

MỐI LIÊN HỆ GIỮA KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP VÀ HÀI LÒNG CUỘC SỐNG CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM

Nguyễn Thị Anh Thư¹, Bùi Hải Vy²

¹Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội

²Trường THPT chuyên Nguyễn Huệ, Hà Nội

Tóm tắt: Nghiên cứu này được thực hiện nhằm khám phá mối liên hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam trong bối cảnh thị trường lao động biến động dưới tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0. Khảo sát được tiến hành trên mẫu gồm 1.121 khách thể trong độ tuổi từ 16 đến 30 tại các địa bàn Hà Nội, Phú Thọ, Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng hai công cụ là Thang đo Khả năng thích ứng nghề nghiệp (Career Adapt-Abilities Scale - CAAS) của Savickas và Porfeli (2012) và Thang đo Hài lòng cuộc sống (Satisfaction with Life Scale - SWLS) của Diener và cộng sự (1985). Kết quả nghiên cứu cho thấy thanh niên Việt Nam duy trì mức độ hài lòng cuộc sống ở ngưỡng khá tích cực và có năng lực tốt ở các khía cạnh Tự tin, Kiểm soát trong nghề nghiệp; tuy nhiên, khía cạnh Quan tâm đến định hướng tương lai dài hạn vẫn còn hạn chế. Phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính bội khẳng định cả bốn thành tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp đều có mối liên hệ thuận chiều với sự hài lòng cuộc sống, trong đó hai nhân tố Kiểm soát và Tìm hiểu đóng vai trò là những biến dự báo có ý nghĩa thống kê nhất, giải thích 12% sự biến thiên của hài lòng cuộc sống. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng việc làm chủ lộ trình sự nghiệp và chủ động khám phá cơ hội không chỉ thúc đẩy thành công nghề nghiệp mà còn là nền tảng cốt lõi giúp nâng cao sự hài lòng cuộc sống cho thế hệ trẻ Việt Nam.

Từ khóa: Khả năng thích ứng nghề nghiệp; Hài lòng cuộc sống; Thanh niên Việt Nam.

Ngày nhận bài: 18/3/2026; Gửi phản biện: 19/3/2026; Ngày duyệt đăng bài: 11/05/2026.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu đang trải qua những biến động sâu sắc dưới tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và sự trỗi dậy của trí tuệ nhân tạo, khái niệm về một sự nghiệp ổn định suốt đời đã dần trở nên lỗi thời. Thị trường lao động hiện đại không còn là một lộ trình tuyến tính, mà đòi hỏi mỗi cá nhân phải không ngừng tự tái định nghĩa và linh hoạt trước những thay đổi khó lường. Đứng trước thực trạng này, khả năng thích ứng nghề nghiệp (career adaptability) đã trở thành nhân tố quyết định sự thành công và khả năng tồn tại của nguồn lực trẻ. Theo Savickas (1997), thích ứng nghề nghiệp là “*một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị các nguồn lực sẵn có của cá nhân để ứng phó với các nhiệm vụ phát triển hiện tại và sắp tới, các thay đổi nghề nghiệp và các chấn thương cá nhân trong các vai trò nghề nghiệp của họ*” (tr. 249).

Cấu trúc thích ứng này không vận hành đơn lẻ mà được biểu hiện qua bốn khía cạnh tâm lý xã hội cốt lõi, đóng vai trò là những nguồn lực nội tại giúp cá nhân vững vàng hơn. Trước hết là sự Quan tâm (Concern), được hiểu là năng lực quan tâm đến nghề nghiệp hiện tại và sự phát triển sự nghiệp của bản thân trong tương lai. Thứ hai là khả năng Kiểm soát (Control), tức năng lực kiểm soát những vấn đề có thể xảy ra trong công việc, làm chủ được vấn đề phù hợp với môi trường nghề nghiệp của mình. Thứ ba là khía cạnh Tìm hiểu (Curiosity), thể hiện năng lực khám phá, nhận biết những sự thay đổi của môi trường xung

quanh và cơ hội phát triển nghề nghiệp một cách có hiệu quả. Cuối cùng là sự *Tự tin* (*Confidence*) khi đưa ra các quyết định liên quan đến nghề nghiệp và các nhiệm vụ được giao. Việc tích hợp các nguồn lực này cho phép thanh niên không chỉ giải quyết các bế tắc trong công việc mà còn chủ động kiến tạo lộ trình phát triển bản thân.

Mối liên hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống (*life satisfaction*) đã thu hút sự quan tâm mạnh mẽ của các nhà tâm lý học tổ chức trên thế giới. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh rằng những cá nhân có mức độ quan tâm, kiểm soát, tò mò và tự tin cao trong nghề nghiệp thường có xu hướng trải nghiệm mức độ hạnh phúc chủ quan cao hơn (Maggiori và cộng sự, 2013). Điều này được giải thích bởi cơ chế lan tỏa: khi một người trẻ cảm thấy làm chủ được lộ trình sự nghiệp và có khả năng vượt qua các rào cản công việc, họ phát triển được sự phục hồi và giảm bớt lo âu, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống tổng thể (Rudolph và cộng sự, 2017; Yalçın và cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, các nguồn lực hỗ trợ xã hội kết hợp cùng khả năng thích ứng tạo thành một mạng lưới bảo vệ giúp cá nhân tránh khỏi những tác động tiêu cực của biến động thị trường (Stead và cộng sự, 2025).

Mối liên hệ trực tiếp giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống đã được khẳng định mạnh mẽ qua nhiều nghiên cứu thực nghiệm trong những năm gần đây. Thay vì chỉ tác động đến cảm xúc nhất thời, các nguồn lực thích ứng đóng vai trò là nền tảng nhận thức giúp cá nhân đánh giá tích cực về chất lượng cuộc sống tổng thể của mình. Cụ thể, nghiên cứu của Hlad'o và cộng sự (2022) trên nhóm người trưởng thành trẻ trong giai đoạn chuyển tiếp nghề nghiệp đã chỉ ra rằng khả năng thích ứng nghề nghiệp là yếu tố dự báo trực tiếp và quan trọng đối với sự hài lòng cuộc sống, ngay cả khi kiểm soát các biến số như lòng tự trọng và giá trị công việc. Tại châu Á, Li và Tien (2024) khi nghiên cứu trên 725 người trẻ cũng xác nhận rằng các cá nhân có điểm số cao về khả năng thích ứng nghề nghiệp luôn báo cáo mức độ hài lòng cuộc sống cao hơn, do họ cảm thấy có năng lực kiểm soát và định hướng lộ trình cuộc đời tốt hơn. Đáng chú ý, cơ chế này không chỉ dừng lại ở nhận thức mà còn thông qua các biểu hiện hành vi cụ thể. Theo Çarkit (2022), khả năng thích ứng nghề nghiệp thúc đẩy sự gắn kết nghề nghiệp (*career engagement*), từ đó gián tiếp gia tăng sự hài lòng cuộc sống; khi cá nhân chủ động tham gia vào các hoạt động phát triển sự nghiệp, họ cũng cố được niềm tin vào tương lai và nâng cao mức độ đánh giá tích cực về cuộc đời.

Đặc biệt, nghiên cứu cập nhật của Zammitti và cộng sự (2025) nhấn mạnh rằng khả năng thích ứng không chỉ có tác động trực tiếp mà còn duy trì sự hài lòng cuộc sống thông qua việc giúp cá nhân tìm thấy ý nghĩa trong công việc và duy trì sự bền vững nghề nghiệp. Ngược lại, sự thiếu hụt các nguồn lực này thường dẫn đến sự sụt giảm nghiêm trọng trong điểm số hài lòng cuộc sống, khi cá nhân cảm thấy mất kết nối giữa kỳ vọng bản thân và thực tại thị trường lao động (Oliveira và Marques, 2024).

Sự vận dụng hiệu quả các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp có tác động lan tỏa mạnh mẽ đến trạng thái tâm lý tổng quát, đặc biệt là sự hài lòng cuộc sống. Theo Diener và cộng sự (1985), hài lòng cuộc sống đại diện cho khía cạnh nhận thức của hạnh phúc chủ quan và được định nghĩa là “*một quá trình đánh giá có ý thức, trong đó cá nhân đánh giá chất lượng cuộc sống của mình dựa trên một bộ tiêu chuẩn tự chọn*” (tr. 71). Thay vì chỉ là những cảm xúc nhất thời, sự hài lòng này phản ánh mức độ mà một người trẻ cảm thấy các điều kiện sống hiện tại đang tương xứng với kỳ vọng và giá trị của họ. Khi cá nhân

sở hữu khả năng thích ứng cao, họ có xu hướng cảm thấy tự chủ và lạc quan hơn về tương lai nghề nghiệp, từ đó đưa ra những đánh giá tích cực về tổng thể chất lượng cuộc sống.

Tại Việt Nam, vấn đề này càng trở nên cấp thiết khi lực lượng lao động trẻ đang đứng trước sức ép kép từ việc chuyển đổi số và những kỳ vọng khắt khe từ xã hội lẫn gia đình. Mặc dù khả năng thích ứng nghề nghiệp và hài lòng cuộc sống là hai yếu tố then chốt cho sự phát triển bền vững của thanh niên, nhưng các nghiên cứu thực nghiệm kết nối hai cấu trúc này trong bối cảnh văn hóa đặc thù tại Việt Nam vẫn còn khá rời rạc. Việc thiếu hụt các bằng chứng khoa học cụ thể khiến các chương trình hỗ trợ hướng nghiệp và chăm sóc sức khỏe tinh thần hiện nay chưa thực sự tối ưu hóa được nguồn lực tâm lý cho thanh niên. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm làm sáng tỏ mối liên hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống, từ đó cung cấp cơ sở khoa học cho các đề xuất giáo dục và chính sách nhằm nâng cao chất lượng sống cho thế hệ trẻ Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Phân nhóm	Tổng (n = 1.121)	
		SL	(%)
1. Giới tính	Nam	461	41,2
	Nữ	642	57,2
	Khác	18	1,6
2. Tuổi	M (SD) (16 - 30)	21,03 (3,81)	
3. Trình độ học vấn	Dưới THPT	88	7,8
	THPT	439	39,2
	Đại học/Cao đẳng	548	48,0
	Sau Đại học	39	3,5
	Missing	7	0,6
4. Nhóm thanh niên	Nông thôn	153	13,6
	Đô thị	118	10,5
	Công nhân	97	8,6
	Công chức và viên chức	78	7,0
	Học sinh và sinh viên	606	54,0
	Lực lượng vũ trang	69	6,1
5. Khu vực sinh sống	Hà Nội	335	29,9
	Phú Thọ	266	23,7
	Đà Nẵng	262	23,4
	Thành phố Hồ Chí Minh	258	23,0

Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện thông qua bảng hỏi trực tiếp trên 1.121 khách thể (độ tuổi từ 16 - 30). Đặc điểm chi tiết về mẫu khảo sát được trình bày cụ thể tại bảng 1. Nhìn chung, mẫu nghiên cứu có sự phân bố tương đối đồng đều giữa bốn địa bàn khảo sát chính (Hà Nội, Phú Thọ, Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh). Về cơ cấu giới tính, nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam giới và nhóm giới tính khác.

Trước khi tiến hành khảo sát, tất cả người tham gia đều được cung cấp đầy đủ thông tin về mục đích, nội dung và quy trình nghiên cứu thông qua văn bản đồng thuận tự nguyện. Người tham gia được đảm bảo rằng việc tham gia là hoàn toàn tự nguyện và họ có quyền từ chối trả lời bất kỳ câu hỏi nào hoặc rút khỏi nghiên cứu tại bất kỳ thời điểm nào mà không phải chịu bất kỳ sự ràng buộc hay tổn hại nào.

2.2. Công cụ nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng thang đo Khả năng thích ứng nghề nghiệp (Career Adapt-Abilities Scale - CAAS) của Savickas và Porfeli (2012). Thang đo này xây dựng dựa trên nghiên cứu tại 13 quốc gia. Thang đo cuối cùng bao gồm 24 mệnh đề được chia thành 4 tiểu thang, mỗi tiểu thang gồm 6 mệnh đề, tương ứng với 4 nhân tố bao gồm:

Quan tâm bao gồm 6 mệnh đề: 1, 2, 3, 4, 5, 6; ví dụ: “Suy nghĩ về mục tiêu và định hướng của bản thân trong tương lai. Nhận ra những lựa chọn hôm nay định hướng tương lai của mình”..., $\alpha = 0,80$.

Kiểm soát bao gồm 6 mệnh đề: 7, 8, 9, 10, 11, 12; ví dụ: “Luôn nghĩ về những điều tích cực”..., $\alpha = 0,85$.

Tìm hiểu/ khám phá bao gồm 6 mệnh đề: 13, 14, 15, 16, 17, 18, ví dụ: “Tìm hiểu về những cơ hội mới để phát triển bản thân”..., $\alpha = 0,85$.

Tự tin bao gồm 6 mệnh đề: 19, 20, 21, 22, 23, 24, ví dụ: “Cẩn thận làm tốt mọi việc”..., $\alpha = 0,84$.

Bảng 2: Độ tin cậy của các thang đo và phân bố chuẩn của dữ liệu ($N = 1.121$)

Các thang đo/tiểu thang	Số item	Cronbach's Alpha	Tương quan biến - tổng	Skewness	Kurtosis
Thang đo Hải lòng cuộc sống	5	0,81	0,48 - 0,67	-0,23	-0,15
Thang năng lực thích ứng nghề nghiệp (CAAS)	24	0,94	0,25 - 0,70	-0,15	-0,04
Quan tâm	6	0,80	0,25 - 0,69	-0,01	-0,11
Kiểm soát	6	0,85	0,57 - 0,69	-0,26	-0,46
Tìm hiểu	6	0,85	0,60 - 0,65	-0,12	-0,21
Tự tin	6	0,84	0,56 - 0,67	-0,25	-0,11

Khách thể được yêu cầu đánh giá những mệnh đề này đúng với bản thân ở mức độ nào theo thang Likert 5 như sau: 1 = Chắc chắn không giống tôi; 2 = Không giống tôi; 3 = Thỉnh thoảng giống tôi; 4 = Giống tôi và 5 = Rất giống tôi. Điểm trung bình (M) của các mệnh đề

trong một tiêu thang phản ánh mức độ của nhân tố tương ứng. Điểm trung bình của tiêu thang càng cao thì khả năng thích ứng của thanh niên càng cao. Kết quả kiểm tra độ tin cậy Alpha của Cronbach của toàn thang là 0,94, đảm bảo độ tin cậy.

Thang đo Hải lòng cuộc sống (Satisfaction with Life Scale - SWLS) do Diener và cộng sự phát triển năm 1985. Thang đo gồm 5 mục, khách thể phản hồi dựa trên thang đo Likert 7 điểm, mức độ tăng dần: 1: Hoàn toàn không đồng ý; 2: Không đồng ý; 3: Hơi không đồng ý; 4: Trung lập; 5: Hơi đồng ý; 6: Đồng ý; 7: Hoàn toàn đồng ý. Điểm số càng cao phản ánh mức độ hài lòng với cuộc sống càng lớn. Kết quả kiểm tra độ tin cậy Alpha của Cronbach của toàn thang là 0,81, đảm bảo độ tin cậy.

Các kết quả nghiên cứu được xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0. Nghiên cứu đã sử dụng các phép phân tích: điểm trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD), tương quan, hồi quy tuyến tính bội.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp và hải lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam

Bảng 3: Thực trạng khả năng thích ứng nghề nghiệp và hải lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam

STT	Biến số	M	SD
1	Hải lòng cuộc sống	4,34	1,30
2	Khả năng thích ứng nghề nghiệp (Tổng)	3,58	0,76
2.1	Khía cạnh Tự tin	3,69	0,74
2.2	Khía cạnh Kiểm soát	3,64	0,81
2.3	Khía cạnh Tìm hiểu	3,61	0,75
2.4	Khía cạnh Quan tâm	3,38	0,73

Kết quả khảo sát ở bảng 2 ghi nhận điểm trung bình về sự hải lòng cuộc sống của thanh niên đạt mức ($M = 4,34$; $SD = 1,3$). Dựa trên thang đo của Diener (1985), mức điểm này phản ánh trạng thái dao động từ “Hải lòng trung bình” đến “Hải lòng”. Kết quả này cho thấy, mặc dù chịu áp lực từ quá trình chuyển đổi nghề nghiệp và các biến động kinh tế, đa số thanh niên có thái độ tích cực; các điều kiện sống hiện tại cơ bản đáp ứng được kỳ vọng của cá nhân.

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của thanh niên được xem xét qua các thành phần cấu tạo, kết quả ghi nhận sự phân hóa rõ rệt giữa các khía cạnh. Cụ thể, khía cạnh Tự tin và Kiểm soát đạt điểm số cao nhất với điểm trung bình lần lượt là 3,69 và 3,64. Kết quả này phản ánh niềm tin của thanh niên vào năng lực thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và khả năng làm chủ các tình huống phát sinh trong công việc. Khía cạnh Quan tâm đạt mức điểm thấp nhất ($M = 3,38$). Đây là điểm số yếu nhất trong cấu trúc khả năng thích ứng, cho thấy thanh niên Việt Nam vẫn còn hạn chế trong việc định hướng và chuẩn bị cho tương lai dài hạn.

3.2. *Mối quan hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và hài lòng cuộc sống của thanh niên*

Kết quả phân tích tương quan Pearson (bảng 4) chỉ ra rằng tất cả bốn thành tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp đều có mối liên hệ thuận chiều và có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng cuộc sống. Cụ thể, các hệ số tương quan dao động từ $r = 0,27$ đến $r = 0,33$ ($p < 0,001$). Trong đó, hai khía cạnh Kiểm soát ($r = 0,33$) và Tìm hiểu ($r = 0,31$) thể hiện mức độ liên kết chặt chẽ nhất với sự hài lòng cuộc sống. Điều này bước đầu cho thấy những cá nhân có khả năng tự chủ trong định hướng và tích cực khám phá các cơ hội nghề nghiệp thường có xu hướng trải nghiệm mức độ thỏa mãn cuộc sống cao hơn. Đáng chú ý, các thành tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp cũng có mối tương quan nội tại rất mạnh (r từ 0,6 đến 0,73), gợi ý về tính đồng nhất cấu trúc của thang đo trong bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

Bảng 4: *Tương quan giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và hài lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam*

	1	2	3	4	5
Hài lòng cuộc sống (1)	1				
Quan tâm (2)	0,28***	1			
Kiểm soát (3)	0,33***	0,67***	1		
Tìm hiểu (4)	0,31***	0,68***	0,73***	1	
Tự tin (5)	0,27***	0,60***	0,72***	0,73***	1

Ghi chú: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Phân tích dữ liệu thống kê hồi quy tuyến tính với biến tác động là khả năng thích ứng nghề nghiệp và biến phụ thuộc là hài lòng cuộc sống. Để kiểm tra vai trò dự báo của các khía cạnh thích ứng nghề nghiệp đối với sự hài lòng cuộc sống, mô hình hồi quy tuyến tính bội đã được thực hiện. Kết quả tại bảng 5 cho thấy mô hình đạt giá trị $F = 37,66$ ($p < 0,001$), với hệ số xác định $R^2 = 0,12$. Như vậy, các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp giải thích được 12% sự biến thiên của lòng hài lòng cuộc sống ở thanh niên. Mặc dù mức độ giải thích 12% là không quá lớn, nhưng điều này phù hợp với lý thuyết cho rằng sự hài lòng cuộc sống là một cấu trúc đa diện, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố ngoài nghề nghiệp.

Bảng 5: *Ảnh hưởng của khả năng thích ứng nghề nghiệp đến hài lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam*

Biến số độc lập	B	SE	β	t	p
Quan tâm	0,12	0,07	0,07	1,64	0,100
Kiểm soát	0,29	0,08	0,18	3,90	0,001
Tìm hiểu	0,21	0,08	0,12	2,45	0,014
Tự tin	0,03	0,08	0,01	0,32	0,747
$F = 37,66$; $R^2 = 0,12$; R^2 hiệu chỉnh = 0,12; Durbin - Watson = 0,62					

Trong mô hình này, chỉ số Durbin-Watson đạt giá trị 0,62. Mặc dù giá trị này thấp hơn ngưỡng lý tưởng, gợi ý về sự hiện diện của hiện tượng tự tương quan thuận giữa các phần dư, nhưng đối với các nghiên cứu tâm lý học xã hội sử dụng thiết kế cắt ngang (cross-sectional) trên mẫu lớn ($N = 1.121$), hiện tượng này thường không gây sai lệch trọng yếu đến các hệ số hồi quy (Tabachnick và Fidell, 2019). Thay vào đó, nó phản ánh tầm ảnh hưởng của các biến bối cảnh chưa được kiểm soát (như đặc điểm vùng miền hoặc nhóm nghề nghiệp) - một đặc điểm phổ biến trong dữ liệu khảo sát thực địa (Field, 2018).

Khi xem xét trọng số của từng biến độc lập cho thấy, kiểm soát là nhân tố dự báo mạnh nhất và có ý nghĩa nhất ($\beta = 0,18, p < 0,001$). Tìm hiểu có tác động đóng góp đáng kể vào mô hình ($\beta = 0,12, p = 0,014$). Điều này hàm ý rằng, khi thanh niên tăng khả năng kiểm soát trong quá trình thích ứng nghề nghiệp và chủ động tìm hiểu, khám phá các môi trường mới đóng vai trò tích cực trong việc nâng cao cảm giác hài lòng với cuộc sống của họ.

Hai khía cạnh là Quan tâm và Tự tin, mặc dù có tương quan đơn biến nhưng không đạt ý nghĩa thống kê trong mô hình hồi quy đa biến ($p > 0,05$). Như vậy, trong phạm vi mẫu nghiên cứu này, chưa có đủ bằng chứng để khẳng định sự quan tâm hay tính tự tin về khả năng thích ứng nghề nghiệp có tác động trực tiếp đến sự hài lòng cuộc sống của thanh niên.

4. Bàn luận

Về sự hài lòng cuộc sống, chỉ số hài lòng cuộc sống ($M = 4,34$) cho thấy thanh niên vẫn duy trì được trạng thái tâm lý ổn định dù đang đối mặt với áp lực chuyển kỹ năng để thích ứng với nền kinh tế số và trí tuệ nhân tạo (World Economic Forum, 2023). Kết quả này tương đồng với xu thế tại các quốc gia đang phát triển, nơi gia đình và mạng lưới hỗ trợ xã hội đóng vai trò là “màng đệm” tâm lý quan trọng (Diener và cộng sự, 2018). Chính nguồn lực xã hội này đã giúp cá nhân duy trì hài lòng cuộc sống tích cực ngay cả khi nguồn lực kinh tế còn hạn chế.

Về khả năng thích ứng nghề nghiệp, sự chiếm ưu thế của hai khía cạnh Tự tin và Kiểm soát phù hợp với các nghiên cứu của Nguyễn Thị Anh Thư và cộng sự (2023), Lưu Thị Bình Ngọc và cộng sự (2021). Điều này củng cố quan điểm của Savickas (2013) và Hirschi và cộng sự (2015) rằng thế hệ trẻ hiện nay có xu hướng chủ động hơn trong việc làm chủ kỹ năng cá nhân để đáp ứng các yêu cầu công việc tức thời. Đây là hệ quả tất yếu của việc tiếp cận sớm với nền tảng công nghệ và các mô hình đào tạo thực hành hiện đại.

Tuy nhiên, điểm số thấp ở khía cạnh Quan tâm bộc lộ một “khoảng trống” trong tư duy dài hạn. Theo thuyết kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (2012), sự thiếu hụt này có thể giải thích qua hai nguyên nhân: Tâm lý thực dụng ngắn hạn, thanh niên có xu hướng tối ưu hóa hiệu suất hiện tại hơn là xây dựng các kịch bản dự phòng cho lộ trình 5 - 10 năm tới. Áp lực bối cảnh VUCA¹: Trong thị trường lao động biến động do AI và tự động hóa, nhiều thanh niên rơi vào trạng thái “tê liệt định hướng”, dẫn đến sự suy giảm khả năng quản lý rủi ro sự nghiệp (Johnston, 2018).

¹ Khái niệm VUCA (Volatility: Biến động, Uncertainty: Không chắc chắn, Complexity: Phức tạp, Ambiguity: Mơ hồ) được đưa ra từ những năm 1990 để mô tả thế giới sau Chiến tranh Lạnh. Tuy nhiên, trạng thái VUCA đã quay trở lại và trở thành một phần không thể tránh khỏi của cuộc sống sau khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008 và đại dịch Covid-19. Nguồn: <https://siu.edu.vn/lam-the-nao-de-ton-tai-va-phat-trien-trong-thoi-dai-vuca/>, truy cập ngày 20/02/2026.

Sự lệch pha giữa Tự tin và Quan tâm phản ánh một nghịch lý rằng, thanh niên có thực lực thực thi nhưng lại thiếu bản đồ dẫn đường. Theo phân tích tổng hợp của Rudolph và cộng sự. (2017), khía cạnh Quan tâm là tiền đề định hướng; nếu thiếu nó, các nguồn lực như Tự tin hay Kiểm soát khó có thể chuyển hóa thành “kết quả thích ứng” bền vững như sự gắn kết nghề nghiệp hay khả năng giữ việc làm. Hơn nữa, áp lực từ gia đình và xã hội tại Việt Nam thường thúc đẩy thanh niên tìm kiếm việc làm ngay lập tức thay vì dành thời gian chiêm nghiệm lộ trình dài hạn. Điều này dẫn đến nguy cơ “sốc nghề nghiệp” khi môi trường lao động thay đổi cấu trúc đột ngột, một kịch bản mà Rudolph và cộng sự (2017) đã cảnh báo năng lực hiện tại không thể bù đắp cho sự thiếu hụt trong định hướng tương lai.

Về mối quan hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống, kết quả phân tích tương quan cho thấy cả bốn thành tố của khả năng thích ứng nghề nghiệp đều có mối liên hệ thuận chiều với sự hài lòng cuộc sống của thanh niên. Phát hiện này hoàn toàn tương đồng với lý thuyết Kiến tạo nghề nghiệp của Savickas (2005, 2012), khẳng định khả năng thích ứng nghề nghiệp là nguồn lực tâm lý - xã hội cốt lõi giúp cá nhân duy trì sự cân bằng giữa môi trường nghề nghiệp và đời sống cá nhân (Paszowska-Rogacz, 2024). Việc tìm thấy mối tương quan thuận này cũng nhất quán với các nghiên cứu tại Thụy Sĩ (Maggiore và cộng sự, 2013) và Trung Quốc (Li và Tien, 2024), củng cố giả thuyết rằng khả năng thích ứng nghề nghiệp là biến số dự báo tích cực cho sự hài lòng cuộc sống xuyên văn hóa. Trong bối cảnh “nghề nghiệp không biên giới” (Uy và cộng sự, 2015), các nguồn lực thích ứng đóng vai trò như một màng đệm tâm lý giúp cá nhân giảm bớt lo âu nghề nghiệp, từ đó nâng cao cảm nhận hạnh phúc chủ quan.

Về tác động của khả năng thích ứng nghề nghiệp đến sự hài lòng cuộc sống. Mặc dù bốn thành tố đều có tương quan thuận, kết quả phân tích hồi quy đa biến cho thấy sự phân hóa rõ rệt khi chỉ có Kiểm soát và Tìm hiểu thực sự giữ vai trò dự báo có ý nghĩa thống kê đối với sự hài lòng cuộc sống. Theo Savickas và Porfeli (2012), tính Kiểm soát phản ánh trách nhiệm cá nhân và quyền tự quyết; trong một xã hội đang chuyển đổi mạnh mẽ như Việt Nam, việc thanh niên cảm thấy mình làm chủ được vận mệnh nghề nghiệp là yếu tố cốt lõi nhất để đạt được sự thỏa nguyện. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Cosin-Miguel và cộng sự (2025) khi khẳng định năng lực kiểm soát là nguồn lực tâm lý vững chắc giúp cá nhân chống lại áp lực thị trường. Bên cạnh đó, khía cạnh Tìm hiểu giúp cá nhân chủ động khám phá, nhận diện các cơ hội tiềm ẩn và tích lũy kỹ năng (Lee và cộng sự, 2021). Sự tìm hiểu không chỉ hỗ trợ phát triển nghề nghiệp mà còn gia tăng cảm nhận về ý nghĩa và mục đích sống vốn là những biến trung gian quan trọng dẫn tới sự hài lòng (Buyukgoze-Kavas và cộng sự, 2015) và thúc đẩy tính kiên trì nghề nghiệp (Li và cộng sự, 2021).

Ngược lại, khía cạnh Tự tin và Quan tâm không tham gia vào mô hình dự báo ảnh hưởng. Tại bối cảnh Việt Nam, sự quan tâm (lo lắng cho tương lai) nếu không đi kèm với hành động kiểm soát thực tế có thể dẫn đến trạng thái bất an thay vì hài lòng. Đối với sự Tự tin, theo Stead và cộng sự (2022), niềm tin năng lực thường đóng vai trò trung gian; trong nghiên cứu này, có thể tính Kiểm soát thực tế đã bao hàm cả sức mạnh của niềm tin năng lực trong việc định hình hài lòng cuộc sống của thanh niên.

Việc mô hình hồi quy chỉ giải thích được 12% sự biến thiên của sự hài lòng cuộc sống mở ra một cuộc thảo luận quan trọng về bối cảnh văn hóa tập thể tại Việt Nam, nơi các yếu tố cá nhân luôn tương tác chặt chẽ với các chuẩn mực xã hội. Một số lý giải cho sự biến thiên còn lại (88%) tập trung vào sự thiếu vắng của thành tố “Hợp tác” - được đề xuất bổ sung vào mô hình 4Cs truyền thống để phản ánh chính xác hơn nguồn lực của cá nhân

trong các nền văn hóa Á Đông (Nye và cộng sự, 2018; Sou và cộng sự, 2021). Đối với thanh niên Việt Nam, sự hài lòng không chỉ đến từ việc tự làm chủ mà còn đến từ khả năng thiết lập sự hòa hợp với mạng lưới xã hội.

Bên cạnh đó, hệ thống kỳ vọng từ gia đình và vị thế kinh tế - xã hội chủ quan đóng vai trò ảnh hưởng đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của thanh niên. Sự hỗ trợ từ cha mẹ là nguồn lực thúc đẩy sự tự tin, nhưng đồng thời kỳ vọng của họ cũng là áp lực định hình sự “Quan tâm” nghề nghiệp (Zhan và cộng sự, 2025). Theo Piko (2023), cách cá nhân cảm nhận về vị thế gia đình trong cộng đồng thường có tác động mạnh hơn các chỉ số thu nhập khách quan. Tại Việt Nam, mức độ hài lòng cuộc sống thường gắn liền với sự an tâm của cha mẹ; do đó, một người có thể có khả năng thích ứng cao, nhưng nếu lựa chọn nghề nghiệp đi ngược lại với kỳ vọng gia đình, mức độ hài lòng tổng thể có thể bị suy giảm. Điều này lý giải tại sao các nguồn lực cá nhân đơn lẻ không chiếm tỷ trọng cao trong việc dự báo sự hài lòng cuộc sống của thanh niên trong mẫu nghiên cứu này. Tóm lại, sự hài lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam là sự đan xen phức hợp giữa khả năng thích ứng nội tại, trọng tâm là sự kiểm soát và tìm hiểu, với sự hòa hợp trong các hệ thống giá trị gia đình và xã hội.

5. Kết luận

Nghiên cứu phân tích mối liên hệ giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp và sự hài lòng cuộc sống của thanh niên Việt Nam. Kết quả cho thấy mức độ hài lòng cuộc sống của đối tượng này khá tích cực và ổn định. Về khả năng thích ứng, thanh niên có ưu thế ở khía cạnh Tự tin và Kiểm soát, nhưng lại hạn chế về định hướng tương lai (khía cạnh Quan tâm đạt điểm thấp nhất). Mặc dù cả bốn thành tố của khả năng thích ứng đều tương quan thuận với sự hài lòng cuộc sống nhưng kết quả phân tích hồi quy xác nhận chỉ có Kiểm soát và Tìm hiểu là những biến dự báo có ý nghĩa thống kê. Điều này khẳng định quyền tự chủ và tinh thần chủ động khám phá là nền tảng cốt lõi cho sự thỏa nguyện tâm lý và thành công sự nghiệp của giới trẻ.

6. Hạn chế và hướng nghiên cứu trong tương lai

Dù đạt được những mục tiêu cơ bản, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế cần lưu ý: Về phương pháp và tính đại diện, việc lấy mẫu thuận tiện tại các đô thị lớn và thiết kế cắt ngang (cross-sectional) làm hạn chế khả năng khái quát hóa cho toàn bộ thanh niên Việt Nam (đặc biệt là khu vực nông thôn) cũng như chưa phản ánh được sự biến đổi theo thời gian. Về mô hình lý thuyết, chỉ số $R^2 = 0,12$ và Durbin-Watson (0,62) thấp cho thấy mô hình còn thiếu các biến dự báo quan trọng. Hiện tượng tự tương quan phần dư có thể do “hiệu ứng nhóm”, nơi các yếu tố bên ngoài như hỗ trợ từ gia đình và mạng lưới xã hội chưa được kiểm soát hoàn toàn.

Trên cơ sở này, kết quả cũng gợi ý các hướng nghiên cứu tiếp theo: Bổ sung các biến trung gian hoặc điều tiết (hỗ trợ xã hội, vị thế kinh tế) để làm rõ tại sao thành tố “Quan tâm” và “Tự tin” chưa thể hiện tác động trực tiếp. Tích hợp thêm thành tố “Sự hợp tác” vào thang đo CAAS để phù hợp hơn với đặc trưng văn hóa tập thể của Việt Nam.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện theo đúng các nguyên tắc của Tuyên bố Helsinki và đã được thông qua bởi Hội đồng Đạo đức Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, theo Giấy chứng nhận số 6932/CN-XHNV, cấp ngày 16 tháng 12 năm 2024.

Xung đột lợi ích: Các tác giả cam kết không có bất kỳ xung đột lợi ích nào liên quan đến nghiên cứu này.

Tài trợ nghiên cứu: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 501.01 2021.13.

Lời cảm ơn: Các tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ (NAFOSTED) đã tài trợ kinh phí. Đồng thời, chúng tôi xin trân trọng cảm ơn các cá nhân và đơn vị đã hỗ trợ và đóng góp vào việc hoàn thành nghiên cứu này.

Tài liệu tham khảo

- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Çarkıt, E. (2022). The relations between career adaptability, career engagement, and life satisfaction. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(3), 412-425. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V11.N3.02.
- Cosin-Miguel, M., Ramis, Y., & Alcaraz, S. (2025). Coaches' career adaptability: Effects on their mental health and support for their athletes. *Apunts Educación Física y Deportes*, 161, 1-11.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hlad'ó, P., Juhaňák, L., Hloušková, L., & Lazarová, B. (2022). Exploring the roles of career adaptability, self-esteem, and work values in life satisfaction among emerging adults during their career transition. *Emerging Adulthood*, 10(1), 135-148. <https://doi.org/10.1177/21676968211012586>.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (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. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875.
- Li, H., Yu, X., Mei, Y., Liu, X., Li, L., & Luo, N. (2021). The effect of grit on career adaptability of Chinese college students based on the self-regulatory processes. *Frontiers in Psychology*, 12, 795153.
- Li, T. T., & Tien, H. L. S. (2024). The relationship between time perspective and life satisfaction: career adaptability as an intermediate variable. *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(3), 537-545.
- Lưu Thị Bình Ngọc, Trần Thị Mỹ Duyên, Hà Thùy Trang, Lại Xuân Thủy. (2021). Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. *Tạp chí Khoa học, Học viện Phụ nữ Việt Nam*, 2, 47-56.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Nguyễn Thị Anh Thư, Bùi Minh Đức, Nguyễn Thị Cẩm Tú, Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Thị Loan. (2023). Khả năng thích ứng nghề nghiệp của thanh niên theo giới tính, độ tuổi và kết quả học tập. *Tạp chí Tâm lý học*, 9, 52-63.

- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562. DOI: 10.1177/1069072717722767.
- Oliveira, Í. M., & Marques, C. (2024). The role of career adaptability and academic engagement in college student's life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(5), 596.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2024). Life orientation and career adaptability among young adults in Poland. *Scientific Reports*, 14(1), 24346. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-74344-1>.
- Piko, B. F. (2023). Adolescent life satisfaction: Association with psychological, school-related, religious and socially supportive factors. *Children*, 10(7), 1176. <https://doi.org/10.3390/children10071176>.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Development and validation of a Chinese five-factor short form of the career adapt-abilities scale. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 129-147.
- Stead, G. B., Kim, J., & Liao, K. Y. H. (2025). Social support and career adaptability: a meta-analysis. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09737-3>.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951-964.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. H. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.005>.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>.
- Yalçın, S. B., Çarkıt, E., & Koçakoğlu, M. G. (2022). The mediating role of resilience between career adaptability and life satisfaction. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 99-109.
- Zammiti, A., Zarbo, R., Magnano, P., & Ginevra, M. C. (2025). Career Adaptability, Decent Work, Meaningful Work, and Life Satisfaction in Italian Adults. *The Career Development Quarterly*, 73(2), 130-141.
- Zhang, X., Shen, Y., Xu, J., & Cui, G. (2025). How does career-related parental support benefit career adaptability of medical imaging technology students in Asia-Pacific LMICs? The roles of psychological capital and career values. *Frontiers in Psychology*, 16, 1508926. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1508926>.