**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH VỀ QUÊ LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC DUY TÂN.**

 Th.s Mai Thị Quỳnh Như.

Khoa Kế toán – Đại học Duy Tân

Mục đích của nghiên cứu này là nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của Đại học Duy Tân. Thông qua nghiên cứu, xác định các nhân tố ảnh hưởng được sắp xếp theo trật tự từ cao xuống thấp như sau: Cơ hội làm việc, Tình cảm quê hương, Điều kiện kinh tế-xã hội,Thu nhập, Ảnh hưởng từ phía gia đình. Trên cơ sở của nghiên cứu, nhóm tác giả cũng đề xuất các giải pháp nhằm nâng giúp địa phương thu hút nguồn nhân lực đồng thời tạo cho sinh viên kĩ năng, sự tự tin và khả năng thích ứng với môi trường làm việc mới.

Từ khóa: hồi hương, làm việc, sinh viên, Duy Tân.

1. **Đặt vấn đề**

Việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên, đặc biệt là sinh viên đại học là một vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam. Vì thế tìm hiểu được nhu cầu, nguyện vọng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên là góp phần giải quyết được vấn đề “nóng” hiện nay của sinh viên. Nguồn nhân lực luôn là yêu cầu đối với sự phát triển của mỗi quốc gia nói chung và địa phương nói riêng. Trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cần nhận thức một cách sâu sắc, toàn bộ các giá trị ý nghĩa quyết định của nhân tố con nguời. Hằng năm có khoảng hàng trăm ngàn sinh viên tốt nghiệp từ các trường Đại học tại Đà Nẵng trong đó có Đại học Duy Tân.

Với đặc thù tỉ lệ sinh viên đến từ ngoại tỉnh cao hơn sinh viên ở tại Đà Nẵng tại Đại học Duy Tân, cùng với đó điều kiện của sinh viên theo học tại Đại học Duy Tân có nổi trội hơn sinh viên đang theo học tại những trường Đại học ở Đà Nẵng khác nên đa số sinh viên sau khi tốt nghiệp đều mong muốn ở lại Đà Nẵng làm việc sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, thị trường sức lao động ở Đà Nẵng vẫn còn nhiều bất cập giữa các yếu tố thị trường như sự mất cân đối giữa cung - cầu lao động; chuyển dịch cơ cấu lao động bất hợp lý; tiền lương, tiền công chưa được xem là vấn đề cạnh tranh... Vì thế cũng có không ít các sinh viên muốn về quê làm việc sau khi tốt nghiệp. Nghiên cứu trình bày thực trạng sau khi tốt nghiệp của sinh viên cũng như đề xuất một số giải pháp giúp cho các bạn sinh viên có thêm định hướng lựa chọn nơi làm việc sau khi tốt nghiệp và đồng thời giúp địa phương có biện pháp để thu hút người lao động ngày càng nhiều hơn.

## 2. Mục tiêu nghiên cứu

- Khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên Duy Tân.

- Lượng hóa mức độ ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp.

- Đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao tính hấp dẫn của địa phương trong việc thu hút sinh viên quay về địa phương làm việc sau khi tốt nghiệp.

## Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

**⮚** Đối tượng nghiên cứu: Đề tài tập trung nghiên cứu chủ yếu là các sinh viên thuộc năm ba, năm cuối thuộc Đại học Duy Tân vì nhóm đối tượng này là chuẩn bị ra trường, cần chuẩn bị những bước cần thiết để hòa nhập vào xã hội.

⮚ Phạm vi nghiên cứu: Trường Đại học Duy Tân

- Thời gian nghiên cứu: tháng 8, 2020 đến tháng 11, 2020.

## 4. Phương pháp nghiên cứu

 - Phương pháp nghiên cứu: Đề tài được vận dụng bằng hai phương pháp chính là: Định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng, cụ thể:

- Nghiên cứu định tính được sử dụng để khám phá và bổ sung những tiêu chí đánh giá các nhân tố quan trọng tác động đến quyết định về quê làm việc sau khi ra trường của sinh viên Đại học Duy Tân. Tham khảo các tài liệu thứ cấp kết hợp với thảo luận nhóm để xác định các nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc sau khi ra trường, điều chỉnh thang đo và xây dựng bảng câu hỏi phục vụ cho quá trình nghiên cứu định lượng.

- Nghiên cứu định lượng được sử dụng để đánh giá, kiểm định các thang đo về ý định về quê làm việc sau khi ra trường của sinh viên Trường Đại học Duy Tân. Thực hiện khảo sát thực tế, phát bảng câu hỏi khảo sát đến các bạn sinh viên Trường Đại học Duy Tân để tìm hiểu và thu thập các thông tin về thực trạng sự chuẩn bị của sinh viên đối với ý định về quê làm việc sau khi ra trường.

- Sau khi thu thập được các dữ liệu, tiến hành kiểm định với phần mềm SPSS 22.0 qua các bước sau:

+ Thống kê mô tả mẫu khảo sát

+ Kiểm định độ tin cậy của biến đo lường bằng hệ số Cronbach Alpha

+ Đánh giá độ giá trị (Factor Loading) bằng phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis)

+ Kiểm định lại độ tin cậy của biến đo lường sau khi phân tích EFA

+ Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến: Xác định sự tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc.

Từ đó xác định mối liên hệ và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến ý định về quê làm việc sau khi ra trường của sinh viên Trường Đại học Duy Tân.

1. **Các lý thuyết nền trong nghiên cứu**
* Mô hình thái độ ba thành phần (Tricomponent Attitude Model\_TAM)

Theo Schiffman và Kanuk (1987), thái độ được miêu tả gồm ba thành phần: Nhận thức (Cognitive), Cảm xúc hay sự ưa thích (Affective) và Xu hướng hành vi (Conative).



 **Mô hình ba thành phần của thái độ**

(Nguồn: Kretch và Crutchfield-Marketing căn bản-Christian, Lê Thị Đông Mai - NXB Thanh niên)

*Thành phần nhận thức liên quan* đến sự hiểu biết (Knowledge) và niềm tin (Belief) của một cá nhân về đối tượng. Nhận thức dựa trên kiến thức hay sự hiểu biết của sinh viên về vấn đề việc làm thông qua những thông tin nhận được từ các báo đài, người thân, bạn bè.

*Thành phần cảm xúc* hay sự ưa thích đại diện cho cảm giác chung của sinh viên về việc thích hay không thích một đối tượng. Thành phần này thể hiện sự ưa thích nói chung về đối tượng chứ không phân biệt từng thuộc tính của đối tượng. Ví dụ, tôi thích làm việc cho công ty hơn là cho Nhà nước. Sự đánh giá một cách chung chung này có thể chỉ là mơ hồ, hoặc có thể chỉ là kết quả của việc đánh giá chung về sản phẩm dựa trên vài thuộc tính. Cảm xúc thường được đề cập đến như là một thành phần chủ yếu của thái độ. Thật vậy, một số nhà nghiên cứu xem thành phần này chính là thái độ và hai thành phần còn lại mang chức năng hỗ trợ hoặc phục vụ cho thành phần cảm xúc.

*Thành phần xu hướng hành vi* hay còn gọi là ý định lựa chọn công việc được thể hiện qua xu hướng lựa chọn của họ. Họ có thể có xu hướng chọn làm việc ở quê nhà, Cần Thơ hay tỉnh khác. Như vậy, thái độ của sinh viên đối với vấn đề định hướng việc làm sau khi tốt nghiệp bao gồm ba thành phần chính: nhận thức về việc làm, thích thú về lựa chọn việc làm và xu hướng việc làm trong tương lai.

* Thuyết hành vi dự định của Ajzen (1991), tác giả cho rằng ý định thực hiện hành vi sẽ chịu ảnh hưởng bởi ba nhân tố như thái độ đối với hành vi, tiêu chuẩn chủ quan và nhận thức về kiểm soát hành vi.

Thuyết hành vi dự định (TPB) được phát triển từ [lí thuyết hành vi hợp lí](https://vietnambiz.vn/mo-hinh-thuyet-hanh-dong-hop-li-theory-of-reasoned-action-tra-la-gi-20200521124442932.htm) (Ajzen và Fishbein, 1975), lí thuyết này được tạo ra do sự hạn chế của lí thuyết trước về việc cho rằng hành vi của con người là hoàn toàn do kiểm soát lí trí.

Tương tự như lí thuyết TRA, nhân tố trung tâm trong lí thuyết hành vi có kế hoạch là ý định của cá nhân trong việc thực hiện một hành vi nhất định.

Thái độ với hành vi

Ý kiến người xung quanh

Nhận thức kiểm soát hành vi

Hành vi lựa chọn về quê làm việc

**Mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) (Ajzen, 1991)**

1. **Trình bày kết quả nghiên cứu**

Đề tài nghiên cứu được thực hiện dựa trên các sinh viên là những người đang theo học tại khoa kế toán trường Đại học Duy Tân. Dựa trên 400 bản khảo sát được phát ra thì có 285 bảng hợp lệ thì chúng tôi đã thu thập, tổng hợp và xử lí số liệu trên phần mềm SPSS 22.0

## 6.1 Phân tích tần số

* **Về giới tính**
* Thực hiện khảo sát 285 sinh viên về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đai học Duy Tân thì có 104 sinh viên nam (chiếm 36,5%) ,và 181 sinh viên nữ chiếm 63,5%)
* Trong đó sinh viên nữ chiếm tỷ lệ nhiều nhất.

|  |
| --- |
| GIỚI TÍNH |
|  | **Frequency** | **Percent** | **Valid Percent** | **Cumulative Percent** |
| Valid | Nam | 104 | 36.5 | 36.5 | 36.5 |
| Nữ | 181 | 63.5 | 63.5 | 100.0 |
| Total | 285 | 100.0 | 100.0 |  |

**Bảng 4. 2** **Thống kê mô tả về giới tính**



**Biểu đồ 4. 1 Giới tính của sinh viên**

* **Về bậc học**
* Trong tổng số 285 sinh viên khảo sát thì có và 26 sinh viên năm 1(chiếm tỷ lệ 9.1%). 36 sinh viên theo học năm 2 (chiếm tỷ lệ 12.6%); 64 sinh viên theo học năm 3 (chiếm tỷ lệ 22.5%); 159 sinh viên theo học năm 4 (chiếm tỷ lệ 55.8%)
* Trong đó sinh viên theo học năm 4 chiếm tỷ lệ nhiều nhất.

|  |
| --- |
| **SV** |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Năm 2 | 37 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Năm 3 | 64 | 22.5 | 22.5 | 35.4 |
| Năm 4 | 158 | 55.4 | 55.4 | 90.9 |
| Năm 1 | 26 | 9.1 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 285 | 100.0 | 100.0 |  |

**Bảng 4. 3 Thống kê mô tả về bậc học**



**Biểu đồ 4. 2 Bậc học của sinh viên**

* **Về hộ khẩu**

- Trong tổng số 285 sinh viên khảo sát thì có 42 sinh viên có hộ khẩu ở Đà Nẵng ,chiếm (14.7%) và 243 sinh viên có hộ khẩu ở các tỉnh thành khác chiếm (85.3%)

* Trong đó sinh viên có hộ khẩu ở tỉnh thành khác chiếm tỷ lệ nhiều nhất.

|  |
| --- |
| HỘ KHẨU |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Đà Nẵng | 42 | 14.7 | 14.7 | 14.7 |
| Tỉnh thành khác | 243 | 85.3 | 85.3 | 100.0 |
| Total | 285 | 100.0 | 100.0 |  |

**Bảng 4. 4 Thống kê mô tả về hộ khẩu**

* 1. Kết quả đo lường các nhân tố

### 6.2.1 Tổng hợp kết quả kiểm định chất lượng thang đo

***Bảng 4. 5 Kiểm định Cronbach Alpha***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Thang đo** | **Trung bình thàng đo nếu không loại biến** | **Phương sai thang đo nếu loại biến** | **Tương quan biến tổng** | **Cronbach alpha nếu loại biến** |
| Điều kiện kinh tế-xã hội ,α = .878 |
| DK1 | 10.64 | 5.111 | .739 | .843 |
| DK2 | 10.59 | 5.046 | .709 | .855 |
| DK3 | 10.64 | 5.021 | .742 | .842 |
| DK4 | 10.58 | 4.837 | .759 | .835 |
| Cơ hội làm việc ,α = .852 |
| CH1 | 11.82 | 1.948 | .673 | .819 |
| CH2 | 11.79 | 1.932 | .660 | .825 |
| CH3 | 11.80 | 2.025 | .655 | .826 |
| CH4 | 11.81 | 1.830 | .783 | .771 |
| Ảnh hưởng từ phía gia đình, α = .887 |
| AH1 | 11.95 | 3.875 | .835 | .823 |
| AH2 | 12.05 | 3.920 | .734 | .865 |
| AH3 | 11.93 | 4.249 | .711 | .871 |
| AH4 | 11.98 | 4.362 | .745 | .860 |
| Tình cảm quê hương ,α = .911 |
| TC1 | 12.72 | 4.419 | .783 | .890 |
| TC2 | 12.76 | 4.295 | .767 | .896 |
| TC4 | 12.80 | 4.273 | .815 | .879 |
| TC4 | 12.80 | 4.189 | .829 | .874 |
| Thu nhập,α = .904 |
| TN1 | 12.69 | 4.242 | .846 | .853 |
| TN2 | 12.68 | 4.506 | .765 | .883 |
| TN3 | 12.64 | 4.584 | .744 | .890 |
| TN4 | 12.66 | 4.422 | .784 | .876 |
| Quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp ,α = .935 |
| QĐ1 | 17.89 | 6.400 | .796 | .926 |
| QĐ2 | 17.85 | 6.415 | .832 | .919 |
| QĐ3 | 17.87 | 6.637 | .773 | .929 |
| QĐ4 | 17.82 | 6.267 | .909 | .904 |
| QĐ5 | 17.87 | 6.329 | .825 | .920 |

Căn cứ mô hình lý thuyết, bản câu hỏi thu thập thông tin bao gồm 25 biến quan sát kỳ vọng có ảnh hưởng đến định hướng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Thang đo Likert với dãy giá trị 1 ÷ 5 được sử dụng để đo lường cảm nhận của đối tượng khảo sát về ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến định hướng việc làm của sinh viên. Kết quả phân tích Cronbach alpha cho thấy có 5 trong 5 nhóm nhân tố đảm bảo độ tin cậy chứng tỏ thang đo phù hợp và sẽ được sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

6.2.2 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

* *Kiểm định tính thích hợp của EFA*

|  |
| --- |
| **KMO and Bartlett's Test** |
| **Hệ số KMO** | .807 |
| **Kiểm định Bartlett's** | **Approx. Chi-Square** | 3727.531 |
| **df** | 190 |
| **Mức ý nghĩa** | .000 |

**Hình 4. 1 Kiểm định về tính thích hợp của phương pháp và dữ liệu thu thập (KMO and Bartlett's Test)**

Hệ số KMO = 0.807, thỏa mãn điều kiện: 0.5 < KMO < 1, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế.

* *Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố*

|  |
| --- |
| **Total Variance Explained** |
| **TT** | **Hệ số Eigenvalues** | **Hệ số tải nhân tố** | **Hệ số tải trọng bình phương** |
| **Tổng** | **% Phương sai** | **% Tích lũy** | **Tổng** | **% Phương sai** | **% Tích lũy** | **Tổng** | **% Phương sai** | **% Tích lũy** |
| 1 | 5.029 | 25.146 | 25.146 | 5.029 | 25.146 | 25.146 | 3.186 | 15.931 | 15.931 |
| 2 | 3.273 | 16.363 | 41.509 | 3.273 | 16.363 | 41.509 | 3.136 | 15.679 | 31.610 |
| 3 | 2.897 | 14.487 | 55.995 | 2.897 | 14.487 | 55.995 | 3.043 | 15.214 | 46.824 |
| 4 | 2.491 | 12.454 | 68.449 | 2.491 | 12.454 | 68.449 | 2.974 | 14.871 | 61.694 |
| 5 | 1.402 | 7.012 | 75.462 | 1.402 | 7.012 | 75.462 | 2.754 | 13.768 | 75.462 |
| 6 | .616 | 3.082 | 78.544 |  |  |  |  |  |  |
| 7 | .558 | 2.788 | 81.332 |  |  |  |  |  |  |
| 8 | .485 | 2.423 | 83.755 |  |  |  |  |  |  |
| 9 | .466 | 2.328 | 86.083 |  |  |  |  |  |  |
| 10 | .413 | 2.066 | 88.149 |  |  |  |  |  |  |
| 11 | .386 | 1.932 | 90.081 |  |  |  |  |  |  |
| 12 | .347 | 1.737 | 91.818 |  |  |  |  |  |  |
| 13 | .298 | 1.491 | 93.308 |  |  |  |  |  |  |
| 14 | .277 | 1.384 | 94.693 |  |  |  |  |  |  |
| 15 | .239 | 1.197 | 95.890 |  |  |  |  |  |  |
| 16 | .227 | 1.134 | 97.024 |  |  |  |  |  |  |
| 17 | .205 | 1.026 | 98.050 |  |  |  |  |  |  |
| 18 | .148 | .739 | 98.789 |  |  |  |  |  |  |
| 19 | .139 | .695 | 99.484 |  |  |  |  |  |  |
| 20 | .103 | .516 | 100.000 |  |  |  |  |  |  |
| **Extraction Method: Principal Component Analysis.** |

**Hình 4. 2 Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát đối với nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân**

Cột Cumulative cho biết trị số phương sai trích là 75.462% điều này có nghĩa là các biến quan sát giải thích được 75.462% sự thay đổi của các nhân tố. Hình 4.2, dòng 5, cho thấy có 6 nhân tố có giá trị Eigen lớn hơn 1.

|  |
| --- |
| **Ma trận xoay các nhân tố** |
|  | **Nhân tố** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TC4 | .908 |  |  |  |  |
| TC3 | .882 |  |  |  |  |
| TC2 | .849 |  |  |  |  |
| TC1 | .849 |  |  |  |  |
| TN1 |  | .906 |  |  |  |
| TN2 |  | .867 |  |  |  |
| TN4 |  | .866 |  |  |  |
| TN3 |  | .850 |  |  |  |
| AH1 |  |  | .913 |  |  |
| AH4 |  |  | .855 |  |  |
| AH2 |  |  | .851 |  |  |
| AH3 |  |  | .821 |  |  |
| DK4 |  |  |  | .862 |  |
| DK1 |  |  |  | .841 |  |
| DK3 |  |  |  | .838 |  |
| DK2 |  |  |  | .829 |  |
| CH4 |  |  |  |  | .836 |
| CH1 |  |  |  |  | .789 |
| CH3 |  |  |  |  | .780 |
| CH2 |  |  |  |  | .744 |
| **Extraction Method: Principal Component Analysis.** **Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.** |
| **a. Rotation converged in 5 iterations.** |

### 6.2.3 Phân tích khám phá hồi quy đa biến (MRA)

* Phân tích tương quan Pearson

|  |
| --- |
| **Tương quan** |
|  | **QD** | **DK** | **CH** | **AH** | **TC** | **TN** |
| QD | Tương quan Pearson | 1 | .368\*\* | .626\*\* | .249\*\* | .499\*\* | .309\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| DK | Tương quan Pearson | .368\*\* | 1 | .334\*\* | .130\* | .089 | -.005 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .028 | .133 | .927 |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| CH | Tương quan Pearson | .626\*\* | .334\*\* | 1 | .182\*\* | .383\*\* | .270\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .002 | .000 | .000 |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| AH | Tương quan Pearson | .249\*\* | .130\* | .182\*\* | 1 | .001 | .025 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .028 | .002 |  | .992 | .680 |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| TC | Tương quan Pearson | .499\*\* | .089 | .383\*\* | .001 | 1 | .113 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .133 | .000 | .992 |  | .056 |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| TN | Tương quan Pearson | .309\*\* | -.005 | .270\*\* | .025 | .113 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .927 | .000 | .680 | .056 |  |
| N | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 | 285 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

**Hình 4. 4 Kiểm định sự tương quan Pearson**

Qua hình 4.4 ta thấy, giá trị Sig tương quan Pearson các biến độc lập DK ,CH, AH, TC,TN với biến phụ thuộc QĐ nhỏ hơn 0.05. Như vậy, có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với biến QĐ. Giữa CH và QĐ có mối tương quan mạnh nhất với hệ số r là 0.626, giữa AH và QĐ có mối tương quan yếu nhất với hệ số r là 0.249. Sig tương quan Pearson các biến độc lập DK ,CH, AH, TC,TN với biến phụ thuộc QĐ nhỏ hơn 0.05. Như vậy, có mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập này với biến QĐ

Các cặp biến độc lập đều có mức tương quan khá yếu với nhau, như vậy, khả năng cao sẽ không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

* Kiểm định tương quan từng phần của hệ số hồi quy

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| **Nhân tố** | **Hệ số chưa chuẩn hóa** | **Hệ số đã chuẩn hóa** | **Giá trị T** | **Sig.** | **Thống kê cộng gộp** |
| **B** | **Sai số chuẩn** | **Beta** | **Tolerance** | **B** |
| 1 | (Hằng số) | -.620 | .287 |  | -2.157 | .032 |  |  |
| DK | .171 | .037 | .199 | 4.649 | .000 | .873 | 1.146 |
| CH | .503 | .067 | .362 | 7.506 | .000 | .690 | 1.450 |
| AH | .144 | .039 | .152 | 3.718 | .000 | .956 | 1.046 |
| TC | .297 | .040 | .323 | 7.409 | .000 | .847 | 1.181 |
| TN | .156 | .038 | .172 | 4.102 | .000 | .916 | 1.091 |
| a. Biến phụ thuộc: QD |

**Hình 4. 5 Kiểm định tương quan từng phần của các hệ số hồi quy (**$Coefficients^{a}$**)**

Kết quả tại bảng phân tích Coefficients có biến DK ,CH,TC,TN đều có Sig < 0.05 tương quan có ý nghĩa với quyết định về quê làm việc .

Các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân được thể hiện qua phương trình hồi quy tuyến tính mới như sau:

**QD =0.362\*CH + 0.323\*TC + 0.199\*DK + 0.172\*TN+0.152\*AH**

 Kết quả phân tích hồi quy cho thấy các hệ số đều dương chứng tỏ đều tác động cùng chiều đến nhận thức về quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp.

* Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình:

*Mức độ giải thích của mô hình*

|  |
| --- |
| Model Summaryb |
| **STT** | **R** | **R bình phương** | **R bình phương điều chỉnh** | **Sai số ước tính tiêu chuẩn** | **Hệ số Durbin-Watson** |
| 1 | .743a | .552 | .544 | .42397 | 1.907 |
| a. Dự đoán (Hằng số), TN, DK, AH, TC, CH |
| b. Biến phụ thuộc: QD |

**Hình 4. 6 Kiểm định mức độ giải thích của mô hình (**$Model Summary^{b}$**)**

Hình 4.6, mô hình có R2 = 0.552 và R2 hiệu chỉnh là 0.544. Nghĩa là, độ thích hợp của mô hình là 55,2% hay nói cách khác 54,4% là độ biến thiên của mức độ ảnh hưởng đến quyết định mua sản phẩm được giải thích bởi 5 nhân tố ảnh hưởng, còn 45,6% được giải thích bới biến nằm ngoài mô hình chưa được đề cập.

## . Kết quả kiểm định giả thuyết các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân

Qua kết quả phân tích các nhân tố và mô hình, có 5 giả thuyết đều được chấp nhận thể hiện ở Bảng 4.12

**Bảng 4. 12 Kết quả kiểm định các giả thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Giả thuyết** | **Kết quả** |
| **1** | H1: Có sự tác động tích cực của điều kiện kinh tế-xã hội đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân. | Chấp nhận giả thuyết |
| **2** | H2: Có sự tác động tích cực của cơ hội làm việc đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân | Chấp nhận giả thuyết |
| **3** | H3: Có sự tác động tích cực của ảnh hưởng từ phía gia đình đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân. | Chấp nhận giả thuyết |
| **4** | H4: Có sự tác động tích cực của tình cảm quê hương đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân | Chấp nhận giả thuyết |
| **5** | H5: Có sự tác động tích cực của thu nhập đến quyết định định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân | Chấp nhận giả thuyết |

1. **Kết luận và kiến nghị**

 7.1 Kết luận

Thông qua việc tổng hợp cơ sở lý thuyết, nghiên cứu đã tổng hợp được 5 nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên đại học Duy Tân: điều kiện kinh tế-xã hội, cơ hội việc làm, ảnh hưởng từ phía gia đình, tình cảm quê hương, thu nhập với 20 biến quan sát. Bằng các kỹ thuật phân tích hỗn hợp giữa định tính và định lượng, các nhân tố theo khía cạnh tiếp cận khác nhau được tiếp tục xây dựng và phát triển, gồm 20 biến độc lập, phân thành 5 thang đo. Kết quả phân tích EFA và phân tích hồi quy tuyến tính bội cho thấy mô hình nghiên cứu có 5 nhân tố ảnh hưởng. Nhân tố “Cơ hội” là có ảnh hưởng nhiều nhất (hệ số = 0.379).

7.2 Kiến nghị

⮚ **Đối với sinh viên**

Đầu tiên, mỗi bạn sinh viên cần tạo cho mình một nền tảng kiến thức vững chắc thì mới có thể làm tốt công việc của mình. Tạo cho bản thân một niềm đam mê công việc, một sự nhiệt tình khao khát thể hiện bản thân. Sinh viên ngoài những kiến thức được học trên lớp còn phải học những kỹ năng trong công việc và cuộc sống. Nó cũng là một trong những nhân tố không thể nào thiếu khi sinh viên tốt nghiệp ra trường. Sinh viên có thể học các kĩ năng này bất kì đâu từ trong hoạt động giao tiếp hàng ngày, trong các tổ chức, trong các hoạt động chung của trường (trong các câu lạc bộ, các cuộc thi,.. ). Tất cả đều tạo cho sinh viên những kĩ năng, sự tự tin và khả năng thích ứng với môi trường mới.

Bên cạnh một kiến thức chuyên môn sâu và chắc chắn các bạn cần phải có kiến thức về ngoại ngữ, tin học, khả năng làm việc theo nhóm, kĩ năng làm việc, cách trình bày diễn đạt tự tin và niềm đam mê nghề nghiệp. Điều đó thật sự không thể thiếu đối với các bạn sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường, đặc biệt là sinh viên Kinh tế - Quản trị kinh doanh.

⮚ **Đối với nhà trường**

Nhà trường cố gắng đào tạo và trang bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường để sinh viên có được hành trang vững chắc để bước vào một cuộc hành trình lớn của cuộc đời.

Nên tổ chức các buổi Seminar cho sinh viên và tổ chức các lớp đào tạo về kỹ năng mềm.

Liên kết, cam kết với doanh nghiệp để đảm bảo sinh viên giỏi chuyên môn, thành thạo nghề.

⮚ **Đối với các tổ chức đoàn thể, doanh nghiệp**

Cần có chế độ đãi ngộ hợp lý để đạt được sự hài lòng cho cả 2 phía. Chính điều này mới tạo ra động lực và kích thích óc sáng tạo, hăng say làm việc từ phía bản thân sinh viên. Điều này không chỉ mang lại lợi ích hữu hình cho sinh viên mà còn mang lại lợi ích vô hình cho chính các doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp cần tạo điều kiện, giúp đỡ cho sinh viên có nhiều cơ hội để tiếp cận với công việc. Từ đó sinh viên sẽ có thể đóng góp công sức và gắn bó với các doanh nghiệp hơn. Bên cạnh đó cần có một cầu nối linh hoạt hiệu quả giữa các trung tâm giới thiệu việc làm để sinh viên thuận lợi hơn trong việc tìm kiếm công việc phù hợp với bản thân.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**Tiếng Việt**

[1] Huỳnh Trường Huy & La Nguyễn Thùy Dung (2011). *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ*. Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ, 17 b,130 -139.

[2] 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 Đại học Cần Thơ, 25, 30-36.

[3] Nguyễn Đình Long và Nguyễn Thị Minh Phượng (2013), *Lao động nông thôn di cư ra thành thị, thực trạng và khuyến nghị,* Tạp chí Kinh tế & Phát Triển, trang 58 – 65,Số 193 tháng 7/2013.

[4] Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung, (2010), *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp*, Đại học Kinh tế TPHCM: Viện Nghiên Cứu Kinh Tế Phát Triển (IDR).

[5] Trần Huỳnh Phương Trâm (2010) , *Nghiên cứu các yếu tố tác động đến xu hướng quay về địa phương làm việc của sinh viên Phú Yên*, Luận văn Thạc sỹ, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

[6] Nguyễn Thị Minh Phượng (2009). *Định hướng nghề nghiệp và khu vực làm việc sau tốt nghiệp của sinh viên ngoài công lập hiện nay*. Luận văn Thạc sỹ, Đại học Đông Đô.

**Tiếng Anh**

[1] Everett S.Lee (1966), *A theory of Migration, Springer, Demography* , pp. 47 – 57, Vol. 3 (1)

https://econpapers.repec.org/article/sprdemogr/v\_3a3\_3ay\_3a1966\_3ai\_3a1\_3ap\_3a47-57.htm

[2] MirzaNaveedShahzad, Syeda Takdees Fatima and MirzaAshfaq Ahmed (2018). *International Journal of Contemporary Applied Researches*, Vol. 5, No. 6, .

http: www.car.net/assets/pdf/Vol5-No6-June2018/01.pdf

[3] Natalie M. Ferry, (2006), *“Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania*”. Journal of extension, Volume 44, number 3, 36-40

[4] Nitchapa Morathop (2010), *“Intention to Work in One’s Hometown: Seniors at Naresuan University, Phitsanulok Province”* . Journal of Demographics, Volume 26, number 3, 30-35.