

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH CHỌN NƠI LÀM VIỆC: TRƯỜNG HỢP SINH VIÊN ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Huỳnh Trường Huy¹ và La Nguyễn Thùy Dung¹

ABSTRACT

Choosing a suitable work place after graduation has long become the most concern of undergraduates. The central goal of the study is to seek potential determinants of choosing a work place for 200 final-year students from the Can Tho University, more specific whether they would find a job in Can Tho city or in their home town. Basing on the tool of Factor Analysis, the result shows that nearly 60% of the total respondents tend to find a job in Can Tho city after the graduation. Several reasons for their decision are closely related with better opportunities of education and career development, and high income as well. Additionally, demographic characteristic of the respondents have likely important contributions to their decision of finding a work place.

Keywords: *factor analysis, work place*

Title: *Determinants of the undergraduate's decision on the work place: evidence from the Can Tho University*

TÓM TẮT

Lựa chọn một nơi làm việc thích hợp từ lâu đã trở thành vấn đề quan tâm không chỉ đối với sinh viên mới tốt nghiệp, mà còn đối với các nhà nghiên cứu, nhà quản lý giáo dục. Mục đích trọng tâm của nghiên cứu này nhằm chỉ ra những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: ở tại Thành phố Cần Thơ hay ở địa phương của 200 sinh viên năm cuối thuộc các khoa khác nhau tại Trường Đại học Cần Thơ. Kết quả phân tích dựa theo phương pháp phân tích xoay nhân tố cho thấy rằng gần 60% sinh viên (từ các tỉnh khác) có xu hướng ở lại TPCT để tìm việc làm. Các yếu tố gồm cơ hội học tập, phát triển nghề nghiệp và thu nhập là những nguyên nhân chính dẫn đến quyết định trên. Bên cạnh đó, những yếu tố về nhân khẩu học cũng có ảnh hưởng ý nghĩa thống kê đến quyết định chọn nơi làm việc.

Từ khóa: *phân tích nhân tố, nơi làm việc*

1 GIỚI THIỆU

Thành phố Cần Thơ (TPCT) với dân số 1.187.089, trong đó tỷ lệ dân thành thị chiếm đến 65,8%, so với 22,8% của cả vùng (Tổng điều tra dân số và nhà ở, 2009) là một trong năm thành phố lớn của cả nước có vị trí trung tâm về địa lý và phát triển kinh tế-xã hội của vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Với những yếu tố tiềm năng trên, TPCT được xem là nơi đến của lao động nhập cư từ các địa phương khác. Theo kết quả điều tra dân số và nhà ở 2009 của Tổng cục thống kê cho thấy tỷ lệ nhập cư vào TPCT trong 5 năm qua là 50,8%, so với 16,3% của cả vùng. Trong những dòng nhập cư trên, một bộ phận sinh viên tốt nghiệp (học tập tại TPCT) ở lại để tìm việc cũng đóng một vai trò quan trọng. Họ không những

¹ Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cần Thơ

góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội cho thành phố, mà còn nắm bắt cơ hội để học hỏi kinh nghiệm và tìm kiếm công việc phù hợp.

Cho đến nay, số liệu về tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tốt nghiệp ở lại khu vực thành thị hầu như còn khan hiếm và chưa có một thống kê chính thức nào được thực hiện. Trường hợp của TPCT cũng không ngoại lệ. Một nghiên cứu 360 sinh viên ngành quản trị kinh doanh chuẩn bị tốt nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh được thực hiện bởi Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung (2010) về các yếu tố chọn nơi làm việc cho thấy có tám thành phần ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc, đó là: việc làm, thông tin và thủ tục thông thoáng, tình cảm với quê hương, chính sách ưu đãi, vị trí và môi trường, con người, điều kiện giải trí, chi phí sinh hoạt. Bên cạnh đó, Sự hấp dẫn của một địa phương nào đó được thể hiện qua chính sách, cơ hội phát triển nghề nghiệp và điều kiện sống... được xem là những yếu tố quan trọng thu hút một tầng lớp dân cư mới (Kotler et al, 1993).

Vì vậy, nghiên cứu này nhằm phát hiện các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp đang học tập tại TP. Cần Thơ, với những mục tiêu cụ thể sau:

- Xác định tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có dự định làm việc tại TPCT;
- Tìm hiểu sự khác biệt về dự định làm việc tại TPCT của sinh viên giữa các ngành học; và
- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại TP. Cần Thơ.

Những mục tiêu cụ thể nghiên cứu trên kỳ vọng sẽ cung cấp cho những nhà nghiên cứu và nhà quản lý các địa phương một bức tranh về thị trường lao động tại TPCT đối với sinh viên tốt nghiệp. Từ đó, có những chính sách thu hút lực lượng lao động qua đào tạo này để góp phần phát triển kinh tế địa phương.

Tóm lại, chương này sẽ bao gồm những nội dung chính sau đây: Mục 2 trình bày lý thuyết và những bằng chứng thực nghiệm về sự lựa chọn nơi làm việc. Mục 3 trình bày thu thập dữ liệu và làm rõ phương pháp phân tích được sử dụng trong nghiên cứu. Mục 4 trình bày kết quả phân tích, gắn liền với các mục tiêu nghiên cứu đã đề cập. Một vài điểm kết luận sẽ được chỉ ra ở mục 5.

2 LƯỢC KHẢO LÝ THUYẾT VÀ BẰNG CHỨNG THỰC NGHIỆM

Trong nền kinh tế thị trường và lao động được tự do dịch chuyển, cho thấy rằng một cá nhân nào đó sẽ cân nhắc các yếu tố trước khi quyết định chọn nơi làm việc: ở thành thị hay ở quê nhà. Trong mô hình về lao động di cư của mình, Todaro (1969) đã nhấn mạnh hai yếu tố quan trọng thu hút người dân đến thành thị tìm việc làm, đó là: cơ hội việc làm phi nông nghiệp và tiền lương cao hơn. Mặc dù, thị trường lao động ở thành thị vẫn tồn tại một tỷ lệ thất nghiệp khá cao.

Yếu tố thứ hai ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc đó là môi trường làm việc. Nó gắn liền với các đặc điểm sau: hỗ trợ không kịp thời và công bằng của cấp quản lý; công việc nặng nhọc; hỗ trợ liên quan đến gia đình (nhà tập thể), và thiếu dụng cụ hỗ trợ làm việc (Jennifer and Peter, 2009).

Yếu tố thứ ba cũng đóng vai trò quan trọng đến quyết định chọn nơi làm việc của các cá nhân, đó chính là khả năng về trình độ học vấn và kinh nghiệm chuyên môn của họ. Lee (1966) đã nhấn mạnh rằng các cá nhân có trình độ học vấn và chuyên

môn cao thường chọn nơi làm việc ở khu vực thành thị. Điều này xuất phát từ những nguyên nhân sau: Thứ nhất, họ có thể tìm được công việc phù hợp với chuyên môn; thứ hai, môi trường làm việc và học tập ở đó tốt hơn sẽ giúp họ có cơ hội nâng cao trình độ học vấn hoặc chuyên môn. Trong khi đó, thu nhập không thật sự là vấn đề quan trọng đối với nhóm đối tượng này. Điều này hoàn toàn trái ngược với những cá nhân bị hạn chế về trình độ học vấn và chuyên môn khi đến thành thị tìm việc.

Cho đến nay ở Việt Nam, những bằng chứng thực nghiệm về lựa chọn nơi làm việc rất khan hiếm. Theo một nghiên cứu về các yếu tố lựa chọn nơi làm việc của 360 sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp ngành quản trị kinh doanh tại TP. Hồ Chí Minh của Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung, nhóm tác giả đã sử dụng thang đo Likert để đánh giá mức độ quan trọng của tám thành phần ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc. Kết quả cho thấy rằng đáp viên quan tâm nhiều hơn đến các yếu tố công việc hơn các yếu tố cuộc sống.

Tóm lại, những bằng chứng thực nghiệm trên phần nào cung cấp cho chúng ta một nhìn bao quát hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của những cá nhân nói chung cũng như của những sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp. Điều này rất hữu ích cho nghiên cứu này trong việc thiết kế nghiên cứu và lựa chọn phương pháp phân tích phù hợp với địa bàn nghiên cứu.

3 MÔ TẢ DỮ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH

3.1 Nguồn dữ liệu

Dữ liệu phân tích sử dụng trong nghiên cứu này được thu thập từ 200 sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp thuộc năm khoa có số lượng sinh viên lớn của Trường Đại học Cần Thơ, gồm Sư phạm, Kinh tế và quản trị kinh doanh, Nông nghiệp và sinh học ứng dụng, Công nghệ, và Công nghệ thông tin và truyền thông. Những sinh viên tham gia cuộc khảo sát không có hộ khẩu tại TPCT. Theo số liệu¹ của Trường Đại học Cần Thơ (2009), số lượng sinh viên tốt nghiệp năm 2008 hệ chính qui là 4.300; trong đó tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp từ năm khoa được khảo sát chiếm đến 77,7%. Hơn nữa, số liệu từ đề tài tốt nghiệp của Bùi Thị Phương Thảo (2010) cung cấp số lượng sinh viên tốt nghiệp năm 2009 của trường là 4.535 sinh viên. Nhận thấy rằng, số lượng sinh viên tốt nghiệp qua các năm có sự thay đổi. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp từ năm khoa nói trên luôn chiếm tỷ lệ đáng kể. Vì vậy, những sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp tham gia cuộc khảo sát trong nghiên cứu này mang tính đại diện cao.

Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản được sử dụng trong nghiên cứu này bởi vì tính đồng nhất của các quan sát như độ tuổi và trình độ chuyên môn. Theo Iarossi (2009), cỡ mẫu của phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên được xác định theo công thức như sau.

¹ Thông báo công khai chất lượng giáo dục theo thông tư 09/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 S^2}{e^2 + z_{\alpha}^2 \frac{S^2}{N}} \tag{1}$$

Trong đó:

n = cỡ mẫu

N = quy mô tổng thể

$z_{\alpha/2}$ = z phân phối tương ứng với độ tin cậy α

e = mức sai số mong đợi

S = dao động trong tổng thể (giả định đã biết trước)

Với tổng thể (N) gồm 4.535 sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp, sai số mong đợi (e) 2%, dao động tổng thể (S) giả định nằm trong khoảng 12%-15% và giá trị phân phối z với độ tin cậy 95% là 1,96. Chúng ta tính toán được số mẫu ít nhất cần thu thập là 193 quan sát. Bảng 1 bên dưới trình bày số mẫu thu thập từ các khoa và theo giới tính.

Bảng 1: Mô tả mẫu quan sát theo khoa và giới tính

Ngành	Khoa	Số quan sát		Tỷ lệ theo giới tính	
		Sinh viên	Tỷ lệ	Nữ	Nam
Khoa học kỹ thuật	Công nghệ	45	22,5	33,3	66,7
	Công nghệ TT&TT	25	12,5	48,0	52,0
	Nông nghiệp & SHUD	30	15,0	60,0	40,0
Khoa học xã hội, nhân văn	Kinh tế & QTKD	55	27,5	49,1	50,9
	Sư phạm	45	22,5	51,1	48,9
Tổng cộng		200	100,0	47,5	52,5

Nguồn: Số liệu khảo sát, 2010.

TT&TT = Thông tin và truyền thông; SHUD = Sinh học ứng dụng; QTKD = Quản trị kinh doanh.

3.2 Phương pháp phân tích

Đối với mục tiêu nghiên cứu 1 và 2, các công cụ phân tích tần số và bảng chéo được sử dụng để mô tả tỷ lệ sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp có dự định làm việc tại TPCT. Đồng thời, chúng còn thể hiện sự khác biệt về quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên giữa các khoa hoặc khối ngành.

Đối với mục tiêu nghiên cứu 3: các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc được phân tích dựa vào ba nhóm thành phần thông qua công cụ phân tích tần số có nhiều lựa chọn. Trong đó, thành phần cá nhân (gồm 16 yếu tố) được xem là nhân tố thiết yếu nhất để có thể đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Vì vậy, chúng sẽ được tập trung phân tích thông qua công cụ thang đo Likert (gồm 5 mức độ; từ 1: ít quan trọng đến 5: rất quan trọng) với hai bước cơ bản sau:

Bước 1: Sử dụng hệ số Cronbach alpha (Cronbach, 1951) để đánh giá độ tin cậy của thang đo nhằm loại bỏ các yếu tố có trọng số phân tích nhân tố khám phá

(Exploratory Factor Analysis - EFA) nhỏ. Trong những nghiên cứu khám phá, hệ số này thường được chấp nhận ở mức tối thiểu là 0,7 (Nunnally, 1978). Vì vậy, kết quả ở Bước 1 này sẽ giúp loại bỏ bớt các yếu tố không có sự tương quan mạnh. Đồng thời, các yếu tố còn lại với hệ số lớn hơn 0,7 sẽ được đưa vào mô hình phân tích nhân tố để ước lượng ở Bước 2.

Bước 2: Mô hình phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng nhằm mục đích thu nhỏ các yếu tố thành các nhóm có mối tương quan với nhau hoặc cùng một đặc điểm. Phương pháp trích hệ số được sử dụng là phân tích nhân tố cơ bản (principle component analysis) với thao tác xoay nhân tố (Varimax) nhằm tìm kiếm các yếu tố có trọng số lớn hơn 0,5. Mô hình EFA có dạng tổng quát như sau:

$$A_i = F_{i1}X_1 + F_{i2}X_2 + \dots + F_{ik}X_k \quad (2)$$

Trong đó:

A_i = ước lượng của nhân tố thứ i.

F_{i1} = Trọng số nhân tố của biến giải thích trong mô hình nhân tố thứ i.

$X_{i=1,k}$ = biến giải thích

k = số biến giải thích

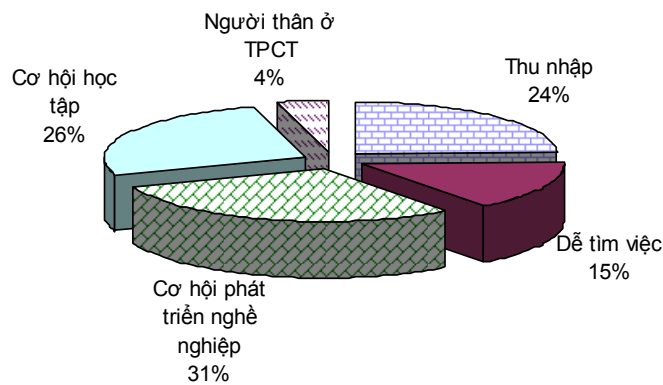
4 KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

4.1 Quyết định chọn nơi làm việc tại TPCT

Kết quả khảo sát từ 200 sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp cho thấy có đến 58,5% trong số họ có dự định ở lại TPCT để tìm việc làm, thay vì trở về địa phương tìm việc. Có sự khác biệt về tỷ lệ sinh viên chọn việc làm tại TPCT giữa các ngành cũng như các khoa. Cụ thể là, sinh viên ngành khoa học xã hội có xu hướng tìm việc làm ở TPCT cao hơn so với sinh viên ngành khoa học kỹ thuật. Điều này, nó phản ánh thị trường việc làm tại TPCT gắn liền với lĩnh vực kinh tế - xã hội hơn là lĩnh vực kỹ thuật. Ví dụ, hiện nay trên địa bàn trung tâm TPCT có hơn 30 chi nhánh ngân hàng hoạt động với số lượng phòng giao dịch còn cao gấp nhiều lần. Hơn nữa, kết quả điều tra doanh nghiệp 9 năm đầu thế kỷ 21 do Tổng cục thống kê thực hiện 2009 cho thấy tính đến cuối năm 2008 số lượng doanh nghiệp tại TPCT là 3.125 với tốc độ tăng trưởng bình quân 15%/năm trong giai đoạn 2000-2008 (Tổng cục thống kê, 2010). Điều này cho thấy rằng sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung và các đơn vị kinh tế của TPCT trong thời gian qua đã tạo nhiều cơ hội việc làm cho lực lượng lao động nhập cư, trong đó lực lượng sinh viên sau khi tốt nghiệp sẽ ở lại TPCT làm việc chiếm tỷ lệ đáng kể.

Phân tích tỷ lệ sinh viên dự định làm việc tại TPCT theo giới tính cho thấy rằng sinh viên nam có xu hướng ở lại TPCT cao hơn so với nữ. Điều này có thể giải thích bởi một số nguyên nhân: Thứ nhất, phụ nữ thường tìm việc gần gia đình hơn để có thể chăm sóc những người thân trong gia đình. Thứ hai, phụ nữ thích làm việc gần gia đình để đảm bảo về an ninh và xã hội. Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy rằng sự hiện diện của người thân tại TPCT là nguyên nhân dẫn đến quyết định của sinh viên ở lại TPCT để làm việc. Tuy nhiên, đối với những sinh viên không có người thân tại TPCT cũng có dự định ở lại làm việc. Điều này có thể xuất phát từ những yếu tố về kinh tế hoặc cơ hội phát triển nghề nghiệp.

4.1.1 Sự ảnh hưởng của môi trường việc làm



Hình 1: Phân phối các yếu tố quyết định chọn nơi làm việc

Kết quả phân tích tần số nhiều lựa chọn ở hình 1 cho thấy rất phù hợp với lý thuyết về chọn nơi làm việc ở thành thị của Lee (1966). Cụ thể là, cơ hội phát triển nghề nghiệp, cơ hội học tập là các yếu tố được đánh giá quan trọng hơn so với yếu tố thu nhập và cơ hội tìm việc làm. Bởi vì, bên cạnh vị trí trung tâm về phát triển kinh tế, TPCT còn là trung tâm giáo dục đào tạo nguồn nhân lực của vùng với hơn 10 trường cao đẳng và đại học. Đây được xem là môi trường thuận lợi đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể tiếp tục nâng cao trình độ học vấn hoặc chuyên môn trong quá trình đi làm.

4.1.2 Sự ảnh hưởng của gia đình

Tuy nhiên, để giải thích cho nguyên nhân không làm việc tại TPCT, kết quả phân tích cho thấy một trong những nguyên nhân trở về địa phương làm việc là gần gia đình; kể đến là tiết kiệm chi phí sinh hoạt (như thuê nhà trọ, đi lại,...). Bên cạnh đó, mối quan hệ xã hội của người thân tại địa phương cũng ảnh hưởng đến quyết định trở về địa phương của sinh viên tốt nghiệp; bởi vì những người thân của họ có thể giới thiệu việc làm thông qua mối quan hệ cá nhân. Tóm lại, những yếu tố liên quan đến quyết định trở về địa phương gắn liền với quan hệ gia đình.

4.1.3 Yếu tố cá nhân mang tính quyết định

Ngoài những yếu tố gia đình và môi trường làm việc, có thể thấy rằng những yếu tố cá nhân như kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp được xem là nhân tố quan trọng quyết định nơi làm việc của họ. Kết quả phân tích được trình bày ở hình 4 cho thấy có đến 42% trong số 200 sinh viên được hỏi khẳng định rằng họ là người quyết định nơi làm việc, trên cơ sở xem xét khả năng chuyên môn của họ có thích ứng với nhu cầu công việc hay không. Thang đo 5 điểm được sử dụng để cho đáp viên tự đánh giá khả năng chuyên môn của họ đáp ứng với thị trường việc làm tại TPCT.

Kể đến là sự ảnh hưởng của cha mẹ, anh, chị, những người bà con và bạn bè đến quyết định chọn nơi làm việc của đáp viên, tương ứng với tỷ lệ 27%, 14%, 10 và 7%.

Tóm lại, qua kết quả phân tích trình bày trên, có thể kết luận rằng quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp trong nghiên cứu này chịu tác động bởi nhiều yếu tố: gia đình, môi trường làm việc và cá nhân. Trong đó, những yếu tố cá nhân giữ vai trò quyết định quan trọng. Vì vậy, những yếu tố cá nhân sẽ được phân tích cụ thể hơn qua phương pháp phân tích nhân tố khám phá theo hai bước cơ bản như đã mô tả ở phần phương pháp phân tích.

4.2 Các yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc

Các yếu tố cá nhân về kỹ năng chuyên môn của sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp được chia thành ba thành phần chính với 16 yếu tố (biến giải thích). Bảng 2 trình bày kết quả phân tích mô tả của các biến này tương ứng với thang đo Likert như sau.

Bảng 2: Các yếu tố kỹ năng (nhân tố) chuyên môn

Kỹ năng (nhân tố)	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Điểm nhỏ nhất	Điểm lớn nhất
Kỹ năng cơ bản				
1. Ngoại ngữ	4,13	0,83	1,00	5,00
2. Tin học căn bản	3,83	0,83	1,00	5,00
3. Giao tiếp	4,19	0,90	1,00	5,00
4. Làm việc độc lập	3,66	1,01	1,00	5,00
Kỹ năng ứng dụng				
5. Tính tổ chức	3,38	0,90	1,00	5,00
6. Quản lý	3,38	0,90	1,00	5,00
7. Phân tích	3,66	0,86	1,00	5,00
8. Làm việc nhóm	3,73	0,97	1,00	5,00
9. Tin học ứng dụng	3,48	1,09	1,00	5,00
10. Hoạch định	3,27	0,90	1,00	5,00
11. Đàm phán	3,50	1,02	1,00	5,00
Kỹ năng phát triển				
12. Tổng hợp	3,35	0,97	1,00	5,00
13. Lãnh đạo	3,68	1,13	1,00	5,00
14. Phát triển quan hệ	4,01	0,92	1,00	5,00
15. Tổ chức nguồn nhân lực	3,64	0,95	1,00	5,00
16. Ra quyết định	3,97	1,07	1,00	5,00

Nguồn: Số liệu khảo sát, 2010.

Kết quả phân tích cho thấy đáp viên đánh giá cao về những kỹ năng cơ bản khi lựa chọn nơi làm việc tại TPCT. Bởi vì, đối với một sinh viên tốt nghiệp đại học thì đòi hỏi anh ta phải có trình độ nhất định về những kỹ năng mềm này như biết sử dụng máy vi tính, ngoại ngữ và cách giao tiếp,... Trong khi đó, những kỹ năng ứng dụng và phát triển chưa được đáp viên đánh giá cao. Điều này xuất phát từ nguyên nhân sau: họ chưa từng đi làm hoặc chỉ đi làm bán thời gian trong quá trình học tập, cho nên họ chưa có một cái nhìn tổng quát hơn và thấu hiểu về môi trường làm việc.

Sử dụng hệ số Bronbach alpha để đánh giá độ tin cậy của thang đo đối với 16 biến giải thích nêu trên, kết quả cho thấy hệ số Bronbach alpha là 0,851 và các hệ số Bronbach alpha ở cột cuối cùng trong bảng 3 tương ứng với từng biến giải thích nếu chúng được loại ra khỏi mô hình. Từ kết quả phân tích, các biến gồm 2, 4 và 9 bị loại ra khỏi mô hình để cải thiện hệ số Bronbach alpha lớn hơn.

Bảng 3: Đánh giá độ tin cậy của thang đo đối với các biến nhân tố

Nhân tố	Trung bình thang đo nếu nhân tố bị loại	Phương sai thang đo nếu nhân tố bị loại	Tương quan nhân tố	Tương quan bình phương	Hệ số Cronbach's Alpha nếu nhân tố bị loại
1.	54.68	66.609	.390	.327	.846
2.	54.99	68.899	.221	.209	.854
3.	54.63	65.220	.451	.332	.844
4.	55.16	68.745	.171	.151	.858
5.	55.44	65.192	.453	.436	.844
6.	55.44	63.755	.561	.472	.838
7.	55.16	65.090	.490	.357	.842
8.	55.09	64.243	.477	.306	.842
9.	55.34	67.019	.246	.185	.856
10.	55.55	63.274	.593	.471	.837
11.	55.32	62.518	.564	.455	.837
12.	55.47	62.592	.592	.438	.836
13.	55.14	60.915	.595	.571	.835
14.	54.81	62.871	.607	.528	.836
15.	55.18	62.902	.584	.575	.837
16.	54.85	61.575	.591	.531	.836

Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo được thực hiện lần thứ hai được trình bày ở bảng 4 cho thấy tất cả các biến còn lại có hệ số Cronbach alpha nhỏ hơn 0,87. Vì vậy, các biến giải thích này được sử dụng đưa vào mô hình phân tích nhân tố khám phá (ở Bước 2).

Bảng 4: Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo sau khi loại bỏ biến

Nhân tố	Trung bình thang đo nếu nhân tố bị loại	Phương sai thang đo nếu nhân tố bị loại	Tương quan nhân tố	Tương quan bình phương	Hệ số Cronbach's Alpha nếu nhân tố bị loại
1	43.72	54.574	.374	.263	.869
3	43.66	53.432	.426	.296	.867
5	44.47	52.904	.468	.421	.865
6	44.47	51.798	.563	.456	.860
7	44.19	53.183	.475	.346	.864
8	44.12	52.341	.470	.283	.865
10	44.58	51.350	.595	.467	.858
11	44.35	50.500	.578	.449	.859
12	44.50	50.593	.605	.427	.857
13	44.18	48.909	.617	.565	.856
14	43.84	50.798	.625	.523	.856
15	44.22	50.732	.608	.572	.857
16	43.88	49.429	.621	.526	.856

Một trong những bước quan trọng trong mô hình phân tích nhân tố khám phá là kiểm định KMO và Bartlett và kết quả kiểm định cho thấy rằng tồn tại mối tương quan giữa các biến giải thích trên với mức ý nghĩa thống kê 1%.

Trọng số nhân tố thu được từ ma trận tương quan được trình bày ở bảng 5 cho thấy các biến giải thích hình thành hai mô hình nhân tố sau khi thực hiện thao tác xoay nhân tố, gồm các biến giải thích như sau:

- $A_1 = f(1, 3, 5, 6, 7, 10)$ được gọi là thành phần nhân tố kỹ năng cơ bản và ứng dụng.
- $A_2 = f(11, 12, 13, 14, 15, 16)$ được gọi là thành phần nhân tố kỹ năng phát triển.

Mô hình ước lượng các hệ số nhân tố được thể hiện dưới dạng sau:

$$A_1 = 0,28X_1 + 0,24X_3 + 0,30X_5 + 0,26X_6 + 0,25X_7 + 0,16X_{10}$$

$$A_2 = 0,12X_{11} + 0,16X_{12} + 0,29X_{13} + 0,25X_{14} + 0,30X_{15} + 0,25X_{16}$$

Bảng 5: Kết quả phân tích ma trận nhân tố

Nhân tố	Ma trận nhân tố		Nhân tố	Ma trận xoay nhân tố	
	1	2		1	2
1	0,439	0,461	1	0,039	0,636
3	0,494	0,366	3	0,142	0,598
5	0,546	0,469	5	0,114	0,710
6	0,639	0,362	6	0,255	0,689
7	0,555	0,362	7	0,191	0,635
8	0,548	0,141	8	0,328	0,461
10	0,676	0,164	10	0,411	0,562
11	0,666	-0,050	11	0,541	0,392
12	0,689	-0,141	12	0,617	0,336
13	0,712	-0,444	13	0,831	0,120
14	0,709	-0,342	14	0,763	0,196
15	0,701	-0,471	15	0,840	0,092
16	0,708	-0,340	16	0,760	0,197

Các hệ số ước lượng trên cho thấy rằng đối với mô hình nhân tố thứ nhất, hai kỹ năng cơ bản (như ngoại ngữ và tính tổ chức) có ảnh hưởng lớn đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp. Kết quả phân tích này khá phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của các đơn vị sử dụng lao động trong bối cảnh hiện nay. Điều này cho thấy sinh viên tham gia cuộc khảo sát đã nhận thức được tầm quan trọng về hai kỹ năng trên trước khi quyết định làm việc ở TPCT. Bên cạnh đó, các kỹ năng cơ bản khác như phân tích thông tin và quản lý cũng đóng vai trò quan trọng.

Đối với mô hình nhân tố thứ hai liên quan đến các kỹ năng phát triển, đòi hỏi sinh viên phải có kỹ năng lãnh đạo và sắp xếp, tổ chức nguồn nhân lực hợp lý. Điều này đã được sinh viên tham gia cuộc khảo sát đánh giá cao và quan tâm trước khi quyết định chọn nơi làm việc.

Tóm lại, kết quả phân tích trên giúp chúng ta xác định được các nhân tố quan trọng liên quan đến các kỹ năng cá nhân của sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp. Đồng thời, nó đóng góp hình thành hai mô hình nhân tố giải thích mối tương quan giữa các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc.

5 KẾT LUẬN

Qua kết quả khảo sát 200 sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp thuộc năm khoa khác nhau thuộc Trường Đại học Cần Thơ, chúng ta có thể đưa ra một số điểm kết luận quan trọng như sau.

Thứ nhất, gần 60% sinh viên ở các tỉnh khác sau khi tốt nghiệp có xu hướng ở lại TPCT để làm việc làm. Nguyên nhân dẫn đến quyết định này xuất phát từ: cơ hội phát triển nghề nghiệp, học tập và thu nhập tốt hơn tại thành phố này.

Thứ hai, có sự khác biệt về xu hướng ở lại TPCT để tìm việc dựa trên các yếu tố như ngành nghề, giới tính, quan hệ gia đình... Những trường hợp trở về địa phương tìm việc làm việc gắn liền với yếu tố gia đình là chủ yếu.

Thứ ba, ngoài yếu tố gia đình và môi trường làm việc, bản thân sinh viên đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định ở lại TPCT làm việc. Điều này xuất phát từ nhận thức, hiểu biết của họ về thị trường lao động tại TPCT. Họ cho rằng để có thể tìm việc tại TPCT đòi hỏi phải có hai thành phần kỹ năng chính: cơ bản và phát triển.

Kết quả phân tích trên cũng chỉ ra cho chúng ta một vài suy nghĩ về nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL.

- Chính sách phát triển kinh tế-xã hội và thu hút nhân lực tại các địa phương là rất cần thiết tránh trường hợp “chảy máu chất xám”. Cụ thể hơn, nên quan tâm tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, nâng cao trình độ chuyên môn và thu nhập.
- Đối với sinh viên còn đang học tập cũng cần quan tâm trau dồi những kỹ năng cơ bản như ngoại ngữ và kỹ năng “mềm” như tính tổ chức, giao tiếp, tổ chức nhân lực hợp lý. Đây là những yêu cầu cần thiết ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của họ sau khi tốt nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cronbach, L.J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16: 297-334.
- Iarossi, G. 2009. *Sức mạnh của thiết kế điều tra*. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
- Jennifer, C. Ng và L. Peter. 2009. Should I stay or should I go? Examining the career choices of alternatively licensed teachers in urban schools. *Urban Review*. DOI 10.1007/s11256-009-0120-7.
- Kotler, P, D.H, Haider và I, Rein. 1993. *Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States and Nations*. Marketing places. The Free Press, New York.
- Lee, S.E., 1966. A theory of migration. *Demography*. 3 (1): 47-57.
- Nunnally, J. 1978. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Thảo, B.T.P. 2010. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc ở Cần Thơ hay địa phương của sinh viên ngành khoa học xã hội, Đề tài tốt nghiệp Cử nhân, Trường đại học Cần Thơ. Cần Thơ. Việt Nam.
- Todato, P.M. 1969. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*. 59(1): 138-148.
- Tổng cục thống kê. 2009. Kết quả điều tra dân số và nhà ở 2009. Nhà Xuất bản Thống kê. Việt Nam.
- Tổng cục thống kê. 2010. *Doanh nghiệp Việt Nam 9 năm đầu thế kỷ 21*. Nhà Xuất bản Thống kê. Việt Nam.
- 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. *Báo cáo nghiên cứu*. Trích dẫn từ <http://www.idr.edu.vn/diendannghiencuu/showthread.php?t=11839>
- Trường Đại học Cần Thơ. 2009. Thông báo công khai chất lượng giáo dục. Trích dẫn từ www.ctu.edu.vn