

Working Paper 2022.1.2.06
- Vol 1, No 2

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH TRỞ VỀ QUÊ HƯƠNG LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Lê Thị Bích Ngọc¹, Nguyễn Ngọc Hiệp, Nguyễn Đức Anh Huy, Huỳnh Thị Thu Nguyệt
Sinh viên K58D - Kinh tế đối ngoại

Nguyễn Ngọc Thảo Vy
Sinh viên K58F - Kinh tế đối ngoại
Cơ sở II Trường Đại học Ngoại thương tại TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Phạm Thị Diệp Hạnh
Giảng viên Bộ môn Kinh tế - Luật
Cơ sở II Trường Đại học Ngoại thương tại TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tóm tắt

Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục đích phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Dữ liệu được thu thập thông qua một cuộc khảo sát trên 190 sinh viên kinh tế thuộc các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, thu về 172 mẫu hợp lệ. Dựa trên số liệu phân tích bằng phần mềm IBM SPSS 20, kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính, định lượng bằng hồi quy tuyến tính, kết quả chỉ ra rằng các biến chuẩn chủ quan, tình cảm quê hương, điều kiện việc làm và thu nhập, hỗ trợ từ gia đình đều ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế; trong đó, biến chuẩn chủ quan có ảnh hưởng lớn nhất. Từ kết quả của nghiên cứu, một số giải pháp đã được đề xuất nhằm giúp các địa phương trong việc thu hút sinh viên kinh tế trở về quê hương làm việc, giải quyết vấn đề việc làm và tình trạng mất cân đối nguồn nhân lực hiện nay.

Từ khóa: phân tích nhân tố, sinh viên, ngành kinh tế, trở về quê hương làm việc, ý định

FACTORS AFFECTING ECONOMICS STUDENTS' INTENTION TO RETURN TO THEIR HOMETOWN TO WORK IN HO CHI MINH CITY

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence the intention of economics students in Ho Chi Minh City to work in their hometown. The data is collected from a survey on 190 economics students from many universities in Ho Chi Minh City, collecting 172 valid votes. With the data from IBM SPSS 20.0 software, the results indicated that economics students' intention to return home to work was influenced by subjective norms, hometown love, job opportunities and

¹ Tác giả liên hệ, Email: ltbngoc.auth@gmail.com

expected income, family support; and the subjective norms have the greatest influence. The study then gives several recommendations, solutions for localities to attract economics students to come back to their hometown, solve employment problems and human resources imbalance.

Keyword: factor analysis, students, Economics, return to hometown to work, intention.

1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh đóng vai trò quan trọng trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, là một trung tâm kinh tế, thương mại, dịch vụ lớn với sự tập trung nhiều cơ sở giáo dục đào tạo hàng đầu cả nước. Đây là nơi giữ chân được một lượng lao động rất lớn, trở thành một điểm sáng đáng mơ ước đối với các sinh viên. Dù tập trung lao động trẻ mang lại những tác động tích cực cho sự phát triển kinh tế nhưng sự tập trung quá lớn lao động trẻ tại thành phố Hồ Chí Minh cũng đang tạo ra những vấn đề tiêu cực khi liên tục gia tăng sức ép tại thành phố này về kinh tế, an ninh và phúc lợi xã hội... Trong khi đó, các địa phương, cụ thể là các tỉnh phía Đông Nam Bộ lại đang trong cơn khát “nhân lực”. Theo số liệu từ các công bố Quy hoạch kinh tế xã hội và Quy hoạch nhân lực giai đoạn đến năm 2020 của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố, nhu cầu lao động qua đào tạo giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2025 của Vùng kinh tế trọng điểm Phía Nam là 435.000 người. Trong những năm qua, dù chính quyền tại địa phương cũng đã đưa ra các chính sách ưu đãi, những mức hậu đãi cao cho đối tượng lao động phục vụ tại tỉnh nhưng nhu cầu về nhân lực tại khu vực vẫn chưa được đáp ứng hoàn toàn.

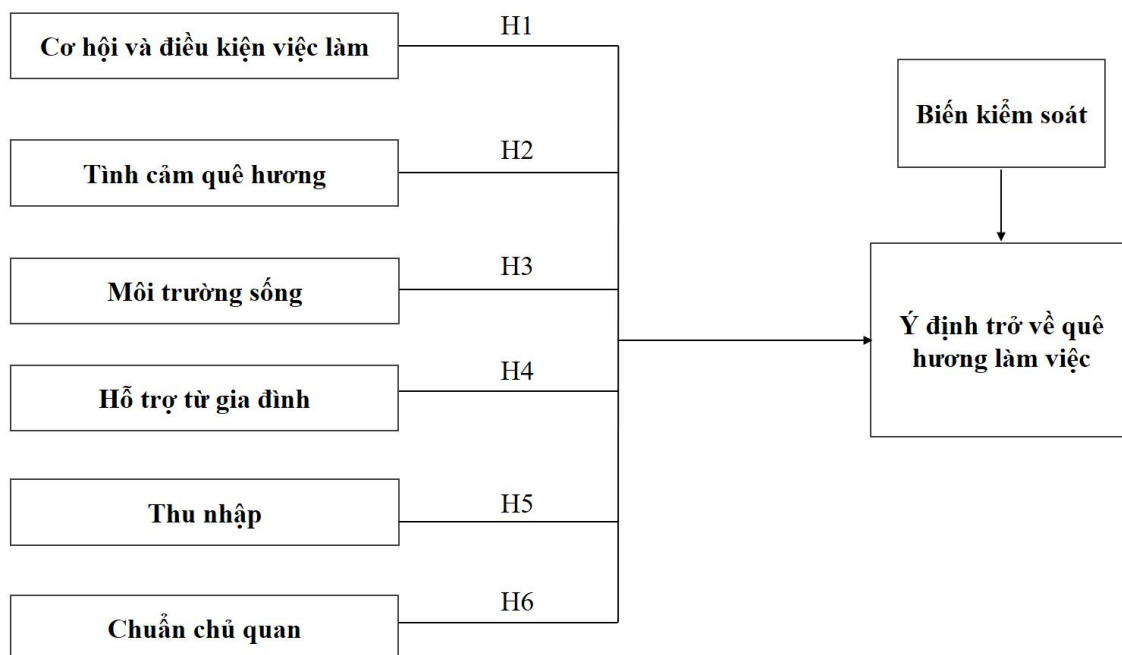
Các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc đã được thực hiện trước đây, tuy nhiên đề tài chỉ dừng lại ở đối tượng chung về sinh viên, chưa đi sâu với riêng đối tượng sinh viên khối ngành kinh tế. Do nhiều đặc trưng cũng như những yêu cầu và tính chất nhất định của ngành kinh tế so với các ngành khác, dẫn đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên thuộc khối ngành này cũng tương đối khác biệt, thực trạng cho thấy nhóm sinh viên này phần lớn đều có xu hướng lựa chọn sinh sống và làm việc lâu dài tại các thành phố lớn.

Chính vì vậy, nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, đề xuất các giải pháp thu hút sinh viên trở về quê hương làm việc, để giải quyết tình trạng thiếu lao động chất lượng cao, và góp phần phát triển kinh tế tại địa phương; giải quyết tình trạng thừa lao động, thất nghiệp tại các thành phố.

2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết và vận dụng các mô hình đã tham khảo được từ các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Bài nghiên cứu sử dụng chủ yếu mô hình Thuyết hành động hợp lý của Fishbein và Ajzen (1975) và mô hình Thuyết hành vi dự định của Ajzen (1985) làm nền tảng lý luận. Nhóm nghiên cứu cũng sử dụng nghiên cứu Võ (2015) và nghiên cứu Nguyễn và cộng sự (2019) trong việc xây dựng thang đo.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Cơ hội và điều kiện việc làm là tổng thể các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, môi trường và văn hoá xung quanh con người nơi làm việc. Các nghiên cứu trước đây của Huang và Zang (2013), Soon (2006), và Rérat (2004) đã chỉ ra rằng những sinh viên có nhận thức tốt về môi trường làm việc và cơ hội tìm việc làm tại địa phương có tỷ lệ quay trở lại địa phương cao hơn.

Giả thuyết H1: Nhân tố Cơ hội và điều kiện việc làm có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Tình cảm quê hương là tình cảm cá nhân thể hiện bằng tình cảm sâu nặng, tự hào về cội nguồn, mong muốn được cống hiến và gắn bó với quê hương (Lee et al., 2013). Bjarnason và Thorvaldsson (2006) chỉ ra rằng mối quan hệ của một người với quê hương của họ thông qua việc có những người bạn thân, sự tiếp xúc xã hội thường xuyên và có ấn tượng tốt đẹp về quê hương là yếu tố sẽ kéo họ trở về quê hương.

Giả thuyết H2: Nhân tố Tình cảm quê hương có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Môi trường sống của một địa điểm đề cập đến tập hợp các đặc điểm xác định một địa điểm, làm cho nó trở nên hấp dẫn và có thể sống sót được. Một tập hợp các tiện nghi hữu ích bao gồm công viên, các tiện nghi văn hóa, bảo tàng và phòng trưng bày nghệ thuật, quán cà phê và nhà hàng phong phú, cuộc sống về đêm sôi động, và một dân số đa dạng và dễ chịu (Gungo và Tansel, 2006). Trong nghiên cứu của Bjarnason và Thorvaldsson (2006), những sinh viên có nhận thức tốt về môi trường sống ở quê hương sẽ có nhiều khả năng trở lại quê hương.

Giả thuyết H3: Nhân tố Môi trường sống có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên trên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Sự hỗ trợ của gia đình là nhận thức của sinh viên về thái độ của các thành viên trong gia đình, sự khuyến khích đối với ý định quay trở lại của họ và cũng là sự chuẩn bị của gia đình về cơ sở vật chất để sinh viên định cư tại quê hương nếu họ trở về quê hương làm việc (Yue và cộng sự, 2010). Gungo và Tansel (2008) xác nhận rằng sự hỗ trợ của gia đình là một yếu tố quan trọng quyết định đến ý định quay trở lại làm việc của sinh viên.

Giả thuyết H4: Nhân tố Hỗ trợ từ gia có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Thu nhập thường là yếu tố chính cần cân nhắc khi lựa chọn nghề nghiệp để theo đuổi vì giá trị của tiền bạc và khả năng đáp ứng chi phí sinh hoạt cao trong môi trường kinh tế ngày càng cạnh tranh. Morathop và cộng sự (2010) chỉ ra rằng kỳ vọng kiếm được thu nhập ở quê hương của một người có ảnh hưởng quan trọng đến ý định tích cực trở về quê hương của một người để làm việc. Có thể nói, nếu mức độ mà sinh viên tốt nghiệp có kỳ vọng về việc kiếm thu nhập bằng cách trở về quê hương làm việc cao, thì khả năng họ có ý định quay lại đó làm việc sẽ tăng lên.

Giả thuyết H5: Nhân tố Thu nhập kỳ vọng có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Chuẩn chủ quan là nhận thức của những người ảnh hưởng sẽ nghĩ rằng cá nhân đó nên thực hiện hay không thực hiện hành vi (Ajzen, 1991). Đo lường chuẩn chủ quan là đo lường cảm xúc của người tiêu dùng đối với những người tác động đến xu hướng hành vi của họ như: gia đình, anh em, con cái, bạn bè, đồng nghiệp. Những người có liên quan này có ủng hộ hay phản ánh đối với quyết định của họ.

Giả thuyết H6: Nhân tố Chuẩn chủ có quan hệ cùng chiều đối với ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Ý định trở về quê hương làm việc. Theo báo cáo từ Migration Data Porta (2020), di cư có vai trò hết sức quan trọng, là một trong những động lực thúc đẩy tốc độ đô thị hóa tăng trưởng và mang lại cơ hội cũng như thách thức cho địa phương, người di cư và chính phủ dù trong nước hay quốc tế. Đối với phạm vi trong nước, “trở về quê hương làm việc” là chỉ sự di chuyển của dân cư từ nơi đang sống, thường là các thành phố lớn, các khu đô thị về tỉnh thành quê hương của mình, các khu vực nông thôn với mục đích lập nghiệp. Trong bài nghiên cứu, nhóm tác giả dùng thuật ngữ “trở về quê hương làm việc” để chỉ hiện tượng sinh viên đang học tập trong địa bàn TP.HCM sau khi tốt nghiệp trở về tỉnh thành, địa phương của mình làm việc, lập nghiệp, cụ thể là việc trở về quê hương làm việc của sinh viên thuộc khối ngành kinh tế trên địa bàn TP.HCM.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu được thực hiện bằng 2 phương pháp nghiên cứu là phương pháp định tính và phương pháp định lượng. Nhóm tác giả sử dụng phương pháp định tính để thành lập thang đo và xây dựng bảng hỏi. Phương pháp nghiên cứu chính là định lượng bằng hỏi quy tuyến tính nhằm đưa ra mô hình hồi quy tương quan về sự ảnh hưởng của các nhân tố đối với quyết định trở về quê hương làm việc của sinh viên nhóm ngành kinh tế trên địa bàn TP.HCM.

Bảng hỏi chính thức gồm 36 câu hỏi được chia thành 2 phần, trong đó có 26 câu hỏi định lượng và 10 câu hỏi mang tính thống kê. Cụ thể, phần câu hỏi định lượng được chia thành 2 phần, gồm: 3 câu về ý định trở về quê hương của sinh viên và 23 câu tập trung vào việc đánh giá nhận

thức của sinh viên về 6 yếu tố chính ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên. Với nhóm câu hỏi định lượng, nhóm tác giả sử dụng thang đo Likert 5 cấp độ, với 1 là “hoàn toàn không đồng ý”, 2 là “không đồng ý”, 3 là “trung lập”, 4 là “đồng ý” và 5 là “hoàn toàn đồng ý” (Phụ lục 1).

Nhóm nghiên cứu thực hiện phương pháp lấy mẫu phi xác suất, tiến hành khảo sát bằng hình thức trực tuyến thông qua công cụ hỗ trợ Google Forms và gửi bảng khảo sát đến các group, fanpage,... của các trường đại học khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, nhóm gửi biểu mẫu đến bạn bè, người thân học tập tại các trường này, nhờ sự hỗ trợ để gửi biểu mẫu đến những người quen biết khác. Khảo sát được thực hiện từ ngày 26 tháng 3 đến ngày 14 tháng 4 năm 2021.

Theo nghiên cứu của Bollen (1989), mẫu được chọn sẽ mang tính đại diện nếu với mỗi biến quan sát phải có ít nhất 5 mẫu tương ứng. Mô hình nghiên cứu của nhóm tác giả bao gồm 6 nhân tố độc lập với 26 biến quan sát, do đó kích cỡ mẫu tối thiểu là 130. Từ đó, nhóm nghiên cứu quyết định thu thập 190 mẫu. Sau quá trình làm sạch dữ liệu, 172 phiếu khảo sát đạt yêu cầu. Tác giả xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Sau khi kiểm định tính hợp lệ của mẫu, 172 mẫu khảo sát hợp lệ được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 20.0 và phần mềm bảng tính Microsoft Excel 2016 và được kết quả thống kê như bảng sau:

Bảng 1. Kết quả phân tích thống kê mẫu

Chỉ tiêu	Tần số	Tần suất (%)
Giới tính	Nữ	125
	Nam	47
Vùng miền nơi sinh	Thành thị	56
	Nông thôn	116
Người thân sinh sống ở quê hương	Có	161
	Không	11
Trường đại học	Đại học Ngoại Thương - Cơ sở II (FTU2)	56
	Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (UEH)	37
	Đại học Tài chính - Marketing (UFM)	30
	Đại học Ngân hàng (BUH)	13

	Chỉ tiêu	Tần số	Tần suất (%)
	Đại học Kinh tế - Luật (UEL)	9	5,2
	Đại học Kinh tế - Tài chính (UEF)	4	2,3
	Trường khác	23	13,4
Hệ đào tạo	Tiêu chuẩn	130	75,6
	Chất lượng cao	42	24,4
Năm học	Năm 1	11	6,4
	Năm 2	107	62,2
	Năm 3	28	16,3
	Năm 4	26	15,1
Kết quả học tập	Xuất sắc	27	15,7
	Giỏi	70	40,7
	Khá	58	33,7
	Trung bình	12	7,0
	Yếu	5	2,9
Kinh nghiệm làm thêm trong quá trình học tập	Có	117	68
	Không	55	32
Tổng		172	100

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20.0

4.2. Kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Trong lần phân tích đầu tiên, nhóm tác giả loại bỏ biến TN3 khỏi thang đo Thu nhập kỳ vọng và loại biến MT5 khỏi thang đo Môi trường sống do hệ số tương quan biến - tổng hiệu chỉnh của hai biến nhỏ hơn 0,3. Sau đó, nhóm tác giả tiến hành chạy Cronbach's Alpha lần 2 cho 24 biến được giữ lại trong thang đo. Kết quả cho thấy, tất cả các thang đo đều đạt đủ yêu cầu tin cậy.

4.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 2. Kết quả phân tích EFA

Yếu tố	Giá trị	So sánh
Giá trị Sig. trong kiểm định Bartlett	0,000	$0,000 < 0,05$
Chỉ số KMO	0,847	$0,5 < 0,847 < 1$
Phương sai trích	64,524	$64,524\% > 50\%$
Giá trị Eigenvalue	1,076	$1,076 > 1$

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20.0

Theo kết quả phân tích EFA, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê, cụ thể, giá trị Sig. của kiểm định ghi nhận được là 0,000 ($< 0,05$), cho thấy các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể. Chỉ số KMO là 0,847 ($0,5 < 0,847 < 1$), thể hiện sự phù hợp của bộ dữ liệu trong phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả phân tích EFA cho thấy giá trị Eigenvalue là 1,076 (> 1) và phương sai trích bằng 64,524% ($> 50\%$) đạt yêu cầu. Từ đó cho thấy 6 nhân tố được trích từ EFA giải thích được 64,524% sự biến thiên của các biến quan sát.

Bảng 3. Ma trận xoay các nhân tố

Nhóm nhân tố	Biến quan sát	Nhân tố				
		1	2	3	4	5
Cơ hội và điều kiện việc làm	VL1	0,776				
	VL2	0,872				
	VL3	0,792				
	VL4	0,504				
	VL5	0,666				
Thu nhập kỳ vọng	TN1	0,580				
	TN2	0,544				
Tình cảm quê hương	QH1		0,646			
	QH2		0,832			
	QH3		0,777			
Môi trường sống	MT1			0,541		
	MT2			0,703		
	MT3			0,603		
	MT4			0,779		
Hỗ trợ từ gia	GD1				0,777	

Nhóm nhân tố	Biến quan sát	Nhân tố				
		1	2	3	4	5
đình	GD2				0,679	
	GD3				0,852	
	GD4				0,728	
Chuẩn chủ quan	CQ1					0,787
	CQ2					0,743
	CQ3					0,824

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20.0

Từ 6 biến độc lập ban đầu, sau khi phân tích ma trận xoay, các biến quan sát được nhóm lại thành 5 nhóm nhân tố, gồm:

Nhóm 1: Điều kiện việc làm và thu nhập (VLTN) gồm 7 biến quan sát VL1 - VL5, TN1 - TN2.

Nhóm 2: Tình cảm quê hương (QH) gồm 3 biến quan sát QH1 - QH3.

Nhóm 3: Môi trường sống (MT) gồm 4 biến quan sát MT1 - MT4.

Nhóm 4: Hỗ trợ từ gia đình (GD) gồm 4 biến quan sát GD1 - GD4.

Nhóm 5: Chuẩn chủ quan (CQ) gồm 3 biến quan sát CQ1 - CQ3.

Với 21 biến quan sát từ 5 biến độc lập, hệ số tải nhân tố của mỗi biến quan sát trong từng nhân tố đều có giá trị cao hơn 0,5, chứng tỏ các biến quan sát đều phù hợp.

4.4. Phân tích hồi quy tuyến tính

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
	β	Sai số chuẩn	Beta			Dung sai	VIF
Hằng số	- 0,705	0,341		- 2,065	0,041		
VLTN	0,284	0,091	0,213	3,133	0,002	0,630	1,588
QH	0,284	0,079	0,216	3,576	0,000	0,796	1,256
MT	- 0,063	0,099	- 0,044	- 0,631	0,529	0,598	1,673
GD	0,139	0,063	0,145	2,194	0,030	0,671	1,491
CQ	0,458	0,068	0,437	6,753	0,000	0,698	1,434

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20.0

Kết quả phân tích hệ số hồi quy cho thấy: sự giải thích của các biến độc lập đều có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05), ngoại trừ biến Môi trường sống (MT) (Sig. = 0,529 > 0,05). Do đó, bác bỏ giả thuyết H3. Bảng phân tích cũng cho thấy các nhân tố VLTN, QH, GD, CQ đều có tác động cùng chiều đến biến phụ thuộc Ý định trở về quê hương làm việc. Dựa vào kết quả phân tích trên, nhóm tác giả đưa ra mô hình hồi quy như sau:

$$YD = 0,213VLTN + 0,216QH + 0,145GD + 0,437CQ - 0,044MT$$

4.5. Kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình

Hệ số xác định R² phần biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập. Kết quả phân tích cho thấy hệ số R² hiệu chỉnh bằng 0,501, có nghĩa là 50,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc Ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên được giải thích bởi các biến độc lập; 49,9% còn lại gồm các sai số đo lường và các biến chưa được xem xét trong mô hình. Bên cạnh đó, với hệ số R² hiệu chỉnh bằng 50,1% > 50% cho thấy mô hình có giá trị nghiên cứu.

Bảng 5. Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình

R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn dự đoán
0,718	0,516	0,501	0,67751

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20

Kết quả kiểm định F trong phân tích ANOVA cho giá trị F = 35,381 và mức ý nghĩa p (Sig.) = 0,000 < 0,05. Như vậy, mô hình hồi quy của nghiên cứu phù hợp với tập dữ liệu nghiên cứu và có thể sử dụng được.

Bảng 6. Kết quả kiểm định F trong phân tích ANOVA

Mô hình	Tổng các bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Phân hồi quy	81,203	5	16,241	35,381	0,000
Phân dư	76,197	166	0,459		
Tổng	157,401	171			

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20

4.6. Kết quả phân tích ANOVA

Kết quả phân tích ANOVA cho thấy không có sự khác biệt về ý định về quê làm việc của sinh viên ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh theo giới tính, kết quả học tập và theo trường đại học. Tuy nhiên, có sự khác biệt về ý định trở về quê hương của sinh viên giữa 2 nhóm vùng miền nơi sinh là thành thị và nông thôn.

Bảng 7. Kết quả phân tích ANOVA

Thuộc tính	Giá trị Sig. Levene	Mức ý nghĩa quan sát Sig.
Giới tính	0,131	0,958
Vùng miền nơi sinh	0,007	0,039

Thuộc tính	Giá trị Sig. Levene	Mức ý nghĩa quan sát Sig.
Kết quả học tập	0,153	0,451
Trường đại học	0,068	0,114

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phần mềm SPSS 20

5. Thảo luận kết quả nghiên cứu và một số đề xuất

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các nhân tố được đề xuất có tác động đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế và tác động cùng chiều, theo mức độ giảm dần ảnh hưởng, đó là: Chuẩn chủ quan (CQ), Tình cảm quê hương (QH), Điều kiện việc làm và thu nhập (VLTN), Hỗ trợ từ gia đình (GD). Bên cạnh đó, nhân tố Môi trường sống không có tác động đến ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Căn cứ vào những kết quả trên, nhóm tác giả đề xuất đưa ra các kiến nghị chính sách đối với từng nhóm nhân tố nhằm thu hút đối tượng sinh viên ngành kinh tế trở về quê hương làm việc, cụ thể như sau:

Đối với nhân tố Việc làm và thu nhập: Đa dạng hóa cơ hội việc làm, nâng cao nhận thức và điều kiện làm việc, phát triển nghề nghiệp cho các sinh viên sau khi tốt nghiệp. Các địa phương cần đẩy mạnh phát triển các kênh thông tin tại địa phương về việc làm; tăng cường các chính sách ưu đãi như các quỹ học bổng, các chính sách hỗ trợ đối với sinh viên có hộ khẩu thường trú tại địa phương hoặc có gia đình, người thân đang sinh sống và làm việc tại địa phương;...Đồng thời, cải thiện mức thu nhập và chế độ đãi ngộ nhằm đáp ứng với năng lực, trình độ của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Đối với nhân tố Tình cảm quê hương: Tăng cường mối liên kết, gắn bó giữa sinh viên với quê hương; thường xuyên quan tâm các gia đình có con em là sinh viên học ở các trường cao đẳng, đại học; kịp thời động viên, hỗ trợ các em và gia đình gặp khó khăn; xây dựng các quỹ, tổ chức giúp đỡ sinh viên có hoàn cảnh khó khăn; đề xuất khoảng thời gian nhất định tạo cơ hội sinh viên quay trở lại làm việc tại quê hương sau khi ra trường và giữ gìn các nét đẹp văn hóa, truyền thống của quê hương.

Đối với nhân tố Hỗ trợ từ gia đình: Tăng cường phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Chính phủ và các cơ quan chính quyền địa phương cần khuyến khích các gia đình tham gia vào hoạt động kinh doanh và các ngành nghề đem lại giá trị cao nhằm duy trì nguồn lực tài chính ổn định và bền vững, nhờ đó, sẵn sàng hỗ trợ tài chính cho con cái và người thân khi họ trở về quê hương. Ngoài ra, người thân và gia đình đóng vai trò như chỗ dựa vững chắc, khuyến khích và định hướng để sinh viên có thể đưa ra lựa chọn tối ưu về nơi làm việc, phát huy năng lực, giá trị của bản thân và đóng góp, xây dựng quê hương ngày càng phát triển.

Đối với nhân tố Chuẩn chủ quan: Nâng cao nhận thức về định hướng nghề nghiệp, phổ biến những xu hướng, nhu cầu lao động của các ngành nghề tại địa phương; gia đình, cần phải động viên tinh thần vượt khó, phấn đấu ở sinh viên. Các địa phương cần quan tâm đến việc phổ biến thông tin tuyển dụng của tỉnh đến với người dân; lập các kênh truyền thông để mọi người tiếp cận thông tin hiệu quả nhất. Nhà trường cần tích cực trao đổi với phụ huynh về xu hướng ngành

nghề của địa phương và cập nhật thông tin về cải cách, tạo niềm tin cho học sinh, phụ huynh về tương lai phát triển tại quê hương.

Bên cạnh những đóng góp tích cực, bài nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế khi phạm vi thực hiện giới hạn tại Thành phố Hồ Chí Minh và phương pháp thu thập dữ liệu còn hạn chế, số lượng mẫu nhỏ và đối tượng khảo sát mang tính khái quát chưa cao. Nghiên cứu mới chỉ giải thích 50,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc Ý định trở về quê hương làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế; 49,9% còn lại gồm các sai số đo lường và các biến chưa được xem xét trong mô hình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991), “The theory of planned behavior”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, pp. 179 – 211.
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley Jr, D. C., & Carson, C. M. (2014), “Development of a work/family social support measure”, *Journal of Managerial Psychology*.
- Lee, E.S. (1966), “A theory of Migration”, *Springer, Demography*, Vol. 3 No.1, pp. 47 - 57.
- Ezmaie, (2012), “Strategies for enhancing attractiveness of the cities in Latgale Region”, *European integration studies*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975), “Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research”, *Publisher Reading*.
- Demet, G.N. & Aysit, T. (2005), “The determinants of return intentions of Turkish students and professionals residing abroad: an empirical investigation”, Vol. 1598.
- Hồng, N & Tuấn, D. (2021), “Kỳ 2: Chính sách thu hút nhân tài nhiều nhưng còn bất cập”, *Báo Chính phủ*.
- Jan, J.S. (2010), “A Change of Heart? A Bivariate Probit Model of International Students' Change of Return Intention”.
- Lê, S.H. (2018), “Những nhân tố tác động đến việc quyết định ở lại thành phố để làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp”, Luận án Tiến sĩ Xã hội học, Học viện Khoa học xã hội.
- Lê, T.T.Y., Nguyễn, H.A.K. & Mã, B.P. (2013), “Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế, Trường đại học Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật*, tr. 30 - 36.
- Torado, M.P. (1969), “A model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries”, American Economic Association, *The American Economic Review*, Vol. 59 No. 1, pp. 138 - 148.
- Navigos. (2017), *Báo cáo về nhu cầu tuyển dụng và nguồn cung lao động trong nửa đầu năm 2017*.
- Nguyễn, T.T.H., Nghiêm, T.K.O. & Lê, T.N.M (2019), “Những yếu tố ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc của sinh viên năm cuối trường ĐH Công nghiệp Hà Nội”, *Tập san Sinh viên nghiên cứu khoa học*, Số 9.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994), “Psychometric theory, 3rd edition, *McGraw Hill Series in Psychology*, McGraw-Hill, Inc., pp. 264 - 265, New York.

- Rérat, P. (2014), “The selective migration of young graduates: Which of them return to their rural home region and which do not?”, *Journal of Rural Studies*, No. 35, pp. 123-132.
- Kotler, P., Rein, I.J. & Haider, D. (1993), *Marketing Places Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States, and Nations*, New York.
- Chen, T. & Su, H. (1995), “On the-job training as a cause of brain drain”, *Weltwirtschaftliches Archiv*, pp. 526 - 541.
- Nguyen, T.T. (2015), “Determinants of Student Intention to Work in Hometown”, *VNU Journal of Science: Economics and Business*, Vol. 31.
- Nguyen, T.T., Nguyen, T.P.L., Phan, T.T.H. & Vu, T.N. (2021), “Work location choice- the perspective of graduates: Survey dataset in Vietnam”, *Data in Brief*, Vol. 35.
- Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh. (2019), *Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 – Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2020, thành phố Hồ Chí Minh*.
- Võ, C.T. (2015), “Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hồi hương làm việc của các sinh viên ngoại thành học tập tại Thành phố Hồ Chí Minh”, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế TP.HCM.
- Shankar, R. & Thapa, T.P. (2012), “Student perception about working in rural Nepal after graduation: a study among first- and second-year medical students”, *Human research for Health*, No. 27.
- Lewis, W.A. (1954), “Development with Unlimited Supplies of Labor”, *The Manchester School*, Vol. 22 Iss. 2, pp. 139–191.
- Zhongshan, Y., Shuzhuo, L., Feldman, M.W. & Haifeng, D. (2013), “Floating Choices: A generational Perspective on Intentions of Rural-Urban Migrants in China”, *Environ Plan A*. 2010, No. 42, pp. 545–562.

PHỤ LỤC 1: BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT

STT	Tiêu chí đánh giá	Hoàn toàn không đồng ý		→	Hoàn toàn đồng ý	
		1	2		3	4
I	Cơ hội và điều kiện việc làm					
1	Quê hương có nhiều và đa dạng cơ hội việc làm.	1	2	3	4	5
2	Quê hương có nhiều điều kiện để phát huy năng lực và nâng cao trình độ của bản thân.	1	2	3	4	5
3	Làm việc ở quê hương có cơ hội tiếp xúc với trình độ quản lý tiên tiến và công nghệ hiện đại.	1	2	3	4	5
4	Quê hương có chính sách hỗ trợ sinh viên mới ra trường tìm việc làm.	1	2	3	4	5
5	Anh/Chị có thể tìm được công việc phù hợp với chuyên ngành học tập tại quê hương.	1	2	3	4	5
II	Thu nhập kỳ vọng					
6	Thu nhập của công việc dự kiến tại quê hương của anh/chị đủ để trang trải cuộc sống.	1	2	3	4	5
7	Thu nhập của công việc dự kiến tại quê hương tương xứng với trình độ lao động và năng lực của anh/chị.	1	2	3	4	5
8	Thu nhập của công việc dự kiến của anh/chị cao hơn mặt bằng chung tại quê hương.	1	2	3	4	5
III	Tình cảm quê hương					
9	Anh/Chị mong muốn gần gia đình, bạn bè tại quê hương.	1	2	3	4	5
10	Anh/Chị cảm thấy yêu mến và tự hào về quê hương.	1	2	3	4	5
11	Anh/Chị mong muốn cống hiến cho quê hương.	1	2	3	4	5
IV	Môi trường sống					
12	Quê hương anh/chị có cơ sở hạ tầng tốt.	1	2	3	4	5
13	Quê hương anh/chị có chất lượng dịch vụ y tế và	1	2	3	4	5

	cơ sở chăm sóc sức khỏe tốt.					
14	Quê hương anh/chị có an ninh, trật tự tốt.	1	2	3	4	5
15	Quê hương anh/chị có chất lượng và cơ sở giáo dục tốt.	1	2	3	4	5
16	Quê hương anh/chị có môi trường trong lành.	1	2	3	4	5
V	Hỗ trợ từ gia đình					
17	Gia đình, hoặc người thân của anh/chị nắm vị trí cấp cao tại cơ quan địa phương.	1	2	3	4	5
18	Gia đình, hoặc người thân của anh/chị có sẵn cơ sở kinh doanh tại quê hương.	1	2	3	4	5
19	Gia đình, người thân của anh/chị có mối quan hệ rộng với các cơ quan, doanh nghiệp tại quê hương.	1	2	3	4	5
20	Gia đình, người thân của anh/chị có sự hỗ trợ về tài chính cho anh/chị khi trở về quê hương làm việc.	1	2	3	4	5
VI	Chuẩn chủ quan					
21	Gia đình, người thân mong muốn anh/chị trở về quê hương làm việc.	1	2	3	4	5
22	Bạn bè sinh sống ở quê ủng hộ anh/chị trở về quê hương làm việc.	1	2	3	4	5
23	Những người quan trọng ủng hộ anh/chị trở về quê hương làm việc.	1	2	3	4	5
VII	Ý định trở về quê hương của sinh viên					
24	Anh/Chị có ý định trở về quê hương làm việc ngay sau khi ra trường.	1	2	3	4	5
25	Anh/Chị có ý định trở về quê hương làm việc lâu dài.	1	2	3	4	5
26	Anh/Chị có ý định trở về quê hương làm việc sau một thời gian làm việc ở địa phương khác.	1	2	3	4	5