

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp Trường Đại học Bạc Liêu
Studying the factors affect the intention to choose a place of work of the students preparing to graduate of Bac lieu University
Võ Thị Phương Hồng Hợp^{1*}, Võ Nhật Khánh²

^{1,2} Khoa Kinh tế, trường Đại học Bạc Liêu

* vtphhop@blu.edu.vn

Ngày nhận bài:

27/7/2023

Ngày chấp nhận đăng:

23/8/2023

Keywords: *intent, work place, graduating soon, Bac Lieu University.*

ABSTRACT

Studying the factors affecting the intention to choose a workplace of the four-year students in Bac Lieu University can help to identify and evaluate those factors, thereby giving administrative implications to help employers attract more suitable candidates for the organization. Through qualitative and quantitative analysis, the study shows that there are seven factors affecting the intention to choose a place of work of the students, including: The fit between individual and organization, Reputation and organization brand, Policy and working environment, Recruitment process and information, Income, Training and promotion opportunities, Influence of relatives and friends. Among which, the matching between individual and organization factor has the strongest influence on students' intention to choose a workplace, the policy and working environment factor has the weakest influence.

TÓM TẮT

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu, nhằm xác định và đánh giá được các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp tại trường Đại học Bạc Liêu. Từ đó, đưa ra các hàm ý quản trị giúp nhà tuyển dụng thu hút được nhiều ứng viên phù hợp cho tổ chức. Thông qua phân tích định tính và định lượng, nghiên cứu chỉ ra có 7 nhân tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp, bao gồm: Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, Uy tín và thương hiệu tổ chức, Chính sách và môi trường làm việc, Quy trình và thông tin tuyển dụng, Thu nhập, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Ảnh hưởng của người thân và bạn bè. Trong đó, yếu tố sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên, yếu tố chính sách và môi trường làm việc có ảnh hưởng yếu nhất.

Từ khóa: *Ý định, nơi làm việc, sắp tốt nghiệp, Đại học Bạc Liêu.*

1. Giới thiệu

Hiện nay, việc làm không chỉ là sự sống còn của mỗi cá nhân, mà nó còn thể hiện tầm chiến lược của một quốc gia, việc làm liên quan đến kinh tế, chính trị, xã hội,

văn hóa và các vấn đề nghèo đói... Trong chiến lược của mỗi quốc gia việc làm là một trong những yếu tố hàng đầu, không những thế trong các hội nghị toàn cầu việc làm cũng gây được sự chú ý của các quốc gia...

Có việc làm không chỉ là nhu cầu của con người mà còn là nguồn gốc tạo ra của cải vật chất trong xã hội. Đặc biệt nước ta đang đứng trước bối cảnh của nền kinh tế toàn cầu hóa và con lốc cách mạng 4.0 không chỉ vấn đề việc làm mà nhu cầu về nâng cao chất lượng nguồn lao động cũng đang trở thành vấn đề được cả xã hội quan tâm. Trước những thách thức của thời đại mới, những yêu cầu nghiêm ngặt về cả chất lượng và số lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao đã tạo một sức ép khổng lồ lên toàn bộ nền kinh tế. Mỗi năm lượng lao động bổ sung vào nền kinh tế rất là lớn trong đó đối tượng lao động là sinh viên tốt nghiệp chiếm tỷ lệ khá đông. Đã có nhiều nghiên cứu trong nước về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên như nghiên cứu của Võ Ngọc Toàn (2012), Trần Thị Diệu Huyền (2014), Phan Thùy Tâm (2013), Trần Thị Kim Hà (2018)... cho thấy có mối quan hệ chặt chẽ giữa các yếu tố thuộc tổ chức và bản thân sinh viên với ý định chọn nơi làm việc.

Trường Đại học Bạc Liêu là một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng. Theo số liệu báo cáo kết quả khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2021 của Tổ đảm bảo chất lượng trường Đại học Bạc Liêu thì có 92,9% sinh viên sau khi tốt nghiệp có việc làm. Trong số này, khu vực sinh viên sau khi tốt nghiệp làm việc nhiều nhất là khu vực tư nhân đạt 64,4%, khu vực nhà nước đạt 29,1% và chỉ có 1,6% sinh viên tự tạo việc làm sau tốt nghiệp. Có thể thấy, sinh viên tốt nghiệp của trường Đại học Bạc Liêu đã đáp ứng nguồn cung nhân lực có chất lượng cho vùng Bán đảo Cà Mau và vùng Đồng bằng sông Cửu Long cũng như các khu vực khác.

Vấn đề được đặt ra trước bối cảnh hiện tại là làm sao để tạo được sự thu hút của các tổ chức với các ứng viên tiềm năng trong đó

có sinh viên? Làm sao để những ứng viên tiềm năng sẽ ưu tiên lựa chọn tổ chức đề đầu quân? Xuất phát từ những vấn đề trên là hướng nghiên cứu của nhóm tác giả tiến hành thực hiện đề tài ***“Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu”*** với mong muốn tìm hiểu các yếu tố nào ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm giúp nhà tuyển dụng thu hút được nhiều ứng viên phù hợp cho tổ chức.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng

Đề tài sử dụng cả hai phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính

Dựa vào các mô hình nghiên cứu trước đây về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp để rút ra các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu. Từ đó xây dựng bảng câu hỏi khảo sát sơ bộ.

Thực hiện phỏng vấn sơ bộ thông qua phát bảng câu hỏi cho 10 chuyên gia cụ thể là 5 chuyên gia tại các đơn vị tuyển dụng, 5 giảng viên tại các Khoa và 10 bạn là sinh viên đã tốt nghiệp tại trường Đại học Bạc Liêu để điều chỉnh và bổ sung thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

Nghiên cứu định lượng

Trong quá trình nghiên cứu, nhóm tác giả đã sử dụng nghiên cứu định lượng bằng cách khảo sát dữ liệu sơ cấp với bảng câu hỏi được thiết kế dựa trên thang đo Likert 5 mức độ nhằm đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

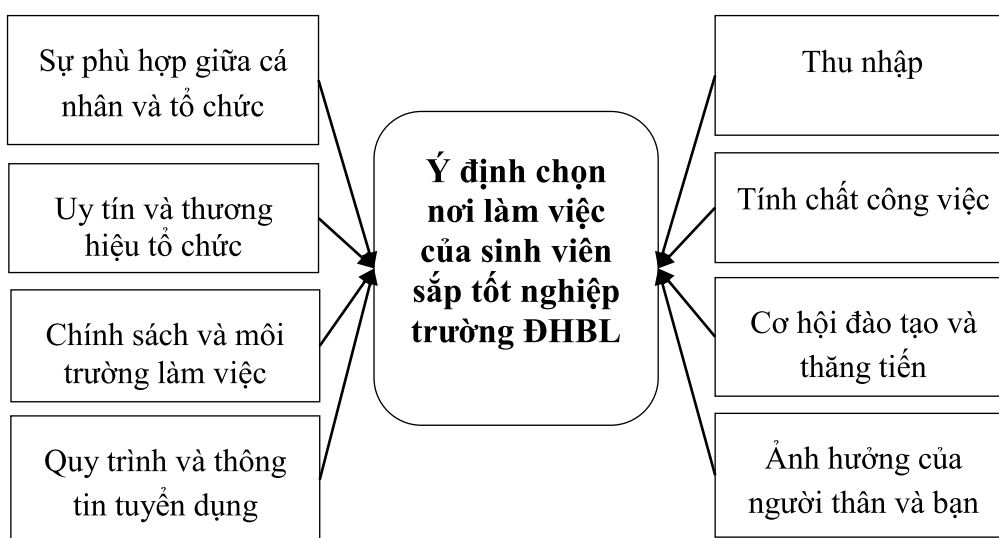
Nghiên cứu sử dụng các phân tích như Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, hàm hồi quy tuyến tính để đưa ra mô hình và kiểm định T-test.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở lý thuyết cùng lược khảo tài liệu của các nghiên cứu liên quan, nhóm tác giả nhận thấy đa số các nghiên cứu tập trung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp. Vì vậy nhóm tác giả quyết định kế thừa nghiên cứu của Trần Thị Diệu Huyền (2014) để nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

Ngoài ra, nhóm tác giả cũng chọn lọc một số yếu tố trong các nghiên cứu còn lại để đưa ra mô hình nghiên cứu đề xuất. Qua chọn lọc, nhóm tác giả quyết định đưa yếu tố ảnh hưởng của người thân và bạn bè vào mô hình nghiên cứu đề xuất. Như vậy, mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 8 yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu bao gồm: (1) Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, (2) Uy tín và thương hiệu tổ chức, (3) Chính sách và môi trường làm việc, (4) Quy trình và thông tin tuyển dụng, (5) Thu nhập, (6) Tính chất công việc, (7) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (8) Ảnh hưởng của người thân và bạn bè.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Dựa theo mô hình nghiên cứu được đề xuất cùng với lược khảo tài liệu của các nghiên cứu liên quan, nhóm tác giả đặt ra các giả thuyết như sau:

- Giả thuyết 1 (H1): Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức (PH) có tác động cùng chiều ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 2 (H2): Uy tín và thương

hiệu tổ chức (UT) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 3 (H3): Chính sách và môi trường làm việc (CS) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 4 (H4): Quy trình và thông tin tuyển dụng (QT) có tác động

cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 5 (H5): Thu nhập (TN) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 6 (H6): Tính chất công việc (TC) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 7 (H7): Cơ hội đào tạo và thăng tiến (CH) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

- Giả thuyết 8 (H8): Ảnh hưởng của người thân và bạn bè (NT) có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Thống kê mẫu nghiên cứu

3.1.1. Phương pháp chọn mẫu và kích thước mẫu

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), trong phân tích nhân tố thì thông thường số quan sát (cỡ mẫu) ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến. Trong mô hình nghiên cứu này, có 8 biến độc lập bao gồm 34 biến quan sát và 1 biến phụ thuộc bao gồm 5 biến quan sát. Do đó, số mẫu cần thiết là $39 \times 5 = 195$ mẫu trở lên. Để đảm bảo cho tính chính xác của nghiên cứu nên tác giả chọn số lượng mẫu để khảo sát là 300 mẫu. Mẫu số liệu được thu thập theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện vì nhóm tác giả là giảng viên và sinh viên của Trường Đại học Bạc Liêu nên dễ dàng tiếp cận gửi mẫu khảo sát trong trường.

3.1.2. Kết quả thống kê mẫu nghiên cứu

Số phiếu phát ra là 300 phiếu, thu hồi lại được 300 phiếu, đạt tỷ lệ 100%. Kết quả

này dùng để thống kê mẫu nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp Trường Đại học Bạc Liêu.

3.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Qua kết quả phân tích đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha ta thấy: Các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6. Đồng thời, tất cả các biến quan sát của các yếu tố đều có tương quan biến tổng $> 0,3$. Như vậy, các thang đo đáp ứng độ tin cậy và tiếp tục sử dụng trong phân tích nhân tố.

Kết quả kiểm định thang đo của 7 nhân tố như sau:

+ Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức: Gồm 4 biến quan sát là PH1, PH2, PH3, PH4.

+ Uy tín và thương hiệu tổ chức: Gồm 5 biến quan sát là UT1, UT2, UT3, UT4, UT5.

+ Chính sách và môi trường làm việc: Gồm 5 biến quan sát là CS1, CS2, CS3, CS4, CS5.

+ Quy trình và thông tin tuyển dụng: Gồm 3 biến quan sát là QT1, QT2, QT3.

+ Thu nhập: Gồm 6 biến quan sát là TN1, TN2, TN3, TN4, TN5, TN6.

+ Tính chất công việc: Gồm 4 biến quan sát là TC1, TC2, TC3, TC4.

+ Cơ hội đào tạo và thăng tiến: Gồm 4 biến quan sát là CH1, CH2, CH3, CH4.

+ Ảnh hưởng của người thân và bạn bè: Gồm 3 biến quan sát là NT1, NT2, NT3.

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo

Biến quan sát	Biến đặc trưng	Biến bị loại	Cronbach's Alpha
Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức	4	-	0,785
Uy tín và thương hiệu tổ chức	5	-	0,874
Chính sách và môi trường làm việc	5	-	0,892
Quy trình và thông tin tuyển dụng	3	-	0,847
Thu nhập	6	-	0,784
Tính chất công việc	4	-	0,697
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	4	-	0,847
Ảnh hưởng của người thân và bạn bè	3	-	0,846

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

3.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett các biến độc lập cho chỉ số KMO là $0,890 > 0,5$

và mức ý nghĩa bằng 0 ($\text{sig} = 0,000$). Vì vậy, có thể kết luận phân tích nhân tố để nhóm các biến lại với nhau là thích hợp và dữ liệu phù hợp cho việc phân tích nhân tố.

Bảng 2: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett các biến độc lập lần cuối

Mô hình kiểm tra của Bartlett	Giá trị chi bình phương	4685,824
	Bậc tự do	325
	Sig – mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Khi thực hiện phép quay Varimax thì có biến UT1, CH2, QT2 tải lên 2 nhân tố. Theo Nguyễn Đình Thọ (2014), nếu một biến quan sát tải lên ở hai nhân tố nhưng chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,2, biến quan sát nên được xem xét loại bỏ. Nhưng nếu chênh lệch hệ số tải lớn hơn 0,2 khi đó biến quan sát nên được giữ lại và xếp biến vào nhân tố có hệ số tải cao hơn. Do đó, các biến UT1, CH2, QT2 mặc dù tải lên 2 nhân tố những chênh lệch hệ số tải $> 0,2$ nên vẫn được giữ lại.

Như vậy, qua 8 lần thực hiện phương pháp rút trích Principal Component và phép quay Varimax, kết quả các nhóm được gom lại lần cuối như sau:

- Nhóm 1 (Uy tín và thương hiệu tổ chức): UT1, UT2, UT3, UT4, UT5.
- Nhóm 2 (Chính sách và môi trường

làm việc): CS1, CS2, CS3, CS4, loại CS5 vì hệ số tải nhân tố của CS5 được hình thành cho giá trị tối thiểu nhỏ hơn 0,5 không thỏa điều kiện về giá trị hội tụ trong EFA.

- Nhóm 3 (Cơ hội đào tạo và thăng tiến): CH1, CH2, CH3, CH4.

- Nhóm 4 (Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức): PH1, PH2, PH3, PH4.

- Nhóm 5 (Thu nhập): TN1, TN2, TN3 (loại TN4, TN5, TN6).

- Nhóm 6 (Ảnh hưởng của người thân và bạn bè): NT1, NT2, NT3.

- Nhóm 7 (Quy trình và thông tin tuyển dụng): QT1, QT2, QT3.

- Loại yếu tố Tính chất công việc gồm: TC1, TC2, TC3, TC4. Vì hệ số tải nhân tố của TC được hình thành đều cho giá trị tối thiểu

nhỏ hơn 0,5 không thỏa điều kiện về giá trị hội tụ trong EFA, đồng thời khác biệt hệ số tải giữa các nhân tố nhỏ hơn 0,3 không thỏa mãn điều kiện.

Bảng 3: Phân tích nhân tố EFA các biến độc lập lần cuối

	NHÂN TỐ						
	1	2	3	4	5	6	7
UT5	0,776						
UT3	0,769						
UT2	0,743						
UT4	0,716						
UT1	0,667		0,313				
CS4		0,864					
CS3		0,842					
CS1		0,840					
CS2		0,649	0,302				
CH1			0,782				
CH2			0,773			0,340	
CH4			0,692				
CH3			0,686				
PH1				0,765			
PH2				0,742			
PH4				0,703			
PH3				0,594			
TN2					0,865		
TN3					0,816		
TN1					0,791		
NT1						0,812	
NT2						0,764	
NT3						0,738	
QT2	0,303						0,781
QT1							0,777
QT3							0,749

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

3.4. Phân tích nhân tố thang đo biến phụ thuộc

Bảng 4: Kiểm định KMO và Bartlett các biến phụ thuộc

Hệ số KMO (Kaiser – Meyer – Olkin)		0,814
Mô hình kiểm tra của Bartlett	Giá trị chi bình phương	372,193
	Bậc tự do	10
	Sig – mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 4 cho thấy, kết quả kiểm định KMO và Bartlett biến phụ thuộc cho chỉ số KMO là $0,814 > 0,5$ và mức ý nghĩa bằng 0 (sig = 0,000). Vì vậy, có thể kết luận phân tích nhân tố rất phù hợp với tập dữ liệu.

Bảng 5: Phân tích nhân tố EFA biến phụ thuộc

	Nhân tố
	1
YD4	0,812
YD3	0,752
YD2	0,720
YD1	0,701
YD5	0,663
Eigenvalue	2,675
Phương sai trích (%)	53,506

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 5 cho thấy, có duy nhất một nhân tố được trích ra từ 5 biến quan sát được gọi là nhân tố ý định chọn nơi làm việc. Hệ số Eigenvalue > 1 , các biến đều có trọng số $> 0,5$ và phương sai trích đạt được 53,506% cho biết nhân tố rút trích giải thích được 53,506% sự biến thiên của dữ liệu. Vậy các biến quan sát trong thang đo ý định chọn nơi làm việc đều quan trọng và có ý nghĩa thiết thực.

Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) ở phần trên, nhóm tác giả chính thức đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết gồm 7

yếu tố tác động đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu. Cụ thể, mô hình này có 8 biến bao gồm 1 biến phụ thuộc (Ý định chọn nơi làm việc) và 7 biến độc lập: (1) Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, (2) Uy tín và thương hiệu tổ chức, (3) Chính sách và môi trường làm việc, (4) Quy trình và thông tin tuyển dụng, (5) Thu nhập, (6) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (7) Ảnh hưởng của người thân và bạn bè, được đo lường bởi 31 biến quan sát

3.5. Phân tích tương quan

Bảng 6: Ma trận hệ số tương quan các biến trong mô hình

		PH	UT	CS	QT	TN	CH	NT	YD
PH	Hệ số tương quan	1							
	Sig. (2-tailed)								
	N	300							
UT	Pearson Correlation	0,510	1						
	Sig. (2-tailed)	0,000							
	N	300	300						
CS	Hệ số tương quan	0,459	0,461	1					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000						
	N	300	300	300					
QT	Hệ số tương quan	0,408	0,568	0,389	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000					
	N	300	300	300	300				
TN	Hệ số tương quan	0,413	0,280	0,316	0,301	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000				
	N	300	300	300	300	300			
CH	Hệ số tương quan	0,404	0,520	0,487	0,497	0,323	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
	N	300	300	300	300	300	300		
NT	Hệ số tương quan	0,454	0,466	0,479	0,481	0,353	0,525	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	300	300	300	300	300	300	300	
YD	Hệ số tương quan	0,593	0,591	0,524	0,537	0,489	0,556	0,575	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	300	300	300	300	300	300	300	300

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 6 cho thấy, kết quả phân tích tương quan có sự tương quan chặt chẽ giữa biến phụ thuộc (Ý định chọn nơi làm việc) với 7 biến độc lập: (1) Sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức, (2) Uy tín và thương hiệu tổ chức, (3) Chính sách và môi trường làm việc, (4) Quy trình và thông tin tuyển dụng,

(5) Thu nhập, (6) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (7) Ảnh hưởng của người thân và bạn bè. Hệ số tương quan đều có giá trị Sig = 0,000. Do đó, có thể đưa các biến độc lập này vào mô hình hồi quy để giải thích cho sự thay đổi của biến phụ thuộc.

3.6. Phân tích hồi quy

Bảng 7: Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình

Mô hình	Hệ số R	Hệ số R ²	Hệ số R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin Watson
1	0,774 ^a	0,599	0,589	0,47637	1,890

a. Biến độc lập: NT, TN, UT, CS, PH, QT, CH

b. Biến phụ thuộc: YD

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 7 cho thấy, giá trị hệ số R² là 0,599 điều này có nghĩa là các biến độc lập trong mô hình giải thích được 59,9% sự biến thiên của ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp trường Đại học Bạc Liêu, còn lại 40,1% được giải thích bởi các yếu tố khác không có trong mô hình này.

Giá trị hệ số R² hiệu chỉnh là 0,589

nhỏ hơn R² chưa hiệu chỉnh là 0,599. Hệ số R² hiệu chỉnh của mô hình là 58,9% cho thấy mức độ phù hợp của mô hình tương đối tốt và sự phù hợp này chỉ đúng với dữ liệu mẫu này. Do đó cần tiến hành kiểm định độ phù hợp của mô hình này.

Kiểm định Durbin Watson = 1,890 nằm trong khoảng $[1 < D < 3]$ nên không có hiện tượng tương quan của các phần dư.

Bảng 8: Kiểm định độ phù hợp của mô hình

Mô hình	Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	F	Sig.
1 Hồi quy	98,817	7	14,117	62,208	0,000 ^b
Phần dư	66,263	292	0,227		
Tổng	165,079	299			

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 8 cho thấy, giá trị Sig rất nhỏ (Sig = 0,000 < 0,05) nên bác bỏ giả thuyết H₀. Điều này có nghĩa là các biến độc lập trong mô hình có tương quan tuyến tính với

biến phụ thuộc, tức là sự kết hợp của các biến độc lập có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Bảng 9: Thông số thống kê từng biến trong mô hình

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số VIF
1 (Hằng số)	0,187	0,181		1,030	0,304		
PH	0,192	0,045	0,204	4,280	0,000	0,605	1,652
UT	0,169	0,048	0,181	3,561	0,000	0,529	1,890
CS	0,087	0,039	0,104	2,218	0,027	0,631	1,586
QT	0,101	0,043	0,114	2,346	0,020	0,587	1,704
TN	0,129	0,029	0,190	4,510	0,000	0,777	1,287
CH	0,122	0,047	0,127	2,593	0,010	0,570	1,755
NT	0,149	0,045	0,160	3,286	0,001	0,583	1,714

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 300 SV tốt nghiệp, 2023.

Bảng 9 cho thấy, các biến đều có ý nghĩa về mặt thống kê vì $\text{Sig} < 0,05$. Ngoài ra, chúng ta cũng thấy rằng hệ số phóng đại phương sai $\text{VIF} < 2$ chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Trong các yếu tố tác động đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp thì yếu tố sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức có mức tác động cao nhất ($\beta = 0,204$) tiếp theo là các yếu tố thu nhập ($\beta = 0,190$), uy tín và thương hiệu tổ chức ($\beta = 0,181$), ảnh hưởng của người thân và bạn bè ($\beta = 0,160$), cơ hội đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0,127$), quy trình và thông tin tuyển dụng ($\beta = 0,114$) và cuối cùng là yếu tố chính sách và môi trường làm việc ($\beta = 0,104$).

Phương trình hồi quy theo hệ số Beta chưa chuẩn hóa như sau:

$$Y = 0,187 + 0,192*PH + 0,169*UT + 0,149*NT + 0,129*TN + 0,122*CH + 0,101*QT + 0,087*CS$$

Phương trình hồi quy theo hệ số Beta chuẩn hóa như sau:

$$Y = 0,204*PH + 0,190*TN + 0,181*UT + 0,160*NT + 0,127*CH + 0,114*QT +$$

$$0,104*CS$$

Từ phương trình hồi quy đã chuẩn hóa ta thấy được rằng, yếu tố sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp, tiếp theo là các yếu tố thu nhập, uy tín và thương hiệu tổ chức, ảnh hưởng của người thân và bạn bè, cơ hội đào tạo và thăng tiến, quy trình và thông tin tuyển dụng và cuối cùng là yếu tố chính sách và môi trường làm việc có ảnh hưởng yếu nhất đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp.

Giả thuyết H_1 cho rằng, sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,204$ với $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_1 : Sự phù hợp và cơ hội phát triển có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là làm việc tại tổ chức càng có cơ hội được phát triển cũng như công việc phù hợp với sở thích, đam mê của bản thân thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

Giả thuyết H_2 cho rằng, uy tín và thương hiệu tổ chức có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,181$ với $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_2 : Uy tín và thương hiệu tổ chức có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là tổ chức càng có chỗ đứng trên thị trường thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

Giả thuyết H_3 cho rằng, chính sách và môi trường làm việc có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,104$ với $\text{sig} = 0,027 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_3 : Chính sách và môi trường làm việc có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là chính sách và môi trường làm việc tại tổ chức càng đảm bảo các tiêu chí an toàn lao động, phúc lợi đầy đủ thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

Giả thuyết H_4 cho rằng, quy trình và thông tin tuyển dụng có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,114$ với $\text{sig} = 0,020 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_4 : Quy trình và thông tin tuyển dụng có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là tổ chức càng cung cấp đầy đủ những thông tin về quy trình và thông tin tuyển dụng thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

Giả thuyết H_5 cho rằng, thu nhập có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,190$ với $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_5 : Thu nhập có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là thu nhập tại tổ chức càng cao thì càng gia tăng ý định chọn tổ chức đó làm việc.

Giả thuyết H_6 cho rằng, cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động cùng chiều đến ý

định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,127$ với $\text{sig} = 0,010 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_6 : Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là tổ chức càng tạo điều kiện phát triển cho nhân viên thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

Giả thuyết H_7 cho rằng, ảnh hưởng của người thân và bạn bè có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc. Căn cứ vào kết quả hồi quy cho ta thấy hệ số $\beta = 0,160$ với $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ nghĩa là có ý nghĩa về mặt thống kê. Vậy giả thuyết H_7 : Ảnh hưởng của người thân và bạn bè có tác động cùng chiều đến ý định chọn nơi làm việc được chấp nhận. Tức là càng được sự ủng hộ từ phía người thân và bạn bè đánh giá cao về công việc tại tổ chức thì ý định chọn tổ chức đó làm việc là càng cao.

4. Kết luận

4.1. Kết luận

Với 300 bảng câu hỏi khảo sát được phát ra và đã thu hồi về 300 bảng khảo sát hợp lệ. Nhóm tác giả tiến hành phân tích với những số liệu sau khi khảo sát. Kết quả như sau: Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha được tiến hành tất cả các biến quan sát đều đạt độ tin cậy và được giữ nguyên để tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA). Tuy nhiên, khi phân tích nhân tố khám phá (EFA) thì từ 39 biến quan sát ban đầu đã giảm xuống còn 31 biến, 8 biến bị loại khỏi mô hình là biến CS5 của yếu tố chính sách và môi trường làm việc; và biến TC1, TC2, TC3, TC4 của yếu tố tính chất công việc. Sau khi phân tích nhân tố khám phá (EFA), nhóm tác giả tiếp tục tiến hành phân tích tương quan giữa các thành phần và kết quả cho thấy tất cả các biến độc lập đều có tương quan với biến phụ thuộc.

4.2. Hàm ý quản trị

➤ Yếu tố sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức

Nhà tuyển dụng cần tập trung xây dựng bản mô tả công việc để nâng cao tác động của

các đặc tính công việc lên ý định dự tuyển của các ứng viên.

Cần cung cấp đầy đủ thông tin về quy mô và lĩnh vực hoạt động của tổ chức như: nêu tổng quan về quy mô, ngành nghề hoạt động, tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị cốt lõi cũng như chiến lược quản trị nguồn nhân lực của tổ chức.

Các tổ chức cần chú trọng xây dựng văn hóa tổ chức đặc trưng riêng cho mình như: trang phục, giao tiếp, quan hệ đồng nghiệp,...

Nhà tuyển dụng cần phải có những cách truyền thông về tổ chức phù hợp như: website tổ chức, các trang mạng xã hội, các trang website dành cho tuyển dụng, quảng cáo, báo chí,... để có thể thu hút những ứng viên có tố chất, đặc điểm như mong muốn của công việc, tổ chức.

➤ **Yếu tố uy tín và thương hiệu tổ chức**

Các tổ chức cần xây dựng, phát triển và quảng bá hình ảnh đơn vị mình thông qua việc thực hiện tốt trách nhiệm xã hội. Các tổ chức nên làm các hoạt động xã hội như bảo vệ môi trường, chung tay góp sức ủng hộ người khó khăn, tài trợ các chương trình học bổng, quyên góp tiền bạc giúp các tổ chức phi lợi nhuận,...

Uy tín tổ chức còn thể hiện qua các thành tích, bằng khen, chứng nhận... nên có thể đưa những thông tin này lên trang website của tổ chức để cho ứng viên có thể thấy và bên cạnh đó cũng trên trang website này cần có phần dành riêng cho khách hàng góp ý cũng như nhận xét về tổ chức từ đó tổ chức có thể phát huy, cải tiến hơn nữa hoặc khắc phục những sai sót, qua đó sẽ góp phần tạo dựng thêm được uy tín cho tổ chức.

➤ **Yếu tố chính sách và môi trường làm việc**

Tổ chức cần phải có những chính sách khen thưởng, kỷ luật rõ ràng, minh bạch, công khai và công bằng giữa các nhân viên với nhau. Tổ chức nên thực hiện các hoạt động giao lưu nhằm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các thành viên, giúp họ trở nên thân

thiện như tổ chức du lịch, dã ngoại, văn nghệ, các hoạt động thể thao cuối tuần...

Bên cạnh vấn đề điều kiện làm việc, các chế độ phúc lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tổ chức cần cam kết thực hiện đầy đủ. Điều này thể hiện sự quan tâm và trách nhiệm của tổ chức đối với nhân viên.

Ngoài việc thực hiện tốt các chế độ phúc lợi cho nhân viên, các tổ chức nên triển khai hỗ trợ mua bảo hiểm cho thân nhân khi làm việc tại tổ chức.

Tùy theo điều kiện thực tế của mình tổ chức còn có thể mở rộng các chương trình phúc lợi khác như: tặng quà sinh nhật, tổ chức khám chữa bệnh định kỳ cho nhân viên hàng năm, tổ chức các chuyến du lịch hàng năm cho nhân viên, ...

➤ **Yếu tố quy trình và thông tin tuyển dụng**

Các tổ chức cần chia sẻ thông tin của tổ chức lên Internet, địa chỉ website của tổ chức để các ứng viên quan tâm thuận tiện tìm hiểu được các thông tin chính thống giới thiệu về tổ chức.

Mỗi tổ chức cũng cần có sự đầu tư thích đáng vào các kênh thông tin sẵn có như mạng xã hội, website của tổ chức để đăng tải các thông tin tuyển dụng.

Xây dựng quy trình tuyển chọn thể hiện tính khách quan, rõ ràng, minh bạch trong đánh giá và công bằng trong tuyển dụng. Cung cấp cụ thể nhất những thông tin về công việc và tổ chức, để ứng viên có cái nhìn đầy đủ về tổ chức cũng như công việc mà mình ứng tuyển, tạo cho ứng viên thiện cảm về sự chu đáo, sự chuyên nghiệp của tổ chức.

➤ **Yếu tố thu nhập**

Tổ chức nên có các cuộc điều tra lương trên thị trường định kỳ để có thể đề ra các chính sách thu nhập thích hợp.

Có thể khen thưởng bằng vật chất như: tặng quà các dịp tết trung thu, tết nguyên đán, thưởng nhân dịp lễ lớn, thưởng bằng tiền mặt

có thể thưởng nóng ngay trong buổi họp hoặc cộng thẳng vào tiền lương tháng của nhân viên đó hoặc khen thưởng phi vật chất tức là nhà quản lý có thể đưa ra những đặc quyền riêng biệt dành cho nhân viên hoặc nhóm nhân viên đó như thời gian nghỉ phép, quyền làm việc từ xa, cơ hội thăng tiến,...

➤ **Yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến**

Tổ chức cần có các chương trình đào tạo, huấn luyện có sự thu hút để ứng viên thấy được cơ hội phát triển kiến thức, kỹ năng, nâng cao và phát triển chuyên môn.

Nhà tuyển dụng có thể giới thiệu cho ứng viên những cơ hội được thử sức ở những công việc đổi mới, có tính thử thách phù hợp với vị trí công việc họ sẽ đảm nhận. Đồng thời nhấn mạnh cho ứng viên biết định kỳ quý, 6 tháng, hàng năm tổ chức sẽ có sự đánh giá để kịp thời khen thưởng, cân nhắc hoặc bố trí công việc phù hợp với năng lực, phát huy thế

mạnh, sở trường của nhân viên.

Các chương trình phát triển nghề nghiệp và thăng tiến cần có cơ chế minh bạch đảm bảo tính công bằng, cạnh tranh và đúng người đúng việc.

Bên cạnh đó, tổ chức cũng cần thông tin rõ về lộ trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên để ứng viên hiểu với mỗi mức độ nỗ lực và năng lực thế nào thì con đường thăng tiến sẽ ở cấp độ nào.

➤ **Ảnh hưởng của người thân và bạn bè**

Các tổ chức nên xoay vào xây dựng hình ảnh và mối quan hệ tốt với cộng đồng nói chung và nhân viên nói riêng như những chính sách khen thưởng, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc, uy tín và thương hiệu tổ chức... và nhờ đó họ sẽ giới thiệu tổ chức mình với các ứng cử viên tiềm năng. Như vậy, các ứng cử viên sẽ càng gia tăng ý định chọn tổ chức mình làm việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, tập 1 – 2*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Nguyễn Đình Thọ. (2014). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Nhà xuất bản Tài chính.
- Phan Thùy Tâm. (2013), *Những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn thành phố Hà Nội là nơi làm việc của sinh viên ngoại tỉnh trên địa bàn*. [Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành Phố Hồ Chí Minh].
- Trường Đại học Bạc Liêu. (2021). *Báo cáo kết quả khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2021*.
- Trần Thị Diệu Huyền. (2014). *Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn doanh nghiệp làm việc của người học khối ngành kinh tế tại thành phố Hồ Chí Minh*. [Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành Phố Hồ Chí Minh].
- Trần Thị Kim Hà. (2018). *Các yếu tố tác động đến ý định chọn cơ quan hành chính Nhà nước để làm việc của sinh viên năm cuối ở các trường Đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*. [Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Thành Phố Hồ Chí Minh].
- Võ Ngọc Toàn. (2012). *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế trường Đại học Cần Thơ*. [Luận văn tốt nghiệp, Trường Đại học Cần Thơ].