Tạp chí Khoa học Thương mại
Số 219 (11/2026)

Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



Năm thứ 25 - số 219
11/2026

khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

PHỤ TRÁCH TẠP CHÍ:
NGUYỄN ĐỨC NHUẬN

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ
NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

❑ **Tòa soạn**
Phòng 202 nhà T
Trường Đại học Thương mại
Số 79 đường Hồ Tùng Mậu
Từ Liêm, Hà Nội

❑ **Điện thoại:** 024.37643219 máy lẻ 2102

❑ **Fax:** 024.37643228

❑ **Email:** tckhtm@tmu.edu.vn

❑ **Website:** tckhtm.tmu.edu.vn

❑ **GP hoạt động báo chí:**
Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

❑ **Chế bản tại:** Tòa soạn
Tạp chí Khoa học Thương mại

❑ **In tại:** Cty TNHH In & TM Hải Nam

❑ **Nộp lưu chiểu:** 11/2026

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

Họ tên	Cơ quan công tác	Quốc gia	Nhiệm vụ
Nguyễn Đức Nhuận	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Chủ tịch
Nguyễn Hoàng	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Hoàng Việt	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Bùi Hữu Đức	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Hà Văn Sự	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Trần Thọ Đạt	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Đông Phong	Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Quang Thuấn	Viện Hàm lâm KHXH Việt Nam	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Văn Tiến	Học viện Ngân Hàng	Việt Nam	Ủy viên
Lê Quốc Hội	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Trương Bá Thanh	Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng	Việt Nam	Ủy viên
T. Ramayah	Đại học Khoa học Malaysia (USM)	Malaysia	Ủy viên
S. Mostafa Rasoolimanesh	Đại học Edith Cowan (ECU)	Australia	Ủy viên
Jayaraman Krishnaswamy	Đại học Alliance	Ấn Độ	Ủy viên
Hervé B. Boismery	Đại học Reuinion	Pháp	Ủy viên
Noor Hazlina Ahmad	Đại học Khoa học Malaysia (USM)	Malaysia	Ủy viên
Imran Mahmud	Đại học Quốc tế Daffodil	Bangladesh	Ủy viên
H. Eric Boutin	Đại học Toulon	Pháp	Ủy viên
Hee Cheol Moon	Trường Đại học Quốc Gia Chungnam	Hàn Quốc	Ủy viên
Nastaran Taghizadeh	Đại học RMIT	Australia	Ủy viên
Nguyễn Việt Cường	Viện Nghiên cứu phát triển Mekong; Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Đặng Tùng Lâm	Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng	Việt Nam	Ủy viên
Mai Thanh Lan	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Lê Như Tuyền	Grenoble École de Management	Pháp	Ủy viên
Đỗ Thị Bình	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Vũ Mạnh Chiến	Đại học Québec en Outaouais (UQO)	Canada	Ủy viên
Nguyễn Vũ Hùng	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Phạm Đức Hiếu	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Trần Quang Tuyến	Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Trần Văn Trang	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Lê Ba Phong	Đại học Công nghiệp Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thành Hưng	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Hoàng Xuân Trung	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Vũ Văn Hưởng	Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Trịnh Thị Hường	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thị Uyên	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thế Ninh	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Phạm Minh Đạt	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

1. Nguyễn Thị Ánh Tuyết, Lưu Quốc Đạt và Trần Quỳnh Anh - Phát triển điện gió tại Việt Nam: Tiềm năng tài nguyên và những thách thức về thể chế, chính sách. ***Mã số: 219.1SMET.11*** 3

Wind Power Development in Vietnam: an Assessment Of Resource Potential and Institutional and Policy Barriers

2. Lê Nguyễn Diệu Anh - Tác động của đầu tư công, lạm phát và đô thị hóa đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam: Bằng chứng thực nghiệm giai đoạn 1995-2024. ***Mã số: 219.1TrEM.11*** 17

The impact of public investment, inflation, and urbanization on economic growth in Vietnam: Empirical evidence from 1995-2024

QUẢN TRỊ KINH DOANH

3. Trương Thị Hoàng Oanh, Trần Dương Sơn, Lê Thị Tình và Lê Nhật Hạnh - Vai trò của người có ảnh hưởng xanh trong thương mại phát trực tiếp đối với ý định mua hàng xanh: tiếp cận lý thuyết khả năng thuyết phục ELM. ***Mã số: 219.2BMkt.21***- 29

The Role of Green Influencers in Livestream Commerce on Green Purchase Intention: an ELM-Based Approach

4. Mai Thanh Lan và Tạ Huy Hùng - Ứng dụng lý thuyết nhận thức nghề nghiệp xã hội nghiên cứu ý định chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn của sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam. ***Mã số: 219.2HRMg.21***- 43

Applying Social Cognitive Career Theory to Explain Engineering Students' Career Intentions in the Semiconductor Sector: Evidence from Vietnam

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

5. Hà Việt Nhật và Ngô Thắng Lợi - Hệ sinh thái khởi nghiệp và phát triển khởi nghiệp sáng tạo của thanh niên: Vai trò của định hướng khởi nghiệp sáng tạo và chuyển đổi số. ***Mã số: 219.2BAdm.21***- 54

Entrepreneurial Ecosystems and Youth Innovative Entrepreneurship Development: The Role of Entrepreneurial Orientation and Digital Transformation

6. Nguyễn Kim Quốc Trung - Cá nhân hóa AI và lòng trung thành hành vi trong ngân hàng di động: Vai trò trung gian của quyền kiểm soát, sự hài lòng và sự gắn kết khách hàng. ***Mã số: 219.2FiBa.21***- 70

AI Personalization and Behavioral Loyalty in Mobile Banking: The Mediating Roles of Perceived Control, Satisfaction, and Customer Engagement

7. Thái Lương Thụ, Nguyễn Thu Hà và Lê Thị Tú Anh - Nghiên cứu văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên trong bối cảnh bệnh viện: phân tích trắc lượng thư mục. ***Mã số: 219.2HRMg.21***- 88

Research On Organizational Culture and Employee Engagement in the Hospital Context: A Bibliometric Analysis

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

8. Huỳnh Chí Giỏi, Nguyễn Vũ Minh Tân, Nguyễn Hoàng Giang và Nguyễn Vũ Quân - Các rào cản ảnh hưởng đến hành vi sau sử dụng metro số 1 của sinh viên tại thành phố Hồ Chí Minh. ***Mã số: 219.3BMkt.31***- 99

Barriers to Students' Post-Use Behavior Toward Metro Line 1 In Ho Chi Minh City

ỨNG DỤNG LÝ THUYẾT NHẬN THỨC NGHỀ NGHIỆP XÃ HỘI NGHIÊN CỨU Ý ĐỊNH CHỌN NGHỀ NGHIỆP TRONG LĨNH VỰC BÁN DẪN CỦA SINH VIÊN KỸ THUẬT TẠI VIỆT NAM

Mai Thanh Lan
Trường Đại học Thương mại
Email: mailan@tmu.edu.vn
Tạ Huy Hùng
Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội
Email: hungth@vnuis.edu.vn

Ngày nhận: *27/04/2026* ***Ngày nhận lại:*** *22/06/2026* ***Ngày duyệt đăng:*** *25/06/2026*

Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp bán dẫn nhằm tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị công nghệ toàn cầu, việc thu hút và phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao trở thành yêu cầu cấp thiết. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào nhu cầu nhân lực và khoảng cách kỹ năng, trong khi cơ chế hình thành ý định lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn của sinh viên kỹ thuật vẫn chưa được làm rõ. Dựa trên Lý thuyết Nhận thức Nghề nghiệp Xã hội (SCCT), nghiên cứu này phân tích tác động của niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) đến ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn, đồng thời làm rõ vai trò của nhận thức về đặc điểm công việc (JOB) và sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF). Dữ liệu được thu thập từ 448 sinh viên năm cuối thuộc các ngành kỹ thuật tại Việt Nam và được phân tích bằng phương pháp PLS-SEM. Kết quả cho thấy SEF có ảnh hưởng tích cực đến JOB (β = 0,574), PJF (β = 0,362) và ý định lựa chọn nghề nghiệp (β = 0,464). Đồng thời, JOB tác động tích cực đến PJF (β = 0,362), trong khi PJF ảnh hưởng đáng kể đến ý định lựa chọn nghề nghiệp (β = 0,244). Nghiên cứu cho thấy nhận thức về đặc điểm công việc và sự phù hợp giữa cá nhân và công việc là các cơ chế nhận thức quan trọng giúp chuyển hóa niềm tin vào năng lực bản thân thành ý định lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn. Nghiên cứu đã mở rộng ứng dụng SCCT trong bối cảnh ngành công nghệ cao thông qua việc làm rõ vai trò của JOB và PJF đối với ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam.

Từ khóa*: Ngành công nghiệp bán dẫn, lựa chọn nghề nghiệp, sự phù hợp cá nhân và công việc.*

Keywords*: Semiconductor Industry, Career Intention, Person-Job Fit.*

JEL Classifications*: J24.*

DOI*: 10.54404/JTS.2026.219V.04*

1. Đặt vấn đề

Ngành công nghiệp bán dẫn (NCNBD) là trụ cột cốt lõi của nền kinh tế số và đổi mới công nghệ toàn cầu, thúc đẩy sự phát triển của các hệ thống trí tuệ nhân tạo và hạ tầng số hiện đại (Semiconductor Industry Association, 2023). NCNBD không chỉ là đầu vào thiết yếu của các ngành công nghiệp chiến lược mà còn là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng năng suất và năng lực cạnh tranh của quốc gia (OECD, 2025). Trong bối cảnh tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu và

sự cạnh tranh công nghệ giữa các quốc gia, Việt Nam là điểm đến tiềm năng trong chiến lược dịch chuyển sản xuất và phát triển hệ sinh thái bán dẫn do lợi thế về dân số trẻ, năng lực học tập STEM và sự gia tăng nhanh chóng của nguồn nhân lực trình độ cao để tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị bán dẫn. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng lợi thế nhân khẩu học chỉ có thể chuyển hóa thành năng lực cạnh tranh thực sự khi được hỗ trợ, khi có hệ thống đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu ngành (OECD, 2025).

Chiến lược phát triển ngành bán dẫn tại Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2050 đặt ra yêu cầu cần phát triển nguồn nhân lực (NNL) chất lượng trong các phân khúc có giá trị gia tăng như thiết kế vi mạch (IC design), kiểm thử (testing), đóng gói tiên tiến (advanced packaging) và vận hành sản xuất (fab operations). Nhu cầu này đòi hỏi sự chuyển dịch mạnh mẽ về chất lượng, đặc biệt là năng lực kỹ thuật chuyên sâu, khả năng làm việc trong môi trường công nghệ cao và thích nghi với công nghệ mới (Semiconductor Industry Association, 2023). Tuy nhiên, thách thức lớn nhất hiện nay không chỉ nằm ở việc mở rộng quy mô đào tạo mà còn ở khả năng thu hút sinh viên kỹ thuật lựa chọn và theo đuổi nghề nghiệp trong ngành bán dẫn sau khi tốt nghiệp. Các nghiên cứu về khả năng có việc làm của sinh viên cho thấy khoảng cách đáng kể giữa năng lực của người học và yêu cầu của doanh nghiệp, đồng thời nhấn mạnh vai trò của nhận thức nghề nghiệp trong quá trình chuyển tiếp từ giáo dục đại học sang thị trường lao động (Jackson, 2016; Tomlinson, 2017).

Trên phương diện học thuật, Lý thuyết Nhận thức Nghề nghiệp Xã hội (Social Cognitive Career Theory - SCCT) cho rằng niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nghề nghiệp thông qua các cơ chế nhận thức và động cơ của cá nhân (Lent et al., 1994). Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu vận dụng SCCT để giải thích ý định lựa chọn nghề nghiệp trong các lĩnh vực STEM, phần lớn các nghiên cứu tập trung vào tác động trực tiếp của niềm tin vào năng lực bản thân hoặc kỳ vọng kết quả đối với ý định lựa chọn nghề nghiệp. Trong khi đó, vẫn còn thiếu bằng chứng thực nghiệm làm rõ bằng cơ chế nào niềm tin vào năng lực bản thân được chuyển hóa thành ý định lựa chọn nghề nghiệp trong những ngành công nghệ cao có mức độ chuyên môn hóa và rào cản kỹ thuật lớn như ngành bán dẫn

Đặc biệt, đối với sinh viên kỹ thuật thuộc nhóm đối tượng đang ở giai đoạn chuyển tiếp từ môi trường học tập sang môi trường làm việc, những quyết định nghề nghiệp thường không chỉ dựa trên năng lực cá nhân mà còn phụ thuộc vào cách họ nhận thức về nghề nghiệp và mức độ phù hợp giữa bản thân với nghề nghiệp đó. Trong bối cảnh này, nhận thức về đặc điểm công việc (Job Characteristics Perception - JOB) phản ánh cách sinh viên đánh giá các thuộc tính của nghề nghiệp bán dẫn như mức độ thách thức kỹ thuật, cơ hội phát triển nghề nghiệp, ý nghĩa công việc và triển vọng tương lai (Morgeson & Humphrey, 2006). Đồng thời, sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (Person–Job Fit- PJF) phản ánh mức độ tương thích giữa năng lực, sở thích và yêu cầu nghề nghiệp (Neuenschwander & Hofmann, 2022). Tuy nhiên, vai trò của JOB và PJF trong quá trình hình thành ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên kỹ thuật vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh các nền kinh tế mới nổi như Việt Nam.

Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu trên, nghiên cứu này áp dụng SCCT để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn của sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam. Sự khác biệt trong nghiên cứu này là tập trung làm rõ cơ chế chuyển hóa từ niềm tin vào năng lực bản thân đến ý định lựa chọn nghề nghiệp thông qua hai yếu tố gồm nhận thức về đặc điểm công việc và sự phù hợp giữa cá nhân và công việc. Thông qua đó, nghiên cứu không chỉ mở rộng khả năng ứng dụng của SCCT trong bối cảnh ngành công nghệ cao mà còn cung cấp bằng chứng thực nghiệm phục vụ hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực bán dẫn và

định hướng nghề nghiệp cho sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Lý thuyết nhận thức nghề nghiệp xã hội

Lý thuyết Nhận thức nghề nghiệp xã hội (SCCT) được phát triển bởi Lent và cộng sự (1994) nhằm giải thích quá trình hình thành sở thích nghề nghiệp, ý định lựa chọn nghề nghiệp và phát triển nghề nghiệp của cá nhân. SCCT cho rằng các quyết định nghề nghiệp không chỉ chịu tác động bởi năng lực khách quan mà còn được hình thành thông qua các cơ chế nhận thức, trong đó niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) đóng vai trò trung tâm. Theo lý thuyết này, cá nhân có xu hướng lựa chọn và theo đuổi những nghề nghiệp mà họ tin rằng bản thân có đủ khả năng thực hiện thành công, đồng thời tránh những nghề nghiệp được nhận thức là vượt quá năng lực của mình (Bandura, 1986; Lent và cộng sự, 1994). SCCT nhấn mạnh rằng SEF ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định nghề nghiệp thông qua việc định hình nhận thức, kỳ vọng và hành vi khám phá nghề nghiệp. Những cá nhân có SEF cao thường đánh giá tích cực hơn về các cơ hội nghề nghiệp, sẵn sàng đối mặt với các nhiệm vụ phức tạp và kiên trì hơn trong việc theo đuổi mục tiêu nghề nghiệp dài hạn (Lent & Brown, 2020). Trong bối cảnh sinh viên kỹ thuật đang cân nhắc nghề nghiệp trong ngành bán dẫn là lĩnh vực có hàm lượng công nghệ cao, yêu cầu chuyên môn sâu và mức độ bất định lớn, SEF trở thành nguồn lực nhận thức quan trọng giúp sinh viên đánh giá các đặc điểm của nghề nghiệp cũng như khả năng đáp ứng các yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai. Dựa trên lập luận của SCCT, nghiên cứu này cho rằng SEF không chỉ tác động trực tiếp đến ý định lựa chọn nghề nghiệp mà còn ảnh hưởng gián tiếp thông qua hai cơ chế nhận thức gồm nhận thức về đặc điểm công việc (JOB) và sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF). Khi sinh viên tin tưởng vào năng lực của bản thân, họ có xu hướng nhận thức tích cực hơn về các đặc điểm của nghề nghiệp bán dẫn, từ đó gia tăng cảm nhận về mức độ phù hợp giữa năng lực cá nhân với yêu cầu công việc và cuối cùng thúc đẩy ý định lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực này. Vì vậy, SCCT được lựa chọn làm nền tảng lý thuyết để giải thích cơ chế hình thành ý định lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên kỹ thuật trong ngành công nghiệp bán dẫn tại Việt Nam.

2.2. Định nghĩa

Thứ nhất, niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) là sự tin tưởng vào khả năng của bản thân để có thể thực hiện thành công nhiệm vụ cụ thể (Bandura, 1977, 1986). Lý thuyết Nhận thức nghề nghiệp xã hội (SCCT) khẳng định SEF đóng vai trò quan trọng để điều tiết động cơ và cơ chế tự điều chỉnh hành vi của cá nhân.

Thứ hai, sự nhận thức về đặc điểm công việc (JOB). JOB là cách thức mỗi cá nhân tự nhận thức, đánh giá và diễn giải các thuộc tính cốt lõi của công việc, bao gồm mức độ đa dạng kỹ năng, ý nghĩa công việc, tính toàn vẹn nhiệm vụ và các yếu tố khác dựa trên trải nghiệm, niềm tin và nhận thức cá nhân của họ (Morgeson & Humphrey, 2006).

Thứ ba, sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF). PJF là mức độ tương thích giữa đặc điểm cá nhân (gồm năng lực, sở thích và đặc điểm tâm lý,…) với các yêu cầu và đặc điểm của công việc (Neuenschwander & Hofmann, 2022).

Thứ tư, ý định theo đuổi nghề nghiệp trong NCNBC (CI). CI là mức độ định hướng hành vi và cam kết của cá nhân trong việc lựa chọn, tham gia và phát triển sự nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn trong tương lai.

2.3. Xây dựng giả thuyết

2.3.1. Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) tác động tới Sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF)

Nghiên cứu về hành vi nghề nghiệp phản ánh PJF là kết quả của hoạt động đánh giá nhận thức giữa năng lực cá nhân đối với yêu cầu nghề nghiệp. Trong khi đó, SEF đóng vai trò như một cơ chế nhận thức cốt lõi giúp cá nhân đánh giá khả năng đáp ứng các yêu cầu công việc. Cá nhân có SEF cao thường diễn giải các nhiệm vụ nghề nghiệp theo hướng khả thi, từ đó hình thành nhận thức tích cực về mức độ phù hợp công việc (Lent & Brown,

2020). Ngoài ra, PJF phản ánh sự tương thích giữa kỹ năng, năng lực và yêu cầu công việc. SEF là một nguồn lực cá nhân quan trọng góp phần định hình PJF thông qua việc gia tăng cảm nhận kiểm soát và giảm thiểu bất định trong đánh giá nghề nghiệp. Đặc biệt, trong bối cảnh sinh viên mới gia nhập thị trường lao động, khi thông tin về công việc còn hạn chế, SEF được xem như cơ chế suy luận giúp cá nhân đánh giá PJF dựa trên niềm tin nội tại.

Giả thuyết H1: SEF ảnh hưởng tích cực đến PJF.

2.3.2. Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) tác động tới Nhận thức về đặc điểm công việc (JOB)

Trong NCNBD, cách thức cá nhân nhận thức và đánh giá đặc điểm công việc không hoàn toàn mang tính khách quan do họ không thể tham gia toàn bộ công đoạn, quy trình để tạo ra con chip. Khi đó, SEF đóng vai trò là cơ chế để mỗi cá nhân có niềm tin vào việc họ có thể tham gia vào thị trường lao động NCNBD thông qua cách họ nhận thức về độ phức tạp, ý nghĩa và cấu trúc của công việc. Cá nhân có mức SEF cao thường có xu hướng đánh giá các nhiệm vụ phức tạp như là cơ hội phát triển thay vì là thách thức, từ đó dẫn đến việc họ nhận thức công việc có mức độ đa dạng kỹ năng cao hơn. Hơn nữa, SEF còn tác động đến nhận thức về tính toàn vẹn nhiệm vụ, tức là mức độ mà cá nhân cảm nhận công việc như một quy trình hoàn chỉnh với kết quả rõ ràng, do đó, họ có xu hướng chủ động tham gia vào toàn bộ chu trình công việc, từ đó nhận thức rõ ràng hơn về sự liên kết giữa các nhiệm vụ và kết quả đầu ra. Bên cạnh đó, SEF cũng ảnh hưởng đến cách cá nhân đánh giá ý nghĩa công việc, cá nhân có SEF cao thường có xu hướng tạo ra giá trị cao hơn cho kết quả công việc. Những nhận định này càng quan trọng hơn trong lĩnh vực kỹ thuật phức tạp như bán dẫn, nơi công việc thường mang tính hệ thống và liên kết cao trong chuỗi giá trị.

Giả thuyết H2: SEF tác động thuận chiều dương đến JOB.

2.3.3. Niềm tin vào năng lực bản thân (SEF) tác động tới Ý định lựa chọn nghề nghiệp trong NCNBC (CI)

Theo SCCT, SEF là yếu tố quan trọng để hình thành ý định và sự lựa chọn nghề nghiệp. SEF tác động trực tiếp đến CI thông qua việc định hướng mục tiêu, hình thành kỳ vọng kết quả và thúc đẩy hành vi khám phá nghề nghiệp (Lent & Brown, 2020). SEF cao có niềm tin về việc họ có khả năng thực hiện thành công các nhiệm vụ nghề nghiệp, từ đó cải thiện mức độ cam kết và mong muốn theo đuổi nghề nghiệp trong tương lai. Nghiên cứu của Lent và Brown (2020) khẳng định SEF tác động gián tiếp thông qua kỳ vọng kết quả và các yếu tố nhận thức khác trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp. Ngoài ra, Spurk và Straub (2020) phản ánh SEF là nguồn lực tâm lý giúp cá nhân duy trì ý định theo đuổi nghề nghiệp.

Giả thuyết H3: SEF tác động tích cực đến CI.

2.3.4. Sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF) tác động tới Ý định lựa chọn nghề nghiệp trong NCNBC (CI)

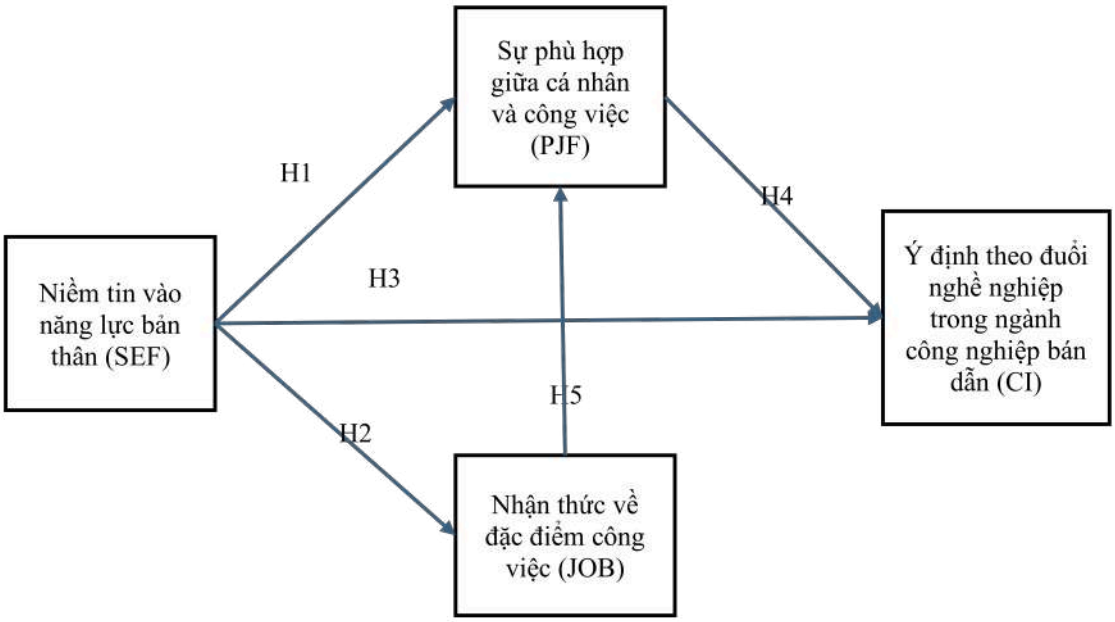
SCCT khẳng định PJF giúp định hình thái độ với công việc trong quá trình lựa chọn nghề nghiệp. PJF thể hiện sự phù hợp giữa năng lực, đặc điểm cá nhân với yêu cầu của công việc. Khi cá nhân nhận thức rằng họ phù hợp với một công việc cụ thể, họ có thể hình thành thái độ tích cực với nghề nghiệp đó. Kristof-Brown và cộng sự (2023) cho thấy PJF có ảnh hưởng đáng kể đến các hành vi, bao gồm ý định tìm kiếm và ý định lựa chọn nghề nghiệp. Trong lĩnh vực kỹ thuật có yêu cầu chuyên môn cao, PJF càng trở nên quan trọng khi cá nhân cần đánh giá mức độ tương thích giữa năng lực của mình và yêu cầu công việc để đưa ra ý định theo đuổi và gắn kết với nghề nghiệp.

Giả thuyết H4: PJF tác động tích cực đến CI.

2.3.5. Tác động Nhận thức về đặc điểm công việc (JOB) tới Sự phù hợp giữa cá nhân và công việc (PJF)

Theo lý thuyết Sự phù hợp người lao động và Môi trường, sự phù hợp giữa cá nhân và công việc được hình thành khi cá nhân đánh giá các đặc điểm của công việc và so sánh chúng với năng lực, giá trị và sở thích của bản thân. Nói cách khác, nhận thức về công việc xuất hiện trước và là cơ sở để cá nhân đánh

giá mức độ phù hợp nghề nghiệp. Sinh viên kỹ thuật chưa có kinh nghiệm làm việc thực tế và đang cân nhắc nghề nghiệp trong ngành bán dẫn nên việc đánh giá sự phù hợp nghề nghiệp chủ yếu dựa trên cách họ nhận thức về đặc điểm công việc như mức độ thách thức kỹ thuật, cơ hội học hỏi, tính sáng tạo, ý nghĩa công việc và triển vọng phát triển nghề nghiệp. Khi sinh viên nhận thức tích cực về các đặc điểm này, họ có xu hướng tin rằng năng lực và sở thích của mình phù hợp với yêu cầu nghề nghiệp, từ đó hình thành mức độ phù hợp với công việc cao hơn. Vì vậy, nhận thức về đặc điểm công việc được xem là tiền đề quan trọng để hình thành sự phù hợp giữa cá nhân và công việc. *H5: JOB tác động tích cực đến PJF.*



(Nguồn: Tác giả (2026))

Hình 1: *Mô hình nghiên cứu*

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Các thức thu thập dữ liệu

Bảng hỏi được thiết kế để thu thập dữ liệu, bảng hỏi trong nghiên cứu được kế thừa và được điều chỉnh cho bối cảnh ngành bán dẫn tại Việt Nam với thang Likert 5 điểm (1 = hoàn toàn không đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý) để đo lường mức độ đồng thuận của người được khảo sát đối với các phát biểu. Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện có kiểm soát theo hạn ngạch. Đối tượng nghiên cứu là sinh viên năm cuối thuộc các ngành kỹ thuật và công nghệ có liên quan trực tiếp đến nguồn nhân lực ngành bán dẫn, bao gồm kỹ thuật máy tính, điện tử - viễn thông, công nghệ thông tin, khoa học máy tính và tự động hóa. Nhóm đối tượng này được lựa chọn vì đang ở giai đoạn chuyển tiếp từ môi trường học tập sang thị trường lao động, do đó có nhận thức rõ hơn về định hướng và ý định lựa chọn nghề nghiệp. Để hạn chế sai lệch do lấy mẫu thuận tiện, nghiên cứu thiết lập các hạn ngạch khảo sát dựa trên ba tiêu chí quan trọng của tổng thể nghiên cứu gồm: (i) khu vực địa lý; (ii) nhóm ngành đào tạo kỹ thuật; và (iii) loại hình cơ sở giáo dục đại học (công lập và tư thục). Các bảng hỏi được phân phối trực tiếp và trực tuyến đến sinh viên thuộc các nhóm hạn ngạch đã xác định nhằm đảm bảo dữ liệu phản ánh được sự đa dạng của các nhóm đối tượng mục tiêu.

Trước tiên, bảng hỏi được khảo sát thử (pilot test) với 50 sinh viên nhằm kiểm tra độ rõ ràng, tính phù hợp ngữ cảnh và điều chỉnh các biến quan sát và tham vấn 5 chuyên gia

(giảng viên/nhà nghiên cứu) để đánh giá sự phù hợp thang đo. Sau đó, nghiên cứu chính thức được thực hiện từ tháng 1/2026-3/2026 với đặc điểm mẫu khảo sát tại bảng 1.

Bảng 1: *Đặc điểm mẫu khảo sát (N = 448)*

Đặc tính	Tiêu chí	Số lượng	Tỉ lệ
Giới tính	Nam	243	54.24%
	Nữ	205	45.76%
Ngành	Kỹ thuật máy tính	98	21.88%
	Điện tử viễn thông	121	27.01%
	Công nghệ thông tin	95	21.21%
	Khoa học máy tính	89	19.87%
	Tự động hóa	45	10.04%
Địa phương	Hà Nội	187	41.74%
	Đà Nẵng	118	26.34%
	Hồ Chí Minh	143	31.92%

(Nguồn: Tác giả (2026))

3.2. Xây dựng thang đo

Thứ nhất, niềm tin vào năng lực bản thân. Biến SEF được đo lường dựa trên kế thừa thang đo về Niềm tin vào năng lực Kỹ thuật tổng quát (General Engineering Self-Efficacy) của Mamaril và cộng sự (2016) gồm 6 biến quan sát (BQS), phản ánh sự tin tưởng của sinh viên vào hoàn thành nhiệm vụ học tập và thực hành các nhiệm vụ kỹ thuật. Thứ hai, thang đo nhận thức về đặc điểm công việc được kế thừa từ Mô hình đặc tính công việc (Hackman & Oldham, 1975) gồm: Ý nghĩa công việc (YNC) gồm 4 biến quan sát; Sự đa dạng kỹ năng (KND) gồm 4 biến quan sát; Sự rõ ràng của nhiệm vụ (NVR) gồm 4 biến quan sát. Thứ ba, sự phù hợp cá nhân và công việc gồm 5 biến quan sát kế thừa từ Neuenschwander & Hofmann (2022) phản ánh mức độ tương thích trong nhận thức giữa cá nhân và công việc. Thứ tư, Ý định theo đuổi nghề nghiệp gồm 8 biến quan sát, kế thừa từ nghiên cứu của Saifuddin (2015).

3.3. Phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng mô hình phương trình cấu trúc bình phương tối thiểu từng phần (PLS-SEM), cách tiếp cận đã được vận dụng trong các nghiên cứu gần đây về hành vi và nhận thức của nhân lực tại Việt Nam, với quy trình đánh giá lần lượt mô hình đo lường (hệ số tải ngoài, CR, AVE, HTMT) và mô hình cấu trúc (Nguyễn & Phạm, 2026).

Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm SmartPLS theo các bước sau:

Thứ nhất, kiểm định độ tin cậy thang đo với chỉ số Cronbach's Alpha (≥ 0.7) và Composite Reliability - CR (≥ 0.7). Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng thấp (< 0.3) hoặc làm giảm độ tin cậy thang đo sẽ bị loại bỏ.

Thứ hai, kiểm định giá trị thang đo thông qua Giá trị hội tụ (Convergent validity) và Giá trị phân biệt (Discriminant validity).

Thứ ba, đánh giá giả thuyết bằng mô hình cấu trúc được kiểm định bằng phương pháp Structural Equation Modeling (SEM).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả đánh giá mô hình

Thứ nhất, kết quả kiểm tra chất lượng các biến quan sát (BQS) thông qua Hệ số tải ngoài được sử dụng với mức tham chiếu ≥ 0.7 (Hair và cộng sự, 2014). Các biến nghiên cứu bị loại bỏ do không đáp ứng yêu cầu gồm KND1;CI1; CI2; CI3; YNC1 do không đáp ứng Hệ số tải cần đạt 0.7.

Thứ hai, kết quả hệ số Cronbach's alpha của các yếu tố có giá trị trong khoảng 0.928 đến 0.946 (thỏa mãn điều kiện cao hơn 0.7), do đó, các thang đo đảm bảo độ tin cậy.

Thứ ba, kết quả kiểm tra độ tin cậy tổng hợp (CR) đạt giá trị từ 0.940 đến 0.957 đảm bảo các nhân tố trong mô hình đảm bảo tính nhất quán.

Thứ tư, chỉ số AVE nhỏ nhất trong mô hình đạt 0.567 (lớn hơn giá trị yêu cầu 0.5) do đó đạt tính hội tụ (Hair và cộng sự, 2014).

Kiểm tra tính phân biệt, hai phương pháp bao gồm chỉ số giá trị phân biệt được đề xuất bởi (Fornell & Larcker, 1981) và HTMT do (Henseler et al., 2015) đề xuất được sử dụng. Kết quả về tính phân biệt theo (Fornell &

Bảng 2: *Kết quả kiểm định thang đo*

Thang đo	Hệ số tải	Thang đo	Hệ số tải	Thang đo	Hệ số tải
SEF. Cronbach's Alpha (CA) = 0.938; CR = 0.951 ; AVE = 0.763		**JOB_** CA = 0.920; CR = 0.936 ; AVE = 0.679		**CI.** CA = 0.928; CR = 0.949 ; AVE = 0.823	
SEF1	0.815	KND2	0.829		
SEF2	0.865	KND3	0.833	CI2	0.901
SEF3	0.890	KND4	0.835	CI3	0.916
SEF4	0.897	NVR1	0.860	CI7	0.928
SEF5	0.885	NVR2	0.870	CI8	0.883
SEF6	0.886	NVR3	0.826		
		NVR4	0.702		
		PJF. CA = 0.928; CR = 0.946; AVE = 0.777			
PJF1	0.863	PJF3	0.901	PJF5	0.825
PJF2	0.913	PJF4	0.904		

(Nguồn: Tác giả (2026))

Bảng 3: *Kết quả đánh giá Fornell-Larcker*

	CI	JOB	PJF	SEF
CI	0.907			
JOB	0.390	0.824		
PJF	0.509	0.572	0.882	
SEF	0.603	0.574	0.571	0.873

(Nguồn: Tác giả (2026))

Bảng 4: *Kết quả kiểm tra hệ số HTMT*

	CI	JOB	PJF	SEF
CI				
JOB	0.419			
PJF	0.544	0.620		
SEF	0.643	0.618	0.611	

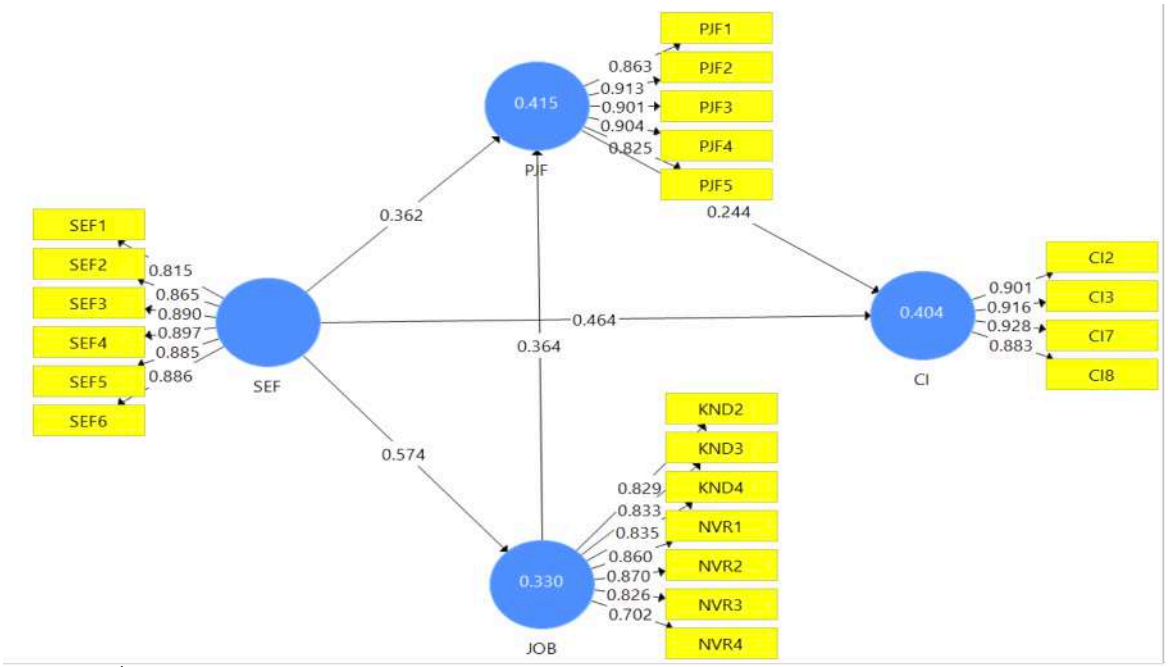
(Nguồn: Tác giả (2026))

Larcker, 1981) trong Bảng 3 được thỏa mãn vì căn bậc hai AVE của các cấu trúc đều lớn hơn tương quan cấu trúc bên trong bình phương. Ngoài ra, tỷ lệ HTMT trong Bảng 4 cao nhất đạt 0.649 (nhỏ hơn so với mức đề xuất 0.85), chứng tỏ các chỉ số đủ điều kiện đáp ứng giá trị phân biệt.

Ngoài ra, kết quả kiểm định VIF đều đáp ứng yêu cầu, đảm bảo không xảy ra đa cộng tuyến. Kiểm định Harman's single-factor test cho thấy phương sai trích của nhân tố đơn nhỏ hơn 50%, do đó không tồn tại sai lệch phương pháp chung.

4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Kết quả phân tích PLS-SEM cho thấy mô hình nghiên cứu có khả năng giải thích tương đối tốt các biến phụ thuộc. Giá trị R^2 của JOB đạt 0.330, cho thấy niềm tin vào năng lực bản thân giải thích được 33.0% sự biến thiên trong nhận thức về đặc điểm công việc. Đồng thời, SEF và JOB giải thích được 41.5% phương sai của PJF (R^2 = 0.415), trong khi các biến SEF và PJF giải thích được 40.4% phương sai của ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn (R^2 = 0.404). Kết quả kiểm định giả thuyết cho thấy tất cả các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê ở mức p < 0.001.



(Nguồn: Tác giả (2026))

Hình 2: *Kết quả kiểm định giả thuyết*

Bảng 5: *Kết quả kiểm định giả thuyết*

	β	Giá trị p	T	f^2	
H1. SEF→ PJF	0.362	0.000	7.483	0.150	Giả thuyết 1: chấp nhận
H2. SEF → JOB	0.574	0.000	15.139	0.492	Giả thuyết 2: chấp nhận
H3. SEF → CI	0.464	0.000	9.607	0.234	Giả thuyết 3: chấp nhận
H4. PJF→ CI	0.244	0.000	4.846	0.067	Giả thuyết 4: chấp nhận
H5. JOB→ PJF	0.362	0.000	6.996	0.152	Giả thuyết 5: chấp nhận

(Nguồn: Tác giả (2026))

Thứ nhất, niềm tin vào năng lực bản thân có ảnh hưởng tích cực đến sự phù hợp giữa cá nhân và công việc ($\beta = 0.362$; $T = 7.483$; $p < 0.001$), xác nhận giả thuyết H1. Thứ hai, niềm tin vào năng lực bản thân có tác động mạnh đến nhận thức về đặc điểm công việc ($\beta = 0.574$; $T = 15.139$; $p < 0.001$), xác nhận giả thuyết H2. Đây là mối quan hệ có cường độ tác động lớn nhất trong mô hình. Thứ ba, niềm tin vào năng lực bản thân ảnh hưởng trực tiếp đến ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn ($\beta = 0.464$; $T = 9.607$; $p < 0.001$), xác nhận giả thuyết H3. Thứ tư, sự phù hợp giữa cá nhân và công việc có tác động tích cực đến ý định lựa chọn nghề nghiệp ($\beta = 0.244$; $T = 4.846$; $p < 0.001$), xác nhận giả thuyết H4. Cuối cùng, nhận thức về đặc điểm công việc có ảnh hưởng tích cực đến sự phù hợp giữa cá nhân và công việc ($\beta = 0.364$; $T = 6.996$; $p < 0.001$), xác nhận giả thuyết H5. Kết quả này cho thấy việc sinh viên nhận thức tích cực về nghề nghiệp bán dẫn giúp gia tăng cảm nhận về mức độ phù hợp giữa bản thân và nghề nghiệp đó.

5. Thảo luận và hàm ý quản trị

5.1. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu khẳng định vai trò trung tâm của niềm tin vào năng lực bản thân trong việc hình thành ý định lựa chọn nghề nghiệp trong ngành bán dẫn. Theo SCCT, SEF là nguồn lực nhận thức cốt lõi giúp cá nhân đánh giá khả năng thành công trong một nghề nghiệp cụ thể. Kết quả nghiên cứu cho thấy SEF tác động trực tiếp đến CI và đồng thời ảnh hưởng đến JOB và PJF, phù hợp với lập luận của Lent và Brown (2020) rằng SEF đóng vai trò nền tảng trong quá trình ra quyết định nghề nghiệp.

Một phát hiện đáng chú ý là nhận thức về đặc điểm công việc có ảnh hưởng tích cực đến PJF. Kết quả này củng cố quan điểm cho rằng PJF không chỉ được hình thành từ đặc điểm cá nhân mà còn từ cách cá nhân nhận thức nghề nghiệp. Khi sinh viên hiểu rõ hơn về tính sáng tạo, cơ hội phát triển, ý nghĩa nghề nghiệp và các yêu cầu kỹ thuật của ngành bán dẫn, họ có xu hướng đánh giá mức độ phù hợp của bản thân với nghề nghiệp này cao hơn. Điều này phù hợp với các nghiên cứu về đặc tính công việc và sự phù hợp cá nhân và công việc, trong đó nhận thức tích cực về công việc là tiền đề hình thành cảm nhận phù hợp nghề nghiệp.

Kết quả cũng cho thấy PJF là yếu tố dự báo trực tiếp đối với ý định lựa chọn nghề nghiệp. Điều này phù hợp với lý thuyết về sự phù hợp cá nhân và công việc khi cho rằng cá nhân có xu hướng lựa chọn những nghề nghiệp mà họ cảm thấy năng lực, giá trị và sở thích của mình phù hợp với yêu cầu công việc. Các nghiên cứu gần đây tiếp tục khẳng định rằng PJF là biến dự báo quan trọng đối với các kết quả nghề nghiệp như cam kết nghề nghiệp, gắn kết công việc và định hướng phát triển nghề nghiệp.

Trong bối cảnh Việt Nam, phát hiện này mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Mặc dù Chính phủ đang thúc đẩy chiến lược phát triển nguồn nhân lực bán dẫn, nhiều sinh viên vẫn thiếu hiểu biết đầy đủ về bản chất công việc trong ngành. Vì vậy, việc gia tăng nhận thức đúng đắn về nghề nghiệp thông qua các hoạt động trải nghiệm doanh nghiệp, mentoring, tham quan nhà máy và chương trình hướng nghiệp có thể giúp nâng cao cảm nhận về sự phù hợp cá nhân và công việc và từ đó thúc đẩy ý định tham gia ngành bán dẫn.

5.2. Hàm ý quản trị

Kết quả nghiên cứu gợi mở một số hàm ý quản trị quan trọng đối với các cơ sở giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực bán dẫn tại Việt Nam. Các trường đại học cần xây dựng hệ sinh thái phát triển nghề nghiệp tích hợp nhằm hỗ trợ sinh viên hình thành định hướng nghề nghiệp từ sớm. Cụ thể, các chương trình đào tạo kỹ thuật cần được thiết kế theo hướng tăng cường kết nối với doanh nghiệp bán dẫn thông qua học kỳ doanh nghiệp, dự án thực tế, chương trình cố vấn nghề nghiệp (mentoring) và các hoạt động trải nghiệm môi trường làm việc. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cần phát triển hệ thống tư vấn nghề nghiệp dựa trên năng lực nhằm giúp sinh viên nhận diện điểm mạnh cá nhân, đánh giá mức độ phù hợp với các vị trí nghề nghiệp khác nhau trong chuỗi giá trị bán

dẫn như thiết kế vi mạch, kiểm thử, đóng gói hoặc vận hành sản xuất. Ở cấp độ chính sách, cần thúc đẩy mô hình hợp tác ba bên giữa nhà trường, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước nhằm xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho sinh viên kỹ thuật, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực bán dẫn trong giai đoạn phát triển mới của Việt Nam.

6. Hạn chế nghiên cứu

Thứ nhất, đối tượng khảo sát chỉ bao gồm sinh viên kỹ thuật năm cuối tại Việt Nam nên khả năng khái quát hóa kết quả cho các nhóm ngành khác còn hạn chế. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng sang nhóm sinh viên khoa học tự nhiên, vật liệu, vật lý hoặc người lao động trẻ trong ngành bán dẫn.

Thứ hai, nghiên cứu tập trung vào các biến nhận thức cá nhân theo SCCT mà chưa xem xét các yếu tố bối cảnh như hỗ trợ từ giảng viên, ảnh hưởng gia đình, mức lương kỳ vọng, hình ảnh ngành nghề hoặc chính sách phát triển ngành bán dẫn. Đây có thể là các biến bổ sung quan trọng trong các nghiên cứu tương lai.◆

***Tài liệu tham khảo*:**

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy, Perceived Self-Efficacy: Analyses of Bandura's Theory of Behavioural Change*, *1*(4), 139-161. https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* (pp. xiii, 617). Prentice-Hall, Inc.

F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, *26*(2), 106-121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382-388. https://doi.org/10.2307/3150980.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159-170. https://doi.org/10.1037/h0076546.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115-135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8.

Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, *35*(5), 925-939. https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.

Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, *76*(2), 375-412. https://doi.org/10.1111/peps.12581.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, *120*, 103448. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027.

Lời cảm ơn: *Nghiên cứu được thực hiện trong khuôn khổ của đề tài "Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngành bán dẫn tại Việt Nam, nghiên cứu trường hợp nhân lực tốt nghiệp ngành kỹ thuật - công nghệ", mã số QG.25.90 của Đại học Quốc gia Hà Nội.*

Mamaril, N. A., Usher, E. L., Li, C. R., Economy, D. R., & Kennedy, M. S. (2016). Measuring Undergraduate Students' Engineering Self-Efficacy: A Validation Study. *Journal of Engineering Education*, *105*(2), 366-395. https://doi.org/10.1002/jee.20121.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1321-1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321.

Neuenschwander, M. P., & Hofmann, J. (2022). Career Decision, Work Adjustment, and Person-Job Fit of Adolescents: Moderating Effects of Parental Support. *Journal of Career Development*, *49*(1), 76-89. https://doi.org/10.1177/0894845321995960.

Nguyễn, T. L., & Phạm, A. P. (2026). Tác động của căng thẳng công nghệ đến hành vi nghỉ việc thầm lặng của nhân lực ngành nhân sự và vai trò của kiệt sức công việc. *Tạp chí Khoa học Thương mại*, 64. https://doi.org/10.54404/JTS.2026.213V.05.

OECD. (2025). *Mapping the semiconductor value chain: Working towards identifying dependencies and vulnerabilities* (182nd ed., OECD Science, Technology and Industry Policy Papers) [OECD Science, Technology and Industry Policy Papers]. https://doi.org/10.1787/4154cdbf-en.

Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(4), 413-440. https://doi.org/10.1348/096317901167460.

Saifuddin, S. M. (2015). *Modeling Intention to Pursue a High Tech Career Using Social Cognitive Career Theory* [Carleton University]. https://doi.org/10.22215/etd/2015-10939.

Semiconductor Industry Association. (2023). STATE OF THE U.S. SEMICONDUCTOR INDUSTRY. *Semiconductor Industry Association*.

Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103435. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435.

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, *59*(4), 338-352. https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090.

Summary

The semiconductor industry has emerged as a strategic sector for economic development and technological advancement, creating an urgent demand for highly qualified engineering talent. However, limited attention has been paid to understanding the psychological mechanisms underlying engineering students' career intentions toward the semiconductor industry, particularly in emerging economies. Drawing upon Social Cognitive Career Theory (SCCT), this study investigates the influence of self-efficacy on semiconductor career intention and examines the mediating cognitive roles of perceived job characteristics and person–job fit. Data were collected from 448 final-year engineering and technology students across Vietnamese universities and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that self-efficacy positively influences perceived job characteristics, person–job fit, and career intention. Furthermore, perceived job characteristics significantly enhance person–job fit, while person–job fit positively affects career intention. The findings demonstrate that engineering students with stronger confidence in their abilities tend to perceive semiconductor careers more positively and experience a greater sense of fit with the profession, thereby strengthening their intention to pursue careers in this field. This study extends SCCT by clarifying the cognitive mechanisms linking self-efficacy to career intention in a high-technology context and provides practical implications for universities and policymakers seeking to develop Vietnam's semiconductor workforce.