

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH LÀM VIỆC TỰ DO CỦA GEN Z VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ SỐ

Bùi Thị Hoa

Trường Đại học Tài chính - Marketing

Email: hoabui.wh@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh, nơi thị trường lao động tự do đang phát triển mạnh. Các yếu tố bao gồm nhận thức xã hội (sự ủng hộ từ người quen, bạn bè), thái độ cá nhân (quan điểm tích cực về làm việc tự do), nhận thức kiểm soát hành vi (niềm tin vào khả năng tự chủ), vốn con người (kiến thức và kỹ năng) và kỳ vọng thành công (tin vào lợi ích mà nghề nghiệp mang lại). Qua khảo sát trực tuyến bằng bảng hỏi sử dụng thang đo Likert với 385 cá nhân gen Z (nam và nữ, độ tuổi 18 - 25, đã hoặc đang làm tự do, quen người làm tự do), kết quả cho thấy nhận thức xã hội có tác động mạnh mẽ nhất, phản ánh sự ủng hộ từ gia đình và bạn bè, tiếp theo là thái độ cá nhân, kỳ vọng thành công, vốn con người và nhận thức kiểm soát hành vi. Những yếu tố này thể hiện sự tự tin, động lực và khả năng tự chủ của gen Z trong việc theo đuổi làm việc tự do. Nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn để các nhà quản lý giáo dục thiết kế chương trình đào tạo kỹ năng phù hợp, hỗ trợ gen Z phát triển trong môi trường làm việc linh hoạt.

Từ khóa: Làm việc tự do; Kinh tế số; Gen Z.

Ngày nhận bài: 5/5/2025; Gửi phản biện: 15/5/2025; Ngày duyệt đăng bài: 25/12/2025.

1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng đã góp phần thúc đẩy mạnh mẽ xu hướng làm việc tự do và dần trở thành một lựa chọn hấp dẫn, đặc biệt đối với thế hệ trẻ như gen Z. Với đặc điểm yêu thích sự tự chủ, linh hoạt và khả năng ứng dụng công nghệ cao, thế hệ này đang ngày càng có xu hướng lựa chọn các hình thức làm việc phi truyền thống, nhằm tối ưu hóa thời gian, không gian làm việc cũng như phát triển sự nghiệp cá nhân một cách độc lập. Thực tế cho thấy, nghề tự do đang dần chiếm lĩnh vị thế quan trọng trên bản đồ lao động toàn cầu. Các nghiên cứu từ năm 2018 đã chỉ ra nhiều lợi ích tiềm năng của hình thức làm việc này, trong đó nhấn mạnh dấu hiệu tích cực của làm việc tự do trong việc tái cấu trúc lại thị trường lao động theo hướng linh hoạt và hiệu quả hơn. Ở các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), phần lớn người làm nghề tự do hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, với tỷ lệ khoảng 50% nam giới và 70% nữ giới tham gia.

Tại Việt Nam, cụ thể là khu vực Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu về lĩnh vực này, một số chỉ dừng ở mức độ nghiên cứu về bối cảnh, xu hướng nghề nghiệp, hoặc tự tạo việc làm hoặc kinh doanh tự do. Liên quan đến xu hướng này, tác giả Ngô Quỳnh Anh (2012) nhấn mạnh làm việc tự do được hỗ trợ bởi các yếu tố như kỹ năng số, tính linh hoạt, nhạy bén trong kinh doanh và hỗ trợ vốn khởi nghiệp. Mặc dù những con số ở các nghiên cứu trước đã chứng minh rõ ràng xu hướng của quốc tế và toàn cầu về làm việc tự do, tuy nhiên ở Việt Nam nhất là thị trường Thành phố Hồ Chí Minh khi

mà xu hướng việc làm luôn biến đổi và nhiều loại hình luôn được định hình mới, lại chưa có nhiều nghiên cứu đưa ra xu hướng và các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn làm việc tự do, đặc biệt là ở độ tuổi gen Z đã và đang gia nhập vào thị trường lao động. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện để làm rõ các câu hỏi sau:

1- Các yếu tố tác động đến quyết định lựa chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2- Yếu tố đóng vai trò mạnh nhất trong việc lựa chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Thông qua việc trả lời các câu hỏi nghiên cứu, không chỉ xác định các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn làm việc tự do mà còn cung cấp cho doanh nghiệp cơ sở khoa học để thay đổi cơ cấu nhân sự trong tương lai để tối ưu hóa hoạt động kinh doanh.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm làm việc tự do

Khái niệm “làm việc tự do” hay còn gọi là “lao động tự do” thường được sử dụng để chỉ những cá nhân không có ràng buộc tuyển dụng cố định với bất kỳ một nhà tuyển dụng cụ thể nào trong một khoảng thời gian dài (Wood và cộng sự, 2018).

Theo quan điểm của Hellmueller và các cộng sự (2017), người làm việc tự do có thể là những cá nhân không tìm được việc làm toàn thời gian hoặc lựa chọn kết hợp nhiều công việc cùng lúc thay vì cam kết vào một vị trí cố định.

Hơn nữa, trong nghiên cứu của Van den Born và Van Witteloostuijn (2013) với tiêu đề “Drivers of freelance career success”, người làm việc tự do được miêu tả như một hình mẫu trung gian giữa nhân viên và doanh nhân. Ở một số khía cạnh, họ giống như người lao động do thường xuyên được các công ty thuê thực hiện các dự án ngắn hạn, sử dụng chuyên môn của mình để cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, ở khía cạnh khác, họ cũng mang đặc điểm của doanh nhân khi phải tự chịu trách nhiệm cho những rủi ro trong công việc và hưởng lợi trực tiếp từ kết quả mà không có sự hỗ trợ hay đảm bảo từ bất kỳ tổ chức nào.

Về bản chất, người làm việc tự do không bị ràng buộc bởi một khung hành chính cụ thể, mà đặc trưng bởi sự linh hoạt trong thời gian và địa điểm làm việc. Những người theo đuổi hình thức này thường ký kết nhiều hợp đồng ngắn hạn với các khách hàng khác nhau để cung cấp những dịch vụ chuyên biệt theo yêu cầu. Họ làm việc độc lập, không có nhân viên dưới quyền và phải tự chi trả các khoản liên quan đến thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm y tế cũng như các chi phí hoạt động khác.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng người làm việc tự do là một cá nhân làm việc độc lập, không cần đến sự ràng buộc dài hạn với bất kỳ tổ chức hay cá nhân cụ thể nào. Họ chủ động trong việc tìm kiếm khách hàng, thực hiện nghĩa vụ dựa trên các thỏa thuận ngắn hạn và đồng thời kiểm soát toàn bộ quá trình làm việc của mình với vai trò vừa là người lao động, vừa là người điều hành.

Hiện nay ở Việt Nam nghề làm việc tự do được chia thành hai nhóm chính:

- *Nhóm thứ nhất có xu hướng thiên về những người làm việc có liên quan đến các lĩnh vực văn hóa nghệ thuật và sáng tạo nội dung số, cụ thể: content writer (viết nội dung, blogger, PR (quan hệ công chúng), reviewer, photographer (nhiếp ảnh gia)...*

- *Nhóm thứ hai là những người có trình độ chuyên môn sâu và dày dặn kinh nghiệm như:* thiết kế đồ họa, lập trình phần mềm, chuyên gia SEO, tư vấn tài chính và nhân sự...

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng làm việc tự do

- *Nhận thức xã hội:* được hiểu là một cá nhân thường lắng nghe và có xu hướng làm theo những gì mà người quan trọng đối với họ cho rằng họ nên lựa chọn công việc đó (Venkatesh và cộng sự, 2003). Theo Fishbein và Ajzen (1975), nhận thức xã hội là nhận thức của một cá nhân về ý kiến của những người quan trọng đối với họ, cho rằng một hành vi nên hoặc không nên thực hiện. Bagozzi và Dholakia (2002) bổ sung rằng môi trường và cộng đồng trực tuyến thúc đẩy thái độ tích cực của người dùng đối với sản phẩm. Chaouali và cộng sự (2016) chỉ ra rằng nhận thức xã hội tác động đến tư duy của cá nhân khi đưa ra lựa chọn. Lin (2007) chứng minh rằng ý kiến từ các nhóm nhận thức xã hội có tác động tích cực đến ý định của người tiêu dùng.

- *Thái độ cá nhân:* thái độ hướng đến mục tiêu được định nghĩa là sự đánh giá tích cực hoặc tiêu cực của cá nhân trong quá trình theo đuổi hành vi mục tiêu (Davis và cộng sự, 1989). Theo Fishbein và Ajzen (1975), thái độ là yếu tố dự đoán đáng tin cậy cho hành vi tương lai, trong khi Krueger và cộng sự (2000) mô tả thái độ cá nhân là sự đánh giá có hệ thống về một đối tượng cụ thể, chịu ảnh hưởng bởi yếu tố tâm lý, niềm tin và cảm xúc (Hoyer và MacInnis, 2004). Các nghiên cứu chỉ ra rằng thái độ đóng vai trò quan trọng trong ý định trở thành một người làm việc tự do. Cụ thể, các tín hiệu thông tin ngoại vi (nguồn thông tin bên ngoài như câu chuyện thành công của người nổi tiếng hay một cá nhân hoặc nhóm tập thể với sự hấp dẫn về lối sống ít ràng buộc, thoải mái và luôn hướng đến tự do tài chính) và thông tin nội bộ (nhận thức về khả năng và kiến thức cá nhân) có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm ý định theo đuổi nghề tự do. Mô hình chấp nhận Công nghệ TAM (Fred Davis, 1989) tập trung vào tính hữu ích cũng như khả năng dễ sử dụng; Lý thuyết hành vi kế hoạch (Theory of Planned Behavior - TPB) (Ajzen, 1991) nhấn mạnh về thái độ, sự chủ động cũng như khả năng thực hiện hành vi một cá nhân có khả năng trở thành người làm việc tự do nếu họ có thái độ tích cực và tin rằng nghề này mang lại lợi ích, ví dụ như nhìn nhận một chiếc chai “nửa đầy” thay vì “nửa rỗng” (Fishbein và Ajzen, 1975; Hoyer và MacInnis, 2004).

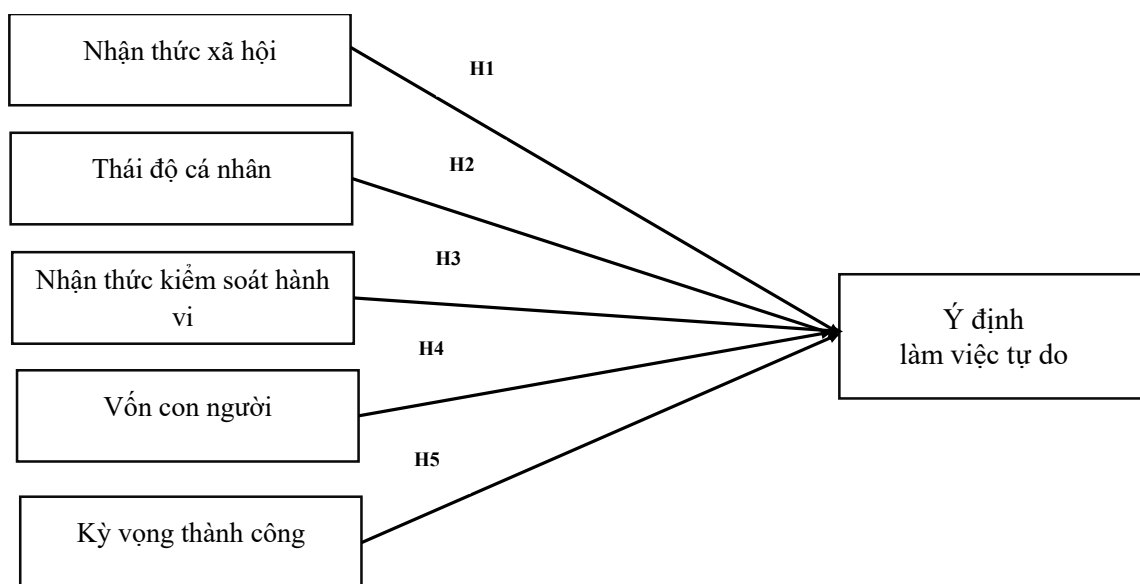
- *Nhận thức kiểm soát hành vi:* được định nghĩa là cảm nhận của cá nhân về mức độ dễ hay khó khi thực hiện một hành vi (Ajzen, 1991). Trong bối cảnh kinh doanh trực tuyến hiện nay, nó phản ánh nhận thức của người dùng về các nguồn lực như tài chính, tri thức và kinh nghiệm khi thực hiện hành vi (Lin, 2007). Theo mô hình TPB, nhận thức kiểm soát hành vi, cùng với thái độ và chuẩn mực chủ quan, tác động trực tiếp đến ý định hành vi (Ajzen, 1991). Cụ thể, nhân tố này đo lường cảm nhận của người trẻ về khả năng trở thành người làm việc tự do, ảnh hưởng đáng kể đến ý định lựa chọn nghề nghiệp. Nếu nhận thức kiểm soát hành vi chính xác, nó còn dự đoán hành vi thực tế của họ. Về chuẩn mực chủ quan, theo Fishbein và Ajzen (1975), là nhận thức của cá nhân về ý kiến của những người quan trọng, cho rằng hành vi nên hoặc không nên được thực hiện. Chuẩn mực này được đo lường qua niềm tin về kỳ vọng thực hiện hành vi và động lực tuân theo kỳ vọng đó (Fishbein và Ajzen, 1975).

- *Vốn con người:* là tập hợp kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và phẩm chất mà cá nhân sở hữu, tạo ra giá trị kinh tế và xã hội (Van den Born, J. A. 2009). Trong nghề tự do, vốn con người, bao gồm kỹ năng cứng (chuyên môn, nghiệp vụ) và kỹ năng mềm (làm việc nhóm, ra quyết định,

giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, tư duy phản biện), đóng vai trò quan trọng trong thành công sự nghiệp (Kantane và cộng sự, 2015; Majid và cộng sự, 2012). Kiến thức chuyên môn giúp sinh viên đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng và hoàn thành tốt công việc sau tốt nghiệp (Nguyễn Thị Thanh Vân, 2016), trong khi kỹ năng mềm như lãnh đạo, giao tiếp và tư duy phân tích là yếu tố thiết yếu để phát triển trong môi trường làm việc tự do (Hossain và cộng sự, 2018).

- *Kỳ vọng thành công*: Đối với người làm việc tự do được định hình bởi niềm tin vào năng lực bản thân, vốn con người, nhận thức kiểm soát hành vi, thái độ tích cực, tính cách phù hợp và sự ủng hộ từ môi trường xã hội. Các yếu tố này, được củng cố bởi các mô hình như TPB (lý thuyết hành vi kế hoạch), cho thấy một cá nhân sẽ kỳ vọng thành công nếu họ tin rằng mình có đủ kỹ năng, nguồn lực và sự hỗ trợ để vượt qua thách thức và tận dụng cơ hội trong làm việc tự do.

2.3. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết khoa học



Giả thuyết 1 (H1): Nhận thức xã hội có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Giả thuyết 2 (H2): Thái độ cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Giả thuyết 3 (H3): Nhận thức kiểm soát hành vi có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Giả thuyết 4 (H4): Vốn con người có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Giả thuyết 5 (H5): Kỳ vọng thành công có ảnh hưởng tích cực đến ý định lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

(Nguồn: Tác giả nghiên cứu tổng hợp đề xuất).

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất xu hướng làm việc tự do

Dựa vào các nghiên cứu trước về các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng làm việc tự do đã có nhiều mô hình lý thuyết được ra đời và phát triển như: Mô hình vốn con người (HCT) (Schultz, T. W., 1961; Becker, G. S., 1964) tập trung vào kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và các phẩm chất cá nhân (như sức khỏe, động lực) giúp cá nhân tự tin và thành công trong quá trình làm việc tự do; mô hình lý thuyết tự quyết (SDT) (Deci, E. L., và Ryan, R. M., 1985) tập trung vào động lực tâm lý, giải thích tại sao cá nhân chọn làm việc tự do dựa trên nhu cầu tự chủ, năng lực và kết nối. Từ những cơ sở lý thuyết trên, nghiên cứu đề xuất mô hình mới với năm yếu tố chính: (H1) Nhận thức xã hội; (H2) Thái độ cá nhân; (H3) Nhận thức kiểm soát hành vi; (H4) Vốn con người; (H5) Kỳ vọng thành công (xem hình 1).

3. Mẫu, phương pháp và quy trình nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi khảo sát, với sự tham gia của 385 cá nhân thuộc thế hệ gen Z. Quy mô mẫu được xác định dựa trên công thức tính cỡ mẫu của Cochran (1977), vốn thường được áp dụng trong các nghiên cứu định lượng khi tổng thể nghiên cứu là hữu hạn.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu ($N = 385$)

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	176	45,7
	Nữ	209	54,3
Độ tuổi	Dưới 18 tuổi	38	9,9
	Từ 18 - 21 tuổi	226	58,7
	Từ 22 - 25 tuổi	101	26,2
	Trên 25 tuổi	20	5,2
Hiện tại đang học hay làm việc	Sinh viên	157	40,8
	Đã tốt nghiệp	95	24,7
	Vừa học vừa làm	102	26,5
	Đang làm việc	31	8,1
Có quen ai làm việc tự do không?	Có	48	12,5
	Không	337	87,5
Đã từng làm việc tự do chưa?	Có	29	7,5
	Không	105	27,3
	Chưa nhưng đang có ý định thử	251	65,2

(Nguồn: Tác giả nghiên cứu tổng hợp).

Để đảm bảo kết quả phân tích có độ tin cậy cao, mức sai số (e) cho phép được ấn định là 5% (tức 0,05), tương ứng với mức độ tin cậy 95% ($Z = 1,96$). Trong trường hợp chưa biết rõ tỷ lệ phân bố đặc điểm cần khảo sát trong tổng thể, giá trị (p) được chọn là 0,5, mức tối đa để đảm bảo cỡ mẫu đủ lớn và đáng tin cậy, công thức tính mẫu như sau:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Thay vào công thức:

$$n = \frac{1.96^2 0.5(1-0.5)}{0.05^2} \approx 385$$

3.2. Công cụ nghiên cứu

Dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu được thu thập thông qua một bảng khảo sát trực tuyến. Cấu trúc của bảng hỏi được chia thành ba phần chính:

Phần 1: Thông tin chung.

Phần 2: Yếu tố ảnh hưởng đến ý định làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Phần 3: Ý định chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Mô tả thang đo các yếu tố trong bảng hỏi

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định làm việc tự do của gen Z Việt Nam trong bối cảnh kinh tế số bao gồm 6 biến quan sát với tổng 27 thang đo, trong đó có 5 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc được xây dựng dựa trên các thang đo của các nghiên cứu trước đây như: Mumtaz và cộng sự (2012) và Maes và cộng sự (2014) và tác giả thiết kế, nghiên cứu và tổng hợp.

Các thang đo sử dụng thang Likert 5 điểm, trong đó 1 thể hiện mức độ “Hoàn toàn không đồng ý” và 5 thể hiện mức độ “Hoàn toàn đồng ý”, cụ thể: 1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Bình thường; 4 = Đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý.

3.3. Phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập dữ liệu, các thông tin được xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS phiên bản 25.0. Các bước phân tích bao gồm thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Alpha của Cronbach, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy tuyến tính để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến xu hướng lựa chọn làm việc tự do của thế hệ gen Z.

Kiểm định độ tin cậy Alpha của Cronbach

Kết quả kiểm định trong nghiên cứu cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy khi hệ số Alpha của Cronbach vượt ngưỡng 0,6 và tất cả các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3. Điều này cho thấy thang đo được xây dựng có độ tin cậy phù hợp, đáp ứng yêu cầu sử dụng trong phân tích tiếp theo.

Bảng 2: Bảng kiểm định độ tin cậy

STT	Nhân tố	Số lượng item	Alpha của Cronbach	Tương quan biến - tổng
<i>Biến độc lập</i>				
1	Nhận thức xã hội	5	0,83	> 0,56
2	Thái độ cá nhân	4	0,80	> 0,52
3	Nhận thức kiểm soát hành vi	3	0,60	> 0,37
4	Vốn con người	4	0,73	> 0,48
5	Kỳ vọng thành công	3	0,63	> 0,39
<i>Biến phụ thuộc</i>				
6	Ý định làm việc tự do	4	0,83	> 0,64

(Nguồn: Tác giả nghiên cứu tổng hợp).

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích EFA cho các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng làm việc tự do của gen Z cho thấy:

Chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) đạt giá trị 0,90, nằm trong ngưỡng từ 0,5 đến 1,0, cho thấy dữ liệu đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố. Đồng thời, kiểm định Bartlett's Test of Sphericity cho giá trị sig. < 0,001, nhỏ hơn mức ý nghĩa 0,05, khẳng định sự tương quan tuyến tính giữa các biến trong tổng thể là có ý nghĩa thống kê.

Bên cạnh đó, các hệ số tải nhân tố (Factor Loadings) của các biến đều lớn hơn 0,5, là ngưỡng tối thiểu được khuyến nghị bởi Hair và cộng sự (2010), qua đó chứng minh được giá trị hội tụ của thang đo. Tổng phương sai trích đạt 60,2%, vượt ngưỡng 50% theo tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (1998), cho thấy các nhân tố được trích có khả năng giải thích tốt phần lớn biến thiên của dữ liệu. Giá trị Eigenvalue lớn nhất là 1,017 (> 1), đáp ứng điều kiện chấp nhận nhân tố theo nguyên tắc Kaiser (Hair và cộng sự (2010)).

Ngoài ra, kết quả phân tích EFA đối với nhóm biến quan sát đo lường ý định chọn làm freelancer cũng cho thấy chỉ số KMO = 0,79, đạt yêu cầu tối thiểu. Kiểm định Bartlett's tiếp tục cho kết quả sig. < 0,001, khẳng định sự tương quan giữa các biến. Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, chứng minh tính hội tụ tốt của thang đo. Đồng thời, tổng phương sai trích đạt 65,8% (> 50%) và giá trị Eigenvalue = 2,63 (> 1), khẳng định sự chấp nhận của nhân tố được rút trích.

Kết luận được kết quả phân tích EFA cho thấy các thang đo trong nghiên cứu đạt yêu cầu về tính hội tụ, tính đại diện và cấu trúc nhân tố rõ ràng, từ đó đảm bảo độ tin cậy và cơ sở để thực hiện các phân tích tiếp theo.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mối quan hệ giữa xu hướng làm việc tự do của gen Z và các yếu tố liên quan

Theo hướng dẫn của Field (2009), để kiểm định ý nghĩa thống kê của mối tương quan giữa các biến, nghiên cứu sử dụng giá trị sig. (2-tailed) với mức ý nghĩa 5% (0,05). Dựa trên

kết quả từ ma trận tương quan, tất cả các cặp biến độc lập đều có giá trị sig. (2-tailed) nhỏ hơn 0,05, chứng tỏ rằng chúng đều có mối quan hệ tuyến tính với biến phụ thuộc “ý định chọn làm việc tự do” trong nghiên cứu.

Kết quả từ ma trận tương quan cho thấy tất cả các hệ số tương quan Pearson (r) giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc đều dương (+), điều này hàm ý rằng khi giá trị của các biến độc lập tăng lên thì ý định lựa chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng có xu hướng gia tăng tương ứng.

4.2. Tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng lựa chọn về làm việc tự do của gen Z

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số R bình phương hiệu chỉnh (Adjusted R Square) đạt giá trị 0,558, vượt ngưỡng 0,5, cho thấy mô hình hồi quy có khả năng giải thích được 55,8% sự biến động của biến phụ thuộc “ý định chọn làm việc tự do” thông qua năm biến độc lập được đưa vào mô hình.

Bên cạnh đó, hệ số Durbin-Watson đạt giá trị 1,94, nằm trong khoảng an toàn từ 1 đến 3. Điều này khẳng định rằng không tồn tại hiện tượng tự tương quan bậc nhất giữa các phần dư, qua đó đảm bảo tính độc lập của sai số trong mô hình.

Phân tích Anova cho thấy giá trị kiểm định F đạt 97,87 với mức ý nghĩa sig. < 0,001, nhỏ hơn 0,05. Kết quả này cho thấy mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê và phù hợp với dữ liệu thực tế, đồng thời các biến độc lập có mối tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc.

Ngoài ra, hệ số Tolerance của tất cả các biến độc lập đều lớn hơn 0,0001, cho thấy các biến này đạt tiêu chuẩn về mức độ chấp nhận và không có hiện tượng vi phạm giả định đa cộng tuyến. Giá trị hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều nhỏ hơn 2, khẳng định thêm rằng hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra trong mô hình nghiên cứu.

Bên cạnh đó, hệ số ý nghĩa sig. của các biến độc lập đều nhỏ hơn 0,05, chứng tỏ rằng các biến này có ý nghĩa thống kê và có ảnh hưởng thực sự đến xu hướng chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Bảng 3: Mô hình hồi quy

Phân/Phân tích	Chỉ số/biến	Giá trị/Kết quả	Giải thích/Kết luận
Tóm tắt mô hình	Adjusted R Square	0,058	Mô hình giải thích 55,8% sự biến động của ý định, vượt ngưỡng 0,5 (Mô hình tốt)
	Durbin-Watson	1,94	Nằm trong khoảng 1-3, không tồn tại tự tương quan bậc nhất giữa các phần dư.
Phân tích Anova	F	97,87	Sig. < 0,001, mô hình có ý nghĩa thống kê, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với ý định
Kiểm tra giả định	Tolerance (tất cả các biến)	> 0,0001	Không vi phạm đa cộng tuyến

	VIF (tất cả các biến)	< 2	Xác nhận không có đa cộng tuyến
	Sig. (tất cả các biến độc lập)	< 0,05	Các biến có ý nghĩa thống kê, ảnh hưởng thực sự đến ý định
Hệ số hồi quy	H1: Nhận thức xã hội (NTXH)	Beta = 0,33	Ảnh hưởng (+) mạnh nhất; chấp nhận
	H2: Thái độ cá nhân (TDCN)	Beta = 0,24	Ảnh hưởng (+); chấp nhận
	H3: Nhận thức kiểm soát hành vi (KSHV)	Beta = 0,10	Ảnh hưởng (+) yếu nhất; chấp nhận
	H4: Vốn con người (VCN)	Beta = 0,11	Ảnh hưởng (+); chấp nhận
	H5: Kỳ vọng tài chính (KVTC)	Beta = 0,21	Ảnh hưởng (+); chấp nhận

Phương trình hồi quy thể hiện mối liên hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến “ý định làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh” như sau (theo hệ số Beta chưa chuẩn hóa):

$$YD = -0,073 + 0,349NTXH + 0,222TDCN + 0,216KVTC + 0,126 VCN + 0,103KSHV + e$$

5. Thảo luận kết quả

5.1. Nhận thức xã hội - nhân tố tác động mạnh nhất

Nhận thức xã hội ($B = 0,349$; β chuẩn hóa = 0,33) là yếu tố có tác động mạnh nhất đến ý định chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả này cho thấy gen Z đặc biệt nhạy cảm với ý kiến và kỳ vọng từ những người quan trọng xung quanh, bao gồm gia đình, bạn bè, người quen, cộng đồng trực tuyến và dư luận xã hội.

Khi nhận được sự ủng hộ từ các nguồn này, họ có xu hướng lắng nghe, tuân thủ và định hình quyết định nghề nghiệp theo hướng làm việc tự do, đồng thời cởi mở hơn trong việc xem đây là định hướng nghề nghiệp nghiêm túc. Từ góc độ thực tiễn, kết quả nhấn mạnh rằng việc xây dựng hình ảnh tích cực về nghề tự do thông qua truyền thông, cùng với sự công nhận từ gia đình, xã hội và các tổ chức giáo dục, sẽ góp phần thúc đẩy xu hướng làm việc tự do bền vững trong giới trẻ, đặc biệt tại các đô thị lớn như Thành phố Hồ Chí Minh.

Khi gen Z nhận thấy rằng môi trường xung quanh họ tích cực nhìn nhận và khuyến khích con đường làm việc tự do, họ có xu hướng cởi mở hơn và sẵn sàng lựa chọn hình thức làm việc này như một định hướng nghiêm túc. Từ góc nhìn thực tiễn, kết quả này cho thấy rằng việc truyền thông tích cực về hình ảnh người làm nghề tự do, cũng như sự công nhận chính thức từ xã hội và các tổ chức giáo dục, sẽ góp phần thúc đẩy xu hướng làm việc tự do bền vững trong giới trẻ đặc biệt là ở các đô thị lớn như Thành phố Hồ Chí Minh.

5.2. Thái độ cá nhân - yếu tố tác động mạnh mẽ

Thái độ cá nhân ($B = 0,22$; Beta chuẩn hóa = $0,24$) là yếu tố có tác động mạnh thứ hai đến xu hướng chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này cho thấy rằng sự đánh giá tích cực của cá nhân về nghề làm việc tự do bao gồm mức độ hấp dẫn, lợi ích nhận được, và cảm xúc tích cực khi theo đuổi có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định lựa chọn công việc này.

Khi gen Z cảm thấy rằng nghề làm việc tự do là phù hợp với sở thích cá nhân, mang lại niềm vui và cơ hội phát triển, họ sẽ có xu hướng sẵn sàng lựa chọn và gắn bó với công việc này trong thực tế. Kết quả này gợi ý rằng các tổ chức, doanh nghiệp khi truyền thông nên nhấn mạnh vào các lợi ích cảm xúc, sự tự do và cơ hội phát triển cá nhân khi làm việc tự do. Đồng thời, giáo dục hướng nghiệp tại các trường đại học cũng có thể khai thác yếu tố này để hỗ trợ sinh viên định hình lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với thái độ và sở thích cá nhân của họ.

5.3. Kỳ vọng thành công - tác động tích cực đáng kể

Kỳ vọng thành công ($B = 0,22$; Beta chuẩn hóa = $0,21$) là yếu tố có tác động mạnh thứ ba đến xu hướng chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này cho thấy rằng những cá nhân có động lực mạnh mẽ trong việc đạt được mục tiêu cá nhân, hoàn thành nhiệm vụ và liên tục học hỏi sẽ có xu hướng lựa chọn công việc làm việc tự do.

Từ kết quả này với hàm ý rằng các chương trình định hướng nghề nghiệp hoặc kỹ năng mềm tại các trường đại học nên khuyến khích sinh viên rèn luyện tính kỷ luật, quản lý thời gian và nuôi dưỡng tư duy học tập suốt đời. Đây là những yếu tố then chốt giúp sinh viên chuyển hóa kỳ vọng thành thành tựu thực tế khi chọn con đường làm việc tự do.

5.4. Vốn con người - có vai trò quan trọng

Vốn con người ($B = 0,13$; Beta chuẩn hóa = $0,11$) là yếu tố có tác động thứ tư trong mô hình nghiên cứu về xu hướng chọn làm việc tự do của Gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh. Điều này cho thấy rằng, mặc dù kiến thức, kỹ năng và năng lực cá nhân vẫn đóng vai trò quan trọng, nhưng trong bối cảnh hiện nay, chúng chưa phải là yếu tố then chốt thúc đẩy gen Z lựa chọn công việc làm việc tự do.

Kết quả này đồng thời gợi ý rằng, để xu hướng làm việc tự do phát triển bền vững, các trường đại học, tổ chức đào tạo và các nền tảng hỗ trợ làm việc tự do cần tập trung vào việc bồi dưỡng “vốn con người” thông qua các khóa học thực tiễn, kỹ năng mềm và định hướng xây dựng thương hiệu cá nhân (Tran và Nguyen, 2022).

5.5. Nhận thức kiểm soát hành vi - tác động tích cực nhưng hạn chế

Nhận thức kiểm soát hành vi ($B = 0,103$; Beta chuẩn hóa = $0,100$) là yếu tố có tác động yếu nhất đến xu hướng chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh. Dù vẫn có ý nghĩa thống kê nhưng mức độ ảnh hưởng của yếu tố này là khiêm tốn so với các biến còn lại trong mô hình. Biến này phản ánh mức độ tự tin, sự chủ động và nhận thức thực tế của người trẻ về việc theo đuổi nghề làm việc tự do.

Do đó, để tăng cường ảnh hưởng của yếu tố này, cần tập trung xây dựng cho sinh viên sự chuẩn bị thực tế về kỹ năng, kiến thức và quy trình làm việc tự do thông qua các khóa học thực chiến, mô hình mentoring hoặc các chương trình trải nghiệm sớm công việc tự do.

6. Kết luận

Trong bối cảnh nền kinh tế số phát triển mạnh mẽ, mô hình làm việc tự do đã và đang trở thành xu hướng nghề nghiệp phổ biến, đặc biệt trong giới trẻ. Nghiên cứu này đã tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng chọn làm việc tự do của gen Z tại Thành phố Hồ Chí Minh, bao gồm: nhận thức xã hội, thái độ cá nhân, kỳ vọng thành công, vốn con người và nhận thức kiểm soát hành vi.

Đóng góp của nghiên cứu không chỉ nằm ở việc xác định và đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố mà còn cung cấp cơ sở thực tiễn cho các nhà hoạch định chính sách, tổ chức giáo dục trong việc hỗ trợ gen Z phát triển nghề nghiệp phù hợp với thời đại kinh tế số. Qua đó, các chương trình đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, định hướng tư duy tự chủ và xây dựng mạng lưới kết nối xã hội sẽ đóng vai trò then chốt trong việc hỗ trợ người trẻ bước vào lĩnh vực làm việc tự do một cách hiệu quả.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Cụ thể, nghiên cứu chưa xem xét đến các yếu tố khác như đặc điểm cá nhân, điều kiện kinh tế, hay ảnh hưởng từ nền tảng giáo dục và công nghệ. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi phân tích để có cái nhìn toàn diện và sâu sắc hơn về động lực và rào cản trong việc lựa chọn hình thức làm việc tự do của thế hệ trẻ.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Bagozzi, R. P., & Dholakia, U. M. (2002). Intentional social action in virtual communities. *Journal of Interactive Marketing*, 16(2), 2-21.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Chaouali, W., Yahia, I. B., & Souiden, N. (2016). The interplay of counter-conformity motivation, social influence, and trust in customers' intention to adopt Internet banking services: The case of an emerging country. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 28, 209-218.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). Wiley.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35(8), 982-1003.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall.

- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hellmueller, L., Cheema, S.E., & Zhang, X. (2017). The networks of global journalism: Global news construction through the collaboration of global news startups with freelancers. *Journalism Studies*, 18(1), 45-64.
- Hossain, M. I., Yagamaran, K. S. A., Afrin, T., Limon, N., Nasiruzzaman, M., & Karim, A. M. (2018). Factors influencing unemployment among fresh graduates: A case study in Klang valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1494-1507.
- Hoyer, W. D., & MacInnis, D. J. (2004). *Consumer behavior* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin. <https://theconversation.com/is-freelancing-the-future-of-employment-80253>.
- Hussenot, A. (2017). *Is freelancing the future of employment?* The Conversation.
- International Labour Organization (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. 8th edition. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impactsandresponses/WCMS_824092/langen/index.htm.
- Kantane, I., Sloka, B., Buligina, I., Tora, G., Busevica, R., Buligina, A., Dzelme, J., Tora, P. (2015). *Expectations by Employers on skills, knowledge and attitudes of employees*. European Integration Studies.
- Kazakova, V. A. (n.d.). Freelance market as the possible future of labor market. *Journal of Economy and Business*, 4, 118-122.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Kuznetsova, L.M. (2018). Problems of self-employment of the population in the Russian Federation. *Science and Education without Borders: Basic and Applied Researches*, 7(1), 131-136.
- Lin, H. F. (2007). The role of online and offline features in sustaining virtual communities: An empirical study. *Internet Research*, 17(2), 119-138.
- Maes, J., Leroy, H., & Sels, L. (2014). Gender differences in entrepreneurial intentions: A TPB multi-group analysis at factor and indicator level. *European Management Journal*, 32(5), 784-794. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.006>.
- Majid, S., Liming, S., Tong, S., Raihana, S. (2012). Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, Special Issue Volume 2, Issue 2.
- MMAHH (n.d.). *Top 8 freelancing professions in 2018*. Retrieved from <https://www.mmahh.com/top-8-freelancing-professions-2018/>.
- Ngô Quỳnh An. (2012). Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam. *Luận án tiến sĩ*. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Nguyễn Thị Thanh Vân. (2016). Phân tích các yếu tố tác động đến khả năng có việc làm của sinh viên mới ra trường thuộc Khoa kinh tế - Luật - Đại học mở Thành phố Hồ Chí Minh. *Luận văn thạc sĩ*. Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.
- NITI Aayog (2022). *India's booming gig and platform economy: Perspectives and recommendations on the future of work*. Government of India. Retrieved from

- https://www.niti.gov.in/sites/default/files/202206/Policy_Brief_India%27s_Booming_Gig_and_Platform_Economy_27062022.pdf.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Phan Hữu Nghị và Lê Phương Mai. (2020). Nghiên cứu các nhân tố tác động đến ý định trở thành freelancer của giới trẻ Hà Nội. *Tạp chí Kinh tế - Xã hội*, 10, 85-95. Viện Ngân hàng Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Rivera, M. (2025). *The future of the gig economy: 2025 and beyond*. Clear Voice. <https://www.clearvoice.com/resources/gig-economy-future-2023/>.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Statista (n.d.) (2025). *Share of people freelancing in the United States in 2021, by industry*. Retrieved April 1, 2025, from <https://www.statista.com/statistics/1128117/share-people-freelancing-industry-us/>.
- Upwork, & Freelancers Union (2018). *Freelancing in America: 2018*. Retrieved from <https://www.upwork.com/press/releases/freelancing-in-america-2018>.
- Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(6), 24-46. <https://doi.org/10.1002/job.1839>.
- Van den Born, J. A. (2009). *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy: The challenges of being an entrepreneur and an employee*. Born to Grow. ISBN: 978-90-9023961-3.
- Vodyanova, S. (n.d.). Remote work as method to increase efficiency of business and new trend and labor market. *Prospects of spread in Russia, 2014-2020*.
- Wood, A.J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the internet unite? Online freelancer organization among remote gig economy workers in six asian and african countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95-112.