NỖI LO BỊ TRÍ TUỆ NHÂN TẠO THAY THẾ CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ: VAI TRÒ CỦA NĂNG LỰC SỬ DỤNG AI VÀ KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP

Dương Bích Ngọc, Nguyễn Lưu Bảo Chi, Nguyễn Hà Phương, Phạm Lê Châu Giang, Trịnh Thị Phương Thảo
Viện Đào tạo tiên tiến, Chất lượng cao và POHE, Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt: *Sự lan rộng của trí tuệ nhân tạo đang làm thay đổi cách sinh viên khối ngành kinh tế hình dung về nghề nghiệp tương lai. Nghiên cứu này xem xét nỗi lo bị AI thay thế qua ba yếu tố: nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp, năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp. Dữ liệu khảo sát được phân tích bằng SPSS thông qua kiểm định độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá, kiểm tra sai lệch phương pháp chung và hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả cho thấy cảm nhận về nguy cơ nghề nghiệp làm gia tăng nỗi lo, trong khi năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp giúp làm dịu cảm giác bất an. Đáng chú ý, khả năng thích ứng nghề nghiệp thể hiện vai trò bảo vệ rõ hơn năng lực thao tác công nghệ đơn thuần. Nghiên cứu đề xuất các trường đại học chuyển từ cách tiếp cận phòng vệ sang phát triển năng lực làm việc cùng AI, đồng thời tích hợp chuẩn đầu ra AI, chuẩn đầu ra tin học dựa trên dữ liệu, tư duy phản biện, đạo đức số và năng lực học tập suốt đời.*

Từ khóa: *trí tuệ nhân tạo; nỗi lo nghề nghiệp; sinh viên khối ngành kinh tế; năng lực sử dụng AI; khả năng thích ứng nghề nghiệp.*

FEAR OF BEING REPLACED BY ARTIFICIAL INTELLIGENCE AMONG ECONOMICS AND BUSINESS STUDENTS: THE ROLES OF AI COMPETENCE AND CAREER ADAPTABILITY

Abstract: *The rapid diffusion of artificial intelligence is reshaping how economics and business students imagine their future careers. This study examines fear of AI-driven replacement through three factors: perceived AI-related career threat, AI competence, and career adaptability. Survey data were analyzed in SPSS using reliability assessment, exploratory factor analysis, a common-method-bias check, and multiple linear regression. The findings indicate that perceived career threat intensifies replacement fear, whereas AI competence and career adaptability reduce it. Career adaptability emerges as a stronger protective resource than technical competence alone, suggesting that students need more than the ability to operate AI tools; they also need agency, flexibility, critical judgment, and confidence in navigating changing occupational demands. The study recommends that universities move beyond defensive responses to AI and embed responsible AI use, data-oriented digital competence, ethical reasoning, and lifelong career adaptability into program learning outcomes for economics and business education.*

Keywords*: artificial intelligence; replacement fear; economics and business students; AI competence; career adaptability.*

Nhận bài: 16/05/2026 Phản biện: 16/06/2026 Duyệt đăng: 20/06/2026

I. GIỚI THIỆU

Trí tuệ nhân tạo đã hiện diện trong nhiều hoạt động quen thuộc của sinh viên khối ngành kinh tế như tìm kiếm thông tin, viết báo cáo, phân tích dữ liệu và hỗ trợ ra quyết định. Điều này tạo ra nghịch lý tâm lý: AI vừa giúp người học cảm thấy được tăng cường năng lực, vừa làm dấy lên lo ngại về giá trị của kiến thức và kỹ năng khi bước vào thị trường lao động. Nỗi lo bị AI thay thế vì thế không chỉ là lo mất việc mà còn là sự bất định về giá trị nghề nghiệp và khả năng kiểm soát tương lai.

Các nghiên cứu cho thấy khi cá nhân cảm nhận công nghệ có thể thu hẹp vai trò của con người, họ dễ xuất hiện cảm giác mất kiểm soát và lo âu nghề nghiệp (Brougham & Haar, 2018; Wang & Wang, 2022). Tuy nhiên, lo âu cũng có thể trở thành động lực để cập nhật kỹ năng và tái định vị bản thân nếu được hỗ trợ phù hợp.

Đối với sinh viên kinh tế, nhiều công việc đầu vào như tổng hợp dữ liệu, lập bảng tính hay soạn thảo báo cáo là những nhiệm vụ AI có thể hỗ trợ mạnh. Nếu chương trình đào tạo chỉ thiên về tái hiện kiến thức, sinh viên dễ xem AI là đối thủ; ngược lại, khi biết sử dụng AI, đánh giá giới hạn của công nghệ và chủ động điều chỉnh lộ trình nghề nghiệp, AI có thể trở thành một phần của năng lực nghề nghiệp mở rộng.

Từ đó, nghiên cứu đặt ra ba câu hỏi: (1) nhận thức nguy cơ nghề nghiệp từ AI có làm tăng nỗi lo bị thay thế không; (2) năng lực sử dụng AI có giúp giảm nỗi lo không; và (3) khả năng thích ứng nghề nghiệp có tạo ra nguồn lực tâm lý mạnh hơn năng lực công nghệ đơn thuần không. Mục tiêu là tìm cách giúp sinh viên chuyển nỗi lo thành khả năng hành động trong bối cảnh nghề nghiệp đang thay đổi nhanh chóng.

II. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết

2.1. Nỗi lo bị AI thay thế

Nỗi lo bị AI thay thế là trạng thái bất an khi cá nhân cho rằng AI có thể làm giảm nhu cầu lao động con người, khiến kỹ năng hiện có trở nên lỗi thời hoặc thu hẹp cơ hội nghề nghiệp tương lai. Khái niệm này liên quan đến AI anxiety nhưng được đặt trong bối cảnh chuyển tiếp từ đại học sang việc làm, bao gồm cả cảm xúc lo lắng và cảm nhận mất lợi thế cạnh tranh.

Khi đo lường, cần phân biệt giữa thái độ thận trọng và sự chống đối công nghệ. Sinh viên có thể sử dụng AI thường xuyên nhưng vẫn lo về nghề nghiệp, hoặc ít sử dụng AI nhưng chưa nhận thức đầy đủ về tốc độ thay đổi. Vì vậy, nỗi lo cần được xem xét cùng với nhận thức nguy cơ nghề nghiệp, năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp, phù hợp với các nghiên cứu gần đây về AI literacy và AI anxiety (Carolus et al., 2023; Lintner, 2024).

2.2. Nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp từ AI

Nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp phản ánh mức độ sinh viên tin rằng AI sẽ thay đổi công việc, tiêu chuẩn tuyển dụng và giá trị của các kỹ năng đang được đào tạo. Theo lý thuyết đánh giá nhận thức, khi thiếu nguồn lực ứng phó, sinh viên dễ xem AI là mối đe dọa vượt khỏi khả năng kiểm soát, khiến các thông tin về tự động hóa trở nên gần gũi và mang tính cá nhân hơn.

Trong khối ngành kinh tế, cảm nhận này càng rõ khi AI đã có thể thực hiện nhiều nhiệm vụ vốn được xem là bước khởi đầu của nghề nghiệp. Khi sinh viên nghĩ rằng "công việc đầu tiên" có thể bị thu hẹp trước khi tốt nghiệp, nỗi lo không chỉ liên quan đến việc làm mà còn liên quan đến ý nghĩa của quá trình học tập. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất:

H1: Nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp từ AI có ảnh hưởng cùng chiều đến nỗi lo bị AI thay thế của sinh viên khối ngành kinh tế.

2.3. Năng lực sử dụng AI

Năng lực sử dụng AI không nên được thu hẹp thành kỹ năng nhập câu lệnh. AI literacy bao gồm khả năng hiểu nguyên lý cơ bản, lựa chọn công cụ phù hợp, sử dụng đầu ra, phát hiện sai lệch, đánh giá độ tin cậy và cân nhắc trách nhiệm đạo đức (Ng et al., 2021; Wang et al., 2023). Nói cách khác, người học cần vừa biết "làm gì với AI" vừa biết "khi nào không nên tin AI".

Khi sinh viên có năng lực sử dụng AI, cảm giác bị động có thể giảm xuống. Công nghệ chuyển từ một lực lượng bên ngoài khó kiểm soát thành một công cụ có thể học, kiểm chứng và tích hợp vào công việc. Nghiên cứu về mức độ sẵn sàng và lo âu AI cũng chỉ ra mối quan hệ ngược chiều giữa hai trạng thái này, gợi ý rằng giáo dục AI có thể làm giảm bất an nếu được tổ chức thành trải nghiệm học tập có cấu trúc (Özbek Güven et al., 2024). Từ đó, nghiên cứu đề xuất:

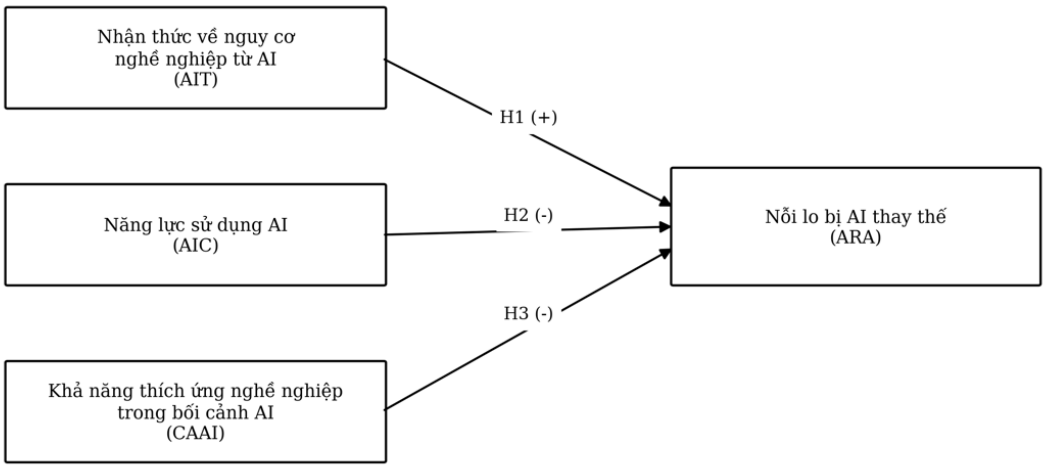
H2: Năng lực sử dụng AI có ảnh hưởng ngược chiều đến nỗi lo bị AI thay thế của sinh viên khối ngành kinh tế.

2.4. Khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh AI

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là nguồn lực tâm lý giúp cá nhân chủ động định hướng tương lai, kiểm soát lựa chọn nghề nghiệp, khám phá cơ hội mới và tin tưởng vào khả năng giải quyết vấn đề nghề nghiệp. Nghiên cứu cho thấy khả năng này liên hệ tích cực với hành vi chuẩn bị nghề nghiệp và kết quả thích nghi, đồng thời giúp giảm các cảm xúc nghề nghiệp tiêu cực (Rudolph et al., 2017; Fu et al., 2023).

Trong bối cảnh AI, thích ứng nghề nghiệp không phải là chạy theo mọi công cụ mới mà là khả năng nhận diện phần việc có thể tự động hóa, phát triển các năng lực khó thay thế, điều chỉnh mục tiêu và duy trì cảm giác làm chủ trước thay đổi. AI literacy chỉ thực sự có giá trị khi đi kèm với sự sẵn sàng và năng lực thích ứng nghề nghiệp (Testa et al., 2026). Các can thiệp nghề nghiệp ngắn hạn cũng cho thấy việc tăng cường tự hiệu quả ra quyết định giúp sinh viên đối mặt tốt hơn với giai đoạn chuyển tiếp từ học tập sang việc làm (Wetstone & Rice, 2023). Vì vậy, nghiên cứu đề xuất:

H3: Khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh AI có ảnh hưởng ngược chiều đến nỗi lo bị AI thay thế của sinh viên khối ngành kinh tế.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thiết kế nghiên cứu và mẫu khảo sát

Nghiên cứu sử dụng thiết kế định lượng cắt ngang với bảng hỏi tiếng Việt theo thang Likert 5 mức. Đối tượng khảo sát là sinh viên các ngành kế toán – kiểm toán, tài chính – ngân hàng, quản trị kinh doanh, marketing, kinh doanh quốc tế và thương mại điện tử, là những lĩnh vực có mức độ tiếp xúc cao với dữ liệu, tự động hóa và AI.

Sau khi làm sạch dữ liệu, có 300 phiếu hợp lệ, không có giá trị thiếu; 53,3% là nữ và 46,7% là nam. Mẫu phân bố tương đối đều theo năm học, trong đó năm hai chiếm tỷ lệ cao nhất. Về ngành học, kế toán – kiểm toán chiếm 33,0%, tài chính – ngân hàng 28,7%, quản trị kinh doanh 23,7%, còn lại thuộc marketing, kinh doanh quốc tế và thương mại điện tử. Mẫu phản ánh nhiều nhóm ngành kinh tế, nhưng phương pháp chọn mẫu thuận tiện vẫn hạn chế khả năng khái quát kết quả.

3.2. Thang đo và quy trình phân tích

Mô hình nghiên cứu gồm 4 thang đo: AIT (nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp từ AI, 4 biến quan sát), AIC (năng lực sử dụng AI, 4 biến), CAAI (khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh AI, 5 biến) và ARA (nỗi lo bị AI thay thế, 4 biến).

Dữ liệu được phân tích bằng SPSS thông qua các bước: mô tả mẫu, kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) với PCA và xoay Varimax, đánh giá mức độ phù hợp của dữ liệu bằng KMO và Bartlett, kiểm tra sơ bộ sai lệch phương pháp chung bằng Harman's single-factor test, và cuối cùng sử dụng tương quan Pearson cùng hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

3.3. Các phương trình hồi quy

Mô hình lý thuyết tổng quát được biểu diễn như sau:

$$ARA_i = \beta_0 + \beta_1 AIT_i + \beta_2 AIC_i + \beta_3 CAAI_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Trong đó: ARA là nỗi lo bị AI thay thế; AIT là nhận thức về nguy cơ nghề nghiệp từ AI; AIC là năng lực sử dụng AI; CAAI là khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh AI; ε là sai số ngẫu nhiên.

Để thuận tiện cho việc so sánh cường độ ảnh hưởng giữa các biến, nghiên cứu đồng thời diễn giải hệ số chuẩn hóa. Phương trình chuẩn hóa có dạng:

$$Z(ARA) = \beta_1 Z(AIT) + \beta_2 Z(AIC) + \beta_3 Z(CAAI) \quad (2)$$

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1. Độ tin cậy và cấu trúc thang đo

Các thang đo đạt độ tin cậy tốt, với Cronbach's alpha từ 0,802 đến 0,882. Hệ số tương quan biến - tổng đều cao hơn ngưỡng chấp nhận và việc loại bỏ bất kỳ biến quan sát nào cũng không làm chất lượng thang đo cải thiện đáng kể. Điều này cho thấy các câu hỏi cùng đo lường một nội dung tương đối nhất quán nhưng không trùng lặp hoàn toàn.

Bảng 1. Độ tin cậy và khoảng tải nhân tố của các thang đo

Thang đo	Nội dung	Số biến	Cronbach's alpha	Khoảng tải nhân tố
AIT	Nhận thức nguy cơ nghề nghiệp từ AI	4	0,802	0,717-0,797
AIC	Năng lực sử dụng AI	4	0,838	0,765-0,850
CAAI	Khả năng thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh AI	5	0,842	0,719-0,788
ARA	Nỗi lo bị AI thay thế	4	0,882	0,795-0,836

Kết quả EFA cho thấy KMO đạt 0,865 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê, xác nhận ma trận tương quan phù hợp để phân tích nhân tố. Bốn nhân tố được trích giải thích 66,407% phương sai; các tải nhân tố dao động từ 0,717 đến 0,850 và tập hợp đúng theo cấu trúc lý thuyết. Bảng 2 tóm tắt các điều kiện và mức độ phù hợp của EFA, trong khi Bảng 3 trình bày ma trận tải nhân tố sau xoay Varimax. Harman's single-factor test cho thấy nhân tố đầu tiên giải thích 28,192% phương sai, thấp hơn ngưỡng thường dùng 50%. Vì vậy, sai lệch phương pháp chung không phải là mối đe dọa nổi bật đối với kết quả, dù kiểm định này chỉ nên được xem là bằng chứng sàng lọc chứ không phải sự bảo đảm tuyệt đối.

Bảng 2. Kết quả kiểm định KMO, Bartlett, tổng phương sai trích và Harman

Chỉ tiêu kiểm định	Kết quả
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0,865
Bartlett's Test of Sphericity	$\chi^2 = 2.202{,}768$; df = 136; $p < 0{,}001$
Số nhân tố được trích	4
Tổng phương sai trích	66,407%
Khoảng tải nhân tố sau xoay	0,717-0,850
Phương sai của nhân tố thứ nhất trong kiểm định Harman	28,192%

Bảng 3. Ma trận tải nhân tố sau xoay Varimax

Biến quan sát	AIT	AIC	CAAI	ARA
AIT1	0,717			
AIT2	0,797			
AIT3	0,795			
AIT4	0,777			
AIC1		0,804		
AIC2		0,768		
AIC3		0,850		
AIC4		0,765		
CAAI1			0,788	
CAAI2			0,784	
CAAI3			0,719	
CAAI4			0,762	
CAAI5			0,747	
ARA1				0,795
ARA2				0,825
ARA3				0,836
ARA4				0,829

Ghi chú: Phương pháp trích Principal Component Analysis; phép xoay Varimax; chỉ trình bày hệ số tải nhân tố từ 0,50 trở lên.

Giá trị trung bình của năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp đều cao hơn mức trung điểm, trong khi nỗi lo bị thay thế ở mức vừa phải. Bức tranh này đáng chú ý: sinh viên không hoàn toàn bi quan, nhưng cũng chưa cảm thấy an toàn. Họ đang sống trong một vùng chuyển tiếp, nơi khả năng sử dụng công nghệ đã hình thành tương đối nhanh, còn sự chắc chắn về tương lai nghề nghiệp phát triển chậm hơn.

4.2. Tương quan, hồi quy và kiểm định giả thuyết

Tương quan Pearson cho thấy nhận thức nguy cơ nghề nghiệp có quan hệ cùng chiều với nỗi lo bị thay thế, trong khi năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp có quan hệ ngược chiều với nỗi lo. Mối tương quan giữa năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp ở mức vừa phải, cho thấy hai nguồn lực có liên quan nhưng không đồng nhất: biết dùng công cụ không tự động chuyển thành khả năng điều chỉnh con đường nghề nghiệp.

Mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê và giải thích được một phần đáng kể sự khác biệt về nỗi lo bị AI thay thế. Các VIF đều xấp xỉ 1, cho thấy không có dấu hiệu đa cộng tuyến. Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa ước lượng từ dữ liệu là:

$$ARA = 3{,}694 + 0{,}484AIT - 0{,}216AIC - 0{,}332CAAI \quad (3)$$

Phương trình hồi quy chuẩn hóa được biểu diễn như sau:

$$Z(ARA) = 0{,}427Z(AIT) - 0{,}179Z(AIC) - 0{,}257Z(CAAI) \quad (4)$$

Kết quả ủng hộ cả ba giả thuyết. Nhận thức nguy cơ nghề nghiệp có tác động cùng chiều và mạnh nhất đến nỗi lo bị thay thế. Năng lực sử dụng AI và khả năng thích ứng nghề nghiệp đều làm giảm nỗi lo; trong đó, tác động bảo vệ của khả năng thích ứng nghề nghiệp mạnh hơn năng lực sử dụng AI khi so sánh hệ số chuẩn hóa.

4.3. Thảo luận

Kết quả cho thấy nỗi lo của sinh viên không xuất phát từ AI như một khái niệm trừu tượng mà từ việc họ liên hệ AI với các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể. Khi cho rằng AI có thể làm giảm giá trị của những kỹ năng đang học, mức độ bất an tăng lên, phù hợp với các nghiên cứu về STARA và AI anxiety (Brougham & Haar, 2018; Wang & Wang, 2022).

Năng lực sử dụng AI có tác động làm giảm lo lắng, cho thấy khi sinh viên biết dùng AI để tìm kiếm, tổng hợp và hỗ trợ phân tích, họ có xu hướng xem AI như công cụ bổ trợ. Điều này phù hợp với quan niệm AI literacy bao gồm sử dụng, hiểu, đánh giá và nhận thức đạo đức (Ng et al., 2021; Carolus et al., 2023; Lintner, 2024). Tuy nhiên, chỉ biết sử dụng AI vẫn chưa đủ để tạo cảm giác an tâm nghề nghiệp.

Phát hiện quan trọng nhất là vai trò của khả năng thích ứng nghề nghiệp. Sinh viên ít lo hơn vì họ tin mình có thể học lại, điều chỉnh định hướng và tạo cơ hội nghề nghiệp mới khi bối cảnh thay đổi, phù hợp với các nghiên cứu về career adaptability (Rudolph et al., 2017; Boo et al., 2021; Fu et al., 2023).

Kết quả cũng cho thấy cần phân biệt giữa năng lực sử dụng AI (làm được gì với công cụ hiện tại) và khả năng thích ứng nghề nghiệp (ứng phó thế nào khi công nghệ và công việc tiếp tục thay đổi). Vì vậy, giáo dục đại học không nên hứa hẹn sự ổn định nghề nghiệp, mà cần trang bị cho sinh viên năng lực học tập lại, đánh giá bối cảnh và chủ động trước thay đổi.

V. HÀM Ý CHÍNH SÁCH VÀ GIÁO DỤC

5.1. Bổ sung chuẩn đầu ra về AI và cập nhật chuẩn đầu ra tin học

Kết quả nghiên cứu cho thấy giảm nỗi lo về AI không thể chỉ dựa vào truyền thông trấn an; nhà trường cần giúp sinh viên chuyển từ tâm lý "AI có thể thay thế tôi" sang "tôi biết cách sử dụng, kiểm chứng và làm việc cùng AI". Trong bối cảnh các quy định mới về AI và giáo dục đại học đã có hiệu lực, việc tích hợp năng lực AI vào chuẩn đầu ra cần được xem là yêu cầu chính thức.

Chuẩn đầu ra tin học cũng cần chuyển từ kỹ năng phần mềm văn phòng sang năng lực số dựa trên dữ liệu, bao gồm xử lý dữ liệu, sử dụng công cụ phân tích, đánh giá nguồn thông tin, bảo vệ dữ liệu, cộng tác số và tự động hóa. Đồng thời, chuẩn đầu ra AI cần bổ sung năng lực sử dụng công cụ, kiểm chứng kết quả, nhận diện thiên lệch, minh bạch hóa việc sử dụng AI và bảo đảm trách nhiệm nghề nghiệp. Với sinh viên khối kinh tế, đây đã trở thành một phần của năng lực kế toán, tài chính, quản trị và marketing hiện đại.

5.2. Tổ chức chương trình và đánh giá theo hướng "làm việc cùng AI"

Thứ nhất, năng lực AI cần được tích hợp xuyên suốt chương trình đào tạo thay vì chỉ dạy trong một học phần tự chọn. Ở giai đoạn nền tảng, sinh viên học về dữ liệu, giới hạn của AI, bảo mật và liêm chính học thuật; ở giai đoạn chuyên ngành, AI được đưa vào các tình huống kế toán, tài chính và quản trị; còn ở giai đoạn cuối khóa, sinh viên thực hiện dự án tích hợp có giải trình việc sử dụng AI và các quyết định chuyên môn.

Thứ hai, đánh giá cần chuyển từ chỉ kiểm tra sản phẩm cuối cùng sang đánh giá quá trình tư duy. Sinh viên có thể nộp nhật ký sử dụng AI, nêu rõ phần được hỗ trợ, cách kiểm chứng và lý do chấp nhận hoặc bác bỏ gợi ý. Kết hợp vấn đáp và phản biện giúp duy trì vai trò của tư duy con người và hình thành năng lực sử dụng AI có trách nhiệm.

Thứ ba, công tác hướng nghiệp cần trở thành một phần của chương trình đào tạo. Sinh viên nên

được hỗ trợ xây dựng "bản đồ kỹ năng trước AI", phân biệt các nhiệm vụ dễ tự động hóa, các năng lực được tăng cường bởi AI và những năng lực con người cần đầu tư sâu, từ đó xây dựng lộ trình nghề nghiệp linh hoạt hơn.

Thứ tư, hỗ trợ tâm lý cần đi cùng đào tạo kỹ năng. Nhà trường nên tổ chức tư vấn nhóm, tọa đàm nghề nghiệp và chương trình mentoring để sinh viên có không gian chia sẻ lo lắng về AI và chuyển những lo lắng đó thành kế hoạch hành động cụ thể. Khi được chuẩn bị đầy đủ, AI sẽ được nhìn nhận như một thay đổi có thể thích ứng thay vì một mối đe dọa mơ hồ.

VI. HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Nghiên cứu có một số giới hạn. Dữ liệu cắt ngang không cho phép khẳng định quan hệ nhân quả; các thang đo tự báo cáo có thể chịu ảnh hưởng của nhận thức chủ quan; và mẫu thuận tiện chưa đại diện cho toàn bộ sinh viên khối ngành kinh tế tại Việt Nam. Khái niệm năng lực sử dụng AI trong nghiên cứu phản ánh năng lực tự cảm nhận, chưa phải bài kiểm tra hiệu suất thực tế. Các nghiên cứu tiếp theo nên kết hợp đo lường khách quan, thiết kế dọc và so sánh giữa ngành học, năm học hoặc mức độ tiếp xúc với AI. Một hướng quan trọng khác là đánh giá hiệu quả của các học phần AI literacy và can thiệp thích ứng nghề nghiệp trước - sau đào tạo.

VII. KẾT LUẬN

AI đang làm thay đổi nghề nghiệp, nhưng nỗi lo của sinh viên không phải là điều tất yếu. Nghiên cứu cho thấy nhận thức nguy cơ nghề nghiệp làm tăng lo lắng, trong khi năng lực sử dụng AI và đặc biệt là khả năng thích ứng nghề nghiệp giúp giảm lo lắng. Vì vậy, điều quan trọng không chỉ là học thêm công cụ AI mà là học cách thích ứng và tiếp tục phát triển khi công nghệ thay đổi.

Đối với các trường đại học khối ngành kinh tế, nhiệm vụ giáo dục trong thời đại AI là đào tạo sinh viên có năng lực số, phán đoán chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và khả năng thích ứng nghề nghiệp. Khi chuẩn đầu ra AI, năng lực dữ liệu và khả năng thích ứng được tích hợp trong cùng một chương trình, nỗi lo bị thay thế có thể được chuyển hóa thành sự chuẩn bị chủ động và có ý nghĩa cho tương lai nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2026a). Thông tư số 49/2026/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 6 năm 2026 quy định ứng dụng công nghệ trong giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2026b). Thông tư số 54/2026/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 6 năm 2026 quy định về chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.

Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 29, 100328. https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328

Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. Journal of Management & Organization, 24(2), 239–257. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55

Carolus, A., Koch, M. J., Straka, S., Latoschik, M. E., & Wienrich, C. (2023). MAILS - Meta AI literacy scale: Development and testing of an AI literacy questionnaire based on well-founded competency models and psychological change- and meta-competencies. Computers in Human Behavior: Artificial Humans, 1(2), 100014. https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100014

Chính phủ. (2026a). Nghị định số 91/2026/NĐ-CP ngày 30 tháng 3 năm 2026 quy định chi tiết và biện pháp tổ chức, hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học.

Chính phủ. (2026b). Nghị định số 125/2026/NĐ-CP ngày 6 tháng 4 năm 2026 quy định về hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trong cơ sở giáo dục đại học.

Chính phủ. (2026c). Nghị định số 142/2026/NĐ-CP ngày 30 tháng 4 năm 2026 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Trí tuệ nhân tạo.

Fu, C., Cai, Y., Yang, Q., Pan, G., Xu, D., & Shi, W. (2023). Career adaptability development in the school-to-work transition. Journal of Career Assessment, 31(3), 476–492. https://doi.org/10.1177/10690727221120366

Lintner, T. (2024). A systematic review of AI literacy scales. npj Science of Learning, 9, Article 50. https://doi.org/10.1038/s41539-024-00264-4

Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Chu, S. K. W., & Qiao, M. S. (2021). Conceptualizing AI literacy: An exploratory review. Computers and Education: Artificial Intelligence, 2, 100041. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100041

Özbek Güven, G., Yilmaz, Ş., & Inceoğlu, F. (2024). Determining medical students' anxiety and readiness levels about artificial intelligence. Heliyon, 10(4), e25894. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25894

Quốc hội. (2025). Luật Trí tuệ nhân tạo số 134/2025/QH15 ngày 10 tháng 12 năm 2025.

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

Testa, M., Apuzzo, A., & Pittaway, L. (2026). AI literacy alone is not enough: Student AI readiness and career adaptability in business and management education. The International Journal of Management Education, 24(2), 101394. https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101394

Wang, B., Rau, P.-L. P., & Yuan, T. (2023). Measuring user competence in using artificial intelligence: Validity and reliability of artificial intelligence literacy scale. Behaviour & Information Technology, 42(9), 1324–1337. https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2072768

Wang, Y.-Y., & Wang, Y.-S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. Interactive Learning Environments, 30(4), 619–634. https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887

Wetstone, H., & Rice, K. G. (2023). Enhancing career adaptability among university students: An intervention study. Journal of Career Development, 50(6), 1279–1292. https://doi.org/10.1177/08948453231187910