sinh viên năm thứ ba Khoa Quốc tế học, Trường Đại học Ngoại ngữ – Đại học Đà Nẵng, áp dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện kết hợp có chủ đích. Dữ liệu được thu thập thông qua thang đo Likert gồm 5 mức độ, trong đó mức 1 thể hiện (hoàn toàn không đồng ý) và mức 5 thể hiện (hoàn toàn đồng ý), thang đo này được xây dựng dựa trên các công cụ đã được chuẩn hóa và điều chỉnh cho phù hợp [10], [25]. Sau khi hoàn tất bước làm sạch, bộ dữ liệu được đưa vào xử lý bằng SPSS 26.0. Để đảm bảo tính chính xác, nhóm nghiên cứu đã kiểm

soát các lỗi về kinh tế lượng trong mô hình hồi quy [26]. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach's Alpha với yêu cầu về cỡ mẫu phù hợp để đảm bảo tính đại diện [27]. Trong phân tích EFA, chỉ số KMO được sử dụng để kiểm tra tính thích hợp của dữ liệu trước khi trích xuất nhân tố [28]. Ngoài ra, nhóm cũng tham khảo cách thức rút gọn thang đo CAAS-SF để tối ưu hóa bảng hỏi cho đối tượng sinh viên [29].

4. Kết quả nghiên cứu

Đánh giá về thực trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Khoa Quốc tế học, kết quả thống kê mô tả cho thấy một bức tranh tương đối khả quan khi cả bốn thành tố cốt lõi đều đạt giá trị trung bình ở mức khá đến cao.

Nổi bật nhất là Sự quan tâm (Concern) với mức điểm cao nhất đạt 3,90, theo sau là Sự tò mò (Curiosity) đạt 3,81 trên thang điểm 5. Điều này minh chứng cho việc sinh viên năm thứ ba đã hình thành được ý thức rõ nét về việc hoạch định tương lai, đồng thời thể hiện tinh thần chủ động tìm kiếm, khám phá các cơ hội trong một thị trường lao động đang chuyển đổi số mạnh mẽ. Mặc dù Sự kiểm soát (Control) đạt mức 3,72, nhưng Sự tự tin (Confidence) lại bộc lộ là khía cạnh yếu nhất với mức điểm thấp nhất (3,64). Sự chênh lệch này phản ánh một thực tế khách quan: dù sinh viên có ý thức định hướng và tò mò khám phá, nhưng sự thiếu hụt những trải nghiệm và chạm thực tiễn đã phần nào kìm hãm niềm tin vào bản lĩnh tự giải quyết các rủi ro và khó khăn trong công việc tương lai.

Bảng 1. Giá trị Mean của các thành tố cấu thành CAAS

Biến	Mean của biến	Std. Deviation	Thành tố	Mean
CA1	4.10	1.023	Concern	3.90
CA2	3.69	.996		
CA3	3.81	.936	Control	3.72
CA4	3.62	.962		
CA5	3.82	.967	Curiosity	3.81
CA6	3.80	.951		
CA7	3.68	1.004	Confidence	3.64
CA8	3.60	1.015		

Mặc dù mô hình đề xuất dự tính có sáu nhóm nhân tố độc lập, tuy nhiên sau quá trình phân tích EFA với phương pháp trích xuất Principal Component Analysis và phép quay Varimax, các biến quan sát không đạt yêu cầu về hệ số tải nhân tố ($< 0,5$) hoặc xảy ra hiện tượng tải chéo đã được loại bỏ để đảm bảo độ giá trị của thang đo, toàn bộ các biến quan sát thuộc ba nhóm nhân tố nội tại: SA, Mức độ CE và PC đã bị loại bỏ hoàn toàn do không đáp ứng các tiêu chuẩn thống kê. Mô hình cuối cùng giữ lại 8 biến quan sát. Kết quả phân tích cho thấy chỉ số KMO bằng 0,813 ($> 0,5$) và kiểm định Bartlett đạt mức ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,000 $< 0,05$), cho thấy dữ liệu đáp ứng yêu cầu để thực hiện phân tích nhân tố. Tổng phương sai trích đạt 66,306% ($> 50\%$), đồng thời các nhân tố đều có Eigenvalue lớn hơn 1, cho thấy mô hình có khả năng giải thích phần lớn sự biến thiên của dữ liệu.

Bảng 2. Kết quả phân tích EFA về các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	706,079
	df	28
	Sig.	.000

Bảng 3. Ma trận hệ số tải nhân tố các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên

	Component	
	1	2
SE3	.869	
SE4	.743	
SE2	.717	
EI1	.699	
SE1	.659	
AI1		.833
AI2		.827
AI4		.771

Kết quả EFA lần cuối (Bảng 3) cho thấy, 8 biến quan sát hội tụ thành 2 nhóm nhân tố riêng biệt với hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,65 và không còn hiện tượng tải chéo, đảm bảo giá trị hội tụ và phân biệt tốt:

Nhân tố thứ nhất bao gồm 5 biến quan sát: SE3 (0,869), SE4 (0,743), SE2 (0,717), EI1 (0,699) và SE1 (0,659). Việc biến EI1 ("Gia đình có ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của tôi") dịch chuyển và gộp chung với nhóm SE là hoàn toàn hợp lý về mặt thực tiễn, bởi sự định hướng từ gia đình cũng được sinh viên xem như một dạng nền tảng hỗ trợ trong quá trình chuẩn bị nghề nghiệp. Do đó, nhân tố này được giữ nguyên tên gọi là SE.

Nhân tố thứ hai bao gồm 3 biến quan sát: AI1 (0,833), AI2 (0,827) và AI4 (0,771). Nhân tố này được đặt tên là Mức độ sử dụng AI trong học tập và định hướng nghề nghiệp (AI).

Việc các nhân tố nội tại như SA và PC bị loại khỏi mô hình không chỉ là một hiện tượng thống kê, mà còn phản ánh sâu sắc thực trạng tâm lý và hành vi của thế hệ sinh viên hiện nay. Thực trạng này chỉ ra rằng năng lực thích ứng của sinh viên Khoa Quốc tế học đang mang tính "ngoại sinh" rất cao. Khả năng xoay sở, lập kế hoạch và định hướng của sinh viên còn phụ thuộc lớn vào các yếu tố bên ngoài (như mạng lưới hỗ trợ từ nhà trường, kinh nghiệm đi làm thêm, định hướng từ gia đình) và các công cụ công nghệ tiện ích (AI), thay vì xuất phát từ một nền tảng tự nhận thức sâu sắc hay niềm tin vững chắc vào giá trị cốt lõi của bản thân. Sự vắng bóng của yếu tố SA và PC trong việc thúc đẩy khả năng thích ứng là một biểu hiện dự báo rủi ro "thích ứng bề mặt" của đa số sinh viên. Khi thiếu đi sự thấu hiểu tường tận về bản sắc, sở thích hay thể mạnh cá nhân, việc lạm dụng AI để vẽ ra các lộ trình nghề nghiệp có thể dẫn đến những định hướng khuôn mẫu và thiếu bản sắc. Đồng thời, thực trạng này cũng ngầm khẳng định một sự thật: nếu tách rời sinh viên khỏi môi trường hỗ trợ của nhà trường, gia đình (SE) hoặc tước đi sự trợ giúp của các công cụ AI, khả năng tự chống chịu và tự ra quyết định độc lập của họ rất có thể sẽ bị suy giảm nghiêm trọng.

Chạy phân tích hồi quy tuyến tính bội trên mô hình hiệu chỉnh với hai biến độc lập còn lại, kết quả cho thấy độ phù hợp rất cao khi mô hình giải thích được tới 71,2% sự biến thiên của năng lực thích ứng nghề nghiệp. Kết quả cho thấy cả hai nhân tố đều có ảnh hưởng tích cực và đạt ý nghĩa thống kê ở mức tin cậy 95%. Đáng chú ý, Mức độ sử dụng AI đã vượt lên trở thành yếu tố mang tính quyết định mạnh mẽ nhất với hệ số tác động chuẩn hóa Beta đạt 0,491, theo sát phía sau là SE với hệ số 0,452. Kết quả nghiên cứu về vai trò quyết định của AI cũng tương đồng với những dự báo về lộ trình nghề nghiệp trong tương lai của Bankins và cộng sự [30]. Sự chuyển dịch này một lần nữa củng cố quy luật thực tiễn trong bối cảnh kỷ nguyên số: khả năng thích ứng của người học không còn là một quá trình trần trụi nội tâm đơn độc, mà chịu sự chi phối trực tiếp và mạnh mẽ nhất bởi năng lực ứng dụng các công cụ thông minh (AI) song hành cùng những trải nghiệm thực chiến được "trải đường" sẵn từ môi trường giáo dục và gia đình (SE).

5. Đề xuất giải pháp

Dựa trên kết quả thực nghiệm, nghiên cứu đề xuất một hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm tối ưu hóa năng lực thích ứng cho sinh viên.

Đối với bản thân sinh viên, ưu tiên hàng đầu là phải phá vỡ rào cản tâm lý để chuyển hóa nhận thức thành hành động thực tiễn, qua đó khắc phục trực tiếp điểm yếu về "Sự tự tin". Mang đặc thù của một khối ngành đào tạo đa lĩnh vực với lợi thế về nền tảng ngoại ngữ, tư duy hội nhập và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa, sinh viên Khoa Quốc tế học cần chủ động tìm kiếm cơ hội cọ xát tại các tổ chức phi chính phủ (NGOs), các cơ quan ngoại giao, dự án quốc tế hoặc các doanh nghiệp đa quốc gia (FDI). Việc chủ động nhúng mình vào một môi trường làm việc đa văn hóa khắc khe không chỉ giúp sinh viên kiểm chứng năng lực chuyên môn mà còn là "phép thử" hoàn hảo để bước ra khỏi vùng an toàn, bồi đắp bản lĩnh xử lý khủng hoảng và thích ứng với những rủi ro nghề nghiệp thực tế.

Về phía cơ sở đào tạo và hệ sinh thái hỗ trợ, nhân tố SE đòi hỏi một chiến lược can thiệp mang tính cấu trúc. Nhà trường cần tiến tới tích hợp sâu rộng nội dung giáo dục định hướng nghề nghiệp vào chương trình giảng dạy chính khóa thay vì chỉ duy trì dưới hình thức ngoại khóa phong trào. Riêng đối với Khoa Quốc tế học, việc kiến tạo các không gian "va chạm" thực tiễn thông qua việc mời các chuyên gia quốc tế tham gia thỉnh giảng, hoặc xây dựng các học phần mô phỏng dự án toàn cầu sẽ giúp thu hẹp đáng kể khoảng cách giữa lý thuyết giảng đường và yêu cầu của thị trường lao động phi biên giới. Song song đó, do kết quả định lượng đã chứng minh sự định hướng từ gia đình là một mắt xích không thể tách rời của hệ sinh thái trải nghiệm, các bậc phụ huynh cũng cần chuyển dịch vai trò từ việc định hướng theo chuẩn mực truyền thống sang việc cởi mở đồng hành, tạo điểm tựa tâm lý vững chắc để con em tự do theo đuổi những mô hình nghề nghiệp mới mẻ mang tính toàn cầu.

Cuối cùng, để tận dụng triệt để sức mạnh của nhân tố mang tính quyết định nhất – Mức độ sử dụng AI, cả nhà trường và sinh viên cần thiết lập một chiến lược khai thác công nghệ thông minh và có phê phán. Sinh viên Quốc tế

học hoàn toàn có thể biến AI thành một trợ lý định hướng cá nhân hóa đặc lực, ứng dụng trong việc phân tích dữ liệu biến động của thị trường lao động quốc tế, cập nhật xu hướng địa chính trị – kinh tế toàn cầu, hoặc sử dụng công nghệ tạo sinh để mô phỏng các vòng phỏng vấn tuyển dụng bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau. Mặc dù vậy, hệ thống giáo dục đại học phải đồng thời trang bị cho sinh viên năng lực tư duy phản biện thuật toán. Sinh viên cần nhận thức sâu sắc rằng AI chỉ là công cụ tối ưu hóa thông tin; chính trí tuệ cảm xúc, sự thấu cảm văn hóa và tư duy độc lập – những giá trị cốt lõi được rèn giũa từ ngành Quốc tế học – mới là yếu tố định đoạt năng lực cạnh tranh dài hạn. Sự tỉnh táo này sẽ đảm bảo AI thực sự hoạt động như một đòn bẩy kiến tạo bản lĩnh thích ứng, thay vì trở thành một lực cản vô hình làm thu hẹp khả năng tư duy và ra quyết định độc lập của lực lượng lao động trí thức trẻ.

6. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu đánh giá thực trạng và kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên năm thứ ba Khoa Quốc tế học. Kết quả thống kê mô tả dựa trên thang đo CAAS cho thấy sinh viên có mức độ thích ứng nghề nghiệp tương đối cao, trong đó thành tố Quan tâm nghề nghiệp đạt mức cao nhất, trong khi thành tố Tự tin nghề nghiệp bộc lộ một số hạn chế nhất định. Từ kết quả EFA kết hợp với mô hình hồi quy tuyến tính bội, nghiên cứu ghi nhận hai nhân tố có tác động cùng chiều tích cực và đạt ý nghĩa thống kê đối với biến phụ thuộc. Trong đó, mức độ sử dụng AI trong học tập và định hướng nghề nghiệp là yếu tố có hệ số tác động mạnh nhất ($\beta=0,491$), kế tiếp là nhân tố SE ($\beta=0,452$).

Phát hiện này đóng góp thêm cơ sở thực chứng về sự chuyển dịch trong các yếu tố cấu thành năng lực thích ứng của người học trong bối cảnh chuyển đổi số, khẳng định vai trò trọng yếu của năng lực số học thuật bên cạnh các nguồn lực hỗ trợ truyền thống từ nhà trường và gia đình. Đề nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp một cách bền vững, các cơ sở giáo dục đại học cần tích hợp công nghệ AI vào hoạt động giảng dạy và tư vấn một cách có chiến lược, đồng thời tăng cường các mô hình trải nghiệm thực tiễn. Quá trình này đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, gia đình và doanh nghiệp nhằm trang bị cho sinh viên năng lực chuyên môn, khả năng thích nghi linh hoạt và bản lĩnh giải quyết vấn đề, đáp ứng các yêu cầu khắc khe của thị trường lao động hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] R. W. Lent, S. D. Brown, and G. Hackett, "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, no. 1, pp. 79-122, 1994.
- [2] H. Chen *et al.*, "Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in Web of Science," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 16, p. 5986, 2020.
- [3] C. S. Johnston, "A systematic review of the career adaptability literature and future outlook," *Journal of Career Assessment*, vol. 26, no. 1, pp. 3-30, 2018.
- [4] C. W. Rudolph, K. N. Lavigne, and H. Zacher, "Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 98, pp. 17-34, 2017.

- [5] D. E. Super, "A life-span, life-space approach to career development," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, no. 3, pp. 282-298, 1980.
- [6] M. L. Savickas *et al.*, "Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 75, no. 3, pp. 239-250, 2009.
- [7] W. Patton and M. McMahon, *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*, vol. 2. Springer, 2014.
- [8] D. Brown, Ed., *Career Choice and Development*. San Francisco, CA, USA: John Wiley & Sons, 2002.
- [9] M. L. Savickas, "Career construction theory and practice," in *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2nd ed., S. D. Brown and R. W. Lent, Eds. John Wiley & Sons, 2013, pp. 144-180.
- [10] M. L. Savickas and E. J. Porfeli, "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no. 3, pp. 661-673, 2012.
- [11] J. Akkermans, K. Paradniké, B. I. Van der Heijden, and A. De Vos, "The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance," *Frontiers in Psychology*, vol. 9, p. 1678, 2018.
- [12] A. Hirschi, "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, no. 2, pp. 145-155, 2009.
- [13] T. T. Anh, T. A. Vu, and N. P. Bich, "Career Adaptability of Students at Vietnam National University, Ho Chi Minh City," *VNUHCM Journal of Social Sciences and Humanities*, vol. 8, no. 2, pp. 2464-2476, 2024.
- [14] Y. Guan *et al.*, "Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 86, pp. 32-40, 2015.
- [15] T. T. Pham and T. H. D. Nguyen, "Research on the career adaptability of students at Hanoi University of Industry and its affiliated schools," *Vietnam Journal of Education*, vol. 24, no. Special Issue 2, pp. 308-312, 2024.
- [16] N. H. N. Cao and N. N. T. Huy, "Career adaptability of social work students: A situational study at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City," *Vietnam Journal of Education*, vol. 25, no. 20, pp. 53-58, 2025.
- [17] T. H. Huynh, T. T. K. Doan, and T. T. T. Nguyen, "Career perception of tourism students at colleges and universities in Can Tho city," *Journal of Ethnic Minorities Research*, vol. 8, no. 4, 2019.
- [18] T. B. N. Luu, T. M. D. Tran, T. T. Ha, and X. T. Lai, "Career adaptability of business administration students in Hanoi," *Journal of Science of Vietnam Women's Academy*, vol. 14, no. 2, pp. 47-56, 2021.
- [19] T. T. Tran, "Trends and factors influencing career choices of youth in suburban Ho Chi Minh City," *Thu Dau Mot University Journal of Science*, no. 4(43), 2019.
- [20] N. V. Tuan, "Soft skills education for university students through curricular teaching and learning," *Vietnam Journal of Educational Sciences*, vol. 18, pp. 18-22, 2022.
- [21] M. L. Savickas, "The theory and practice of career construction," in *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, S. D. Brown and R. W. Lent, Eds. John Wiley & Sons, 2005, pp. 42-70.
- [22] A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- [23] R. W. Lent, S. D. Brown, and G. Hackett, "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45, no. 1, pp. 79-122, 1994.
- [24] R. W. Lent, S. D. Brown, and G. Hackett, "Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis," *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, no. 1, p. 36, 2000.
- [25] Z. Anwar, D. Djudiyah, N. Hasanati, and A. Sulaiman, "The Impact of Academic Digital Literacy on Career Adaptation Among Recent Undergraduate Graduates," *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, vol. 17, no. 2, pp. 3244-3253, 2025.
- [26] D. N. Gujarati and D. C. Porter, *Basic Econometrics*, New York, NY, USA: McGraw-Hill, 2004.
- [27] I. Kennedy, "Sample size determination in test-retest and Cronbach alpha reliability estimates," *British Journal of Contemporary Education*, vol. 2, no. 1, pp. 17-29, 2022.
- [28] H. F. Kaiser, "An index of factorial simplicity," *Psychometrika*, vol. 39, no. 1, pp. 31-36, 1974.
- [29] C. Maggiori, J. Rossier, and M. L. Savickas, "Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation," *Journal of Career Assessment*, vol. 25, no. 2, pp. 312-325, 2017.
- [30] S. Banks *et al.*, "Navigating career stages in the age of artificial intelligence: A systematic interdisciplinary review and agenda for future research," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 153, p. 104011, 2024.
- [31] V. T. Nguyen, "Research on the impact of digital competence and innovation on the career adaptability of graduates in the digital economy," *Journal of Banking Science & Training*, no. 259, 2023.