

Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

NGUYỄN THỊ THU HÀ*
LÊ GIANG NAM**
TRẦN NHẬT ANH***

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm tìm ra những nhân tố tác động đến ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh. Kết quả chỉ ra 5 nhân tố có ảnh hưởng đến ý định trở lại làm việc tại quê hương của sinh viên là: Cơ hội việc làm; Tình cảm quê hương; Chính sách ưu đãi của địa phương; Môi trường sống tại quê hương; Thu nhập mong đợi. Dựa trên kết quả này, nhóm tác giả gợi ý một số đề xuất giúp chính quyền thu hút nhân tài trẻ trở về cống hiến cho sự phát triển của các địa phương.

Từ khóa: ý định, về quê làm việc, sinh viên, TP. Hồ Chí Minh

Summary

The study aims to find out factors affecting the intention of students in Ho Chi Minh City to return to their hometown to work. Research result points out 5 determinants which are Job opportunities, Hometown love, Preferential policies, Living environment, Expected income. Based on this finding, the study proposes recommendations to local authorities on attracting young talents to return and devote themselves to the development of the localities.

Keywords: intention, return to hometown to work, students, Ho Chi Minh City

GIỚI THIỆU

Theo Niên giám Thống kê năm 2021, số lượng sinh viên ở TP. Hồ Chí Minh là 599.782, chiếm đến 31,5% sinh viên cả nước và chỉ đứng thứ hai sau Hà Nội (33%). Sau khi kết thúc các môn học tại trường, sinh viên sẽ bắt đầu tìm kiếm doanh nghiệp để thực tập, và theo lẽ tự nhiên, họ làm việc và dần dần định cư lâu dài ở đó thay vì quyết định trở về quê nhà. Trong khi đó, TP. Hồ Chí Minh là nơi quy tụ rất nhiều doanh nghiệp với sự đa dạng nghề nghiệp và cơ hội phát triển để sinh viên mới ra trường đạt được mong muốn thành công của bản thân. Tuy nhiên, điều đó cũng đồng nghĩa với sự cạnh tranh gay gắt và mức sống cao ở TP. Hồ Chí Minh mà các sinh viên phải đương đầu. Vì thế, các sinh viên trẻ mới tốt nghiệp trong quá trình chuyển đổi từ trường đại học sang thị trường lao động thường suy nghĩ và đắn đo trong việc lựa chọn nơi

làm việc phù hợp. Trước các ngã rẽ vào đời, họ phải đứng trước sự lựa chọn: hoặc là ở lại thành phố lớn nơi họ học tập, hoặc là trở về làm việc cống hiến cho quê hương.

Nghiên cứu này nhằm tìm ra những nhân tố tác động đến ý định trở lại làm việc tại quê nhà của sinh viên, từ đó gợi ý các hàm ý chính sách giúp các địa phương tăng cơ hội thu hút nguồn nhân sự chất lượng cao trở về cống hiến.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

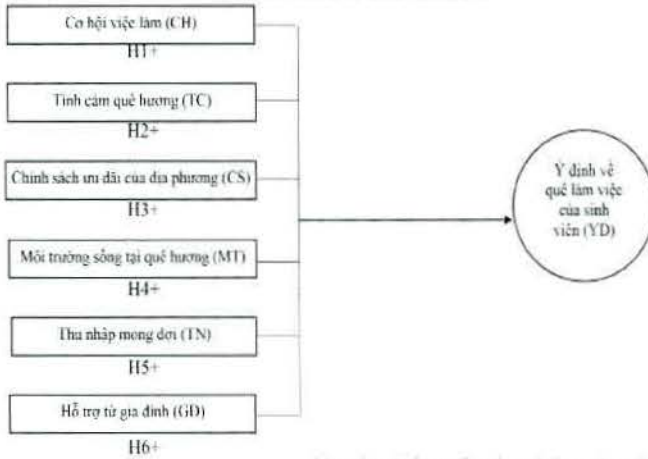
Đề tài về ý định hồi hương làm việc của người lao động di cư khá phổ biến và rộng rãi trong nhiều công trình nước ngoài, tuy nhiên các nghiên cứu về hành vi này của những người trẻ như sinh viên năm cuối sắp ra trường thì còn khá ít, có thể kể đến nghiên cứu của Rérat (2014), Haartsen và Thissen (2013), Soon (2010)... Ở Việt Nam, một số nghiên cứu tiêu biểu về chủ đề này có thể kể đến như: Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013), Võ Chính Thống (2015), Nguyễn Thị Thu Huyền và cộng sự (2019)...

* PGS, TS., ** TS., Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II - TP. Hồ Chí Minh

*** Sinh viên Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II - TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 20/02/2023; Ngày phản biện: 10/3/2023; Ngày duyệt đăng: 17/3/2023

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

Nhìn chung, các đề tài trước đây chủ yếu nghiên cứu về “quyết định về quê làm việc” hoặc “quyết định chọn nơi làm việc” của sinh viên đã tốt nghiệp, tức là sinh viên đã quyết định nơi làm việc cho bản thân. Tuy số lượng các nghiên cứu trong nước khá nhiều, nhưng hầu như đều tập trung vào đối tượng sinh viên của một trường đại học cụ thể hay một địa phương cụ thể, như vậy rất khó dự đoán được ý định của những sinh viên đến từ một địa phương khác và đây là khoảng trống để nghiên cứu này được thực hiện.

Các giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu đề xuất

Cơ hội việc làm

Cơ hội việc làm là những điều kiện thuận lợi tại địa phương, giúp sinh viên có một việc làm tốt như mong đợi và đạt thành công trong sự nghiệp. Nghiên cứu của Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013) cho rằng, cơ hội việc làm là một nhân tố quan trọng tác động đến việc di chuyển sang địa phương khác của người lao động, do họ luôn nỗ lực tìm kiếm cơ hội việc làm tốt nhất để phát triển sự nghiệp. Nghiên cứu của Soon (2010) cũng chỉ ra những sinh viên đánh giá cơ hội việc làm tại địa phương tốt, thì ý định trở về quê nhà của họ sẽ cao. Vì vậy, giả thuyết sau được đề xuất:

H1: Cơ hội việc tốt tác động tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

Tình cảm quê hương

Tình cảm quê hương là sự yêu mến, gắn bó với quê hương nơi sinh ra và lớn lên của mỗi người, với gia đình và cả những người thân gần gũi với họ tại đó. Rérat (2014) cho biết, một cá nhân sống ở một địa phương trong suốt thời thơ ấu và niên thiếu hay sống ở địa phương quê quán của cha mẹ, thì đều có cảm giác thân thuộc và có những mối quan hệ ở nơi đó. Điều này có thể ảnh hưởng đến ý định quay trở lại của họ. Theo Soon (2008), nhận thức tốt về mối quan hệ gia đình và bạn bè có ảnh hưởng đáng kể đến việc ý định quay lại quê nhà của sinh viên. Vì vậy, giả thuyết được đề xuất:

H2: Tình cảm quê hương gắn bó có tác động tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên TP. Hồ Chí Minh

Chính sách ưu đãi của địa phương

Chính sách ưu đãi của địa phương giúp thu hút sinh viên trở về quê làm việc và cống hiến năng lực, trí tuệ của họ để phát triển địa phương ngày càng giàu mạnh. Nghiên cứu của Rérat (2014) cho thấy, có một mối quan hệ giữa hỗ trợ, trợ cấp và việc di cư của cá nhân, cụ thể là những người nhận học bổng trở về quê hương của họ nhiều hơn. Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013) cũng đề cập đến việc thu hút nguồn nhân lực thông qua chính sách ưu đãi của địa phương. Người lao động xem các chính sách ưu đãi này như là động lực để tăng ý định về quê làm việc. Vì vậy, giả thuyết được đề xuất:

H3: Chính sách ưu đãi của địa phương tốt có tác động tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

Môi trường sống tại địa phương

Môi trường sống của một địa phương được phản ánh qua sự đa dạng của các tiện ích, cơ sở vật chất giáo dục và cộng đồng, phương tiện giao thông, khí hậu, chất lượng môi trường, khả năng mua nhà và tỷ lệ tội phạm. Tầm quan trọng của chất lượng môi trường sống, như: tiện nghi, lối sống ở quê đã được nhấn mạnh trong một số đề tài về ý định trở lại quê hương (Soon, 2010; Rérat, 2014). Do đó, giả thuyết được đề xuất:

H4: Môi trường sống tại quê hương tốt có tác động tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

Thu nhập mong đợi

Kết luận của Morathop và cộng sự (2010) cho thấy, mức thu nhập kỳ vọng là nhân tố quan trọng có tác động thuận chiều đến ý định quay về quê hương của một người. Nghiên cứu của Li và cộng sự (2019) khẳng định, mức lương cho cùng một công việc có thể khác nhau rất nhiều tùy thuộc vào mức độ phát triển kinh tế của địa phương, nên nhiều người chọn di cư đến làm việc ở một nơi tương đối giàu mạnh để có thu nhập cao hơn. Nghiên cứu của Soon (2008) cũng xem xét đến nhận thức về thu nhập của sinh viên và cho rằng, sự cạnh tranh về lương là một trong những nhân tố chính ảnh hưởng đến ý định về quê của sinh viên. Vì vậy, giả thuyết được đề xuất:

H5: Thu nhập mong đợi có tác động thuận chiều đến Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

Hỗ trợ từ gia đình

Hỗ trợ từ gia đình là nhận thức của sinh viên về thái độ và sự khuyến khích của các thành viên trong gia đình đối với ý định về quê của họ và là sự giúp đỡ về mặt lợi ích của gia đình để thu hút sinh viên quay lại quê nhà. Theo Harvey (2009), các cá nhân cũng có thể bị thu hút trở về quê vì các thành viên trong gia đình có thể đưa ra những lợi ích hấp dẫn để thuyết phục họ quay trở lại. Tương tự, Rérat (2014) cũng đề cập đến vai trò của sự hỗ trợ từ gia đình có liên quan đến ý định quay lại quê nhà. Vì vậy, giả thuyết được đề xuất:

H6: Hỗ trợ từ gia đình có tác động tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh

Dựa trên các giả thuyết nghiên cứu, nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu bao gồm 6 nhân tố, được trình bày tại Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Nhóm tác giả tạo bảng hỏi khảo sát bằng công cụ Google Form nhằm để dàng tiếp cận đối tượng sinh viên bằng hình thức trực tuyến. Đối tượng khảo sát là sinh viên năm 3 hoặc năm 4 tại TP. Hồ Chí Minh, đồng thời có quê hương không là TP. Hồ Chí Minh. Thời gian khảo sát từ ngày 03/10/2022 đến ngày 25/11/2022.

Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp thuận tiện với quy mô 141 mẫu hợp lệ và đo lường bằng thang đo Likert với mức 5 là rất đồng ý và mức 1 là rất không đồng ý. Nhóm tác giả sử dụng phần mềm SPSS để thực hiện kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), hồi quy đa biến.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Kết quả Bảng 1 cho thấy, thang đo của biến phụ thuộc YD và cả 6 biến độc lập CH, TC, CS, MT, TN và HT đều có giá trị Cronbach's Alpha trên 0,7. Trong đó, thang đo HT có giá trị Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,785 và thang đo CS có giá trị Cronbach's Alpha cao nhất là 0,910. Điều này chứng tỏ, 6 thang đo này đều tốt và đáng tin cậy (Nunnally, 1978).

Theo Cristobal và cộng sự (2007), một thang đo tốt khi các biến quan sát có giá trị tương quan biến - tổng từ 0,3 trở lên. Kết quả cho thấy, tất cả 27 biến

BẢNG 1: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỆ SỐ CRONBACH'S ALPHA

Biến	Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha
Ý định về quê làm việc (YD)	YD1	0,688	0,845	0,859
	YD2	0,825	0,711	
	YD3	0,696	0,837	
Cơ hội việc làm (CH)	CH1	0,682	0,766	0,821
	CH2	0,757	0,746	
	CH3	0,770	0,747	
	CH4	0,672	0,771	
	CH5	0,316	0,890	
Tình cảm quê hương (TC)	TC1	0,578	0,813	0,832
	TC2	0,685	0,782	
	TC3	0,692	0,779	
	TC4	0,649	0,793	
	TC5	0,565	0,820	
Chính sách ưu đãi của địa phương (CS)	CS1	0,836	-	0,910
	CS2	0,836	-	
Môi trường sống tại quê hương (MT)	MT1	0,695	0,819	0,855
	MT2	0,761	0,800	
	MT3	0,656	0,829	
	MT4	0,646	0,832	
	MT5	0,589	0,845	
Thu nhập mong đợi (TN)	TN1	0,683	0,750	0,822
	TN2	0,668	0,763	
	TN3	0,681	0,752	
Hỗ trợ từ gia đình (GD)	GD1	0,627	0,715	0,785
	GD2	0,720	0,664	
	GD3	0,540	0,759	
	GD4	0,501	0,785	

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

quan sát đều có giá trị tương quan biến - tổng > 0,3, chứng tỏ các biến quan sát đều chất lượng. Vì vậy, nhóm tác giả vẫn giữ nguyên tất cả các biến quan sát để tiếp tục sử dụng cho phân tích EFA tiếp theo.

Phân tích EFA

Đối với các biến độc lập, kết quả phân tích EFA lần một cho biết, hệ số KMO = 0,866 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$, mức ý nghĩa Sig. của kiểm định Bartlett là $0,000 < 0,05$, trị số Eigenvalue = 1,034 > 1 và tổng phương sai tích lũy là 69,906% > 50% đạt yêu cầu. Ma trận xoay nhân tố lần 1 cho thấy, biến quan sát GD3 và GD4 không thể hiện hệ số tải vì dưới mức 0,5, nên bị loại bỏ.

Trong lần phân tích EFA thứ hai, hệ số KMO = 0,853 và giá trị Sig. trong kiểm định Bartlett là 0,000, thích hợp cho phân tích EFA. Giá trị Eigenvalue = 1,030 với 6 nhân tố được rút trích và phương sai trích là 72,107%

BẢNG 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY TUYẾN TÍNH BỘI

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn	Durbin-Watson
1	0,804	0,647	0,631	0,67181	1,985
a. Biến phụ thuộc: Ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh					
b. Biến độc lập: Hằng số, Cơ hội việc làm, Tình cảm quê hương, Chính sách ưu đãi của địa phương, Môi trường sống tại quê hương, Thu nhập mong đợi, Hỗ trợ từ gia đình					

BẢNG 3: HỆ SỐ HỒI QUY CỦA MÔ HÌNH

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số đã chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	β			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	-1,129	0,339		-3,329	0,001		
Cơ hội việc làm	0,507	0,083	0,424	6,099	0,000	0,544	1,838
Tình cảm	0,216	0,095	0,145	2,270	0,025	0,643	1,554
Chính sách	0,230	0,067	0,214	3,445	0,001	0,680	1,470
Môi trường	0,227	0,102	0,160	2,225	0,028	0,506	1,975
Thu nhập	0,257	0,095	0,191	2,700	0,008	0,524	1,908
Hỗ trợ của gia đình	-0,158	0,061	-0,157	-2,608	0,010	0,726	1,378

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

chứng tỏ rằng, 6 nhân tố này giải thích được 72,107% độ biến thiên của dữ liệu. Ma trận xoay nhân tố lần 2 của 22 biến quan sát cho thấy, tất cả hệ số tải đều > 0,5 và không còn biến xấu. Dựa vào kết quả xoay nhân tố, 6 nhóm nhân tố độc lập được rút trích từ 22 biến quan sát và vẫn không thay đổi so với mô hình ban đầu, nên tên cả 6 nhân tố vẫn được giữ nguyên.

Khi phân tích EFA cho biến phụ thuộc, hệ số KMO = 0,678 và kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa là 0,000, vì vậy phân tích nhân tố là phù hợp. 3 biến quan sát: YD1, YD2, YD3 đều có hệ số tải khá cao với mức trên 0,8, chứng tỏ các biến này chất lượng và có ý nghĩa thống kê. Giá trị Eigenvalue 2,343 > 1 thỏa mãn yêu cầu, nên cả 3 biến quan sát này được rút thành một nhóm là Ý định về quê làm việc của sinh viên và giải thích được 78,085% độ biến thiên của dữ liệu.

Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội ở Bảng 2 cho biết, giá trị R² = 0,647 và giá trị R² hiệu chỉnh = 0,631, tức là 6 biến độc lập được đưa vào phân tích hồi quy giải thích được 63,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc YD và 36,9% còn lại gồm sai số ngẫu nhiên và các biến chưa được xét đến trong mô hình. Đồng thời, giá trị R² hiệu chỉnh > 50%, chứng tỏ mô hình có giá trị nghiên cứu. Giá trị Durbin - Watson = 1,985 nằm trong khoảng 1,5 và 2,5, nên giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất không bị vi phạm.

Bảng 3 cho thấy, giá trị VIF của các nhân tố đều < 2, mô hình nghiên cứu không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Giá trị Sig. của 6 biến độc lập < 0,05, chứng tỏ cả 6 nhân tố đều có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc.

Kết quả ở Bảng 3 cũng cho thấy, có 5 nhân tố có hệ số Beta dương, trong khi biến Hỗ trợ từ gia đình có giá

trị Beta âm. Như vậy, 5 nhân tố trong mô hình hồi quy có tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc Ý định về quê làm việc của sinh viên với mức ý nghĩa 5%, còn Hỗ trợ từ gia đình có ảnh hưởng ngược chiều.

Các giả thuyết H1, H2, H3, H4 và H5 được chấp nhận, phù hợp với các kết quả nghiên cứu trước đây của Võ Chính Thống (2015), Nguyễn Thị Thu Huyền và cộng sự (2019), Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013). Trong đó, các nhân tố ảnh hưởng tích cực đến Ý định về quê làm việc của sinh viên, sắp xếp theo mức độ tác động từ mạnh nhất đến yếu nhất lần lượt là: Cơ hội việc làm, Chính sách ưu đãi của địa phương, Thu nhập mong đợi, Môi trường sống tại quê hương, Tình cảm quê hương.

Ngược lại, giả thuyết H6 bị loại bỏ. Điều này trái ngược với kết quả nghiên cứu của Võ Chính Thống (2015). Theo lý thuyết, nếu gia đình hỗ trợ sinh viên thông qua các mối quan hệ với các cơ quan, doanh nghiệp hay hỗ trợ về mặt tài chính thì sinh viên sẽ có nhiều cơ hội việc làm ở quê hương, từ đó làm tăng ý định quay lại quê nhà. Nhưng trong phạm vi của bài nghiên cứu này là thành phố lớn như TP. Hồ Chí Minh - nơi có rất nhiều cơ hội nghề nghiệp đa dạng và tiềm năng, đặc biệt có các doanh nghiệp đa quốc gia lớn, do đó có khả năng sinh viên thích tự mình tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp và thử sức bản thân ở môi trường thành phố lớn hơn thay vì chờ đợi sự hỗ trợ từ phía người thân tại địa phương. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng của nhân tố này lên biến phụ thuộc khá thấp khi chỉ có 15,7% và điều này cần nghiên cứu có tiếp theo làm rõ.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Qua khảo sát 141 sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh, nhóm tác giả xác định được 5 nhân tố tác động đến ý định về quê làm việc của sinh viên, đó là: (1) Cơ hội việc làm; (2) Tình cảm quê hương; (3) Chính sách ưu đãi của địa phương; (4) Môi trường sống tại quê hương; (5) Thu nhập mong đợi. Mô hình nghiên cứu là có ý nghĩa và phù hợp khi 5 nhân tố này giải thích được 63,1% ý định về quê làm việc của sinh viên tại TP. Hồ Chí Minh. Dựa trên kết quả thực nghiệm, nhóm tác giả đưa ra một số kiến nghị để các địa phương thu hút sinh viên hồi hương sinh sống và làm việc, như sau:

Đối với nhân tố Cơ hội việc làm và Thu nhập mong đợi

Sinh viên sau khi tốt nghiệp quan tâm nhiều đến công việc phù hợp với mức lương thưởng hợp lý. Do đó, các địa phương cần tạo ra nhiều cơ hội việc làm đa dạng, phong phú hơn cho sinh viên, khuyến khích các doanh nghiệp địa phương công khai và minh bạch trong quy trình tuyển dụng để tạo cảm giác yên tâm cho các sinh viên mới ra trường, giúp sinh viên mạnh dạn ứng tuyển và thử sức bản thân.

Đối với nhân tố Chính sách ưu đãi của địa phương

Để thu hút sinh viên trở về quê làm việc, các địa phương cần có chính sách hỗ trợ sinh viên tốt nghiệp trực tiếp, như: cung cấp chỗ ở, hỗ trợ tài chính, cơ hội học tập sau đại học, khen thưởng vì thành tích đóng góp cho địa phương để tăng sức thu hút đối với sinh viên trẻ mới tốt nghiệp.

Đối với nhân tố Môi trường sống tại quê hương

Các địa phương cần chú trọng đến việc nâng cao chất lượng môi trường sống để không chỉ thu hút được nguồn lao động trẻ có tri thức như sinh viên mới ra trường trở về đóng góp năng lực cho quê hương, mà còn có thể giữ chân sinh viên làm việc tại quê hương một cách lâu dài.

Đối với nhân tố Tình cảm quê hương

Các địa phương phải luôn giữ gìn các phong tục tập quán, bản sắc văn hoá dân tộc vùng, miền, các lễ hội đặc biệt, các địa điểm di tích lịch sử... để truyền tải cho các thế hệ trẻ về nét đẹp riêng của quê hương mình. Được sống và làm việc ở một nơi quen thuộc từ khi còn nhỏ vẫn luôn duy trì những nét đẹp văn hoá đó, sinh viên sẽ càng tăng thêm niềm tự hào về quê nhà, tiếp thêm sức mạnh tinh thần và động lực để đóng góp năng lực của mình vào việc xây dựng quê hương thêm giàu đẹp. Đồng thời, cần củng cố mối liên kết với sinh viên đang học xa nhà; quan tâm, giúp đỡ các em có gia đình, hoàn cảnh khó khăn vượt khó bằng các quỹ học bổng để động viên các em cố gắng ra sức học tập thành tài. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cristobal, E., Flavián, C., Guinalú, M. (2007), Perceived e-service quality (PeSQ), *Managing Service Quality: An International Journal*, 17(3), 317-340.
2. Haartsen, T., Thissen, F. (2013), The success-failure dichotomy revisited: young adults' motives to return to their rural home region, *Children's Geographies*, 12(1), 87-101.
3. Harvey, W. S. (2009), British and Indian scientists in Boston considering returning to their home countries, *Population, Space and Place*, 15(6), 493-508.
4. Kotler, P., Rein, I., Haider, D. (1993), *Marketing Places: Attracting Investment, Industry, and Tourism to Cities, States, and Nations*, New York: Free Press.
5. Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa, Mã Bình Phú (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*, 25, 30-36.
6. Li, G., Fang, Y., Song, Y., Chen, J., Wang, M. (2019), Effects of family encouragement on migrant workers' return-to-hometown intention and turnover, *Career Development International*, 25(2), 165-185.
7. Likert, R. (1932), A technique for the measurement of attitudes, *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
8. 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).
9. Nguyễn Thị Thu Huyền, Nguyễn Thị Kim Oanh, Lê Thị Ngọc Mai (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, *Tạp san Sinh viên Nghiên cứu khoa học*, số 9.
10. Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
11. 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*, 35, 123-132.
12. Soon, J. J. (2008), *The determinants of international students' return intention*, Department of Economics, University of Otago, Economics Discussion Papers Series.
13. Soon, J. J. (2010), The determinants of students' return intentions: A partial proportional odds model, *Journal of Choice Modelling*, 3(2), 89-112.
14. Tổng cục Thống kê (2022), *Niên giám Thống kê 2021*, Nxb Thống kê.
15. Võ Chính Thống (2015), *Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hồi hương làm việc của sinh viên học tập tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.