



Vai trò của các yếu tố cá nhân và bối cảnh công việc trong hình thành ý định khởi sự kinh doanh kết hợp

Nguyễn Tuấn Tài^a, Dương Công Doanh^{b,*}

^a Học viện Chính sách và Phát triển

^b Đại học Kinh tế Quốc dân

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 20/12/2025 Ngày nhận lại: 21/4/2026 Duyệt đăng: 22/4/2026</p> <p>Mã phân loại JEL: M12; M13; M51.</p> <p>Từ khóa: Khởi sự kinh doanh kết hợp; Tự tin năng lực; Quản lý xung đột; Xu hướng đa nhiệm.</p> <p>Keywords: Hybrid entrepreneurship; Self-efficacy; Conflict management; Polychronicity.</p>	<p>Mục tiêu của nghiên cứu là khám phá vai trò của các yếu tố cá nhân và bối cảnh công việc trong việc hình thành ý định khởi sự kinh doanh kết hợp. Thông qua phân tích mô hình cấu trúc với 284 quan sát, kết quả cho thấy tự tin năng lực quản lý xung đột công việc - dự án kinh doanh riêng là yếu tố tác động mạnh nhất; nghiên cứu còn phát hiện vai trò điều tiết của xu hướng đa nhiệm lên mối quan hệ giữa tự tin năng lực và ý định khởi sự kết hợp. Về mặt lý thuyết, nghiên cứu đã thành công giải thích ý định khởi sự kết hợp, xác định rõ loại tự tin năng lực nào là then chốt. Nghiên cứu đã kiểm định vai trò điều tiết của yếu tố tính cách – thường ít thấy trong các nghiên cứu vận dụng lý thuyết Nghề nghiệp nhận thức xã hội. Về thực tiễn, kết quả gợi ý về loại năng lực cá nhân cần có trong khởi sự kết hợp và nhấn mạnh vai trò của phong cách lãnh đạo trong việc phát triển sự nghiệp của nhân viên.</p> <p>Abstract</p> <p>The objective of the study is to explore the role of individual factors and work-context factors in shaping hybrid entrepreneurial intention. Through structural equation modeling analysis with 284 observations, the results indicate that self-efficacy in managing conflict between work and a private business project is the strongest influencing factor. The study also finds the moderating role of polychronicity on the relationship between self-efficacy and hybrid entrepreneurial intention. From a theoretical perspective, the research successfully explains</p>

* Tác giả liên hệ.

Biên tập viên: Nguyễn Lương Tâm.

Email: nguyentuantai@apd.edu.vn (Nguyễn Tuấn Tài); doanhdc@neu.edu.vn (Dương Công Doanh).

Trích dẫn bài viết: Nguyễn Tuấn Tài, & Dương Công Doanh. (2026). Vai trò của các yếu tố cá nhân và bối cảnh công việc trong hình thành ý định khởi sự kinh doanh kết hợp. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 37(3), 84-100.

<https://doi.org/10.24311/jabes/2026.37.3.6>

hybrid entrepreneurial intention, clearly identifying which type of self-efficacy is key. The study tested the moderating role of a personality factor – which is rarely examined in studies applying social cognitive career theory. From a practical perspective, the results suggest the type of personal competence needed for hybrid entrepreneurship and emphasize the role of leadership style in the career development of employees.

1. Giới thiệu

Về thực tiễn, khoảng 80% người mới khởi sự vẫn duy trì công việc làm công ăn lương (Paul và cộng sự, 2003). Hiện tượng này được gọi là khởi sự kinh doanh kết hợp (ngắn gọn là khởi sự kết hợp) (Folta và cộng sự, 2010). Điều này diễn ra phổ biến, đặc biệt trong các ngành thương mại và dịch vụ tại các đô thị lớn (Petrova, 2012), phản ánh xu hướng đa dạng hóa thu nhập và tăng tính linh hoạt nghề nghiệp (Shevchuk và cộng sự, 2024). Tuy nhiên, các nghiên cứu về chủ đề này cho kết quả chưa thống nhất.

Về lý thuyết, khởi sự kết hợp được đề xuất là một hướng nghiên cứu độc lập do khác biệt với khởi sự thuần túy (Folta và cộng sự, 2010). Dù số lượng nghiên cứu tăng, cơ sở lý thuyết giải thích khởi sự kết hợp vẫn còn chưa phù hợp (Kurczewska và cộng sự, 2020). Từ góc độ lý thuyết nghề nghiệp nhận thức xã hội (Social Cognitive Career Theory – SCCT), một số nghiên cứu cho rằng khởi sự kết hợp gắn với tự tin năng lực thấp (Kurczewska và cộng sự, 2020; Pollack và cộng sự, 2019; Raffiee & Feng, 2014), điều này trái với giả định cốt lõi của SCCT về mối quan hệ thuận chiều giữa tự tin năng lực và ý định hành vi. Doanh nhân kết hợp cũng được xem là người e ngại rủi ro và né tránh thất bại (Raffiee & Feng, 2014), nhưng cũng có các bằng chứng về nhóm người này sở hữu kinh nghiệm đa dạng và năng lực tốt (Kurczewska và cộng sự, 2020). Điều này cho thấy thiếu một cách lý giải từ góc độ đặc điểm tính cách. Ngoài ra, các yếu tố công việc như môi trường, tổ chức, và chính sách đã được xem xét (Marshall và cộng sự, 2019), nhưng vai trò của lãnh đạo trực tiếp còn ít được nghiên cứu.

Do đó, mục tiêu của nghiên cứu này nhằm xây dựng và kiểm định mô hình giải thích ý định khởi sự kết hợp của nhân viên, qua việc tập trung trả lời bốn câu hỏi: (1) SCCT có phù hợp để giải thích ý định khởi sự kết hợp không? (2) Loại tự tin năng lực nào sẽ thúc đẩy ý định khởi sự kết hợp? (3) Tính cách của cá nhân đóng vai trò gì trong mối quan hệ từ tự tin năng lực đến ý định khởi sự kết hợp? (4) Hành vi lãnh đạo trực tiếp tác động ra sao đến ý định này?

Dựa trên khảo sát 284 nhân viên có khả năng cao hình thành ý định khởi sự (nhân viên trẻ, nữ, trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ tại đô thị), kết quả cho thấy dạng tự tin năng lực phù hợp, vai trò điều tiết của tính cách cá nhân và sự ảnh hưởng của hành vi lãnh đạo. Kết quả này góp phần củng cố lại SCCT, làm rõ vai trò của tính cách và lãnh đạo trong khởi sự kết hợp, đồng thời cung cấp hàm ý cho cá nhân và nhà quản lý. Các phần tiếp theo sẽ trình bày mô hình nghiên cứu, phương pháp, kết quả và thảo luận, và cuối cùng là kết luận.

2. Mô hình nghiên cứu

2.1. Lý thuyết nghề nghiệp nhận thức xã hội

SCCT ra đời nhằm giải thích sâu sắc hơn quá trình phát triển nghề nghiệp của các nhóm dân số đa dạng. Ban đầu SCCT bao gồm ba mô hình cơ bản, sau đó được mở rộng thêm mô hình hài lòng và mô hình tự quản lý nghề nghiệp (Model of Career Self-Management – SCM) để giải thích sự thích ứng và đối phó với thách thức trong suốt sự nghiệp (Brown & Lent, 2019). SCCT giả định sự phát triển nghề nghiệp là kết quả của mối tương tác đa chiều giữa ba nhóm yếu tố gồm: (1) thuộc tính cá nhân, (2) hành vi cá nhân, và (3) yếu tố môi trường (Lent và cộng sự, 1994). Theo quan điểm này, con người sở hữu quyền tự quyết cá nhân và chủ động định hình con đường sự nghiệp của mình thông qua tư duy dự báo và khả năng tự điều chỉnh (Lent & Brown, 2013). Cơ chế vận hành của SCCT xoay quanh mối quan hệ hữu cơ giữa các khái niệm cốt lõi: tự tin năng lực, kỳ vọng kết quả, mục tiêu (ý định), các yếu tố đầu vào, và bối cảnh. Mặc dù SCCT đã được ứng dụng rộng rãi trong việc thúc đẩy sự đa dạng trong lao động và tham vấn hướng nghiệp (Lent và cộng sự, 2000), khoảng trống nghiên cứu vẫn tồn tại khi có rất ít công trình vận dụng SCCT để giải thích sự phát triển nghề nghiệp theo hướng chuyển dần từ làm công ăn lương sang làm chủ. Ngoài ra, các mô hình mới như SCM cần được kiểm chứng thêm, đặc biệt là các giả thuyết về vai trò điều tiết của tính cách cá nhân vẫn còn thiếu bằng chứng thực nghiệm (Lent & Brown, 2019).

2.2. Ý định khởi sự kết hợp và mô hình tự quản lý nghề nghiệp

Khởi sự kết hợp mô tả quá trình mà một cá nhân bắt đầu công việc kinh doanh riêng trong khi vẫn tiếp tục duy trì một công việc hưởng lương (Folta và cộng sự, 2010). Đây là một lựa chọn nghề nghiệp theo giai đoạn, phản ánh chiến lược hiệu quả để giảm thiểu rủi ro và sự không chắc chắn, cho phép cá nhân thử nghiệm ý tưởng kinh doanh và đánh giá năng lực bản thân mà không cần cam kết toàn diện ngay từ đầu (Demir và cộng sự, 2020). Hiện tượng này đặc biệt phù hợp với SCM của SCCT, bởi lẽ cả hai đều tập trung vào khía cạnh quá trình chuyển đổi và thích ứng sự nghiệp thay vì một đích đến cuối cùng. Khởi sự kết hợp có thể được giải thích qua các thành tố cốt lõi của SCCT là nhận thức chủ quan, tính cách, và yếu tố bối cảnh công việc. Nguyên lý trung tâm của SCCT là vai trò tối quan trọng của mục tiêu (ý định) trong việc thúc đẩy hành động. Do đó, để hiểu và giải thích hành vi khởi sự kinh doanh kết hợp, cần tập trung phân tích ý định khởi sự kinh doanh kết hợp, vì đây là yếu tố dự báo trực tiếp và mạnh mẽ nhất cho hành vi thực tế, cho phép chúng ta lùi lại một bước để hiểu quá trình nhận thức đằng sau hành động chuyển đổi nghề nghiệp.

2.3. Các yếu tố cá nhân

Tự tin năng lực và kỳ vọng kết quả là hai yếu tố nhận thức chủ quan đóng vai trò trung tâm trong SCCT, tác động trực tiếp đến mục tiêu nghề nghiệp. Trong SCM, tự tin năng lực thường mang tính chất ứng phó hoặc quy trình, ví dụ như chuyển đổi nghề nghiệp (Choi và cộng sự, 2011), sử dụng các chiến lược tìm kiếm việc làm (Solberg và cộng sự, 1994), hoặc quản lý xung đột đa vai trò (Roche và cộng sự, 2016).

Áp dụng vào bối cảnh khởi sự kết hợp, vai trò của tự tin năng lực trở nên phức tạp. Một mặt, mô hình này có thể thu hút những cá nhân có mức tự tin thấp như một lưới an toàn. Mặt khác, việc duy trì đồng thời hai vai trò lại đòi hỏi năng lực tự quản lý và phối hợp cao (Kurczewska và cộng sự,

2020). Nói cách khác, nếu tự tin năng lực thấp có thể thúc đẩy lựa chọn tham gia, thì chính những dạng tự tin năng lực đặc thù mới quyết định khả năng hình thành và duy trì ý định.

Cốt lõi của thách thức này nằm ở xung đột vai trò giữa công việc chính và hoạt động kinh doanh (Carr và cộng sự, 2023). Khi xung đột không được kiểm soát, cá nhân dễ giảm hài lòng và từ bỏ. Do đó, điều kiện để hình thành ý định khởi sự kết hợp không chỉ là tự tin vào năng lực kinh doanh nói chung, mà là niềm tin vào khả năng quản lý xung đột giữa các vai trò. Vì vậy, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết H₁ như sau:

Giả thuyết H₁: Sự tự tin trong quản lý xung đột công việc và dự án kinh doanh riêng tác động tích cực đến ý định khởi sự kết hợp.

Trong SCCT, kỳ vọng kết quả là niềm tin về những lợi ích đạt được khi thực hiện một hành vi, qua đó định hướng ý định và hành động (Lent và cộng sự, 1994). Tuy nhiên, trong khởi sự kinh doanh kết hợp, nội hàm của kỳ vọng kết quả không dừng ở lợi ích tài chính (Block & Landgraf, 2016). Thay vào đó, cá nhân còn hướng đến các giá trị phi tài chính như theo đuổi đam mê, đồng thời tận dụng mô hình này để giảm rủi ro thu nhập và thử nghiệm ý tưởng trước khi chuyển đổi sang kinh doanh toàn thời gian (Thorgren và cộng sự, 2014).

Chính sự kết hợp giữa mục tiêu phi tài chính và chiến lược chuyển đổi dần này làm cho kỳ vọng kết quả trong khởi sự kết hợp khác biệt so với khởi sự thuần túy (Folta và cộng sự, 2010). Do đó, khi cá nhân nhận thấy các kết quả kỳ vọng này đủ hấp dẫn và khả thi, họ có nhiều khả năng hình thành ý định tham gia mô hình này. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết H₂ như sau:

Giả thuyết H₂: Kỳ vọng kết quả của khởi sự kinh doanh kết hợp tác động tích cực đến ý định khởi sự kết hợp.

Mặc dù không phải là trọng tâm ban đầu của SCCT, các mô hình sau này thừa nhận rằng đặc điểm tính cách cá nhân đóng vai trò là tiền đề ảnh hưởng đến ý định và hành vi. Trong các nghiên cứu nhân chủng học, xu hướng làm việc đa nhiệm được coi là một đặc điểm tính cách cá nhân (Lin và cộng sự, 2022), nhấn mạnh ưu tiên tham gia vào nhiều nhiệm vụ cùng một lúc (Cox và cộng sự, 2025). Xu hướng này đã được chứng minh là thúc đẩy sự linh hoạt, tốc độ ra quyết định, và khả năng sáng tạo (Souitaris & Maestro, 2010). Đối với khởi sự kinh doanh, xu hướng đa nhiệm được chứng minh là có liên quan đến việc thúc đẩy tự tin năng lực doanh nhân và ý định khởi sự (Lin và cộng sự, 2022). Vì sự tương đồng giữa đặc điểm tính cách đa nhiệm và bản chất đa vai trò của khởi sự kết hợp, nghiên cứu đề xuất hai giả thuyết H_{3a} và H_{3b} như sau:

Giả thuyết H_{3a}: Xu hướng làm việc đa nhiệm tác động tích cực đến ý định khởi sự kết hợp.

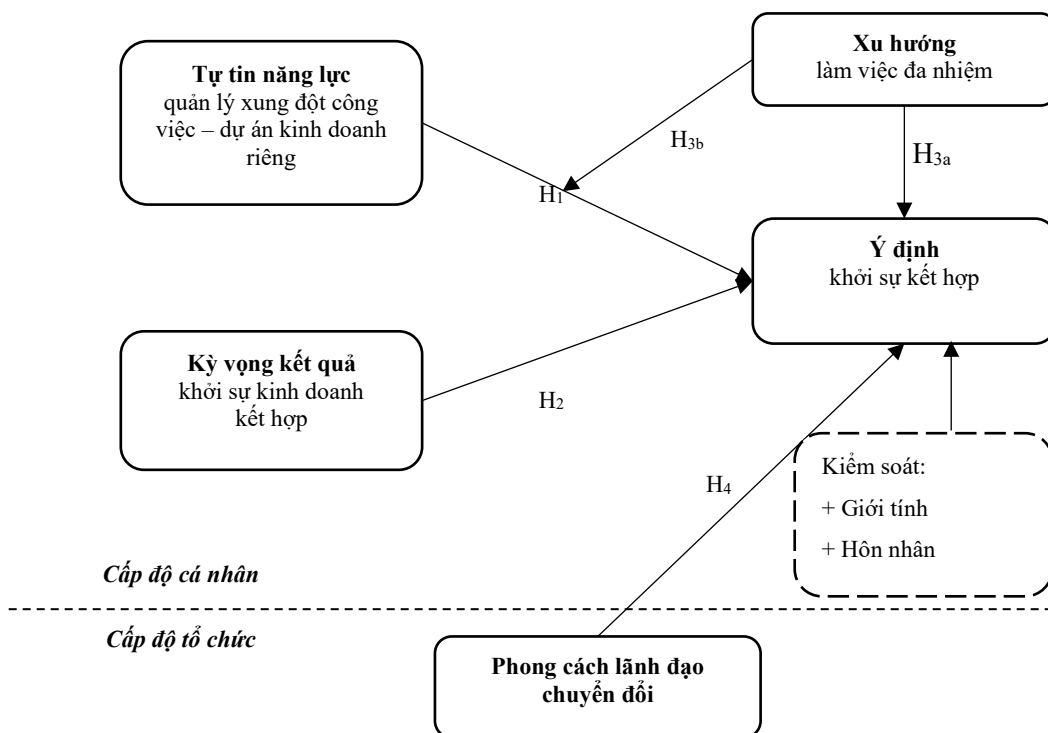
Giả thuyết H_{3b}: Xu hướng làm việc đa nhiệm điều tiết mối quan hệ giữa tự tin trong quản lý xung đột công việc - dự án kinh doanh và ý định khởi sự kết hợp.

2.4. Bối cảnh công việc

SCCT nhấn mạnh rằng các yếu tố bối cảnh có vai trò quan trọng trong việc tăng cường hoặc hạn chế năng lực tự chủ nghề nghiệp (Lent và cộng sự, 2000). Trong nghiên cứu khởi sự kinh doanh kết hợp, các yếu tố bối cảnh thường được xem xét ở ba cấp độ: vĩ mô, vi mô, và tầng trung (Dương Công Doanh, 2023). Nghiên cứu này tập trung vào yếu tố bối cảnh tầng trung thông qua vai trò của người lãnh đạo trực tiếp, thay vì chỉ xem xét văn hóa nơi làm việc nói chung (Marshall và cộng sự, 2019). Bởi vì không phải nơi làm việc nào cũng tạo được môi trường khuyến khích đổi mới, đặc biệt trong

các doanh nghiệp nhỏ; thay vào đó, vai trò của người quản lý trực tiếp trở nên then chốt (Nguyễn Trọng Phương và cộng sự, 2025). Trong bối cảnh khởi sự kết hợp, họ có thể ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn lực, thời gian, và sự linh hoạt công việc của nhân viên, đây là những yếu tố quyết định khả năng theo đuổi ý định khởi sự kết hợp (Crider và cộng sự, 2024). Phong cách lãnh đạo chuyển đổi với các đặc điểm cốt lõi như tác động lý tưởng, truyền cảm hứng, kích thích trí tuệ, và cân nhắc đến cá nhân có thể xem là một yếu tố bối cảnh (Bass, 1999; Carless và cộng sự, 2000). Phong cách này đặc biệt phù hợp trong bối cảnh khởi sự kết hợp khi có thể giúp dung hòa mục tiêu giữa tổ chức và cá nhân, cho phép nhân viên nhìn nhận hoạt động kinh doanh riêng không phải là sự xung đột mà là cơ hội hỗ trợ cho sự phát triển năng lực và tư duy đổi mới (Afsar và cộng sự, 2016). Lãnh đạo chuyển đổi đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích và hỗ trợ các sáng kiến của nhân viên để khám phá cơ hội mới, đồng thời tạo ra vùng an toàn tâm lý, nơi nhân viên cảm thấy được chấp nhận và hỗ trợ khi theo đuổi các ý tưởng bên ngoài công việc chính, qua đó giảm bớt lo ngại về xung đột lợi ích hoặc đánh giá tiêu cực từ tổ chức (Moriano và cộng sự, 2011). Thông qua việc kích thích trí tuệ giúp nhân viên tư duy linh hoạt trong phân bổ nguồn lực, lãnh đạo chuyển đổi có thể giúp nhân viên tăng cường động lực cũng như khả năng cân bằng đa vai trò (Ratinet và cộng sự, 2025). Do đó, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết H₄ như sau:

Giả thuyết H₄: Phong cách lãnh đạo chuyển đổi của người quản lý tác động tích cực đến ý định khởi sự kết hợp của nhân viên.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo

Do chưa có thang đo phù hợp cho bối cảnh khởi sự kinh doanh kết hợp, nghiên cứu đã kế thừa và điều chỉnh các thang đo có sẵn để đảm bảo tính phù hợp với các yếu tố cốt lõi của mô hình SCCT và đặc điểm của hiện tượng nghiên cứu. Nhóm tác giả kế thừa thang đo ý định khởi sự và điều chỉnh để nhấn mạnh hai điểm mấu chốt: cá nhân đồng thời vừa làm việc vừa khởi sự và công việc hưởng lương vẫn là chính (Demir và cộng sự, 2020; Liñán & Chen, 2009). Thang đo cho kỳ vọng kết quả được kế thừa và chỉnh sửa để nhấn mạnh các động lực cụ thể của khởi sự kết hợp như thu nhập tăng thêm, khả năng chuyển đổi, niềm đam mê, và thử nghiệm ý tưởng kinh doanh (Folta và cộng sự, 2010; Krueger Jr, 2000; Thorgren và cộng sự, 2014). Thang đo cho xu hướng làm việc đa nhiệm được kế thừa nguyên bản (Bluedorn và cộng sự, 1999). Các thang đo cảm nhận kể trên đều được đánh giá theo Likert 5 mức độ. Phong cách lãnh đạo chuyển đổi được đo lường bằng phiên bản rút gọn dựa trên tần suất hành vi 5 mức độ (Carless và cộng sự, 2000). Mô hình được kiểm soát bằng hai biến là giới tính (phân chia theo nam và nữ) và hôn nhân (phân chia theo đã kết hôn và chưa kết hôn).

Riêng thang đo tự tin năng lực quản lý xung đột công việc - dự án kinh doanh riêng được kế thừa và điều chỉnh dựa trên thang đo tự tin năng lực quản lý xung đột công việc - gia đình (Cinamon, 2006). Quá trình điều chỉnh tuân thủ theo hướng dẫn về xây dựng thang đo tự tin năng lực (Bandura, 2006). Thang đo được sử dụng ngôn ngữ theo định dạng “Tôi có thể làm được”. Các phát biểu thể hiện nhiều mức độ thách thức khác nhau để phản ánh được sự tự tin. Nội dung phản ánh xung đột công việc - dự án được đối chiếu với các nghiên cứu gần đây về vai trò của loại xung đột này trong bối cảnh khởi sự kết hợp (Carr và cộng sự, 2023). Các thang đo sử dụng thang điểm 0–10 (Chắc chắn không làm được - Chắc chắn làm được). Trên thế giới đã có tiền lệ trong điều chỉnh thang đo về dạng tự tin năng lực quản lý xung đột cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu đặc thù, điển hình như thang đo tự tin năng lực quản lý công việc - cuộc sống (Chan và cộng sự, 2015). Kết quả kiểm định sơ bộ trên 90 mẫu xác nhận thang đo với 8 mục đạt độ tin cậy rất cao, với hệ số Cronbach's Alpha tổng thể là 0,919. Các chỉ số tương quan biến tổng đều đạt giá trị tốt, dao động từ 0,680 đến 0,772; chứng tỏ tính nhất quán nội tại giữa các mục hỏi. Đồng thời, kết quả phân tích tin cậy khi xóa mục hỏi cho thấy việc giữ nguyên tất cả 8 mục là phương án tối ưu, do không có mục nào nếu loại bỏ giúp cải thiện độ tin cậy (từ 0,905 đến 0,912).

3.2. Thu thập dữ liệu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp định lượng, quá trình thu thập dữ liệu được thực hiện trực tuyến, sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện và mở rộng bằng lặn cầu tuyết. Đối tượng nhắm đến là người lao động thuộc khu vực tư nhân, lĩnh vực dịch vụ, kinh tế tri thức, và sống tại khu vực thành thị. Bảng hỏi được chia thành ba phần lớn. Đầu tiên là giới thiệu về nghiên cứu, trong đó khẳng định về bảo mật thông tin cho người trả lời; không có câu trả lời đúng hay sai và người trả lời tự nguyện mà không có bất kỳ khuyến khích nào kèm theo; kèm theo đó là hướng dẫn trả lời cho các câu hỏi về cảm nhận, hành vi và chấm điểm tự tin năng lực. Phần hai tập trung vào các yếu tố trong mô hình, mỗi yếu tố được tách thành một trang riêng và có hướng dẫn kèm theo, thứ tự trình bày luân phiên giữa các yếu tố liên quan đến cảm nhận, hành vi, và chấm điểm tự tin năng lực. Phần ba tìm hiểu về các thông tin nhân khẩu học và công việc. Thang đo xu hướng làm việc đa nhiệm sử dụng các câu hỏi đảo ngược,

đóng vai trò là “gờ giảm tốc” để tránh xu hướng trả lời một chiều, sau đó cũng sử dụng các câu hỏi đảo ngược này để phát hiện những câu trả lời không đạt chất lượng. Cách thiết kế bảng hỏi này có thể góp phần vào giảm thiểu thiên lệch phương pháp chung (Podsakoff và cộng sự, 2003). Bảng hỏi cũng sử dụng bộ 10 câu hỏi về tần suất hành vi của người tham gia để phân biệt được nhóm nhân viên, doanh nhân, doanh nhân kết hợp, và người làm trong khu vực công; cách phân loại này đã được các nghiên cứu trước đây sử dụng (Crider và cộng sự, 2024; Marshall và cộng sự, 2019). Sau giai đoạn thử nghiệm với 90 mẫu, bảng hỏi chỉ có một số thay đổi rất nhỏ và không làm thay đổi nội dung cốt lõi. Sau đó, khảo sát thu được tổng cộng 284 phản hồi hợp lệ. Dữ liệu này tiếp tục được chuẩn hóa về điểm z (z-score) và ước lượng dựa trên nền tảng mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM). Mô hình PLS-SEM được lựa chọn vì tính phù hợp với nghiên cứu khám phá, không yêu cầu phân phối chuẩn và tối ưu cho kiểm định vai trò điều tiết. Các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định thông qua kỹ thuật lấy mẫu ngẫu nhiên có trả lại (Bootstrapping) với 5.000 mẫu lặp lại, chấp nhận ở mức ý nghĩa p-value < 0,05. Ngoài ra, nghiên cứu cũng sử dụng kiểm định đơn nhân tố Harman và cách tiếp cận đánh giá đa cộng tuyến toàn diện để kiểm tra có hay không thiên lệch kết quả do phương pháp chung.

Mẫu nghiên cứu có tỷ lệ nữ là 68,0%, và tập trung vào độ tuổi trẻ với trên 87% dưới 35 tuổi. Đa số người tham gia còn độc thân (75,0%). Về đặc điểm công việc, mẫu tập trung cao độ ở khu vực thành thị (90,5%) và các ngành dịch vụ (71,8%). Phần lớn người tham gia làm việc toàn thời gian (74,3%), thuộc các doanh nghiệp nhỏ và vừa (60,2%) và có kinh nghiệm làm việc chuyên môn (68,3%). Những đặc điểm này phản ánh trọng tâm nghiên cứu vào các lĩnh vực năng động, phù hợp với xu hướng khởi sự kinh doanh kết hợp trong các bối cảnh nghiên cứu trước đây (Nordström và cộng sự, 2016; Petrova, 2012). Kết quả không nhằm suy rộng thông kê cho toàn bộ Việt Nam; thay vào đó, nghiên cứu hướng tới kiểm định quan hệ lý thuyết để khám phá loại tự tin năng lực nào sẽ thúc đẩy ý định khởi sự kết hợp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Độ tin cậy và phù hợp của thang đo

Để đảm bảo chất lượng thang đo, hệ số tải ngoài cần đạt mức tối thiểu là 0,7 (Bascio và cộng sự, 2022). Vì vậy, các thang đo ZPO2, ZPO4, và ZOE5 đã được loại bỏ do không đáp ứng yêu cầu. Sau khi tiến hành phân tích lại, kết quả tại Bảng 1 cho thấy tất cả các thang đo đều có hệ số tải ngoài nằm trong khoảng từ 0,772 đến 0,892. Tất cả các hệ số tải ngoài đều lớn hơn 0,7; chứng tỏ các biến quan sát đều đạt chất lượng và được giữ lại.

Bảng 1.

Nội dung, mã hóa, và chất lượng thang đo

Yếu tố/Nội dung rút gọn của thang đo	Mã hóa	Hệ số tải ngoài
<i>Ý định khởi sự kinh doanh kết hợp</i>	<i>HEI</i>	
Tôi sẵn sàng khởi sự kinh doanh trong khi vẫn duy trì công việc chính	ZHEI1	0,819
Mục tiêu của tôi là kinh doanh riêng song song với sự nghiệp hiện tại	ZHEI2	0,869

Yếu tố/Nội dung rút gọn của thang đo	Mã hóa	Hệ số tải ngoài
Tôi sẽ nỗ lực điều hành việc kinh doanh bên cạnh công việc chính	ZHEI3	0,892
Tôi quyết tâm tạo dựng doanh nghiệp riêng nhưng vẫn giữ việc hiện tại	ZHEI4	0,818
Tôi nghiêm túc suy nghĩ về việc kinh doanh thêm bên cạnh công việc chính	ZHEI5	0,853
Tôi có ý định rõ ràng về việc khởi nghiệp trong khi vẫn làm công việc chính	ZHEI6	0,880
<i>Kỳ vọng kết quả</i>		
	<i>OE</i>	
Tăng thêm thu nhập	ZOE1	0,821
Chuyển dần từ làm thuê sang làm chủ	ZOE2	0,834
Được làm điều mình đam mê	ZOE3	0,871
Thử nghiệm ý tưởng kinh doanh	ZOE4	0,825
<i>Xu hướng làm việc đa nhiệm</i>		
	<i>PO</i>	
Tôi thích xử lý nhiều công việc cùng một lúc	ZPO1	0,837
Tôi cho rằng mọi người nên cố gắng làm nhiều việc cùng một lúc	ZPO3	0,859
Tôi tin rằng tốt nhất là nên giao cho mọi người nhiều dự án để thực hiện	ZPO5	0,817
<i>Tự tin năng lực quản lý xung đột công việc - dự án kinh doanh riêng</i>		
	<i>SE</i>	
Khởi sự mà không ảnh hưởng đến nhiệm vụ tại nơi làm việc	ZSE1	0,828
Hoàn thành trách nhiệm công việc dù dự án khởi sự gặp khó khăn	ZSE2	0,816
Đảm nhận vai trò doanh nhân sau một ngày làm việc	ZSE3	0,850
Đầu tư cho công việc dù chịu áp lực từ dự án kinh doanh riêng	ZSE4	0,874
Thành công trong vai trò doanh nhân mặc dù công việc gặp nhiều trở ngại	ZSE5	0,860
Thành công trong công việc mặc dù dự án khởi sự gặp nhiều khó khăn	ZSE6	0,854
Đầu tư cho dự án khởi sự dù phải đối diện với áp lực từ công việc	ZSE7	0,848
Tập trung vào công việc dù dự án khởi sự làm gián đoạn	ZSE8	0,861
<i>Phong cách lãnh đạo chuyển đổi</i>		
	<i>TL</i>	
Truyền đạt tầm nhìn rõ ràng, tích cực	ZTL1	0,772
Quan tâm cá nhân, hỗ trợ phát triển nhân viên	ZTL2	0,847
Động viên và ghi nhận đóng góp	ZTL3	0,852
Xây dựng niềm tin, thúc đẩy hợp tác	ZTL4	0,849
Khuyến khích ý tưởng mới, tư duy phân biện	ZTL5	0,791
Thể hiện rõ quan điểm, nói đi đôi với làm	ZTL6	0,814
Truyền cảm hứng, tạo sự kính trọng và tự hào	ZTL7	0,858

Theo dữ liệu từ Bảng 2, cả năm yếu tố đều có chỉ số độ tin cậy (α) và độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability – CR) lớn hơn 0,7; chứng tỏ rằng các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu có độ tin cậy cao. Chỉ số phương sai trung bình được trích (Average Variance Extracted – AVE) của các yếu tố nằm trong khoảng từ 0,684 đến 0,732. Như vậy, tất cả các giá trị AVE đều lớn hơn 0,5; chứng tỏ các thang đo trong mô hình đều đảm bảo được tính hội tụ (Tran & Huang, 2022).

Bảng 2.

Các chỉ số đánh giá độ tin cậy và tính phù hợp

Yếu tố	α	CR	AVE	Chỉ số tương quan HTMT				
				HEI	OE	PO	SE	TL
HEI	0,927	0,942	0,732					
OE	0,859	0,904	0,702	0,444				
PO	0,788	0,876	0,702	0,384	0,157			
SE	0,945	0,954	0,721	0,542	0,282	0,494		
TL	0,923	0,938	0,684	0,441	0,636	0,206	0,288	

Ghi chú: α : độ tin cậy Cronbach’s alpha; CR: độ tin cậy tổng hợp; AVE: phương sai trung bình được trích; HTMT: chỉ số heterotrait-monotrait. Ký hiệu các yếu tố được mô tả trong Bảng 1.

Tính phân biệt được đánh giá bằng chỉ số tương quan HTMT. Để tính phân biệt được đảm bảo, giá trị HTMT cần nhỏ hơn 0,85 (Henseler và cộng sự, 2015). Dữ liệu từ Bảng 2 cho thấy tất cả các giá trị HTMT đều nhỏ hơn ngưỡng 0,85.

Bảng 3.

Ma trận Fornell-Larcker thể hiện tương quan giữa các biến tiềm ẩn

	M	Min	Max	SD	1	2	3	4	5	6	7
Giới tính	0,000	-0,687	1,456	1,000	1,000						
HEI	0,000	-2,766	1,343	1,000	-0,120	0,856					
Hôn nhân	0,000	-1,732	0,577	1,000	-0,161	0,028	1,000				
OE	0,000	-4,159	1,067	1,000	-0,098	0,400	-0,013	0,838			
PO	0,000	-1,865	2,247	1,000	0,039	0,330	-0,104	0,132	0,838		
SE	0,000	-3,143	2,090	1,000	-0,073	0,511	0,055	0,260	0,429	0,849	
TL	0,000	-3,681	1,374	1,000	-0,113	0,420	0,045	0,568	0,181	0,275	0,827

Ghi chú: M: trung bình; Min: giá trị nhỏ nhất; Max: giá trị lớn nhất; SD: độ lệch chuẩn; cỡ mẫu n = 284.

Bên cạnh đó, dữ liệu từ Bảng 3 thể hiện tính phân biệt theo tiêu chuẩn của Fornell-Larcker, cho thấy căn bậc hai của AVE của tất cả các yếu tố (nằm trên đường chéo) đều lớn hơn hệ số tương quan giữa yếu tố trong mô hình. Kết hợp cả hai cách đánh giá tính phân biệt theo HTMT và Fornell-Larcker đều cho thấy các yếu tố trong mô hình đảm bảo tính phân biệt.

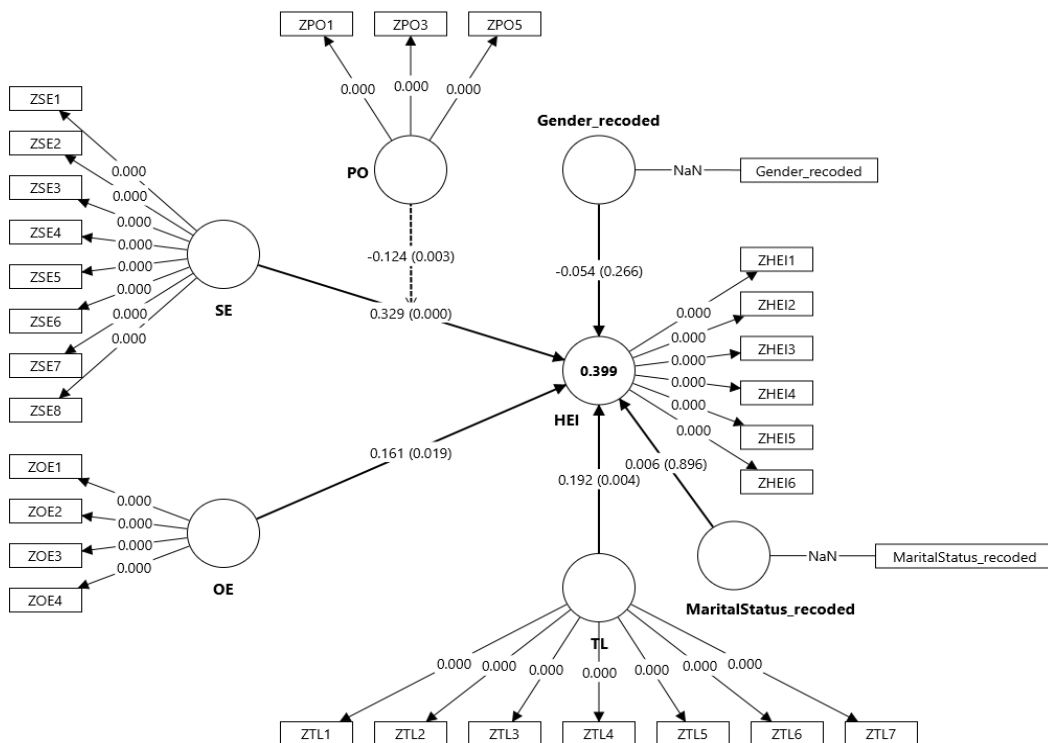
4.2. Kiểm định thiên lệch phương pháp chung

Thực hiện kiểm định đơn nhân tố Harman bằng phân tích thành phần chính không xoay, cố định 1 nhân tố trên bộ dữ liệu gồm 28 biến quan sát. Kết quả cho thấy thành phần thứ nhất có chỉ số giá trị riêng (Eigenvalue) = 10,280 và giải thích 36,716% phương sai. Tỷ lệ này nhỏ hơn ngưỡng 50%, vì vậy, mô hình có thể không bị thiên lệch do phương pháp chung (Podsakoff và cộng sự, 2003).

Nghiên cứu cũng sử dụng thêm cách tiếp cận đánh giá đa cộng tuyến toàn diện để phát hiện đa cộng tuyến xảy ra do liên lệch phương pháp chung, đặc biệt là trong PLS-SEM (Kock, 2015). Một biến ngẫu nhiên được tạo ra từ hàm ngẫu nhiên trong phần mềm Excel, sau đó, đưa vào mô hình nghiên cứu như một biến phụ thuộc, cùng với đó, chuyển các biến độc lập và phụ thuộc trong mô hình gốc trở thành biến độc lập tác động lên biến ngẫu nhiên mới này. Sau khi chạy thuật toán mô hình ước lượng của PLS-SEM, kết quả cho thấy tất cả chỉ số phương sai lạm phát (Variance Inflation Factor – VIF) từ biến độc lập đến biến phụ thuộc đều nằm dưới ngưỡng 3,3 (từ 1,151 đến 1,403). Kết quả này một lần nữa cho thấy thiên lệch phương pháp chung không phải là vấn đề đáng lo ngại của mô hình nghiên cứu.

4.3. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Các kết quả trong mô hình cấu trúc được đánh giá thông qua hệ số đường dẫn (β), giá trị kiểm định t (t-value), mức ý nghĩa (p-value), mức độ giải thích (R^2 điều chỉnh). Theo dữ liệu từ Bảng 4, tất cả các chỉ số phương sai lạm phát (VIF) trong mối quan hệ tác động đều dao động từ 1,052 đến 1,535, cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến tiềm ẩn trong mô hình (O’Brien, 2007). Về mức độ giải thích của mô hình, hệ số xác định R^2 điều chỉnh cho thấy các biến độc lập giải thích 38,4% ý định khởi sự kinh doanh kết hợp.



Hình 2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc

Kết quả ở Bảng 4 cho thấy các giả thuyết nghiên cứu đều được ủng hộ. Cụ thể, SE có ảnh hưởng tích cực mạnh nhất đến HEI ($\beta = 0,329$; $p < 0,001$), theo sau là TL ($\beta = 0,192$; $p = 0,004$), OE ($\beta = 0,161$; $p = 0,019$) và PO ($\beta = 0,134$; $p = 0,027$). Trong khi đó, các biến kiểm soát bao gồm giới tính và hôn nhân không cho thấy ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đối với HEI ($p > 0,05$).

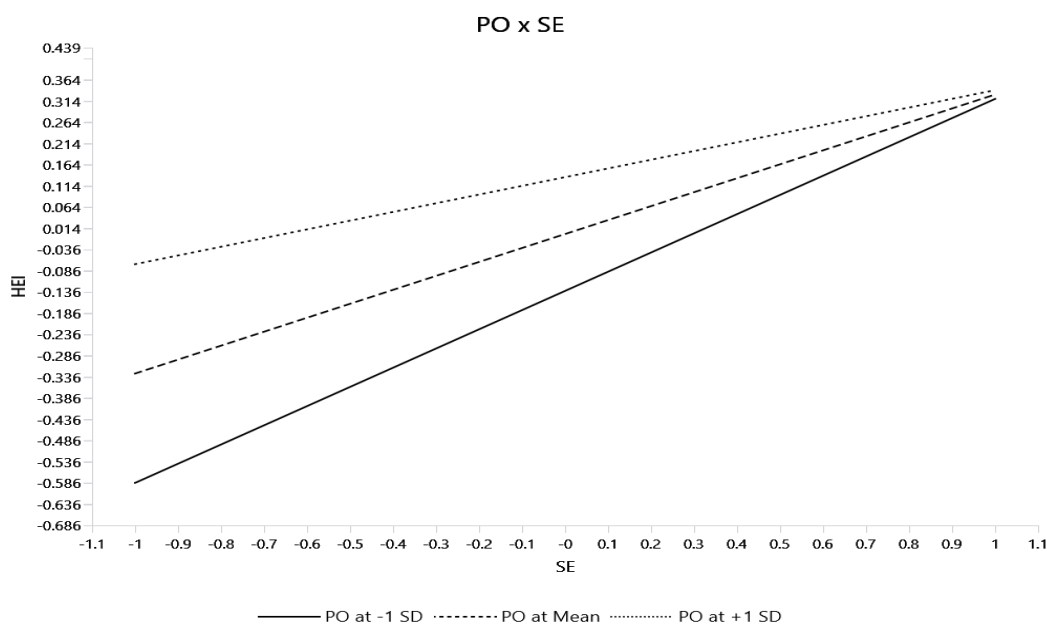
Bảng 4.

Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Ảnh hưởng	β	M	SD	t-value	p-value	VIF	Kết quả
	Giới tính→HEI	-0,054	-0,051	0,048	1,112	0,266	1,048	
	Hôn nhân→HEI	0,006	0,008	0,047	0,131	0,896	1,052	
H ₂	OE→HEI	0,161	0,165	0,069	2,341	0,019	1,522	Chấp nhận
H _{3a}	PO→HEI	0,134	0,136	0,061	2,213	0,027	1,271	Chấp nhận
H _{3b}	POxSE→HEI	-0,124	-0,123	0,042	2,963	0,003	1,054	Chấp nhận
H ₁	SE→HEI	0,329	0,329	0,053	6,181	<0,001	1,364	Chấp nhận
H ₄	TL→HEI	0,192	0,194	0,067	2,866	0,004	1,535	Chấp nhận
		R ² = 0,399						
		R ² điều chỉnh = 0,384						

Ghi chú: β : hệ số đường dẫn; M: trung bình; SD: độ lệch chuẩn; VIF: phương sai lạm phát; cỡ mẫu n = 284.

Kết quả cũng ủng hộ giả thuyết về vai trò điều tiết của PO với $\beta = -0,124$ ($p = 0,003$). Hình 3 minh họa kết quả phân tích độ dốc cho tác động điều tiết. Khi PO ở mức thấp, tác động của SE lên HEI là rất mạnh. Tuy nhiên, khi PO tăng lên làm tác động của SE lên HEI giảm đi đáng kể.



Hình 3. Hiệu ứng điều tiết của xu hướng đa nhiệm

Kết quả ở Bảng 5 cho thấy chỉ số Q^2_{predict} đạt giá trị 0,356 (> 0). Phần lớn các thang đo có sai số dự báo RMSE và MAE ở mô hình PLS-SEM thấp hơn so với mô hình LM. Riêng với ZHEI6, MAE của PLS-SEM có cao hơn không đáng kể so với mô hình LM. Do đa số các thang đo có sai số dự báo thấp hơn mô hình đối chứng và chỉ số $Q^2_{\text{predict}} > 0$, mô hình nghiên cứu được xác nhận có khả năng dự báo ngoài mẫu tốt (Shmueli và cộng sự, 2016).

Bảng 5.

Khả năng dự báo ngoài mẫu

	Q^2_{predict}	RMSE	MAE		
HEI	0,356	0,810	0,622		
		PLS-SEM	LM	PLS-SEM	LM
ZHEI1	0,288	0,845	0,924	0,682	0,736
ZHEI2	0,307	0,835	0,858	0,672	0,676
ZHEI3	0,272	0,855	0,902	0,686	0,712
ZHEI4	0,218	0,887	0,898	0,716	0,718
ZHEI5	0,205	0,893	0,946	0,709	0,747
ZHEI6	0,254	0,865	0,878	0,704	0,703

Ghi chú: MAE: sai số tuyệt đối trung bình; RMSE: căn bậc hai sai số trung bình; PLS-SEM: mô hình PLS-SEM; LM: mô hình tuyến tính.

4.4. Thảo luận kết quả

Kết quả từ mô hình cấu trúc cho thấy các yếu tố thuộc mô hình đã giải thích đáng kể về HEI. Kết quả kiểm định các giả thuyết về tác động trực tiếp đều được chấp nhận, khẳng định tính phù hợp của SCCT trong vấn đề nghiên cứu. SE có hệ số tác động chuẩn hóa lớn nhất, cho thấy việc tin tưởng vào khả năng điều chỉnh và vượt qua các xung đột đa vai trò là yếu tố then chốt. Tương tự, OE cũng có tác động tích cực, bởi cá nhân có xu hướng theo đuổi các hoạt động mà họ tin rằng sẽ mang lại lợi ích (tài chính và phi tài chính). Việc chấp nhận giả thuyết H_4 đã củng cố vai trò của môi trường công việc trong thúc đẩy HEI, vì TL tạo ra một môi trường hỗ trợ sự tự quyết và sáng kiến của nhân viên.

Về đặc điểm tính cách, PO thúc đẩy trực tiếp HEI do phù hợp với bản chất đa nhiệm của hoạt động khởi nghiệp. Kết quả này nhất quán với các nghiên cứu trước khi khẳng định xu hướng đa nhiệm tác động tích cực đến ý định khởi nghiệp, vì cá nhân phải đảm nhận nhiều vai trò và liên tục chuyển đổi nhiệm vụ (Cox và cộng sự, 2025). Đồng thời, PO tạo “cấu trúc chú ý” linh hoạt, giúp cá nhân xem gián đoạn là bình thường, từ đó tăng cảm nhận phù hợp và củng cố ý định (Carmeli và cộng sự, 2024). Tuy nhiên, PO cũng điều tiết làm yếu mối quan hệ giữa SE và HEI. Lý thuyết phù hợp cá nhân và nghề nghiệp cho rằng các yêu cầu từ môi trường bên ngoài có thể được đáp ứng hoặc bù đắp bởi khả năng của cá nhân (Muchinsky & Monahan, 1987). Đối với những người bẩm sinh đã thoải mái với sự gián đoạn và đa nhiệm, họ đã có sẵn nguồn lực nội tại để đáp ứng yêu cầu của khởi sự, trong trường hợp này, những yêu cầu từ khởi sự kết hợp (SE) khi tăng lên sẽ mang lại ít giá trị hơn. Nói cách khác, khi con người và công việc đã phù hợp với nhau thì sẽ làm giảm vai trò của các yếu tố tâm lý bổ sung.

5. Kết luận và hàm ý

Nghiên cứu này đã xây dựng và kiểm định mô hình giải thích ý định khởi sự kết hợp cho nhóm nhân viên trẻ, là nữ giới, trong các ngành thương mại và dịch vụ, và sống tại thành thị. Ứng dụng khung lý thuyết SCCT và SCM, kết quả cho thấy khả năng giải thích đáng kể từ các yếu tố nhận thức chủ quan, tính cách và bối cảnh công việc.

Về mặt lý thuyết, nghiên cứu này củng cố quan điểm cốt lõi của SCCT về sự tương tác giữa cá nhân và môi trường trong việc hình thành mục tiêu nghề nghiệp. Điểm đóng góp nổi bật là làm rõ bối cảnh khởi sự kết hợp, xác định tự tin năng lực trong quản lý xung đột là yếu tố dự báo mạnh mẽ nhất, và nhấn mạnh tính chất quá trình của niềm tin này. Ngoài ra, nghiên cứu cung cấp bằng chứng về vai trò điều tiết của đặc điểm tính cách lên niềm tin nhận thức, đặc biệt khi chúng có đặc điểm gần giống nhau. Đồng thời, nghiên cứu cũng làm phong phú thêm hiểu biết về các yếu tố bối cảnh công việc (như lãnh đạo chuyên đổi) ảnh hưởng đến ý định khởi sự kết hợp của nhân viên.

Về thực tiễn, nghiên cứu hiện tại gợi ý rằng cá nhân cần tập trung xây dựng niềm tin vào khả năng quản lý xung đột, cùng với việc xác định các kỳ vọng kết quả thực tế nếu muốn theo đuổi khởi sự kết hợp. Đối với các nhà quản lý, việc áp dụng phong cách lãnh đạo chuyên đổi không chỉ tạo ra môi trường làm việc hỗ trợ, giúp lan tỏa kiến thức, giữ chân nhân tài, mà còn có thể khuyến khích nhân viên khởi nghiệp trong lòng doanh nghiệp. Thậm chí, nhân viên khởi sự kết hợp cũng là một cách thức đào tạo ngoài công việc (Marshall và cộng sự, 2019), khi thực hiện các hành vi này, nhân viên có thể sáng tạo và hài lòng hơn với công việc hiện tại (Crider và cộng sự, 2024).

Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu còn tồn tại hạn chế về suy luận nhân quả do sử dụng dữ liệu cắt ngang và khả năng khái quát hóa do phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Các nghiên cứu trong tương lai có thể thiết kế nghiên cứu theo chiều dọc, xem xét các yếu tố bối cảnh vĩ mô, khảo sát quá trình chuyển đổi thực tế. Các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng đối tượng và bối cảnh nghiên cứu (giới tính, độ tuổi, ngành nghề, và khu vực), đồng thời, thực hiện so sánh giữa các nhóm để tăng tính khái quát hóa của kết quả.

Chú thích

Bài báo này được trích một phần trong luận án tiến sĩ của nghiên cứu sinh Nguyễn Tuấn Tài do PGS. TS. Dương Công Doanh hướng dẫn tại Đại học Kinh tế Quốc dân.

Tài liệu tham khảo

- Afsar, B., Badir, Y. F., Saeed, B. B., & Hafeez, S. (2016). Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 307-332. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244893>
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. In F. Pajares, & T. C. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 307-337). IAP Information Age Publishing.
- Basco, R., Hair Jr, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). Advancing family business research through modeling nonlinear relationships: Comparing PLS-SEM and multiple regression. *Journal of Family Business Strategy*, 13(3), 100457. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2021.100457>

- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Block, J. H., & Landgraf, A. (2016). Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: The role of financial and non-financial motives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 259-282. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0331-6>
- Bluedorn, A. C., Kalliath, T. J., Strube, M. J., & Martin, G. D. (1999). Polychronicity and the inventory of polychronic values (IPV). *Journal of Managerial Psychology*, 14(3/4), 205-231. <https://doi.org/10.1108/02683949910263747>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Carmeli, A., Ling, Y., Wei, L.-Q., & Xia, J. (2024). Polychronicity in new technological venture teams: The influence of founder-CEOs' tertius iungens orientation and the implications for venture growth. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 452-464. <https://doi.org/10.1109/tem.2021.3126793>
- Carr, J. C., Marshall, D. R., Michaelis, T. L., Pollack, J. M., & Sheats, L. (2023). The role of work-to-venture role conflict on hybrid entrepreneurs' transition into entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 61(5), 2302-2325. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2082455>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2011). Understanding career decision self-efficacy. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x>
- Cox, K. C., Gyensare, M. A., Lanivich, S. E., Adomako, S., & Chu, I. (2025). Polychronicity and entrepreneurial intentions: Exploring cognitive flexibility and adaptability in potential entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 189, 115153. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115153>
- Crider, C. J., Aghaey, A., Lortie, J., Peake, W. O., & Digan, S. (2024). Hybrid entrepreneurship, job satisfaction and the spillover effect of creativity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 30(5), 1197-1223. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-07-2022-0629>
- Demir, C., Werner, A., Kraus, S., & Jones, P. (2020). Hybrid entrepreneurship: A systematic literature review. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(1), 29-52. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764738>

- Dương Công Doanh. (2023). Mô hình nghiên cứu lựa chọn khởi sự kinh doanh toàn thời gian của doanh nhân kết hợp. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 312, 20-28. <https://doi.org/10.33301/jed.Vi.1107>
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science*, 56(2), 253-269. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1094>
- 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>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (ijec)*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Krueger Jr, N. F. (2000). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(3), 5-24. <https://doi.org/10.1177/104225870002400301>
- Kurczewska, A., Mackiewicz, M., Doryń, W., & Wawrzyniak, D. (2020). Peculiarity of hybrid entrepreneurs—revisiting Lazear’s theory of entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*, 21(1), 277-300. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11959>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- 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>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lin, H. E., Shinnar, R. S., Shi, Y., & Hsu, D. (2022). Polychronicity, decision-making and entrepreneurial self-efficacy of venture team founders: An exploratory study. *New England Journal of Entrepreneurship*, 25(2), 144-160. <https://doi.org/10.1108/neje-10-2021-0063>
- Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-617. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x>
- Marshall, D. R., Davis, W. D., Dibrell, C., & Ammeter, A. P. (2019). Learning off the job: Examining part-time entrepreneurs as innovative employees. *Journal of Management*, 45(8), 3091-3113. <https://doi.org/10.1177/0149206318779127>
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., & Lévy Mangin, J. P. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>

- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Nguyễn Trọng Phương, Quảng Thị Phương, Hoàng Cẩm Trang, & Nguyễn Phong Nguyên. (2025). Tác động của chuyển đổi số và mức độ sử dụng kế toán quản trị đến hiệu quả bền vững: Vai trò điều tiết của lãnh đạo chuyển đổi tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Tap chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 36(12), 76-92. <https://doi.org/10.24311/jabes/2025.36.12.05>
- Nordström, C., Sirén, C. A., Thorgren, S., & Wincent, J. (2016). Passion in hybrid entrepreneurship: The impact of entrepreneurial teams and tenure. *Baltic Journal of Management*, 11(2), 167-186. <https://doi.org/10.1108/BJM-01-2015-0007>
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & quantity*, 41(5), 673-690. <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>
- Paul, D. R., William, D. B., & Autio, E. (2003). *GEM 2003 GLOBAL REPORT*. Retrieved from <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2003-global-report>
- Petrova, K. (2012). Part-time entrepreneurship and financial constraints: Evidence from the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics. *Small Business Economics*, 39(2), 473-493. <https://www.jstor.org/stable/41682809>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pollack, J. M., Carr, J. C., Michaelis, T. L., & Marshall, D. R. (2019). Hybrid entrepreneurs' self-efficacy and persistence change: A longitudinal exploration. *Journal of Business Venturing Insights*, 12, e00143. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2019.e00143>
- Raffiee, J., & Feng, J. (2014). Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57(4), 936-963. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0522>
- Ratinet, E., Guilbert, L., Auzoult, L., Bosselut, G., Fouquereau, E., Chevalier, S., & Priolo, D. (2025). Transformational leadership and work-life balance: A moderated mediation model. *Psychologie Française*, 70(1), 81-95. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2025.01.003>
- Roche, M. K., Daskalova, P., & Brown, S. D. (2016). Anticipated Multiple Role Management in Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 121-134. <https://doi.org/10.1177/1069072716658654>
- Shevchuk, A., Strebkov, D., & Bögenhold, D. (2024). Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 138-163. <https://doi.org/10.1177/0143831X221140153>
- Shmueli, G., Ray, S., Estrada, J. M. V., & Chatla, S. B. (2016). The elephant in the room: Predictive performance of PLS models. *Journal of Business Research*, 69(10), 4552-4564. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.049>
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search

Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111-123.
<https://doi.org/10.1177/106907279400200202>

Souitaris, V., & Maestro, B. M. M. (2010). Polychronicity in top management teams: The impact on strategic decision processes and performance of new technology ventures. *Strategic Management Journal*, 31(6), 652-678. <https://doi.org/10.1002/smj.831>

Thorgren, S., Nordström, C., & Wincent, J. (2014). Hybrid entrepreneurship: The importance of passion. *Baltic Journal of Management*, 9(3), 314-329. <https://doi.org/10.1108/bjm-11-2013-0175>

Tran, Q., & Huang, D. (2022). Using PLS-SEM to analyze challenges hindering success of green building projects in Vietnam. *Journal of Economics and Development*, 24(1), 47-64. <https://doi.org/10.1108/JED-04-2020-0033>