

Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh

Châu Ngọc Thìn*, Nguyễn Khắc Hiếu

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

TỪ KHÓA

Chất lượng môi trường sống,
Nhân tố đẩy-kéo,
PLS-SEM,
Sự không hài lòng về nghề nghiệp,
Sự không hài lòng với cuộc sống,
Tình cảm với quê hương,
Ý định về quê làm việc.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc của lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM). Lý thuyết nhân tố đẩy-kéo trong di cư được sử dụng làm cơ sở lý thuyết nền cho nghiên cứu. Thông qua việc khảo sát 577 người lao động tại TP.HCM, có 404 mẫu trả lời khảo sát hợp lệ được đưa vào phân tích định lượng. Các kết quả thực nghiệm được thực hiện và xác định thông qua phương pháp PLS-SEM trên phần mềm SmartPLS 4.1.0. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, có 5 nhân tố tác động trực tiếp và cùng chiều đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM xếp theo thứ tự từ mạnh đến yếu về mức độ tác động như sau: Tình cảm với quê hương; Tác động của quan hệ xã hội; Chất lượng môi trường sống tại quê hương; Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân; Cơ hội việc làm tại địa phương. Thêm vào đó, có 2 nhân tố là Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân và Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM tác động gián tiếp và cùng chiều đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM thông qua biến trung gian Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân. Dựa theo kết quả trên, nghiên cứu đề xuất các hàm ý chính sách cho các địa phương về thu hút đầu tư, phát triển cơ sở hạ tầng, kinh tế-xã hội, kết nối cung cầu lao động nhằm tạo thêm nhiều cơ hội việc làm để thu hút người lao động trở về cống hiến cho quê hương.

1. Giới thiệu

Theo khảo sát về nhu cầu lao động năm 2024 của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM, nhu cầu nhân lực có trình độ nghề chiếm đến 64,79%, trong đó cao đẳng là 22,42%, trung cấp là 24,79%, sơ cấp là 18,0%, trong khi nhu cầu nhân lực có trình độ đại học trở lên là 21,37% tổng nhu cầu nhân lực; đi ngược với nhu cầu, thực tế lại có đến 81,86% tổng số người tìm việc làm có trình độ đại học trở lên, trong khi số người trình độ nghề đi tìm việc chỉ chiếm 17,4% tổng nguồn cung nhân lực, trong

đó cao đẳng là 15,19%, trung cấp là 1,85%, sơ cấp là 0,36%. Trong bối cảnh tình trạng mất cân đối cơ cấu lao động, kèm theo đó tính cạnh tranh trên thị trường lao động tại TP.HCM ngày càng gay gắt, các lao động nhập cư không thành công phải đối mặt với vấn đề đào thải và đứng trước sự lựa chọn tiếp tục bám trụ lại thành phố, di cư đến nơi khác hay trở về quê hương để tìm kiếm công việc.

Với mức chi phí sinh hoạt, giá cả nhà ở tại TP.HCM ngày càng cao nên về lâu dài việc bám trụ lại TP.HCM sẽ không phù hợp với các lao động có thu nhập thấp. Đối với việc lựa chọn di cư đến các địa phương khác

*Tác giả liên hệ. Email: thin.chau@hcmute.edu.vn

<https://doi.org/10.61602/jdi.2025.82.05>

Ngày nộp bài: 20/12/2024; Ngày chỉnh sửa: 10/01/2025; Ngày duyệt đăng: 15/01/2025; Ngày online: 31/3/2025

ISSN (print): 1859-428X, ISSN (online): 2815-6234

để tìm kiếm cơ hội mới buộc người lao động phải có sự tìm hiểu thông tin và đánh giá kỹ lưỡng các thách thức có thể gặp phải ở nơi có ý định đến. Trong khi đó, việc lựa chọn trở về quê để làm việc và ổn định cuộc sống có tiềm năng thành công hơn so với các lựa chọn khác vì người lao động am hiểu thông tin về quê hương của bản thân, nơi họ có người thân, gia đình có thể hỗ trợ tìm kiếm sinh nhai và không phải lo về vấn đề nhà ở. Hiện nay, xu hướng người lao động có rời thành phố trở về quê hương làm việc đang có dấu hiệu gia tăng, điều này buộc các địa phương cần phải có những giải pháp phù hợp, hiệu quả để phát triển kinh tế-xã hội nhằm giải quyết việc làm cho người lao động trở về quê. Chính vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích xác định các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM, từ đó đề xuất một số hàm ý chính sách cho chính quyền địa phương trong việc thu hút lao động về quê làm việc.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Lý thuyết về nhân tố đẩy - kéo trong di cư

Lý thuyết đẩy-kéo được phát triển bởi Lee (1966). Lý thuyết này dựa trên các nguyên tắc của xã hội học, cung cấp một sơ đồ các yếu tố có thể giải thích khối lượng di cư giữa nơi xuất phát và nơi đến. Theo lý thuyết, có 4 nhóm nhân tố chính tác động đến sự di cư và quá trình di cư, bao gồm: (1) Các nhân tố liên quan đến vùng xuất xứ; (2) Các nhân tố liên quan đến khu vực điểm đến; (3) Các chướng ngại can thiệp; (4) Nhân tố cá nhân. Dựa trên 4 nhóm nhân tố trên, Lee chia các nhân tố thành hai nhóm nhân tố: đẩy và kéo. Nhân tố đẩy là những điều không thuận lợi ở vùng quê nơi một người sinh sống, còn nhân tố kéo là những điều thu hút người này đến vùng đất mới. Theo Lee (1966), mỗi địa điểm đều sở hữu một tập hợp các nhân tố tích cực và nhân tố tiêu cực. Trong khi các nhân tố tích cực là những hoàn cảnh có tác dụng giữ chân mọi người ở đó hoặc thu hút mọi người từ các khu vực khác đến, thì các nhân tố tiêu cực có xu hướng đẩy họ ra xa.

2.2. Các nghiên cứu trong và ngoài nước

Cho đến hiện nay, có nhiều nghiên cứu về ý định trở về quê làm việc của người lao động. Đối với các đối tượng nghiên cứu tại Việt Nam, các nhân tố kéo có ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc bao gồm: Cơ hội việc làm tại quê hương; Tình cảm với quê hương; Môi trường sống tại quê hương; Thu nhập tại quê hương; và Hỗ trợ từ gia đình (Võ Chính Thông, 2015). Điều kiện và chính sách ưu đãi của địa phương cũng là một nhân tố có tầm quan trọng trong việc thu hút người lao động trở về quê làm việc, các chính sách bao gồm: chính sách hỗ trợ vốn giải quyết việc làm, chính sách học nghề và chính sách tiền lương, chế độ ưu đãi của doanh nghiệp (Nguyễn Công Toàn, 2014). Trong khi

đó, Nguyen (2020) cũng chỉ ra rằng, nhận thức về sức hấp dẫn của một khu vực như: chất lượng môi trường sống, cơ hội việc làm và bối cảnh xã hội của các cá nhân tác động tích cực đến quyết định quay trở lại quê hương của người lao động. Đối với nhóm nhân tố này, nhân tố môi trường làm việc ngoài tỉnh chính là lực đẩy chính trong lựa chọn quay về địa phương của người lao động, và xu hướng trở về ngày càng tăng do các áp lực về mức sống và chi phí sinh hoạt khi đi làm ngoài tỉnh cao (Nguyễn Công Toàn, 2014).

Các nghiên cứu ở nước ngoài về việc áp dụng lý thuyết đẩy-kéo trong di cư được thực hiện khá nhiều, Nitchapa và cộng sự (2010) kết luận có bốn nhân tố có ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc bao gồm: Nhận thức về quê hương; Mối quan hệ gia đình; Kỳ vọng về thu nhập ở quê hương và Tác động của các chuẩn mực xã hội. Trong khi đó, Tang và cộng sự (2020) kết luận rằng nhân tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định về quê là môi trường bên ngoài, tiếp theo là nhân tố cá nhân, gia đình và cuối cùng là nhân tố mối quan hệ xã hội. Nhân tố nhà ở có tác động đáng kể đến ý định về quê làm việc, đồng thời các nhân tố về không gian và xã hội như loại hình ngành công nghiệp, tình trạng việc làm, bảo hiểm, khoảng cách di cư và thời gian lưu trú cũng có tác động đáng kể (Gu & cộng sự, 2021). Sử dụng mô hình đẩy-kéo kết hợp với quan điểm sinh kế, Tadevosyan và cộng sự (2020) chỉ ra rằng các nhân tố thúc đẩy chính cho việc trở về quê hương của người lao động đó là sự thiếu hụt và sẵn có của vốn tài chính, con người và xã hội, trong khi đó, các nhân tố kéo đó là sự cải thiện về phát triển kinh tế và cơ hội việc làm ở quê nhà, sự sẵn có của bảo hiểm xã hội, giá cả nhà ở phải chăng hơn và điều kiện sống tốt hơn, triển vọng đoàn tụ gia đình và tạo dựng một gia đình và mạng lưới quan hệ xã hội có sự kết nối bền chặt.

Như vậy, qua việc khảo lược các nghiên cứu trước đây, tác giả nhận thấy chưa có nghiên cứu nào áp dụng lý thuyết đẩy-kéo trong di cư để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê hương làm việc của người lao động tại TP.HCM, đó chính là khoảng trống nghiên cứu để tác giả thực hiện nghiên cứu này.

3. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

3.1. Nhóm nhân tố đẩy

3.1.1. Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM

Sự hài lòng đối với nghề nghiệp được hiểu là cảm xúc chủ quan của các cá nhân đối với nghề nghiệp, việc làm của họ. Trong các nghiên cứu của Tadevosyan và cộng sự (2020) chỉ ra rằng, việc gặp khó khăn trong việc làm tại các thành phố lớn là nhân tố chính thúc đẩy người lao động trở về quê nhà. Thêm vào đó, giữa sự hài lòng trong nghề nghiệp, việc làm và hài lòng trong cuộc sống có một mối quan hệ tích cực với nhau, một

cá nhân có sự hài lòng với công việc càng cao thì sẽ có làm gia tăng sự hài lòng trong cuộc sống và ngược lại (Yazicioğlu & Kubilay, 2017). Trong nghiên cứu của Ho và cộng sự (2016) đã chứng minh rằng sự không hài lòng về cuộc sống có liên quan tích cực đến ý định tái định cư và sự không hài lòng về nghề nghiệp có liên quan tích cực đến sự không hài lòng về cuộc sống và ý định tái định cư. Ngoài ra, sự không hài lòng trong công việc vì bị áp lực, cạnh tranh cao và công việc không phù hợp, thu nhập thấp, bấp bênh là các nhân tố tác động đến việc người lao động về quê làm việc (Nguyễn Công Toàn, 2014). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 1 (H1): Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM có tác động cùng chiều với Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân.

Giả thuyết 2 (H2): Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM thông qua biến trung gian Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân.

3.1.2. Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM

Chất lượng môi trường sống của một địa điểm là tập hợp các nhân tố tạo nên sự hấp dẫn và có khả năng sinh sống được ở nơi đó, chất lượng môi trường sống thường được thể hiện bằng các chỉ số bao gồm tiêu chuẩn và sự đa dạng của giáo dục, cơ sở hạ tầng, mức độ tội phạm, khí hậu, tiện ích công cộng, các tiện nghi văn hóa - giải trí, chất lượng môi trường không khí, chi phí sinh hoạt... (Nguyen, 2020). Trong các nghiên cứu của Nguyễn Công Toàn (2014), Tadevosyan và cộng sự (2020) cho thấy, chất lượng môi trường sống không đảm bảo chính là lý do chính thúc đẩy người dân rời đi tìm đến nơi có chất lượng tốt hơn để sinh sống. Vấn đề này cũng được khẳng định trong nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà & Nguyễn Tấn Tâm (2013). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 3 (H3): Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM có tác động cùng chiều với Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân.

Giả thuyết 4 (H4): Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM thông qua biến trung gian Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân.

3.1.3. Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân

Sự hài lòng với cuộc sống cá nhân và vấn đề di cư có mối quan hệ tương quan mật thiết với nhau. Trong các nguyên nhân dẫn đến ý định hoặc thực hiện hành vi di cư có nguyên nhân không hài lòng với cuộc sống (Otrachshenko & Popova, 2014). Mục đích của sự thay đổi nơi sinh sống và làm việc là để tìm kiếm sự hài lòng cao hơn trong cuộc sống. Những người có ý định trở về

quê có xu hướng ít hài lòng hơn với cuộc sống ở thành phố như: tình hình kinh tế và điều kiện xã hội, cơ hội giáo dục ở thành phố hoặc/và ít hài lòng hơn với nghề nghiệp và cơ hội phát triển bản thân cũng như mức thu nhập của họ. Đối với những người không có ý định trở về quê có xu hướng hài lòng hơn với khu vực họ sống so với những người có ý định trở về (Bakina & cộng sự, 2019). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 5 (H5): Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

3.2. Nhóm nhân tố kéo

3.2.1. Cơ hội việc làm tại quê hương

Cơ hội việc làm có thể hiểu là các điều kiện thuận lợi để giúp cho một cá nhân có thể thực hiện các hoạt động lao động phù hợp với các điều kiện cá nhân và quy định của pháp luật nhằm tạo ra thu nhập. Các nghiên cứu trước đây cũng chỉ ra rằng, địa phương có nhiều cơ hội việc làm sẽ có ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc của sinh viên và người lao động. Cơ hội việc làm tại địa phương có ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc của người lao động di cư được thể hiện bởi các nhân tố như: nhu cầu thị trường lao động; chính sách phát triển ngành, nghề của địa phương; điều kiện thuận lợi để cá nhân phát huy năng lực của bản thân... (Nguyễn Công Toàn, 2014; Võ Chính Thống, 2015; Nguyen, 2020). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 6 (H6): Cơ hội việc làm tại địa phương có tác động cùng chiều đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

3.2.2. Chất lượng môi trường sống tại quê hương

Như đã đề cập, chất lượng môi trường sống của một khu vực thường được thể hiện bằng các chỉ số bao gồm tiêu chuẩn và sự đa dạng của các cơ sở giáo dục và cộng đồng, mức độ tội phạm, khí hậu, tiện nghi, chất lượng môi trường, khả năng chi trả cho nhà ở và khả năng tiếp cận giao thông (Nguyen, 2020). Trong nghiên cứu này tập trung vào việc xem xét các nhân tố mang tính tích cực ở quê hương có ảnh hưởng như thế nào đến ý định trở về quê làm việc của người lao động di cư tại TP.HCM. Về lý thuyết, một địa phương có chất lượng cuộc sống tốt dĩ nhiên sẽ thu hút người dân đang gặp khó khăn tại địa phương sở tại đến tìm kiếm cơ hội an cư, lạc nghiệp, xây dựng cuộc sống mới với hy vọng thay đổi cuộc sống theo hướng tích cực hơn. Trong các nghiên cứu trước đây cũng đã khẳng định các cá nhân có nhận thức tốt về chất lượng môi trường sống ở quê hương sẽ có nhiều khả năng trở về quê hương (Nguyen, 2020). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 7 (H7): Chất lượng môi trường sống tại

quê hương có tác động cùng chiều đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

3.2.3. Tình cảm với quê hương

Quê hương là nơi người lao động có gia đình, bạn bè thân thuộc, các mối quan hệ xã hội thân tín, đây là tác nhân chính để họ luôn hướng về quê hương cũng như ảnh hưởng đến ý định hoặc quyết định về quê của nhiều người (Nguyễn Công Toàn, 2014). Tình yêu quê hương được đề cập đến là tình cảm của một cá nhân đối với nơi họ sinh ra và lớn lên, được thể hiện bằng tình cảm sâu sắc và lòng tự hào về nơi đó, bằng sự mong muốn được cống hiến cho quê hương. Nhân tố tình cảm quê hương đã được chứng minh là có ảnh hưởng lớn đến ý định trở về quê tìm việc làm của người lao động (Nguyen, 2020) và nhân tố trên có ý nghĩa trong quyết định trở về quê hương của người lao động di cư. Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 8 (H8): Tình cảm với quê hương có tác động cùng chiều đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

3.2.4. Tác động của quan hệ xã hội

Theo lý thuyết TPB, tác động của quan hệ xã hội là nhận thức của một cá nhân về việc liệu những người quan trọng đối với cá nhân đó có tin rằng họ nên hay không nên thực hiện một hành vi cụ thể hay không. Tác động của quan hệ xã hội thường được đo lường bằng cách yêu cầu người trả lời đánh giá mức độ mà những người quan trọng sẽ tán thành hoặc không tán thành việc họ thực hiện một hành vi nhất định. Trong chủ đề nghiên cứu về ý định hoặc quyết định di cư và trở về quê hương, tác động của quan hệ xã hội là nhân tố thường được các nhà nghiên cứu xem xét đưa vào mô hình để xem xét sự tương quan với ý định hoặc quyết

định của đối tượng nghiên cứu, các kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các tác động của quan hệ xã hội dự đoán tích cực ý định di cư của các cá nhân (Nguyen, 2020). Vì vậy, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết 9 (H9): Tác động của quan hệ xã hội có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

Dựa trên các giả thuyết đặt ra, nghiên cứu đề xuất mô hình như Hình 1.

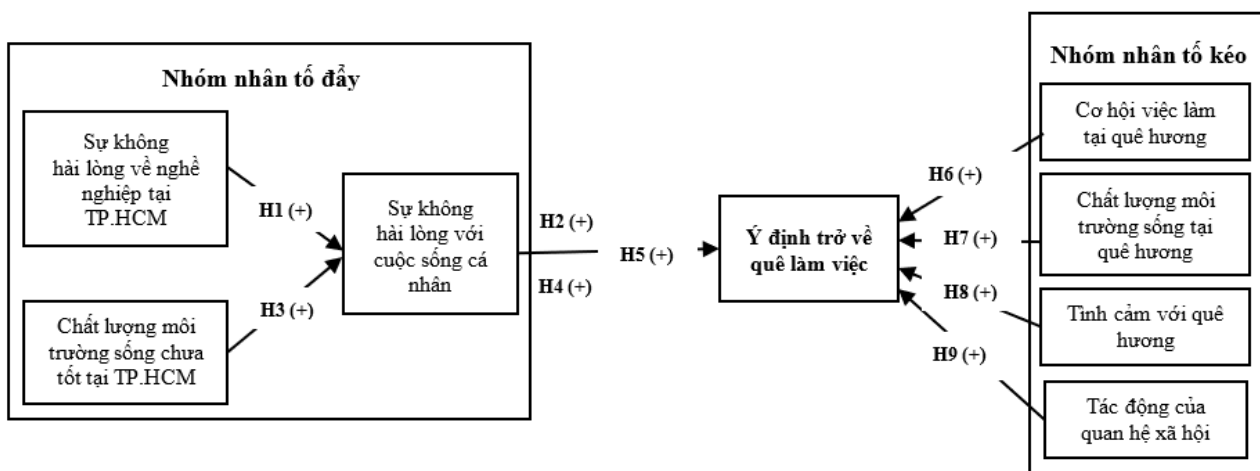
4. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu nghiên cứu

4.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện từ tháng 10/2023 đến 10/2024 và áp dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Phương pháp định tính được sử dụng cho việc nghiên cứu tài liệu, phỏng vấn 05 chuyên gia trong lĩnh vực để điều chỉnh và bổ sung thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến ý định trở về quê làm việc của lao động tại TP.HCM. Phương pháp định lượng được dùng trong việc thu thập dữ liệu và xử lý dữ liệu thông qua hai phần là: (1) thống kê mô tả các đặc điểm mẫu khảo sát bằng phần mềm SPSS; (2) sử dụng phần mềm SmartPLS để kiểm định mô hình đo lường và mô hình cấu trúc thông qua hai thuật toán là PLS-SEM Algorithm và PLS-SEM Bootstrapping.

4.2. Sự hình thành thang đo

Theo các giả thuyết nghiên cứu đặt ra và mô hình nghiên cứu tác giả đề xuất được trình bày ở Hình 1, bảng thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đánh giá mức độ đồng ý của người lao động thực hiện khảo sát. Đối với nhóm nhân tố đẩy, thang đo nhân tố Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM (KNN) được tác giả tham khảo từ nghiên cứu của Greenhaus



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

và cộng sự (1990), nhân tố Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM (CTP) được tham khảo từ nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà & Nguyễn Tấn Tâm (2013), nhân tố Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân (KCS) được kế thừa từ nghiên cứu của Diener và cộng sự (1985). Đối với nhóm nhân tố kéo, thang đo nhân tố Cơ hội việc làm tại quê hương (CVL), nhân tố Chất lượng môi trường sống tại quê hương (CQH) và Tác động của quan hệ xã hội (QXH) được tham khảo từ nghiên cứu của Nguyen và cộng sự (2021). Thang đo của nhân tố Tình cảm với quê hương và gia đình (TQH) được tham khảo từ các nghiên cứu của Võ Chính Thống (2015).

4.3. Phương pháp thu thập dữ liệu khảo sát và cỡ mẫu

Tác giả tiến hành thực hiện khảo sát người lao động tại TP.HCM thông qua hình thức khảo sát thuận tiện bằng Google form. Về cỡ mẫu, xét mô hình nghiên cứu của đề tài ở Hình 1 và so với tiêu chuẩn do Hair và cộng sự (2017) đề ra cho phân tích mô hình PLS-SEM, cỡ mẫu tối thiểu sẽ là 50. Tuy nhiên, để làm giảm sai số chuẩn trung bình, tác giả tăng cỡ mẫu thông qua việc gửi phiếu khảo sát cho hơn 600 người lao động tại TP.HCM để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu này. Kết quả có 577 người thực hiện trả lời khảo sát. Sau khi sàng lọc, có 404 phiếu trả lời của người lao động nhập cư hợp lệ được tác giả sử dụng để phân tích, tương ứng với tỉ lệ 70%.

5. Kết quả và thảo luận

5.1. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Trong tổng số 404 người lao động thực hiện khảo sát được đưa vào phân tích, có 249 người là nam, chiếm tỉ lệ 61,6%, số lượng nữ là 155 người, chiếm tỉ lệ 38,4%. Dữ liệu khảo sát cho thấy sự đa dạng về khu vực quê hương của người lao động, có 20 người có quê hương tại khu vực Bắc Bộ (chiếm 5,0%); 34 đến từ khu vực Bắc Trung Bộ (chiếm 8,4%); 126 đến từ khu vực Nam Trung Bộ (chiếm 31,2%); 45 người đến từ khu vực Tây Nguyên (chiếm 11,1%); 89 người đến từ khu vực Đông Nam Bộ (chiếm 22%); và 90 người đến từ khu vực Tây Nam Bộ (chiếm 22,3%). Bên cạnh đó, kết quả thống kê cho thấy có 356 lao động chưa có sở hữu nhà ở tại TP.HCM, chiếm 88,1%.

5.2. Kết quả kiểm định mô hình đo lường

5.2.1. Kiểm định độ tin cậy của biến quan sát

Để kiểm tra độ tin cậy của các biến quan sát trong mô hình, chúng ta xem xét đến giá trị hệ số tải ngoài (outer loading) của các biến quan sát. Kết quả kiểm tra hệ số tải ngoài lần 1 cho thấy rằng, có 33 biến quan sát

có hệ số tải ngoài (outer loading) $> 0,7$, riêng biến quan sát CTP1 có hệ số tải ngoài $= 0,592 < 0,7$, theo Hair và cộng sự (2017), biến quan sát CTP1 sẽ bị loại ra khỏi mô hình và thực hiện chạy lại thuật toán Algorithm. Sau khi loại biến CTP1, kết quả kiểm tra hệ số tải ngoài lần 2 được thể hiện trong Hình 2. Tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải ngoài $> 0,7$, đạt yêu cầu so với ngưỡng do Hair và cộng sự (2017) đặt ra.

5.2.2. Kiểm định độ tin cậy nhất quán nội bộ và tính hội tụ

Độ tin cậy nhất quán nội bộ hay độ tin cậy của thang đo được đo lường thông qua 02 chỉ số là hệ số Cronbach's alpha và độ tin cậy tổng hợp CR (Composite reliability). Chỉ số để đánh giá giá trị hội tụ ở mức độ cấu trúc là phương sai trích trung bình AVE. Kết quả kiểm định trong Bảng 1 cho thấy rằng chỉ số Cronbach's alpha của tất cả các biến trong mô hình đều lớn hơn 0,7, đồng thời, cả hai hệ số độ tin cậy tổng hợp CR của các biến cũng đều lớn hơn 0,7, như vậy, theo tiêu chuẩn do Hair và cộng sự (2017) đề xuất, tất cả thang đo trong mô hình đều đạt độ tin cậy. Đồng thời, chỉ số AVE của tất cả các biến đều lớn hơn 0,5. Như vậy, mô hình đạt yêu cầu về tính hội tụ theo ngưỡng do Hock và Ringle (2010) đề xuất.

Bảng 1. Kết quả kiểm định chỉ số Cronbach's alpha, CR và AVE

Biến	Hệ số Cronbach's alpha	Độ tin cậy tổng hợp CR (rho_a)	Độ tin cậy tổng hợp CR (rho_c)	Phương sai trích trung bình (AVE)
CQH	0,875	0,876	0,909	0,668
CTP	0,896	0,899	0,923	0,706
CVL	0,806	0,806	0,886	0,722
KCS	0,901	0,902	0,927	0,717
KNN	0,914	0,915	0,940	0,795
QXH	0,909	0,909	0,943	0,846
TQH	0,931	0,935	0,948	0,785
YD	0,919	0,919	0,949	0,860

5.2.3. Kiểm định giá trị phân biệt

Phương pháp sử dụng chỉ số tương quan HTMT do Henseler và cộng sự (2015) đề xuất được chấp nhận và sử dụng rộng rãi, vì thế chỉ số HTMT được dùng để đánh giá giá trị phân biệt của các cặp biến trong nghiên cứu này. Kết quả chỉ số tương quan HTMT được thể hiện trong Bảng 2. Tất cả chỉ số của các cặp biến trong mô hình đều có giá trị nhỏ hơn ngưỡng 0,85 do Henseler và cộng sự (2015) đề xuất, vì vậy, tính phân biệt của các cặp biến được đảm bảo tốt.

Bảng 2. Kết quả kiểm định chỉ số tương quan HTMT

	CQH	CTP	CVL	KCS	KNN	QXH	TQH	YD
CQH								
CTP	0,376							
CVL	0,566	0,277						
KCS	0,388	0,546	0,335					
KNN	0,284	0,364	0,240	0,710				
QXH	0,542	0,256	0,430	0,276	0,198			
TQH	0,616	0,500	0,356	0,404	0,301	0,543		
YD	0,687	0,407	0,517	0,470	0,298	0,652	0,712	

5.3. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

Kiểm định hệ số đường dẫn (Path coefficients) nhằm xác định mức ý nghĩa và sự phù hợp của các mối quan hệ trong mô hình cấu trúc. Chỉ số dùng để đánh giá mức ý nghĩa là p-value, trong khi đó, hệ số tác động chuẩn hóa (Original samples) sẽ giúp đánh giá mức độ và chiều tác động của mỗi quan hệ. Để thực hiện kiểm định hệ số đường dẫn, thuật toán Bootstrapping trên Smart PLS được sử dụng. Kết quả được thể hiện trong Bảng 3.

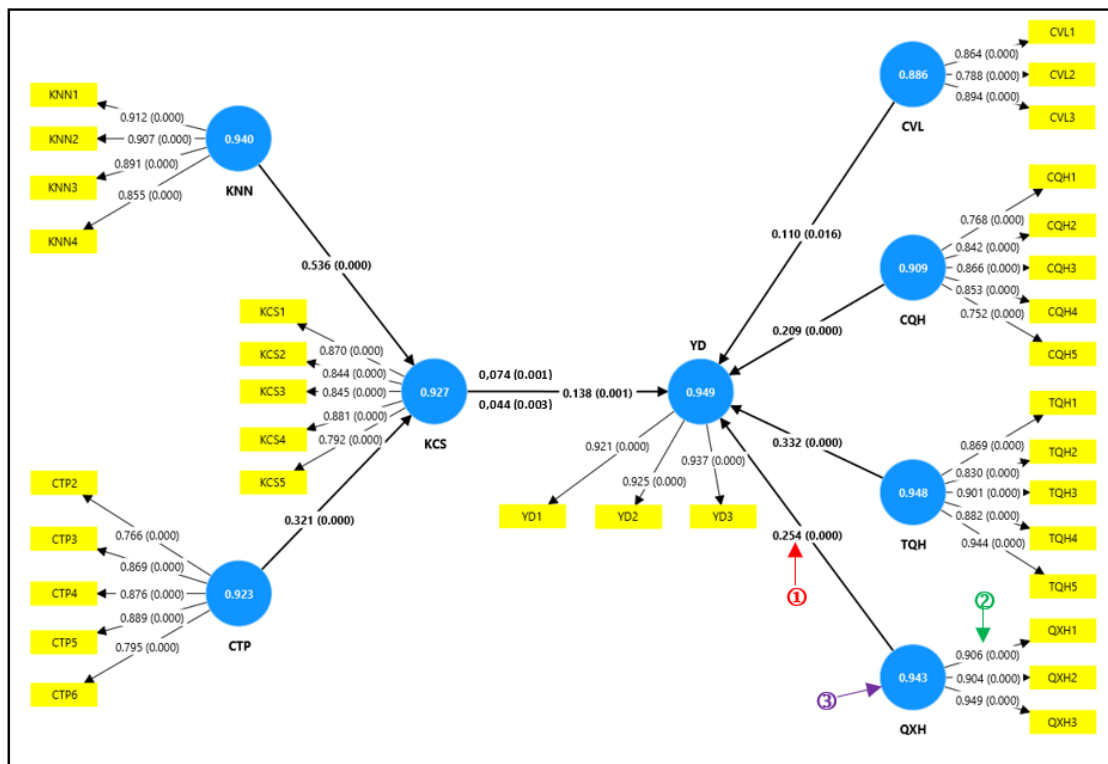
Bảng 3. Kết quả kiểm định hệ số đường dẫn trong mô hình cấu trúc

Giả thuyết	Quan hệ tác động	Hệ số tác động chuẩn hóa	P-values
H1	KNN→KCS	0,536	0,000
H2	KNN → KCS→YD	0,074	0,001
H3	CTP → KCS	0,321	0,000
H4	CTP → KCS → YD	0,044	0,003
H5	KCS → YD	0,138	0,001
H6	CVL → YD	0,110	0,016
H7	CQH → YD	0,209	0,000
H8	TQH → YD	0,332	0,000
H9	QXH → YD	0,254	0,000

$$R^2_{KCS} = 0,507;$$

$$R^2_{YD} = 0,608;$$

Theo kết quả thể hiện trong Bảng 3, có 09 mối quan hệ có ý nghĩa thống kê khi p-value < 0,05. Như vậy, trong tổng cộng 09 giả thuyết đặt ra trong mô hình nghiên cứu đề xuất, tất cả 9 giả thuyết đều được chấp nhận. Đối với nhân tố đây, Sự không hài lòng về nghề nghiệp và Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM là hai nhân tố dẫn đến Sự không hài lòng đối



Hình 2. Mô hình cấu trúc thể hiện kết quả kiểm định hệ số đường dẫn (Path coefficients)

Chú thích: ①: hệ số đường dẫn và p-value của mô hình cấu trúc;
②: hệ số tải ngoài và p-value của mô hình đo lường; ③: hệ số độ tin cậy tổng hợp CR (rh_c).

với cuộc sống. Sự không hài lòng trong cuộc sống dẫn đến Ý định trở về quê làm việc. Đối với nhóm nhân tố kéo, Cơ hội làm việc tại quê hương, Chất lượng môi trường sống tại quê hương, Tình cảm với quê hương và Tác động của quan hệ xã hội là các nhân tố dẫn đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, R^2 của biến KCS bằng 0,507, nghĩa là các biến độc lập KNN, CTP giải thích được 50,7% sự biến thiên của biến KCS. Trong khi đó, R^2 hiệu chỉnh của biến YD bằng 0,608, nghĩa là các biến độc lập KCS, CVL, CQH, TQH, QXH giải thích được 60,8% sự biến thiên của biến YD.

5.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Nhóm nhân tố đẩy: Kết quả tác động của nhân tố Không hài lòng đối với nghề nghiệp đến Sự không hài lòng trong cuộc sống có sự tương đồng với kết quả nghiên cứu của Ho và cộng sự (2016). Sự tác động của nhân tố Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM đối với KCS cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Tadevosyan và cộng sự (2020). Khi một cá nhân không hài lòng với nghề nghiệp hiện tại và không hài lòng với chất lượng môi trường sống tại TP.HCM như kẹt xe, ngập nước, ô nhiễm không khí họ sẽ không hài lòng với cuộc sống hiện tại. Thêm vào đó, Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP. HCM. Các nghiên cứu trước đây cũng đã khẳng định rằng những người không hài lòng về cuộc sống tại nơi đang ở sẽ có ý định di cư rất cao (Bakina & cộng sự, 2019). Khi không hài lòng đối với cuộc sống hiện tại, cá nhân sẽ tìm cách để cải thiện sự hài lòng, một trong như giải pháp là tìm một công việc mới tại không gian mới, trở về quê hương là một sự lựa chọn cho sự thay đổi.

Nhóm nhân tố kéo: Cơ hội việc làm tại địa phương có tác động cùng chiều đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM với p-value là $0,016 < 0,05$. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước đó đã xác định rằng cơ hội việc làm tại quê hương có tác động lên ý định trở về quê làm việc của người lao động (Nguyen, 2020; Tang & cộng sự, 2020). Chất lượng môi trường sống tại quê hương có tác động cùng chiều đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM với p-value là $0,000 < 0,05$. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyen (2020). Tình cảm với quê hương có tác động cùng chiều đến Ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM với p-value là $0,000 < 0,05$. Nghiên cứu của Nguyễn Công Toàn (2014) cũng đã khẳng định rằng tình cảm với quê hương của một người có tác động lên ý định trở về quê hương của họ, tương đồng với kết quả nghiên cứu này. Tác động của quan hệ xã hội có tác động cùng chiều với Ý định trở về quê làm việc người lao động tại TP.HCM với

p-value là $0,000 < 0,05$. Nhân tố tác động của quan hệ xã hội có tác động lên ý định trở về quê cũng đã được nghiên cứu và khẳng định bởi Nguyen (2020). Kết quả tác động trên có thể giải thích rằng bởi vì với văn hóa theo chủ nghĩa tập thể như Việt Nam, việc lựa chọn và đưa ra quyết định quan trọng trong cuộc sống, trong đó có nghề nghiệp, thường bị ảnh hưởng bởi các tác động liên quan đến các mối quan hệ xã hội, đặc biệt là người thân trong gia đình.

6. Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu này đã xác định được có 5 nhân tố tác động trực tiếp và cùng chiều đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM bao gồm: Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân; Cơ hội việc làm tại địa phương; Chất lượng môi trường sống tại quê hương; Tình cảm với quê hương; Tác động của quan hệ xã hội. Thêm vào đó, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy có 2 nhân tố thuộc nhóm nhân tố đẩy là Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM và Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM có tác động gián tiếp và cùng chiều đến ý định trở về quê làm việc của người lao động tại TP.HCM thông qua biến trung gian KCS khi đều có p-value lần lượt là 0,001 và $0,003 < 0,05$. Ngoài ra, đề tài cũng đã khám phá ra rằng nhân tố Sự không hài lòng về nghề nghiệp tại TP.HCM và nhân tố Chất lượng môi trường sống chưa tốt tại TP.HCM có tác động cùng chiều với Sự không hài lòng với cuộc sống cá nhân. Như vậy, tất cả 09 giả thuyết trong mô hình nghiên cứu đặt ra đều được chấp nhận.

Dựa trên kết quả đã phân tích, nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị như sau:

Một là, các địa phương cần có chính sách đầu tư xây dựng và phát triển cơ sở hạ tầng cơ bản, cả về hệ thống giao thông, y tế, giáo dục và cơ sở hạ tầng cho hoạt động vui chơi, giải trí nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân, từ đó góp phần nâng cao hình ảnh quê hương; có chiến lược phát triển kinh tế - xã hội dựa trên thế mạnh của địa phương, phối hợp các địa phương lân cận để thành lập liên kết vùng, tích cực ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, cải cách thủ tục hành chính để cải thiện môi trường đầu tư nhằm thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước nhằm tạo nhiều cơ hội việc làm, giải quyết việc làm cho nguồn lao động tại chỗ và thu hút lao động là con em địa phương từ các tỉnh thành khác về làm việc tại quê hương.

Hai là, cần tích cực xây dựng các phong trào, hoạt động liên quan đến gìn giữ các giá trị văn hóa bản sắc và quảng bá hình ảnh quê hương, xây dựng chính sách hỗ trợ thành lập và đẩy mạnh sự phát triển hội đồng hương tại TP.HCM, thông qua các hội đồng hương, thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, kết nối giữa chính quyền địa phương, doanh nghiệp và người lao động, từ đó giúp cho người lao động nắm bắt được những định hướng phát triển kinh tế - xã hội, chính

sách thu hút đầu tư, nhân tài của địa phương.

Ba là, liên quan đến nhóm nhân tố đẩy KNN, CTP, và KCS, đối với các chính quyền địa phương, cần tham khảo các bài học kinh nghiệm trong việc xây dựng chính sách hỗ trợ người lao động của các tỉnh, thành phố có nền kinh tế và sản xuất công nghiệp phát triển hơn, từ đó, xây dựng chính sách phù hợp với điều kiện của địa phương nhằm có sự phát triển hài hòa giữa nguồn lực kinh tế và nguồn lực con người, đặt mục tiêu phát triển con người làm trọng tâm trong mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, giúp người lao động cân bằng được giữa công việc và cuộc sống.

Bốn là, các địa phương cần xây dựng và phát triển các hệ thống trung tâm và kênh giới thiệu việc làm, ứng dụng công nghệ thông tin để đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức phổ biến thông tin thị trường lao động đến mọi tổ chức, cá nhân, tạo kết nối cung cầu trên thị trường lao động, tuyên truyền thông qua các phiên giao dịch việc làm, kêu gọi con em địa phương về làm việc tại quê nhà. Thêm vào đó, chính quyền địa phương cần chủ động và thường xuyên cập nhật thông tin về tình hình cung - cầu của thị trường lao động; chủ động thực hiện công tác điều tra về nhu cầu học nghề của người lao động, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp để có giải pháp đào tạo, giáo dục nghề nghiệp cho người lao động gắn với chiến lược phát triển ngành nghề là thế mạnh của địa phương, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu tuyển dụng thực tế của xã hội.

Lời cảm ơn

Nhóm tác giả bài viết xin gửi lời cảm ơn đến Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh đã hỗ trợ cho nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bakina, A., Yaremtchuk, S., Orlova, O., & Krasnoperova, Y. (2019). Life Satisfaction and Migration Intention of Youth. *Advances in Economics, Business and Management Research: Proceedings of the International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2018)*, 641 – 645. DOI: <https://doi.org/10.2991/iscfec-18.2019.158>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64 – 68. Accessed at <http://www.jstor.org/stable/256352>
- Gu, H., Ling, Y., & Shen, T. (2021). Return or not return: examining the determinants of return intentions among migrant workers in Chinese cities. *Asian Population Studies*, 17(1), 51 – 70. DOI: <https://doi.org/10.1080/17441730.2020.1825161>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd edition ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115 – 135. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ho, N., Seet, P.-S., & Jones, J. (2016). Understanding re-expatriation intentions among overseas returnees – an emerging economy perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(17), 1938 – 1666. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1088884>
- Lee, E. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47 – 57. DOI: <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Nitchapa, M., Chamaiporn, K., Pramote, P., & Bhuddipong, S. (2010, 9). Intention to Work in One's Hometown: Seniors at Naresuan University, Phitsanulok Province. *Journal of Demography*, 26(2), 1 – 12. Accessed at <https://digital.car.chula.ac.th/jdm/vol26/iss2/1/>
- Nguyen, T. (2020). The Impact of Place Attractiveness and Social Supports on Internal Return Migration. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 305 – 314. DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.305>
- Nguyen, T., Nguyen, T., Phan, T., & Vu, T. (2021). Work location choice- the perspective of graduates: Survey dataset in Vietnam. *Data in Brief*, 35, 106788. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.106788>
- Nguyễn Công Toàn (2014). Các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc nghiên cứu trường hợp tại thị trấn Trần Đề, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ - Phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật*, 31, 46 – 55.
- Nguyễn Minh Hà & Nguyễn Tấn Tâm (2013). Nghiên cứu sự hài lòng về chất lượng cuộc sống của người dân tại Tp.HCM. *Tạp chí khoa học trường Đại học Mở TP.HCM*, 8(2), 18 – 36.
- Otrachshenko, V., & Popova, O. (2014). Life (dis)satisfaction and the intention to migrate: Evidence from Central and Eastern Europe. *The Journal of Socio-Economics*, 48, 40 – 49. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socec.2013.09.008>
- Tadevosyan, G., Chen, S., & Liu, R. (2020). Returning Migrants in the People's Republic of China Challenges and Perspectives - Evidence from Chongqing. *East Asia Working Papers of Asian Development Bank*, 33, 1 – 48. DOI: <https://doi.org/10.22617/WPS200399-2>
- Tang, Z., Zhao, L., & Zhou, X. (2020). A study on the key factors of labor migration and willingness to return to rural areas using ANP: a case study of western China.

- Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69, 337 – 348. DOI: <https://doi.org/10.33788/rcis.69.22>
- Võ Chính Thống (2015). *Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định hồi hương làm việc của các sinh viên ngoại thành học tập tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Yazıcıoğlu, İ., & Kubilay, N. (2017). Analysing The Relationship Between Job Satisfaction And Life Satisfaction In Terms of Demographic Variables: An Research in Accommodation Businesses. *Journal of Business Management and Economic Research*, 1(1), 39 – 48. DOI: <https://doi.org/10.29226/jobmer.2017.3>

Factors Influencing Return-to-Work Intentions of Laborers in Ho Chi Minh City

Chau Ngoc Thin, Nguyen Khac Hieu

Ho Chi Minh City University of Technology and Education, Vietnam

Abstract

This research was conducted with the objective of identifying the factors influencing the intention to return to work of laborers who live in Ho Chi Minh City (HCMC). The push-pull theory in migration was used as the theoretical basis for the study. Through a survey of 577 workers in Ho Chi Minh City, 404 valid survey responses were included in the quantitative analysis. The experimental results were carried out and identified through the PLS-SEM method using SmartPLS 4.1.0 software. The research results indicate that five factors directly and positively affect the intention to return to work of the laborers living in HCMC, ranked in order of impact level from strongest to weakest as follows: Emotional attachment to the homeland; Impact of social relationships; Quality of living environment in the homeland; Dissatisfaction with personal life and Job opportunities in the homeland. Additionally, there are two factors: Dissatisfaction with personal life and Poor quality of living environment in HCMC that indirectly and positively affect the intention to return to work of laborers in Ho Chi Minh City through the mediating variable Dissatisfaction with personal life. Based on the above results, some policy implications have been proposed. The study proposes policy implications for localities on attracting investment, developing infrastructure, socio-economic development, and connecting labor supply and demand to create more job opportunities to attract workers to return and contribute to their hometowns.

Keywords: Dissatisfaction with occupation, Dissatisfaction with personal life, Emotional attachment to the homeland, Intention to return to work, PLS-SEM, Push-Pull factors, Quality of living environment.