

# Tác động của doanh nghiệp địa phương lên ý định quay về làm việc ở vùng nông thôn của sinh viên

## The impact of local firms on students' intention to return and work in rural areas

Vũ Ngọc Thảo Vy<sup>1</sup>, Phạm Tiến Thành<sup>1\*</sup>, Đoàn Thị Thủy<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ, Email: thanhpham1.6.85@gmail.com

### THÔNG TIN

DOI:10.46223/HCMCOUJS.  
econ.vi.20.5.3818.2025

Ngày nhận: 25/10/2024

Ngày nhận lại: 18/01/2025

Duyệt đăng: 07/03/2025

Mã phân loại JEL:

L26; O15; O18; O20;  
P25; R11

### TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xem xét tác động của doanh nghiệp địa phương lên ý định quay về làm việc tại vùng nông thôn của sinh viên. Phương pháp lấy mẫu thuận tiện qua hình thức trực tuyến được sử dụng để thu thập dữ liệu. Mẫu nghiên cứu bao gồm 606 sinh viên sinh ra và lớn lên ở vùng nông thôn, hiện đang học các chuyên ngành kinh doanh, quản lý và kinh tế tại các trường Đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả ước lượng từ Mô hình Cấu trúc Tuyến tính Tổng quát (GSEM) và Mô hình Cấu trúc Tuyến tính (SEM) cho thấy khi địa phương có nhiều doanh nghiệp thì sinh viên sẽ đánh giá cao cơ hội thành công trong việc tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp và cơ hội tiếp cận được các việc làm hưởng lương tốt; từ đó thúc đẩy ý định quay về địa phương để làm việc. Dựa trên kết quả tìm được, nghiên cứu này đề xuất một số hàm ý chính sách có liên quan đến phát triển doanh nghiệp ở vùng nông thôn.

### ABSTRACT

This research examines local firms' effects on attracting students to return and work in rural areas. Data are collected using a convenience sampling method through online platforms. The research sample includes 606 rural-born students majoring in business, management, and economics at Ho Chi Minh City universities. The estimated results from Generalized Structural Equation Modeling (GSEM) and Structural Equation Modeling (SEM) reveal that many local firms increase the students' envision of better non-farm self-employment and wage-employment opportunities, thereby enhancing their intention to return to work in rural areas. Based on the findings, this research offers policy implications related to the development of local firms.

*Từ khóa:*

di cư quay về; doanh nghiệp địa phương; nguồn nhân lực nông thôn

*Keywords:*

return migration; local firms; rural workforce

### 1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chất lượng lao động có một mối quan hệ mật thiết đến tăng trưởng kinh tế, bao gồm ở cả quốc gia phát triển và đang phát triển (Hanushek & Kimko, 2000; Hanushek, 2013). Nguồn nhân lực chất lượng cao giúp tăng khả năng sử dụng và khai thác các nguồn lực (Ramos-Rodríguez & ctg., 2010) và cải thiện hiệu suất trong các hoạt động sản xuất

kinh doanh (Van der Sluis & ctg., 2008). Các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế cũng đánh giá cao tầm quan trọng của vốn con người trong việc tăng năng suất và thúc đẩy tăng trưởng (Solow, 1956). Trong đó, nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao giúp các quốc gia và địa phương có nhiều lợi thế phát triển hơn trong thời đại công nghệ hiện nay, vì nguồn nhân lực trẻ có năng lực học tập tốt và năng động, nên dễ dàng nắm bắt và thích ứng với các vấn đề mới. Ngoài ra, nhóm lao động này còn có kiến thức, kỹ năng hiện đại, và khả năng tiếp cận công nghệ mới nhanh hơn. Từ đó, họ có thể dễ dàng ứng dụng thành tựu của khoa học công nghệ nhằm nâng cao năng suất lao động. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng nguồn nhân lực có trình độ cao giúp cải thiện hiệu suất và cũng như phát triển bền vững của doanh nghiệp (Ganotakis, 2012; Gimmon & Levie 2010; Millán & ctg., 2012).

Nhiều quốc gia đang phát triển, đặc biệt ở các vùng nông thôn, đang đối mặt với vấn đề di cư nông thôn. Vấn đề này đã, đang và luôn thu hút sự quan tâm đáng kể của các nhà hoạch định chính sách, chính quyền địa phương và học giả trên toàn thế giới (Murdoch, 2000; Pham & Saito, 2024; Stockdale, 2004). Khu vực nông thôn thường gặp phải những thách thức như: cơ sở hạ tầng kém phát triển, cơ hội việc làm hạn chế, thu nhập thấp và mức sống thấp (Pham & Saito, 2024; Sohns & Diez, 2017). Nhiều người, đặc biệt là những người trẻ tuổi có trình độ cao, thường di cư đến các thành phố lớn hoặc ra nước ngoài để tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn (Nguyen & Ahmad, 2019; Pham & Saito, 2024; Selod & Shilpi, 2021). Việc nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao di cư ra khỏi vùng nông thôn không những cản trở sự phát triển kinh tế vùng mà còn làm trầm trọng tình trạng suy giảm dân số. Tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao dẫn đến khó khăn trong việc khai thác hiệu quả các nguồn lực và ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất, nên năng suất lao động ở các vùng nông thôn thấp, dẫn tới chậm phát triển (Parajuli & Haynes, 2017). Do đó, để vùng nông thôn phát triển, thì phải tăng được năng suất lao động. Vì thế cần phải thu hút được nhiều nhân lực trẻ chất lượng cao như các sinh viên đại học quay về quê hương làm việc. Từ đó, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định quay về làm việc tại vùng nông thôn của những người trẻ có trình độ cao là cần thiết, vì họ sẽ đóng góp cho sự phát triển nông thôn, đồng thời giảm thiểu đi tình trạng di cư và suy giảm dân số hiện tại ở nông thôn.

Các tài liệu nghiên cứu ghi nhận rằng ý định di cư, ở lại hoặc quay về làm việc ở các vùng nông thôn thường được thúc đẩy bởi nhiều yếu tố, bao gồm cả lý do kinh tế và phi kinh tế (Lori & ctg., 2012; Nguyen & Ahmad, 2019; Simões & ctg., 2020; Theodori & Theodori, 2015). Do đó, quyết định di cư quay trở về của người trẻ tuổi, bao gồm cả nhóm sinh viên, chịu ảnh hưởng từ nhiều yếu tố khác liên quan khu vực mà họ sinh sống. Cụ thể là, môi trường sống, cơ sở hạ tầng như nhà ở, giao thông, hệ thống giáo dục, chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ giải trí cũng là những yếu tố quan trọng tác động đến quyết định của người dân. Các yếu tố này góp phần tạo nên sự thuận lợi hoặc khó khăn trong việc sinh sống và làm việc tại nông thôn, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình họ trong tương lai. Tuy nhiên, lý do kinh tế được xem là phổ biến và thúc đẩy mạnh nhất. Người trẻ tuổi thường di cư với mong muốn có được một công việc, mức thu nhập cao hơn hoặc tiếp cận được một công việc tốt hơn (Adekiya & Ibrahim, 2016; Lori & ctg., 2012; Neill & Taylor, 2002; Simões & ctg., 2021). Họ có xu hướng di chuyển đến sau đó ở lại những khu vực có nhiều việc làm đa dạng và phù hợp với kỹ năng và kỳ vọng của họ thay vì quay về hoặc ở lại nông thôn (Cook & Cuervo, 2020; Selod & Shilpi, 2021). Theo báo cáo của Tổng cục thống kê (2020), thì phần lớn quyết định di cư ra khỏi vùng nông thôn là vì lý do tìm việc hoặc bắt đầu công việc mới. Vì vậy, việc đưa ra các chương trình và sáng kiến liên quan đến tạo ra nhiều việc làm tốt để giúp người trẻ tuổi có ý định gắn bó với vùng nông thôn là điều quan trọng.

Các nghiên cứu trước chỉ ra rằng doanh nghiệp địa phương góp phần vào việc giải quyết việc làm và giảm di cư lao động (Pham & Saito, 2024). Địa phương có nhiều doanh nghiệp sẽ có nhiều việc làm và mức lương cạnh tranh (Pham & Saito, 2024). Hơn nữa, việc có nhiều doanh nghiệp cũng giúp thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp phi nông nghiệp hoặc tạo nên môi trường kinh doanh tốt tại các vùng nông thôn (Ali & Peerlings, 2012). Các nghiên cứu cũng cho thấy rằng cơ hội việc làm tốt và thu nhập cao thúc đẩy ý định làm việc ở các vùng nông thôn (Lori & ctg., 2012; Nguyen & Ahmad, 2019; Riethmuller & ctg., 2021). Các nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng khi địa phương có nhiều doanh nghiệp thì sẽ trực tiếp hoặc gián tiếp thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc vì nhiều lý do khác nhau (Doan & ctg., 2024; Pham & Saito, 2024). Cụ thể là, doanh nghiệp địa phương không chỉ tạo ra nhiều cơ hội việc làm mà còn thúc đẩy sự phát triển của các yếu tố khác trong đời sống hàng ngày. Doanh nghiệp phát triển sẽ thúc đẩy việc xây dựng và hoàn thiện cơ sở hạ tầng phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như phục vụ cho đời sống (Doan & ctg., 2024; Pham & Saito, 2024). Đồng thời, để phục vụ cho đội ngũ lao động, việc xây dựng các khu nhà ở mới, có tiện nghi tốt và các khu thương mại cũng sẽ gia tăng. Điều này tạo ra tiện nghi tốt hơn cho người lao động và cả người dân địa phương. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng sẽ thúc đẩy sự phát triển của hệ thống giáo dục và đào tạo để cung cấp được nguồn nhân lực có chất lượng cao. Điều này cũng giúp người dân địa phương và gia đình có thể học tập ngay tại quê hương mà không cần phải di cư đến các thành phố. Bên cạnh đó, khi doanh nghiệp phát triển, nhu cầu về chăm sóc sức khỏe và giải trí sẽ tăng cao, dẫn đến sự phát triển của các cơ sở y tế và trung tâm giải trí nhằm đáp ứng đời sống của người lao động, và từ đó cũng nâng cao đời sống cho người dân địa phương. Tất cả những yếu tố này giúp địa phương nơi có nhiều doanh nghiệp trở nên hấp dẫn. Tuy nhiên, cho đến nay chưa có nghiên cứu này khám phá mối quan hệ giữa doanh nghiệp địa phương, cơ hội việc làm và ý định quay về địa phương làm việc của sinh viên. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm xem xét chủ đề này qua việc tập trung vào các sinh viên năm cuối thuộc khối ngành kinh doanh, quản lý và kinh tế.

Nghiên cứu này có những đóng góp quan trọng về mặt lý thuyết và thực tiễn. Về lý thuyết, đây là một trong những nghiên cứu đầu tiên xem xét mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa cảm nhận về số lượng doanh nghiệp hiện có tại địa phương, đánh giá cơ hội việc làm tại địa phương, và ý định quay về địa phương làm việc của người trẻ có trình độ cao. Đồng thời, nghiên cứu này cũng góp phần mở rộng thêm lý thuyết về sự phù hợp giữa con người với môi trường (Person-Environment (P-E) Fit). Về thực tiễn, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa, và phát triển kinh tế khu vực nông thôn. Do đó, các chính sách phát triển doanh nghiệp địa phương được đề xuất trong nghiên cứu này có thể giúp thu hút nhân tài - yếu tố then chốt cho sự phát triển nông thôn bền vững.

## **2. Tổng quan lý thuyết**

### **2.1. Một số khái niệm**

*Ý định quay về.* Theo như các nghiên cứu trước, ý định hay quyết định di chuyển bao gồm việc ở lại, di cư hoặc quay về một khu vực nào đó của người dân (Crescenzi & ctg., 2017; Selod & Shilpi, 2021; von Reichert & ctg., 2014; Wang & Yang, 2013). Nghiên cứu này tập trung phân tích ý định quay về. Cụ thể là, phân tích ý định quay về khu vực nông thôn của những sinh viên đang học tập ở khu vực đô thị.

*Nguồn nhân lực trẻ.* Nguồn nhân lực trẻ được định nghĩa là những người đang nằm trong độ tuổi thanh niên - độ tuổi này khác nhau tùy theo quốc gia (Pham & ctg., 2018; Switek, 2016). Ở Việt Nam, thanh niên được xem là công dân trong độ tuổi 16 đến 30 (Quốc Hội, 2020). Nguồn nhân lực trẻ thường có những lợi thế như có sức khỏe tốt, năng động, dễ tiếp thu cái mới, và dễ

nắm bắt công nghệ. Trong đó, sinh viên được xem là nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao với những đặc điểm nổi trội đó là sở hữu kiến thức và kỹ năng tốt, đa dạng cũng như có tinh thần khởi nghiệp cao và luôn sẵn lòng tiếp nhận cái mới (Doan & ctg., 2024). Nghiên cứu này sử dụng mẫu khảo sát các sinh viên đại học để phân tích.

## **2.2. Lý thuyết nền tảng**

Nghiên cứu này sử dụng lý thuyết phù hợp giữa con người và môi trường (P-E Fit) để làm cơ sở cho việc phân tích mối quan hệ giữa các biến trong các mô hình nghiên cứu. Lý thuyết này đã được sử dụng phổ biến trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực và hành vi tổ chức để hiểu xem xét việc các đặc điểm của nhân viên có phù hợp với các đặc điểm của môi trường làm việc hay không (Edwards, 2008; O'Reilly & ctg., 1991; Schneider, 1987). Lý thuyết này cho rằng các cá nhân có xu hướng ở lại hoặc phát triển trong môi trường làm việc phù hợp với các kỹ năng, sở thích và triển vọng nghề nghiệp. Ngược lại thì họ có thể rời khỏi tổ chức khi môi trường làm việc không phù hợp với các kỹ năng hoặc kỳ vọng (Edwards, 2008; van Vianen, 2018). Tuy nhiên, lý thuyết này vẫn chưa được mở rộng nhiều sang các lĩnh vực khác, nhất là nghiên cứu ý định quay trở về và làm việc ở các vùng nông thôn.

Dựa trên ý tưởng của lý thuyết này, nghiên cứu này cho rằng khi người trẻ có trình độ cao như sinh viên đại học nhận thấy môi trường ở địa phương là phù hợp thì họ sẽ có nhiều động lực hơn để quay trở về và làm việc. Doanh nghiệp địa phương có thể giúp những người trẻ tuổi này tìm được cơ hội việc làm tốt, phù hợp với chuyên môn và kỳ vọng của họ, từ đó thúc đẩy ý định quay trở về và làm việc.

## **2.3. Nghiên cứu thực nghiệm và phát triển giả thuyết**

Doanh nghiệp địa phương đóng vai trò quan trọng nâng cao cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp (Doan & ctg., 2024; Pham & Saito, 2024). Cụ thể là, địa phương có nhiều doanh nghiệp thì thường sẽ có nhiều hàng hoá có chất lượng. Các hàng hoá này có thể đóng vai trò là đầu vào cho một số hoạt động sản xuất khác nhau; từ đó, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh đối với những người sử dụng các đầu vào này (Giang & ctg., 2015; Giang & ctg., 2016; Pham & Saito, 2024). Bên cạnh đó, doanh nghiệp địa phương phát triển mạnh cũng sẽ dẫn đến lượng lao động cũng như dân cư trong khu vực tăng lên. Những lao động này có nhu cầu đối với nhiều loại hàng hoá dịch vụ thiết yếu và phi thiết yếu khác nhau (Pham & Saito, 2024). Từ đó, khiến cho cơ hội tự sản xuất kinh doanh cung cấp các hàng hoá dịch vụ này tăng lên cũng như có cơ hội thành công cao hơn. Bên cạnh đó, khi các doanh nghiệp tập trung lại một khu vực sẽ tạo ra sự cạnh tranh về lương thưởng và phúc lợi; từ đó, người lao động dễ dàng tìm được các công việc có thu nhập tốt (Doan & ctg., 2024; Pham & Saito, 2024). Số lượng doanh nghiệp ở địa phương tăng lên, nên nhu cầu lao động cũng tăng lên, mang lại nhiều cơ hội việc làm và sự lựa chọn nghề nghiệp cho người lao động (Baptista & Preto, 2009; Doran & ctg., 2016). Ngoài ra, một số nghiên cứu cho thấy rằng doanh nghiệp ảnh hưởng đến cuộc sống của cộng đồng nông thôn thông qua việc định hình khả năng phục hồi và phát triển của những nơi này (Halseth & Ryser, 2006; Jack & Anderson, 2002; Martz & Sanderson, 2006). Điều này có thể thông qua các tác động trực tiếp, bao gồm tạo việc làm và cung cấp hàng hoá dịch vụ (Eachus, 2014). Đồng thời, có nhiều tiện nghi vật chất và dịch vụ cơ bản cũng giúp đáp ứng tốt hơn đời sống và nhu cầu của người dân, khiến họ an tâm và thoải mái hơn khi làm việc. Việc thiếu các doanh nghiệp cũng thường đồng nghĩa với việc thiếu các tiện nghi vật chất và dịch vụ quan trọng trong cộng đồng, từ đó gây bất lợi cho chất lượng cuộc sống. Điều này cũng khiến cho người trẻ có trình độ cao không có ý định quay về mà sẽ lựa chọn những khu vực có điều kiện sống tốt hơn. Do đó việc phát triển doanh nghiệp tại các vùng nông thôn là quan trọng trong việc nâng cao các cơ hội

việc làm cũng như hình thành ý định quay về làm việc của nhóm lao động trẻ có trình độ cao như các sinh viên đại học. Từ đó, nghiên cứu này đề xuất các giả thuyết sau đây:

*H1: Doanh nghiệp địa phương càng nhiều thì càng thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc*

*H2a: Doanh nghiệp địa phương càng nhiều thì càng nâng cao cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp*

*H2b: Doanh nghiệp địa phương càng nhiều thì càng nâng cao cơ hội có được việc làm hưởng lương tốt*

Lý do chính dẫn đến quyết định ở lại, di cư hoặc quay về của người dân vùng nông thôn chủ yếu là lý do việc làm hoặc phát triển sự nghiệp (Selod & Shilpi, 2021; von Reichert & ctg., 2014; Wang & Yang, 2013). Việc thiếu cơ hội việc làm ở các vùng nông thôn là rào cản lớn đối với việc quay về làm việc ở những khu vực này (Cromartie & ctg., 2015; von Reichert & ctg., 2014). Trong khi đó, các khu vực có thị trường việc làm phát triển sẽ thu hút được người trẻ có trình độ cao đến hoặc quay về làm việc (Crescenzi & ctg., 2017). Hơn nữa, người trẻ thường tìm đến những nơi cung cấp việc làm phù hợp với kỹ năng và kỳ vọng cũng như mang lại công việc có mức lương cao, chế độ phúc lợi tốt hoặc tiềm năng thăng tiến cao. Do đó, nếu các vùng nông thôn có nhiều cơ hội nghề nghiệp tốt thì có thể thu hút người trẻ quay về làm việc (Wang & Yang, 2013). Nghiên cứu này cho rằng khi người trẻ nhận thấy có cơ hội thành công trong hoạt động tự sản xuất kinh doanh hoặc có nhiều cơ hội việc làm hưởng lương tốt tại địa phương, thì họ sẽ có nhiều khả năng cân nhắc việc quay về làm việc. Từ đó, nghiên cứu này đề xuất các giả thuyết sau đây:

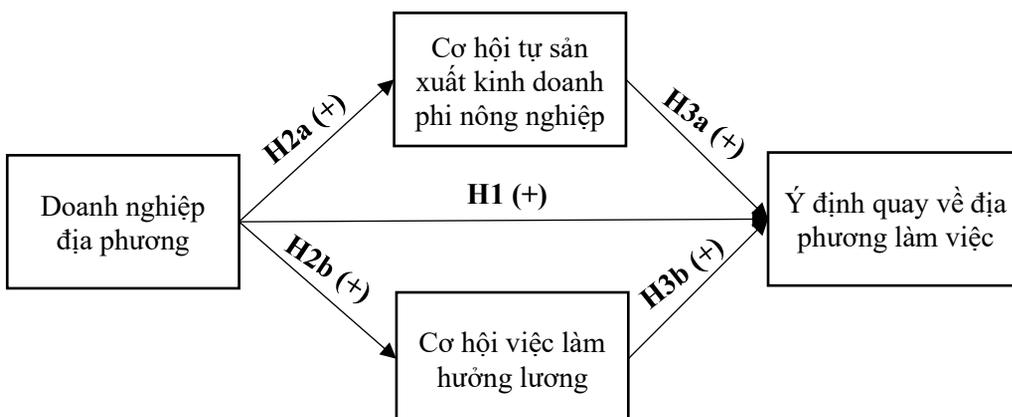
*H3a: Cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc*

*H3b: Cơ hội việc làm hưởng lương tốt thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc*

Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu được trình bày ở **Hình 1**. Mô hình nghiên cứu cũng cho thấy mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa các yếu tố. Cụ thể là, doanh nghiệp địa phương có tác động trực tiếp lên ý định quay về địa phương làm việc cũng như gián tiếp thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc thông qua việc hình thành nên các cơ hội việc làm (Doan & ctg., 2024; Pham & Saito, 2024).

**Hình 1**

*Mô Hình Nghiên Cứu Đề Xuất*



Nguồn: Tác giả tự đề xuất

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Mẫu nghiên cứu

Đối tượng tham gia khảo sát là sinh viên đang theo học tại các trường đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh. Các sinh viên này sinh ra và lớn lên tại vùng nông thôn hoặc thị trấn và học tập tại quê nhà cho đến khi hoàn thành chương trình phổ thông trung học. Các sinh viên tham gia khảo sát đang học năm cuối, thuộc các chuyên ngành như kinh doanh, quản lý và kinh tế (không bao gồm ngành liên quan đến kế toán và tài chính).

Cuộc khảo sát được thực hiện trực tuyến bằng cách tạo bảng câu hỏi trên Google Forms và sau đó triển khai qua mạng xã hội. Sinh viên tham gia khảo sát được lựa chọn bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện và trên cơ sở tự nguyện. Thời gian thu thập dữ liệu là tháng 10 năm 2023. Tổng cộng có 640 sinh viên tự nguyện tham gia khảo sát. Trong quá trình làm sạch dữ liệu, 34 quan sát bị loại ra khỏi mẫu nghiên cứu vì một số lý do như: cung cấp thông tin mâu thuẫn và không đồng ý cho phép sử dụng thông tin đã cung cấp. Mẫu cuối cùng được sử dụng gồm 606 sinh viên. Thống kê mô tả mẫu khảo sát được trình bày ở **Bảng 1** và **Bảng 2**.

#### 3.2. Thang đo nghiên cứu

Các câu hỏi đo lường các biến chính được phát triển từ các nghiên cứu trước (Adekiya & Ibrahim, 2016; Lori & ctg., 2012; Simões & ctg., 2020; Simões & ctg., 2021). Các câu hỏi được hiệu chỉnh qua phỏng vấn chuyên sâu với các chuyên gia. Mục tiêu chính của nghiên cứu này là đánh giá cảm nhận của sinh viên về địa phương của họ. Do đó, điều quan trọng là cần phải làm rõ khái niệm “địa phương” trong nghiên cứu này để tránh việc diễn giải thiếu đồng nhất giữa các sinh viên tham gia khảo sát. Trong quá trình phỏng vấn sâu 12 sinh viên, thứ nhất, sinh viên khó có thể cảm nhận được các thông tin ở cấp độ tỉnh do ít có cơ hội trải nghiệm, do đó sẽ khó có thể hoặc không thể trả lời được các câu hỏi khảo sát một cách chính xác. Thứ hai, hầu hết các sinh viên đều cho rằng họ sẽ không quay lại xã nơi họ sinh ra và lớn lên, trong khi đó họ có thể sẽ quay về trung tâm huyện hoặc nơi phát triển nhất trong huyện do nơi đây có thể có nhiều cơ hội việc làm hoặc tiện nghi tốt hơn. Đồng thời, họ cũng có nhiều thông tin hơn về huyện nơi họ sinh ra và lớn lên nên có thể cảm nhận được các thông tin ở cấp độ huyện. Vì những lý do trên, nghiên cứu này định nghĩa khái niệm “địa phương” ở cấp độ huyện thay vì ở cấp độ xã hoặc tỉnh. Cụ thể là, sinh viên tham gia khảo sát được yêu cầu đưa ra đánh giá, cảm nhận của họ về trung tâm huyện. Các biến số được sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm:

*Doanh nghiệp địa phương* được đo bằng một biến. Thay vì hỏi về số lượng cụ thể vì sinh viên có thể không nắm bắt được, sinh viên được hỏi về số lượng doanh nghiệp hiện có tại địa phương dựa trên cảm nhận của họ. Cụ thể, sinh viên lựa chọn câu trả lời dựa trên thang đo Likert 5 điểm với 1 = Không có, 2 = Rất ít, 3 = Vừa phải; 4 = Nhiều; và 5 = Rất nhiều.

*Cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp* được đo bằng một biến. Sinh viên được hỏi về khả năng thành công nếu tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp tại địa phương. Sau đó, sinh viên lựa chọn câu trả lời dựa trên thang đo Likert 5 điểm với 1 = Rất thấp - 5 = Rất cao.

*Cơ hội việc làm hưởng lương* được đo bằng một biến. Sinh viên được hỏi về khả năng tiếp cận được các công việc làm công hưởng lương phi nông nghiệp tốt (ổn định, lương cao hoặc phù hợp) tại địa phương. Sau đó, sinh viên lựa chọn câu trả lời dựa trên thang đo Likert 5 điểm với 1 = Rất thấp - 5 = Rất cao.

*Ý định quay về địa phương làm việc* được đo lường bằng một biến. Sinh viên được hỏi về ý định quay về địa phương để làm việc trong vòng 06 tháng sau khi tốt nghiệp. Sau đó, sinh viên

lựa chọn câu trả lời dựa trên thang đo Likert 5 điểm với 1 = Chắc chắn là không - 5 = Chắc chắn là có. Các câu trả lời mang hàm ý là khi sinh viên chọn 1 thì tương ứng với việc họ hoàn toàn không có ý định quay trở về địa phương làm việc, trong khi chọn 5 thì tương ứng với ý định quay trở về địa phương làm việc ở mức gần như chắc chắn.

Vì mối quan hệ giữa các biến số trong mô hình có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố nhân khẩu học hoặc kinh tế xã hội khác, nên mô hình nghiên cứu có đưa thêm vào các biến kiểm soát như giới tính, dân tộc, vùng, khu vực, kinh nghiệm làm việc, và ngành học.

### 3.3. Phương pháp ước lượng

Để phân tích mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp giữa các biến trong mô hình, mô hình Cấu trúc Tuyến tính (*Structural Equation Modeling*) thường được sử dụng. Tuy nhiên, các biến trong nghiên cứu này không phải là liên tục mà thứ bậc, nên Mô hình Cấu trúc Tuyến tính Tổng quát (*Generalized Structural Equation Modeling - GSEM*) được xem là phù hợp hơn so với SEM thông thường (Alberto & ctg., 2020; Asnakew & ctg., 2020; Atuhaire & ctg., 2020; Kaplan & Vakili, 2015). Phần mềm STATA 14 được sử dụng để kiểm tra mối quan hệ giữa các biến trong các mô hình và để tạo thống kê mô tả. Để kiểm tra các giả thuyết, nghiên cứu này sử dụng lệnh 'gsem' với tùy chọn 'ologit' (Ordered logit) để thực hiện ước lượng mô hình GSEM. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng đồng thời sử dụng lệnh 'sem' để thực hiện ước lượng mô hình SEM nhằm mục đích so sánh cũng như là xem xét sự nhất quán giữa các mô hình. Cách tiếp cận được đề xuất trong một số nghiên cứu trước (Kate & ctg., 2017; Le & Pham, 2023).

## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. Thống kê mô tả

**Bảng 1** trình bày số liệu thống kê mô tả mẫu nghiên cứu. Sinh viên nữ (66.8%) cao gấp đôi so với sinh viên nam (33.2%). Một số sinh viên thuộc nhóm dân tộc thiểu số, chiếm khoảng 3.1%. Một số lượng tương đối sinh viên đến từ các vùng sâu, vùng xa hoặc các vùng khó khăn, chiếm khoảng 36.8%. Tương tự, phần lớn sinh viên (60.1%) đến từ các vùng nông thôn, trong khi số còn lại (39.9%) đến từ thị trấn. Sinh viên trong mẫu nghiên cứu đến từ nhiều chuyên ngành học khác nhau, cụ thể: Kinh doanh bất động sản (6.3%), Du lịch (5.1%), Kinh doanh/Thương mại/Kinh tế quốc tế (15.2%), Quản trị doanh nghiệp (4.6%), Marketing/Thương mại/Tổ chức sự kiện (11.9%), Nhà hàng - Khách sạn (15.2%), Nguồn nhân lực (16.7%), và Kinh tế, quản trị kinh doanh khác (25.7%).

**Bảng 1**

*Thống Kê Mô Tả*

Biến số	N	%
Giới tính		
Nữ	405	66.8%
Nam	201	33.2%
Dân tộc		
Thiểu số	19	3.1%
Kinh/Hoa	587	96.9%
Vùng - Đặc điểm kinh tế xã hội		

<b>Biến số</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Vùng sâu, vùng xa, địa bàn khó khăn	223	36.8%
Vùng khác	383	63.2%
<b>Khu vực - Đặc điểm đơn vị hành chính</b>		
Thị trấn	242	39.9%
Nông thôn	364	60.1%
<b>Kinh nghiệm làm việc</b>		
Không có	163	26.9%
Bán thời gian	339	55.9%
Toàn thời gian	104	17.2%
<b>Ngành học</b>		
Kinh doanh bất động sản	38	6.3%
Du lịch	31	5.1%
Kinh doanh/Thương mại/Kinh tế quốc tế	92	15.2%
Quản trị doanh nghiệp	28	4.6%
Marketing/Thương mại/Tổ chức sự kiện	72	11.9%
Nhà hàng - Khách sạn	88	14.5%
Nguồn nhân lực	101	16.7%
Ngành kinh tế, quản trị kinh doanh khác	156	25.7%

*Nguồn:* Tác giả tính toán dựa trên số liệu khảo sát

**Bảng 2** báo cáo số liệu thống kê mô tả cho các biến số chính. Cụ thể là, các sinh viên nhận thấy ở địa phương họ, số lượng doanh nghiệp ở mức dưới trung bình. Tương tự, họ cũng đánh giá cơ hội thành công đối với các hoạt động tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp và cơ hội có được việc làm hưởng lương tốt ở mức thấp hơn trung bình. Đồng thời, ý định quay trở về địa phương làm việc của họ cũng ở mức tương đối thấp.

## **Bảng 2**

*Thống kê Mô Tả các biến Số Chính trong Mô Hình Nghiên Cứu*

<b>Biến số</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Độ lệch chuẩn</b>	<b>Giá trị nhỏ nhất</b>	<b>Giá trị lớn nhất</b>
Doanh nghiệp địa phương	2.68	0.90	1	5
Cơ hội tự Sản Xuất Kinh Doanh phi nông nghiệp (SXKD)	2.61	0.95	1	5
Cơ hội việc làm hưởng lương (LCHL)	2.49	0.99	1	5
Ý định quay về địa phương làm việc	2.16	1.12	1	5

*Nguồn:* Tác giả tính toán dựa trên số liệu khảo sát

#### 4.2. Kết quả kiểm định giả thuyết

Kết quả ở **Bảng 3** cho thấy tất cả các giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê ở mức 1% hoặc 5% và những kết quả này nhất quán giữa các mô hình GSEM và SEM. Cụ thể, doanh nghiệp địa phương có mối liên hệ đồng biến và trực tiếp đối với ý định quay về địa phương làm việc; do đó, chấp nhận giả thuyết **H1**. Doanh nghiệp địa phương cũng có mối liên hệ đồng biến đối với cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp và cơ hội việc làm hưởng lương; do đó, chấp nhận giả thuyết **H2** và **H3**. Ngoài ra, cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp và cơ hội việc làm hưởng lương cũng có mối quan hệ đồng biến với ý định quay về địa phương làm việc; từ đó chấp nhận giả thuyết **H4** và **H5**. Kết quả từ các giả thuyết **H2-H5** cũng hàm ý rằng của doanh nghiệp địa phương có mối quan hệ đồng biến đối với ý định quay về địa phương làm việc thông qua vai trò trung gian của cơ hội tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp và cơ hội việc làm hưởng lương.

#### 4.3. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy mối quan hệ giữa các biến số trong mô hình nghiên cứu. Cụ thể là:

*Thứ nhất (H1)*, khi các sinh viên nhận thấy số lượng doanh nghiệp địa phương nhiều, họ hình thành ý định quay về nông thôn làm việc vì điều này phản ánh một môi trường sống hấp dẫn và thuận lợi. Sự phát triển của nhiều doanh nghiệp thường đi đôi với những cải thiện về cơ sở hạ tầng, dịch vụ công, và các tiện ích xã hội, giúp nâng cao chất lượng cuộc sống tại địa phương. Do đó, sinh viên có xu hướng tin rằng nơi có nhiều doanh nghiệp sẽ mang lại điều kiện sinh hoạt tốt hơn, từ khả năng tiếp cận y tế, giáo dục, đến các hoạt động văn hóa, giải trí không chỉ cho bản thân họ mà cả gia đình của họ. Ngoài ra, họ có thể kỳ vọng rằng một cộng đồng với nhiều doanh nghiệp sẽ tạo ra môi trường xã hội năng động vì thu hút được nhiều người đến sinh sống, từ đó giúp mở rộng mạng lưới quan hệ và tạo ra các cơ hội giao lưu, học hỏi. Điều này khiến họ cảm thấy rằng quay về địa phương không chỉ để làm việc mà còn là quyết định phù hợp để đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

*Thứ hai (H2a và H3a)*, khi các sinh viên đại học sắp tốt nghiệp cho rằng số lượng doanh nghiệp địa phương càng nhiều thì sẽ giúp họ có được cơ hội thành công cao hơn nếu tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp, từ đó thúc đẩy ý định quay về địa phương làm việc. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với quan điểm của các nghiên cứu trước đó cho rằng số lượng doanh nghiệp càng nhiều càng tạo môi trường thuận lợi hơn cho việc thành lập công ty mới, cũng như tự sản xuất kinh doanh (Pham & Saito, 2024; Zheng & Zhao, 2017). Khi các sinh viên đại học nhận thấy số lượng doanh nghiệp địa phương nhiều, họ tin rằng môi trường này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp hoặc khởi nghiệp. Sự hiện diện của nhiều doanh nghiệp còn giúp mang lại các đối tác tiềm năng và nguồn hàng hóa dồi dào, giúp giảm rủi ro và tăng khả năng thành công. Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp đồng nghĩa với một hệ sinh thái kinh doanh phát triển, từ đó củng cố niềm tin rằng tự kinh doanh tại địa phương có thể mang lại cơ hội phát triển bền vững. Số lượng các doanh nghiệp nhiều cũng sẽ tạo thành mạng lưới cung cấp các nguồn lực, lan tỏa kiến thức, kinh nghiệm thành công cho các doanh nghiệp khởi nghiệp. Những thuận lợi này góp phần khuyến khích sinh viên quay về quê hương để làm việc và khởi nghiệp.

**Bảng 3***Kết Quả Ước Lượng*

Biến số	GSEM			SEM		
	Cơ hội tự SXKD	LCHL	Ý định quay về	Cơ hội tự SXKD	LCHL	Ý định quay về
Doanh nghiệp địa phương	0.98*** (0.11)	0.87*** (0.10)	0.36*** (0.10)	0.43*** (0.04)	0.42*** (0.04)	0.23*** (0.05)
Cơ hội tự SXKD			0.31*** (0.11)			0.14** (0.06)
Cơ hội LCHL			0.51*** (0.10)			0.27*** (0.05)
Giới tính	0.02 (0.17)	-0.09 (0.17)	-0.04 (0.16)	0.01 (0.08)	-0.03 (0.08)	-0.03 (0.09)
Dân tộc	0.66 (0.49)	-0.18 (0.40)	0.30 (0.39)	0.24 (0.21)	-0.09 (0.19)	0.06 (0.20)
Vùng	0.06 (0.17)	-0.01 (0.17)	0.03 (0.16)	0.02 (0.07)	-0.03 (0.08)	0.04 (0.09)
Khu vực	0.07 (0.16)	-0.16 (0.16)	-0.23 (0.16)	0.01 (0.07)	-0.10 (0.08)	-0.10 (0.08)
<i>Kinh nghiệm làm việc</i> (Biến cơ sở = Không kinh nghiệm)						
Kinh nghiệm bán thời gian	0.52*** (0.19)	0.34* (0.19)	-0.11 (0.18)	0.23*** (0.08)	0.15* (0.09)	-0.09 (0.10)
Kinh nghiệm toàn thời gian	0.37 (0.24)	0.34 (0.23)	-0.91*** (0.27)	0.16 (0.11)	0.17 (0.11)	-0.47*** (0.13)
<i>Ngành học</i> (Biến cơ sở = Kinh doanh bất động sản)						
Du lịch	-0.11 (0.49)	0.04 (0.54)	-0.35 (0.38)	-0.07 (0.22)	0.00 (0.24)	-0.23 (0.24)
Kinh doanh/Thương mại/Kinh tế quốc tế	0.56 (0.40)	0.01 (0.35)	-0.85*** (0.32)	0.29 (0.18)	-0.02 (0.17)	-0.54*** (0.20)
Quản trị doanh nghiệp	0.18 (0.49)	-0.51 (0.43)	0.03 (0.49)	0.05 (0.22)	-0.26 (0.20)	0.06 (0.29)

Biến số	GSEM			SEM		
	Cơ hội tự SXKD	LCHL	Ý định quay về	Cơ hội tự SXKD	LCHL	Ý định quay về
Marketing/Thương mại/ Tổ chức sự kiện	-0.03 (0.43)	0.01 (0.39)	-0.44 (0.39)	-0.01 (0.19)	0.01 (0.18)	-0.26 (0.23)
Nhà hàng - Khách sạn	-0.04 (0.40)	-0.14 (0.39)	-0.34 (0.34)	-0.01 (0.18)	-0.09 (0.18)	-0.20 (0.21)
Nguồn nhân lực	0.33 (0.39)	0.42 (0.36)	-0.38 (0.33)	0.18 (0.18)	0.19 (0.17)	-0.21 (0.21)
Kinh tế, quản trị kinh doanh khác	0.57 (0.37)	-0.01 (0.34)	-0.40 (0.31)	0.26 (0.17)	-0.03 (0.16)	-0.25 (0.20)

*Ghi chú:* \* $p < 0.10$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.01$ ; Giá trị trong ngoặc đơn là độ lệch chuẩn

*Nguồn:* Tác giả tính toán dựa trên số liệu khảo sát

*Thứ ba (H2b và H3b)*, khi sinh viên đại học cho rằng số lượng doanh nghiệp địa phương càng nhiều thì sẽ giúp họ có nhiều cơ hội hơn trong việc tiếp cận các việc làm hưởng lương tốt, từ đó thúc đẩy ý định quay về làm việc. Việc có nhiều doanh nghiệp tại địa phương sẽ thúc đẩy cạnh tranh lao động từ đó nâng mức lương lên cao hơn. Đồng thời, việc có nhiều doanh nghiệp sẽ đa dạng hoá công việc, từ đó dễ dàng đáp ứng được mong muốn và chuyên môn của nhiều nhóm sinh viên nhau (Baptista & Preto, 2009; Doran & ctg., 2016). Những cơ hội việc làm hưởng lương tốt, đáp ứng kỳ vọng về thu nhập và chuyên môn, sẽ khiến sinh viên cảm thấy địa phương trở thành một điểm đến hấp dẫn không chỉ để tìm kiếm công việc phù hợp mà còn để phát triển sự nghiệp lâu dài, tạo thêm động lực để họ quay về làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức tại địa phương.

## 5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, khi sinh viên đại học cho rằng địa phương có nhiều doanh nghiệp thì họ sẽ có xu hướng đánh giá cao cơ hội thành công trong việc tự sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp cũng như cơ hội tiếp cận được các việc làm hưởng lương tốt (thu nhập cao, ổn định và phù hợp); từ đó thúc đẩy ý định quay về địa phương để làm việc của họ. Kết quả nghiên cứu này có đóng góp cho lý thuyết và cả thực tiễn. Về lý thuyết, đây được xem là một nghiên cứu đầu tiên xem xét vai trò của doanh nghiệp địa phương trong việc thu hút người trẻ có trình độ cao như các sinh viên đại học quay về địa phương làm việc. Đồng thời, nghiên cứu này cũng góp phần mở rộng lý thuyết sự phù hợp giữa con người và môi trường khi áp dụng lý thuyết này vào lĩnh vực kinh tế phát triển và kinh tế vùng. Cụ thể là, khi doanh nghiệp địa phương giúp mang lại cơ hội việc làm tốt, ổn định và cơ hội phát triển thì sinh viên sẽ cảm thấy môi trường tại địa phương là phù hợp để họ quay về để làm việc vì môi trường đáp ứng được kỳ vọng và mong muốn của họ.

Về thực tiễn, nghiên cứu này đề xuất một số hàm ý chính sách liên quan đến doanh nghiệp địa phương nhằm tạo ra nhiều cơ hội việc làm và từ đó giúp thu hút nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao như sinh viên đại học quay về làm việc tại các vùng nông thôn. Thứ nhất, địa phương cần hoàn thiện cơ sở hạ tầng qua việc đầu tư vào hệ thống giao thông vận tải, viễn thông và các cơ sở hạ tầng quan trọng khác nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương mại. Bằng cách

cải thiện cơ sở hạ tầng, địa phương có thể tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi hơn, do đó khuyến khích sự hình thành và đầu tư của doanh nghiệp mới, cũng như sự mở rộng của doanh nghiệp hiện có. Đầu tư vào cơ sở hạ tầng còn giúp nâng cao chất lượng cuộc sống, giúp nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao có được tiện nghi tốt hơn quay về sinh sống và làm việc. Thứ hai, địa phương cần ban hành các chính sách khuyến khích nhằm phát triển doanh nghiệp hiện có cũng như giúp thu hút doanh nghiệp bên ngoài đến đầu tư tại địa phương. Các chính sách này có thể bao gồm các ưu đãi về thuế, trợ cấp hoặc vốn vay. Thứ ba, địa phương cần tạo cầu nối để các Doanh Nghiệp Nhỏ Và Vừa (DNNVV) trong địa phương có thể liên kết được với nhau hoặc kết nối được với các doanh nghiệp, tập đoàn lớn. Từ đó, giúp các DNNVV này tiếp cận được các thị trường, khách hàng, kiến thức và công nghệ mới. Thứ tư, địa phương cần thiết kế các chính sách, quy định chi tiết và minh bạch, giúp cho các doanh nghiệp có thể dễ dàng tiếp cận và nắm bắt các thông tin. Các thủ tục cần phải đơn giản hóa nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp.

Mặc dù có những đóng góp nhất định về lý thuyết và thực tiễn nhưng nghiên cứu này vẫn tồn tại những hạn chế cần được khắc phục trong các nghiên cứu tương lai. Thứ nhất, các kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện thường dẫn đến các mẫu không đại diện, từ đó làm giảm đi tính khái quát hóa của kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu trong tương lai cần sử dụng các phương pháp lấy mẫu tốt hơn như các phương pháp lấy mẫu xác suất để làm tăng tính đại diện của khảo sát. Thứ hai, nghiên cứu này chỉ tập trung vào sinh viên thuộc khối ngành kinh doanh, quản lý và kinh tế. Vì sinh viên khối ngành này thường làm những công việc đa dạng, nên rất dễ tìm việc ở nhiều khu vực kể cả nông thôn. Đồng thời, nhóm sinh viên này cũng có đam mê, kiến thức và kỹ năng khởi nghiệp cao, nên cơ hội khởi nghiệp thành công ở địa phương cũng cao hơn. Trong khi đó cơ hội việc làm của sinh viên ngoại ngữ và kỹ thuật thì thường tập trung ở các thành phố lớn, có nhu cầu nhân lực với các kỹ năng đặc thù. Chẳng hạn như sinh viên ngoại ngữ thường phù hợp với các công ty lớn hay các tập đoàn đa quốc gia thường xuyên phải xử lý các văn bản tiếng Anh hoặc gặp gỡ đối tác nước ngoài. Trong khi đó, sinh viên ngành kỹ thuật sẽ chọn làm cho những doanh nghiệp có trình độ công nghệ cao; hoặc nếu chọn khởi nghiệp thì chi phí đầu tư liên quan đến chuyên ngành cũng có thể sẽ cao hơn. Vì thế, sinh viên những ngành ngoại ngữ hoặc kỹ thuật khi di cư về nông thôn sẽ khó khăn trong cơ hội việc làm. Từ đó, họ có thể sẽ ít có xu hướng quay về vùng nông thôn làm việc. Do đó, việc chỉ tập trung xem xét sinh viên thuộc khối ngành kinh doanh, quản lý và kinh tế làm giảm đi tính khái quát của các kết luận cũng như là đề xuất của nghiên cứu. Việc khảo sát sinh viên các ngành khác như ngoại ngữ hoặc công nghệ thông tin có thể dẫn đến kết quả khác. Nghiên cứu trong tương lai cần lấy mẫu sinh viên thuộc khối ngành khác để có thể đưa ra các so sánh có như có thêm các hiểu biết sâu hơn về chủ đề này. Thứ ba, kết quả ước lượng từ GSEM hiện tại chỉ mới cho biết chiều hướng tác động của doanh nghiệp địa phương lên các biến trung gian và biến phụ thuộc, chứ chưa cho biết mức độ tác động. Nghiên cứu tương lai cần xem xét đến tác động biên để có được hiểu biết sâu hơn về mức độ tác động của biến doanh nghiệp địa phương.

---

### Tài liệu tham khảo

- Adekiya, A. A., & Ibrahim, F. (2016). Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 116-132.
- Alberto, C. K., Pintor, J. K., Langellier, B., Tabb, L. P., Martínez-Donate, A. P., & Stimpson, J. P. (2020). Association of maternal characteristics with latino youth health insurance disparities in the United States: A generalized structural equation modeling approach. *BMC Public Health*, 20(1), 1-8.

- Ali, M., & Peerlings, J. (2012). Farm households and nonfarm activities in Ethiopia: Does clustering influence entry and exit? *Agricultural Economics*, 43(3), 253-266.
- Asnakew, Z., Asrese, K., & Andualem, M. (2020). Community risk perception and compliance with preventive measures for Covid-19 pandemic in Ethiopia. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2887-2897.
- Atuhaire, R., Atuhaire, L. K., Wamala, R., & Nansubuga, E. (2020). Interrelationships between early antenatal care, health facility delivery and early postnatal care among women in Uganda: A structural equation analysis. *Global Health Action*, 13(1), 1-14.
- Baptista, R., & Preto, M. (2009). New firm formation and employment growth: Regional and business dynamics. *Small Business Economics*, 36(4), 419-442.
- Cook, J., & Cuervo, H. (2020). Staying, leaving and returning: Rurality and the development of reflexivity and motility. *Current Sociology*, 68(1), 60-76.
- Crescenzi, R., Holman, N., & Orru', E. (2017). Why do they return? Beyond the economic drivers of graduate return migration. *Annals of Regional Science*, 59(3), 603-627.
- Cromartie, J., Von Reichert, C., & Arthun, R. (2015). *Factors affecting former residents' returning to rural communities* (Economic Research Report No.185). <https://doi.org/10.22004/ag.econ.206008>
- Doan, T. T., Pham, T. T., Nguyen, P. H. C., & Nguyen, A. T. L. (2024), Return and work in rural areas among youth: The roles of local infrastructure and entrepreneurial opportunity, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 19(2), 276-293.
- Doran, J., McCarthy, N., & O'Connor, M. (2016). Entrepreneurship and employment growth across European regions. *Regional Studies Regional Science*, 3(1), 121-128.
- Eachus, P. (2014). Community resilience: Is it greater than the sum of the parts of individual resilience? *Procedia economics and Finance*, 18, 345-351
- Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Ganotakis, P. (2012). Founders' human capital and the performance of UK new technology based firms. *Small Business Economics*, 39, 495-515.
- Giang, L. T., Nguyen, C. V., & Tran, T. Q. (2016). Firm agglomeration and local poverty reduction: Evidence from an economy in transition. *Asian-Pacific Economic Literature*, 30(1), 80-98.
- Giang, L. T., Nguyen, C. V., Vu, H. V., & Vu, T. (2015). Does firm privatisation benefit local households? The case of Vietnam. *Post-Communist Economies*, 27(4), 547-565.
- Gimmon, E., & Levie, J. (2010). Founder's human capital, external investment, and the survival of new high-technology ventures. *Research Policy*, 39(9), 1214-1226.
- Halseth, G., & Ryser, L. (2006). Trends in service delivery: Examples from rural and small town Canada, 1998 to 2005. *Journal of Rural and Community Development*, 1(2), 69-90.
- Hanushek, E. A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*, 37, 204-212.
- Hanushek, E. A., & Kimko, D. D. (2000). Schooling, labor-force quality, and the growth of nations. *American Economic Review*, 90(5), 1184-1208.

- Jack, S. L., & Anderson, A. R. (2002). The effects of embeddedness on the entrepreneurial process. *Journal of Business Venturing, 17*(5), 467-487.
- Kaplan, S., & Vakili, K. (2015). The double-edged sword of recombination in breakthrough innovation. *Strategic Management Journal, 36*(10), 1435-1457.
- Kate, J. T., De Koster, W., & Van der Waal, J. (2017). Why are depressive symptoms more prevalent among the less educated? The relevance of low cultural capital and cultural entitlement. *Sociological Spectrum, 37*(2), 63-76.
- Le, T. T., & Pham, T. T. (2023). Exposure to risk communication, compliance with preventive measures and information-sharing behavior among students during the Covid-19 pandemic. *Kybernetes, 52*(7), 2597-2615.
- Lori, J. R., Rominski, S., Richardson, J., Agyei-Baffour, P., Kweku, N. E., & Gyakobo, M. (2012). Factors influencing Ghanaian midwifery students' willingness to work in rural areas: A computerized survey. *International Journal of Nursing Studies, 49*(7), 834-841.
- Martz, D., & Sanderson, K. (2006). The economic and social contribution of the public sector to rural Saskatchewan. *Journal of Rural and Community Development, 1*(2), 91-113.
- Millán, J. M., Congregado, E., & Román, C. (2012). Determinants of self-employment survival in Europe. *Small Business Economics, 38*, 231-258.
- Millan, J. M., Congregado, E., Roman, C., Van Praag, M., & Van Stel, A. (2014). The value of an educated population for an individual's entrepreneurship success. *Journal of Business Venturing, 29*(5), 612-632.
- Murdoch, J. (2000). Networks - A new paradigm of rural development? *Journal of Rural Studies, 16*(4), 407-419.
- Neill, J., & Taylor, K. (2002). Undergraduate nursing students' clinical experiences in rural and remote areas. *Australian Journal of Rural Health, 10*(5), 239-243.
- Nguyen, P. Q., & Ahmad, M. M. (2019). An exploratory study of the migration pathways by international labour migrants from Vietnam. *International Journal of Sociology and Social Policy, 39*(3/4), 311-323.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*(3), 487-516.
- Parajuli, J., & Haynes, K. E. (2017). Panel data models of new firm formation in new England. *Region, 4*(3), 65-76.
- Pham, K. N. N., Do, M., Bui, H. V., & Nguyen, T. G. (2018). Rural-to-urban migration in Vietnam: Conceptualized youth's vulnerabilities in the city. *International Journal of Migration, Health and Social Care, 14*(1), 117-130.
- Pham, T. T., & Saito, K. (2024). Poverty reduction and migration in rural Vietnam: Role of local firm clusters. *Review of Development Economics, 28*(3), 1231-1266.
- Quốc Hội. (2020). *Luật Thanh niên Số 57/2020/QH14* [Youth Law No. 57/2020/QH14]. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Luat-thanh-nien-so-57-2020-QH14-416260.aspx>
- Ramos-Rodríguez, A. R., Medina-Garrido, J. A., Lorenzo-Gómez, J. D., & Ruiz-Navarro, J. (2010). What you know or who you know? The role of intellectual and social capital in opportunity recognition. *International Small Business Journal, 28*(6), 566-582.

- Riethmuller, M. L., Dzidic, P. L., & Newnham, E. A. (2021). Going rural: Qualitative perspectives on the role of place attachment in young people's intentions to return to the country. *Journal of Environmental Psychology, 73*, 1-9.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40*(3), 437-453.
- Selod, H., & Shilpi, F. (2021). Rural-urban migration in developing countries: Lessons from the literature. *Regional Science and Urban Economics, 91*, 1-13.
- Simões, F., Rocca, A., Rocha, R., Mateus, C., Marta, E., & Tosun, J. (2021). Time to get emotional: Determinants of university students' intention to return to rural areas. *Sustainability, 13*(9), 1-12.
- Simões, F., Rocha, R., & Mateus, C. (2020). Beyond the prophecy success: How place attachment and future time perspective shape rural university students intentions of returning to small islands. *Journal of Youth Studies, 23*(7), 909-925.
- Sohns, F., & Diez, J. R. (2017). Self-employment and its influence on the vulnerability to poverty of households in rural Vietnam - A panel data analysis. *Geographical Review, 107*(2), 336-359.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics, 70*(1), 65-94.
- Stockdale, A. (2004). Rural out-migration: Community consequences and individual migrant experiences. *Sociologia Ruralis, 44*(2), 167-194.
- Switek, M. (2016). Internal migration and life satisfaction: Well-being paths of young adult migrants. *Social Indicators Research, 125*, 191-241.
- Tổng cục thống kê. (2020). *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019* [The 2019 census on population and housing]. Nhà Xuất Bản Tài Chính.
- Theodori, A. E., & Theodori, G. L. (2015). The influences of community attachment, sense of community, and educational aspirations upon the migration intentions of rural youth in Texas. *Community Development, 46*(4), 380-391.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys, 22*(5), 795-841.
- van Vianen, A. E. M. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(1), 75-101.
- von Reichert, C., Cromartie, J. B., & Arthun, R. O. (2014). Reasons for returning and not returning to rural U.S. Communities. *The Professional Geographer, 66*(1), 58-72.
- Wang, Z. C., & Yang, W. G. (2013). Self-employment or wage-employment? On the occupational choice of return migration in rural China. *China Agricultural Economic Review, 5*(2), 231-247.
- Zheng, L., & Zhao, Z. (2017). What drives spatial clusters of entrepreneurship in China? Evidence from economics census data. *China Economic Review, 46*(C), 229-248.

