

Working Paper 2025.2.2.5

- Vol. 2, No. 2

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI ĐỘNG CƠ QUAY TRỞ VỀ QUÊ HƯƠNG LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

**Thái Bích Ngọc¹, Lộc Bích Ngọc, Nguyễn Thị Kim Ngân, Vũ Nguyễn Văn Khánh,
Chu Minh Hà**

Sinh viên K61 Kinh doanh quốc tế – Viện Kinh tế & Kinh doanh quốc tế

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Nguyễn Văn Hồng

Giảng viên Viện Kinh tế & Kinh doanh quốc tế

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI ĐỘNG CƠ QUAY TRỞ VỀ QUÊ HƯƠNG LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Tóm tắt

Nghiên cứu này tập trung khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực quay trở về quê hương làm việc của sinh viên đang theo học tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội. Kết quả phân tích đã xác định 9 yếu tố chính tác động đến quyết định này, bao gồm: kỳ vọng về thu nhập; mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó; điều kiện sống và môi trường tại quê nhà; sự hỗ trợ từ phía gia đình; cơ hội làm việc đúng chuyên môn; tình cảm và sự gắn bó với quê hương; mong muốn định cư lâu dài và định hướng giáo dục cho con cái; chính sách hỗ trợ từ chính quyền; và yếu tố chuẩn chủ quan. Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp và khuyến nghị chính sách nhằm hỗ trợ các địa phương trong việc thu hút sinh viên sau tốt nghiệp quay về quê làm việc.

Từ khóa: trở về quê, cơ hội việc làm, sinh viên đại học, Hà Nội

¹ Tác giả liên hệ, Email: k61.2214510089@ftu.edu.vn

FACTORS INFLUENCING THE MOTIVATION OF UNIVERSITY STUDENTS IN HANOI TO RETURN TO THEIR HOMETOWNS FOR EMPLOYMENT

Abstract

This study focuses on identifying the factors that influence the motivation of university students in Hanoi to return to their hometowns for work. The analysis reveals nine key factors affecting this decision, including: income expectations; family relationships and responsibilities; living conditions and environment in the hometown; support from family; opportunities to work in their field of study; emotional attachment to the hometown; desire for long-term settlement and future education planning for children; government support policies; and subjective norms. Based on these findings, our team proposes a number of solutions and policy recommendations to help localities attract young human resources back to their hometowns after graduation.

Keywords: return to hometown, employment opportunities, university students, Hanoi

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, Hà Nội có 97 trường đại học với hàng trăm nghìn sinh viên đang theo học. Mỗi năm, một lượng lớn sinh viên tốt nghiệp với đa dạng ngành nghề, trong đó nhiều bạn trẻ lựa chọn ở lại thủ đô để tìm kiếm việc làm và lập nghiệp. Tuy nhiên, sự tập trung đông đúc này dẫn đến tình trạng cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động, khiến không ít lao động trẻ rơi vào cảnh việc làm không ổn định, môi trường làm việc không phù hợp, hoặc thiếu cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp. Trong khi đó, nhiều địa phương, đặc biệt là các tỉnh miền Bắc, lại đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao, gây cản trở đến quá trình xây dựng nông thôn mới và phát triển kinh tế địa phương. Trước thực trạng đó, sinh viên các trường đại học tại Hà Nội cần cân nhắc kỹ lưỡng giữa việc ở lại thủ đô hay trở về quê hương để làm việc và cống hiến. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ hồi hương làm việc của sinh viên, từ đó đề xuất các giải pháp hỗ trợ người trẻ định hướng phát triển sự nghiệp phù hợp, đồng thời giúp các địa phương thu hút và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực trẻ trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1 Nghiên cứu về các yếu tố kinh tế và việc làm

Nhiều nghiên cứu quốc tế và trong nước đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định hồi hương của lao động trẻ. Cụ thể, nghiên cứu của Haitao Zhao, Jinxiong Chang và Jinxian Wang (2023) về lao động nhập cư tại Trung Quốc đã xác định ba yếu tố chính tác động đến quyết định quay trở về nông thôn, bao gồm: hệ thống đăng ký hộ khẩu, lợi ích kinh tế và sự gắn bó gia đình. Những phát hiện này gợi mở hướng xây dựng các chính sách nhằm cân bằng sự phát triển giữa khu vực thành thị và nông thôn.

Tại Kazakhstan, một nghiên cứu năm 2019 đã phân tích tác động của các động cơ kinh tế và phi kinh tế đến quyết định hồi hương của sinh viên. Kết quả cho thấy, những sinh viên có cơ hội nghề nghiệp và triển vọng thăng tiến cao tại đô thị thường ít có xu hướng trở về nông thôn. Ngược lại, những sinh viên có cơ hội việc làm ổn định tại quê nhà lại dễ dàng đưa ra quyết định quay về.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Công Toàn (2015) thực hiện tại thị trấn Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng, cũng ghi nhận các yếu tố như cơ hội việc làm tại địa phương, chính sách thu hút nhân lực trẻ và sự gắn kết gia đình là những động lực quan trọng thúc đẩy sinh viên và lao

động trẻ hồi hương. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh vai trò then chốt của việc xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển việc làm tại địa phương nhằm giữ chân và thu hút nguồn nhân lực trẻ.

2.2 Nghiên cứu về các yếu tố gia đình và gắn bó địa phương

Nghiên cứu của John Cromartie, Christiane von Reichert và Ryan Arthur (2015) cho thấy mong muốn nuôi dạy con cái tại quê nhà là một động lực quan trọng thúc đẩy lao động trẻ quay trở lại nông thôn. Theo đó, các trường học quy mô nhỏ ở địa phương được đánh giá là môi trường thuận lợi cho sự phát triển của trẻ em cũng như giúp xây dựng mối quan hệ gắn bó giữa học sinh và giáo viên.

Tại Anh, nghiên cứu năm 2019 đã xác định sự gắn bó với địa phương là một yếu tố chủ chốt ảnh hưởng đến quyết định quay về quê hương. Sáu yếu tố nổi bật được ghi nhận bao gồm: ý thức cộng đồng, kỹ năng nghề nghiệp, mong muốn nuôi dạy con cái, giá trị gia đình, sự lắng nghe nhu cầu cá nhân, và mức độ gắn bó với địa điểm. Bên cạnh đó, một nghiên cứu năm 2021 về sinh viên đại học cũng chỉ ra rằng yếu tố gia đình, đặc biệt là trình độ học vấn của mẹ, có tác động đến ý định hồi hương. Cụ thể, những sinh viên có mẹ đạt trình độ học vấn cao hoặc có định hướng theo đuổi thu nhập cao sau khi tốt nghiệp thường ít có xu hướng trở về nông thôn. Phát hiện này nhấn mạnh sự cần thiết của các chính sách giáo dục nhằm tăng cường mối liên kết tình cảm và trách nhiệm của thế hệ trẻ đối với quê hương.

2.3 Nghiên cứu về giáo dục và phát triển bản thân

Giáo dục đóng vai trò then chốt trong việc hình thành quyết định hồi hương của sinh viên. Nghiên cứu tại Đại học Mở TP.HCM (2023), dựa trên thuyết hành động hợp lý và hành vi dự định, đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định quay về quê hương của sinh viên. Các yếu tố chính được xác định gồm: cơ hội việc làm, tình cảm đối với quê hương, sự hỗ trợ từ gia đình, điều kiện kinh tế - xã hội và mức thu nhập. Trong đó, cơ hội việc làm và thu nhập được ghi nhận có tác động tiêu cực đến quyết định hồi hương, tức sinh viên có nhiều cơ hội việc làm và thu nhập cao ở thành thị thường ít có xu hướng quay về quê nhà. Tương tự, nghiên cứu năm 2022 về sinh viên khối ngành Kinh tế tại TP.HCM cũng khẳng định vai trò của giáo dục và tình cảm quê hương trong việc thúc đẩy ý định trở về địa phương. Đáng chú ý, yếu tố chuẩn chủ quan - tức ảnh hưởng từ kỳ vọng xã hội và môi trường xung quanh - được xác định là yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến quyết định hồi hương, trong khi môi trường sống không cho thấy ảnh hưởng đáng kể.

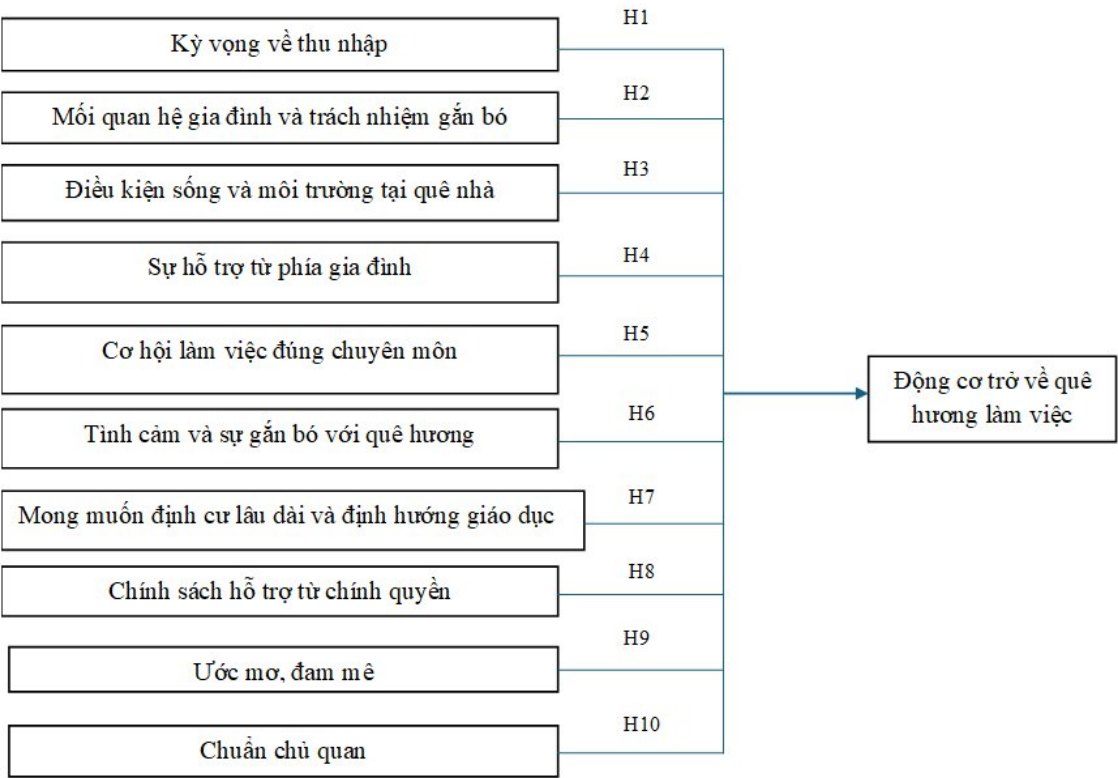
2.4 Nghiên cứu liên quan tới chính sách và điều kiện môi trường sống

Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng chính sách địa phương và điều kiện sống đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy quyết định hồi hương của sinh viên. Cụ thể, nghiên cứu tại Đại học Mở TP.HCM (2023) chỉ ra rằng các chính sách phát triển kinh tế địa phương cùng với môi trường làm việc ổn định có thể tạo động lực mạnh mẽ để sinh viên lựa chọn trở về quê hương lập nghiệp. Tương tự, nghiên cứu về sinh viên khoa Kế toán - Kiểm toán cũng ghi nhận rằng các chính sách ưu đãi và kỳ vọng về cơ hội việc làm tại địa phương là những yếu tố có ảnh hưởng đáng kể đến ý định hồi hương của sinh viên.

3. Giả thuyết nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành tổng hợp và phân tích các mô hình được nghiên cứu trước đó, cùng với phỏng vấn sơ lược sinh viên trở về quê hương sau khi tốt nghiệp đại học để đưa ra mô hình nghiên cứu với các yếu tố ảnh hưởng tới động cơ trở về quê hương làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Nền tảng lý luận của bài nghiên cứu bao gồm mô hình Thuyết hành động hợp lý của Fishbein và Ajzen(1975) và mô hình Thuyết hành vi dự định của Ajen (1985).



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Kỳ vọng về thu nhập

Thu nhập kỳ vọng là mong muốn của sinh viên về mức thu nhập họ đạt được sau một quá trình nỗ lực, thực hiện tốt các mục tiêu của mình khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Nghiên cứu “Time to Get Emotional: Determinants of University Students Intention to Return to Rural Area” từng chỉ ra rằng, thu nhập của sinh viên tại địa phương họ sinh ra đúng với kỳ vọng hơn thành phố họ đang sống thì tỷ lệ sinh viên quay về sẽ cao hơn. Như vậy, có thể thấy rằng, thu nhập kỳ vọng ở quê hương cao hơn, tỉ lệ quay về quê hương làm việc sẽ tăng lên.

H1: Nhân tố kỳ vọng về thu nhập tác động cùng chiều với động cơ trở về quê hương làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó

Truyền thống của người Việt Nam, đặc biệt là các tỉnh phía Bắc là hướng về gia đình, về quê hương. Theo nghiên cứu của Haitao Zhao, Jinxiong Chang, Jinxian Wang (2023) các hoạt động gia đình bao gồm chăm sóc trẻ nhỏ, gắn bó gia đình, giúp đỡ người già là nguyên nhân chính để người trẻ quay trở về nông thôn bên cạnh các vấn đề kinh tế. Vì vậy, trở về quê hương tạo điều kiện cho những người trẻ chăm sóc cho những người thân yêu của họ.

H2: Mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó tác động cùng chiều với động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Điều kiện sống và môi trường tại quê nhà

Môi trường tại thành phố và quê hương có sự khác biệt ngày càng rõ rệt hơn. Nhiều người trẻ yêu thích sự trong lành, bình yên ở quê hương ngược lại sự xô bồ, tấp nập tại các thành phố lớn. Nghiên cứu của Nguyễn Công Toàn (2014) đã chỉ ra rằng mức sống và chi phí sinh hoạt khi đi làm ở thành phố cao tạo nên lực đẩy tác động đến xu hướng sinh viên và người lao động trở về quê hương ngày càng nhiều.

H3: Nhân tố điều kiện sống và môi trường tại quê nhà có tác động cùng chiều với động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Sự hỗ trợ từ phía gia đình

Gia đình là nhân tố quan trọng tới động cơ của sinh viên. Yếu tố này thể hiện qua cả vật chất lẫn tinh thần. Theo nghiên cứu nhóm tác giả Huỳnh Trường Huy và La Nguyễn Thùy Dung (2011) ảnh hưởng của gia đình tới quyết định không ở lại làm việc tại Thành phố Cần Thơ đóng vai trò lớn, giúp sinh viên đưa ra quyết định sớm và dễ dàng hơn.

H4: Nhân tố sự hỗ trợ từ phía gia đình có tác động cùng chiều với động cơ động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn tại thành phố Hà Nội.

Cơ hội làm việc đúng chuyên môn

Đa phần sinh viên đều ấp ủ mong muốn có được công việc đúng chuyên môn để phát huy tối đa năng lực của mình. Bài viết của nhóm tác giả Micaela L. Riethmuller, Peta L. Dzidic, Elizabeth A. Newnham (2021) đã chỉ ra tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn là một trong những mối quan tâm hàng đầu khi người lao động trẻ lựa chọn trở về quê hương hay ở lại thành phố. Vì vậy, sự đầu tư quy trình tuyển dụng tại quê hương sẽ giúp sinh viên dễ dàng đưa ra quyết định về quê làm việc tăng lên.

H5: Nhân tố cơ hội làm việc đúng chuyên môn tác động cùng chiều với động cơ trở về quê hương làm việc của sinh viên học tập tại thành phố Hà Nội.

Tình cảm và sự gắn bó với quê hương

Sinh viên có nhiều biểu hiện tình yêu đối với quê hương, nơi họ sinh ra. Phổ biến nhất là cống hiến sức mình xây dựng quê hương, đất nước. Theo nghiên cứu của nhóm tác giả Nguyễn Thị Thu Huyền, Lê Thị Kim Anh, Nguyễn Thị Ngọc Mai, Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh (2023) đã chỉ ra rằng yếu tố “tình cảm quê hương” có ảnh hưởng rất lớn đến quyết định về quê làm việc của sinh viên.

H5: Nhân tố tình cảm và sự gắn bó với quê hương tác động cùng chiều với động cơ trở về quê hương làm việc của sinh viên học tập tại thành phố Hà Nội.

Mong muốn định cư lâu dài và định hướng giáo dục cho con cái

Trường hợp một người làm việc, sinh sống lâu dài tại một địa điểm cố định có thể coi là định cư. Các bạn sinh viên có mong muốn định cư lâu dài, có xu hướng yêu thích sự ổn định sẽ lựa chọn về quê để làm việc, kết hôn cùng những định hướng tương lai. Theo nghiên cứu của Cromartie, Reichert và Arthur (2015), mong muốn nuôi dạy con cái trong môi trường giáo dục chất lượng tại quê nhà, nơi có quy mô lớp học nhỏ và mối quan hệ gần gũi giữa giáo viên và học sinh, được xem là một động lực quan trọng thúc đẩy quyết định hồi hương.

H7: Nhân tố mong muốn định cư lâu dài và định hướng giáo dục cho con cái có tác động cùng chiều với động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Chính sách hỗ trợ từ chính quyền

Theo nghiên cứu của Nitchapa Morathop cùng các cộng sự (2010), điều kiện và chính sách ưu đãi của địa phương nơi người lao động có ý định quay trở về giúp thuận lợi cho việc phát triển sự nghiệp của họ. Có thể thấy rằng, sự giúp đỡ của chính phủ tác động không nhỏ tới việc tìm kiếm, thu hút người lao động trở về làm việc tại quê hương.

H8: Nhân tố các chính sách hỗ trợ từ chính quyền có ảnh hưởng thuận chiều tới động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Ước mơ, đam mê

Một cá nhân có sự quan tâm sâu sắc với một hoạt động, lĩnh vực nào đó là biểu hiện của đam mê. Thông qua động lực thúc đẩy từ tinh thần, đam mê có thể giúp chuyển hoá năng lượng thành hành động, thực hiện được những điều mình muốn. Vậy việc nuôi dưỡng đam mê khởi nghiệp tại quê hương là một biện pháp cần sự đầu tư lâu dài nhưng sẽ mang lại hiệu quả lớn.

H9: Ước mơ, đam mê tác động cùng chiều với động cơ về quê làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Chuẩn chủ quan

Theo Ajzen (1991), chuẩn chủ quan được hiểu là nhận thức của cá nhân về việc những người có ảnh hưởng xung quanh họ cho rằng họ nên hay không nên thực hiện một hành vi nhất định. Những tác động từ các yếu tố bên ngoài như gia đình, bạn bè hoặc những người mà sinh viên ngưỡng mộ có thể ảnh hưởng đáng kể đến quyết định nghề nghiệp và nơi làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

H10: Nhân tố chuẩn chủ quan tác động cùng chiều với động cơ về quê hương làm việc của sinh viên các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

4. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu áp dụng phương pháp tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa định tính và định lượng. Trong giai đoạn nghiên cứu định tính, nhóm tiến hành thu thập, tổng hợp và phân tích các tài liệu thứ cấp từ các nghiên cứu trong và ngoài nước, bao gồm luận văn, bài báo khoa học cũng như các công trình nghiên cứu có liên quan. Song song với đó, nhóm thực hiện phỏng vấn sơ bộ 10 sinh viên từng theo học tại Hà Nội và hiện đang làm việc tại quê nhà, nhằm hỗ trợ việc xây dựng và hoàn thiện mô hình nghiên cứu. Đối với phần nghiên cứu định lượng, nhóm thực hiện khảo sát thông qua Google Forms, tiếp cận đối tượng mục tiêu bằng hình thức trực tuyến. Dữ liệu được thu thập bằng bảng câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, từ "hoàn toàn không đồng ý" đến "hoàn toàn đồng ý".

Các kỹ thuật phân tích được nhóm áp dụng bao gồm: phân tích mô tả để làm rõ đặc điểm của mẫu khảo sát; kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha; và phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm tra cấu trúc nhóm các biến quan sát. Bên cạnh đó, hồi quy tuyến tính được sử dụng để lượng hóa mức độ tác động của các yếu tố, đồng thời các giả định của mô hình hồi quy được kiểm tra bằng biểu đồ minh họa. Toàn bộ quy trình phân

tích được thực hiện nhằm nhận diện rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định quay về quê hương làm việc của sinh viên đang học tập tại các trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội.

5. Kết quả nghiên cứu

Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Nhóm nghiên cứu đã thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo đối với biến phụ thuộc DCLV và 10 biến độc lập gồm TNKV, MQH, MT, GD, CM, TC, DC, CP, UM và CCQ. Kết quả cho thấy tất cả các thang đo đều đạt hệ số Cronbach's Alpha từ 0,7 trở lên, đảm bảo mức độ tin cậy cần thiết. Trong đó, biến CCQ ghi nhận giá trị Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,789, trong khi biến MQH đạt giá trị cao nhất là 0,941. Điều này cho thấy cả 10 thang đo đều có độ tin cậy phù hợp để tiếp tục thực hiện các phân tích tiếp theo.

Ngoài ra, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến - tổng vượt ngưỡng 0,3, phản ánh mức độ tương quan tốt giữa các mục quan sát với tổng thể thang đo (Cristobal et al., 2007). Do đó, nhóm quyết định giữ nguyên toàn bộ các biến quan sát để đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Phân tích EFA

Đối với biến phụ thuộc, kết quả kiểm định cho thấy hệ số KMO đạt 0,745, nằm trong khoảng cho phép ($0,5 < KMO < 1$), cho thấy dữ liệu phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kiểm định Bartlett có giá trị Sig. = 0,000 ($< 0,05$), eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai trích đạt 81,579%, vượt mức yêu cầu tối thiểu 50%, cho thấy thang đo có độ tin cậy cao. Ba biến quan sát thuộc biến phụ thuộc được kết hợp thành một nhân tố duy nhất và tiếp tục được sử dụng trong phân tích hồi quy.

Đối với các biến độc lập, hệ số KMO đạt 0,888 và giá trị Sig. của kiểm định Bartlett là 0,000, cho thấy dữ liệu hoàn toàn phù hợp để phân tích EFA. Kết quả phân tích trích được 10 nhân tố với eigenvalue > 1 , giải thích 73,215% tổng phương sai, cho thấy các nhân tố này đại diện tốt cho dữ liệu. Ma trận xoay nhân tố cho thấy tất cả hệ số tải đều lớn hơn 0,5, không có biến nào bị loại bỏ. Từ 38 biến quan sát ban đầu, 10 nhân tố được hình thành, trong đó tên gọi và nội dung các biến quan sát vẫn được giữ nguyên để sử dụng cho các bước phân tích hồi quy tiếp theo.

Phân tích hồi quy đa biến

Nhóm tác giả dùng phương pháp kiểm định anova phương sai và phương pháp Enter để kiểm định lại mức độ phù hợp của mô hình hồi quy đa biến.

Bảng 1.1: Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn
1	0,900	0,809	0,804	0,265
a. Biến phụ thuộc: (Hằng số), Kỳ vọng về thu nhập, Mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó, Điều kiện sống và môi trường tại quê nhà, Sự hỗ trợ từ phía gia đình, Cơ hội làm việc đúng chuyên môn, Tình cảm và sự gắn bó với quê hương, Mong muốn định cư lâu dài và định hướng giáo dục cho con cái, Chính sách hỗ trợ từ chính quyền, Chuẩn mực chủ quan, Ước mơ đam mê				
b. Biến độc lập: Động cơ làm việc				

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả từ phần mềm SPSS 26

Bảng 1.2: Kết quả thống kê mô hình hồi quy bằng phương pháp enter

Nhân tố	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	Giá trị T	Sig.	Kiểm tra đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	β			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	0,058	0,106		0,543	0,588		
Kỳ vọng về thu nhập	0,112	0,022	0,160	5,144	0,000	0,508	1,97
Mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó	0,229	0,022	0.318	10,291	0,000	0,515	1,942
Điều kiện sống	0,069	0,021	0,093	3,273	0,001	0,604	1,656

**và môi trường
tại quê nhà**

**Sự hỗ trợ từ
phía gia đình** 0,069 0,022 0,083 3,213 0,001 0,737 1,357

**Cơ hội làm việc
đúng chuyên
môn** 0,194 0,022 0,240 8,814 0,000 0,66 1,516

**Tình cảm và sự
gắn bó với quê
hương** 0,106 0,022 0,121 4,708 0,000 0,741 1,349

**Mong muốn
định cư lâu dài
và định hướng
giáo dục cho con
cái** 0,109 0,021 0,147 5,275 0,000 0,631 1,586

**Chính sách hỗ
trợ từ chính
quyền** 0,047 0,018 0,072 2,614 0,009 0,64 1,562

Ước mơ đam mê -0.028 0,019 -0.036 -1,450 0,148 0,813 1,23

**Chuẩn mực chủ
quan** 0,048 0,021 0,065 2,240 0,026 0,589 1,697

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả qua phần mềm SPSS 26

Kết quả hồi quy từ bảng A cho thấy hệ số R^2 đạt 0,809 và hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,804. Điều này có nghĩa là 10 biến độc lập giải thích được 80,9% sự biến động của biến phụ thuộc DC. Bên cạnh đó, việc R^2 hiệu chỉnh lớn hơn 50% cho thấy mô hình có ý nghĩa nghiên cứu đáng kể.

Kết quả kiểm định cho thấy, ngoại trừ nhân tố "ước mơ, đam mê" có giá trị Sig. bằng 0.148 (> 0.05) và không có ý nghĩa thống kê, các nhân tố còn lại đều có Sig. nhỏ hơn 0.05 và

được giữ lại trong mô hình hồi quy. Đồng thời, do tất cả hệ số VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 2, nên mô hình không gặp phải vấn đề đa cộng tuyến.

Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh rằng các yếu tố xã hội và môi trường sống có vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sinh viên quay về quê hương làm việc. Đặc biệt, mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó (MQH) đứng đầu về mức độ ảnh hưởng, cho thấy rằng tình cảm gia đình và nghĩa vụ đối với người thân là động lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy quyết định trở về. Theo sau là kỳ vọng thu nhập (TNKV) và cơ hội làm việc đúng chuyên môn (CM), điều này phản ánh rằng sinh viên không chỉ mong muốn gần gũi gia đình mà còn đặt kỳ vọng cao về khả năng phát triển sự nghiệp và ổn định tài chính khi quay về quê nhà. Các yếu tố như điều kiện sống, môi trường (MT) và mong muốn định cư lâu dài, hướng đến sự ổn định cho thế hệ tương lai (DC) cũng cho thấy sinh viên quan tâm nhiều đến chất lượng cuộc sống và kế hoạch lâu dài chứ không chỉ quyết định dựa trên cảm xúc nhất thời. Ngoài ra, sự hiện diện của các yếu tố như chuẩn mực xã hội (CCQ), tình cảm gắn bó với quê hương (TC), hỗ trợ gia đình (GD) và chính sách hỗ trợ của chính quyền (CP) dù có ảnh hưởng nhỏ hơn nhưng vẫn góp phần tác động tích cực đến ý định trở về, chứng tỏ quyết định này chịu ảnh hưởng tổng hợp từ cả yếu tố cá nhân lẫn bối cảnh xã hội. Đặc biệt, nhân tố ước mơ, đam mê lại tác động ngược chiều, cho thấy những sinh viên có khát vọng phát triển sự nghiệp cá nhân mạnh mẽ, hoặc mong muốn theo đuổi những cơ hội lớn hơn, có xu hướng không lựa chọn trở về quê hương. Đây là một điểm cần lưu ý đối với các nhà hoạch định chính sách địa phương nếu muốn thu hút nguồn nhân lực trẻ trở về.

6. Đề xuất giải pháp

Dựa trên kết quả phân tích, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm giúp thu hút nguồn nhân lực trẻ trở về quê hương làm việc như sau:

Thứ nhất, nâng cấp và phát triển hệ thống giao thông. Cần ưu tiên việc làm mới, sửa chữa đường sá, xây dựng các tuyến quốc lộ, cao tốc hoặc mở rộng thêm các hình thức giao thông khác nhằm tăng khả năng kết nối với các thành phố lớn và các vùng kinh tế trọng điểm. Qua đó, tạo điều kiện phát triển sản xuất kinh doanh, thúc đẩy kinh tế địa phương phát triển, thu hút thêm đầu tư và tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người dân địa phương.

Thứ hai, bảo vệ và cải thiện môi trường. Một môi trường trong sạch, không ô nhiễm không chỉ tác động tích cực đến sức khỏe người dân mà còn nâng cao chất lượng cuộc sống, giúp họ cảm thấy thoải mái, dễ chịu và làm việc hiệu quả hơn.

Thứ ba, duy trì và phát huy bản sắc văn hóa địa phương. Mỗi vùng miền đều có nét văn hóa đặc trưng riêng. Việc gìn giữ những giá trị này sẽ giúp người dân thêm tự hào, tạo động lực để họ gắn bó và đóng góp nhiều hơn cho quê hương. Đồng thời, việc bảo tồn, quảng bá văn hóa địa phương còn là một yếu tố thu hút khách du lịch, nhà đầu tư và các hoạt động thương mại. Chẳng hạn, tại tỉnh Sơn La, các lễ hội dân tộc thiểu số như Hội Hoa Ban, lễ hội cầu mưa của người Thái hay lễ hội đua thuyền Quỳnh Nhai được tổ chức hàng năm đã thu hút lượng lớn du khách đến tham dự, góp phần thúc đẩy sự phát triển của các dịch vụ về phòng nghỉ, khách sạn, ẩm thực, khu vui chơi, đồng thời giúp Sơn La trở thành địa chỉ du lịch văn hóa nổi bật của cả nước.

Thứ tư, cần phát triển các kênh thông tin việc làm để sinh viên đại học dễ tiếp cận cơ hội sau khi ra trường. Đồng thời, xây dựng môi trường thuận lợi, hỗ trợ đào tạo và thu hút nhân tài nhằm bồi dưỡng năng lực, phẩm chất, giúp sinh viên yên tâm đóng góp cho sự phát triển tỉnh nhà.

Thứ năm, thiết lập chế độ đãi ngộ đặc biệt, khen thưởng sinh viên có thành tích cao hoặc vượt khó học tốt để khuyến khích tài năng. Xử lý nghiêm hành vi cản trở, trù dập nhân tài; tuyển dụng minh bạch, tạo môi trường công bằng để thu hút người tài về làm việc tại địa phương.

Thứ sáu, nâng cao dân trí và giáo dục toàn dân, đặc biệt tại vùng sâu, vùng xa, thông qua phổ cập giáo dục và đào tạo chất lượng. Đảm bảo mọi người có kỹ năng phù hợp công việc, mở rộng lớp học bổ túc ngoài giờ nhằm bù đắp thiếu hụt kiến thức, đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa đất nước.

Thứ bảy, các địa phương cần đẩy mạnh phát triển công nghiệp, nhất là những ngành có thế mạnh như hóa chất, chế biến thực phẩm, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo, xi măng, thép, v.v. Công nghiệp phát triển sẽ góp phần xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, đồng thời tạo giá trị gia tăng cao và thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương.

Cuối cùng, Các địa phương cần tập trung thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Việc thu hút FDI không chỉ giúp tăng nguồn lực tài chính, mà còn thúc đẩy chuyển giao công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất và phát triển kinh tế địa phương. Đặc biệt, cần chú trọng thu hút FDI vào các lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo để tạo thêm nhiều việc làm và giá trị kinh tế bền vững.

7. Kết luận

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát các yếu tố tác động đến động lực quay trở về quê hương làm việc của sinh viên các trường đại học tại Hà Nội. Nghiên cứu xác định được 9 yếu tố chính, bao gồm: (1) kỳ vọng về thu nhập; (2) mối quan hệ gia đình và trách nhiệm gắn bó;

(3) điều kiện sống và môi trường tại quê nhà; (4) sự hỗ trợ từ phía gia đình; (5) cơ hội làm việc đúng chuyên môn; (6) tình cảm và sự gắn bó với quê hương; (7) mong muốn định cư lâu dài và định hướng giáo dục cho con cái; (8) chính sách hỗ trợ từ chính quyền; (9) yếu tố chuẩn chủ quan. Từ những kết quả này, nhóm nghiên cứu đã đề xuất các kiến nghị và giải pháp nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp và địa phương trong việc thu hút sinh viên trở về công tác, góp phần thúc đẩy sự phát triển của quê hương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008), The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes, *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977–987.
- Zhao, H., Chang, J., & Wang, J. (2023), What pulls Chinese migrant workers back to the countryside? An analysis from a family concerns perspective, *International Review of Economics & Finance*, 84.
- Huỳnh, T. H., & La, N. T. D. (2011), Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên Đại học Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 17b, 130–139.
- 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 Đại học Công nghiệp Hà Nội, *Tập san Sinh viên Nghiên cứu Khoa học*, (9).
- Nguyễn, C. T. (2024), Các nhân tố ảnh hưởng đến việc thu hút người lao động quay về địa phương làm việc: Nghiên cứu tại thị trấn Trần Đề, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng.
- Nguyễn, T. N. Đ., Trương, T. T. T., & Hà, Đ. A. (2023), Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định hồi hương làm việc của sinh viên Khoa Kế toán – Kiểm toán, Trường Đại học Mở TP.HCM, *Tạp chí Công Thương – Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, (7).
- Morathop, N., Kanchanakitsakul, C., Prasartkul, P., & Satayavongthip, B. (2010), Intention to work in one's hometown: Seniors at Naresuan University, Phitsanulok Province, *Journal of Demography*, 26(2).
- Riethmuller, M. L., Dzidic, P. L., & Newnham, E. A. (2021), Going rural: Qualitative perspectives on the role of place attachment in young people's intentions to return to the country, *Journal of Environmental Psychology*, 73.
- Simões, F., Rocca, A., Rocha, R., Mateus, C., Marta, E., & Tosun, J. (2021), Time to get emotional: Determinants of university students' intention to return to rural areas, *Sustainability*, 13(9), 5135.