

# NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH CHỌN NƠI LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN PHÂN HIỆU ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG TẠI KON TUM

*Lê Thị Hồng Nghĩa*

*Phạm Thùy Trang*

*Đinh Ngọc Trúc My*

Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum

\*Tác giả liên hệ: Lê Thị Hồng Nghĩa - Email: lthnghia@kontum.udn.vn

(Ngày nhận bài: 16/5/2025, ngày nhận bài chỉnh sửa: 6/6/2025, ngày duyệt đăng: 20/6/2025)

## TÓM TẮT

Nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên, nhóm tác giả thực hiện bài viết “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng Kon Tum”. Mục tiêu nghiên cứu là làm rõ các yếu tố tác động đến ý định của sinh viên sau tốt nghiệp, liệu họ sẽ gắn bó với Kon Tum hay chuyển đến các thành phố, tỉnh khác. Nghiên cứu khảo sát 228 sinh viên đều có lựa chọn đi các tỉnh/thành phố khác sau khi tốt nghiệp. Sử dụng phương pháp phân tích độ tin cậy, nhân tố, tương quan và hồi quy bằng SPSS, kết quả chỉ ra hai yếu tố có tác động tích cực để sinh viên lựa chọn địa phương khác là nơi làm việc là “Thông tin tuyển dụng” và “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”. Phân tích này cung cấp cơ sở dữ liệu cho việc xây dựng chính sách định hướng nghề nghiệp, hỗ trợ thu hút và giữ chân nhân lực trẻ tại Kon Tum.

**Từ khóa:** Ý định, nơi làm việc, sinh viên, Kon Tum

### 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên Việt Nam mang ý nghĩa thực tiễn cao. Các nghiên cứu của Trần Thị Diệu Huyền (2014), Nguyễn và cộng sự (2021), Hoàng Thu Hiền (2022), Phạm Thị Yến (2024)... đã bước đầu chỉ ra mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức và đặc điểm cá nhân sinh viên với ý định chọn nơi làm việc. Tuy nhiên, hiện vẫn còn tương đối ít nghiên cứu chuyên sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên tại các địa phương ngoài các nghiên cứu tại đô thị lớn như Hà Nội, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ. Trong khi các khu vực như Tây Nguyên, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn gặp nhiều khó khăn, lại

chưa được khảo sát đầy đủ.

Kon Tum là địa phương thuộc Bắc Tây Nguyên với nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông, lâm, thủy sản, tỉ lệ đô thị hóa thấp (38,26%) (Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum, 2022a). GRDP tăng trưởng khá ổn định, lần lượt đạt 9,5% (2022), 7,32% (2023), và 8,2% (2024) (Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum, 2022b, 2023; Chi cục Thống kê tỉnh Kon Tum, 2024). Tuy nhiên, quy mô kinh tế còn nhỏ, GRDP bình quân đầu người năm 2024 chỉ đạt 68,15 triệu VND, thấp hơn mức trung bình cả nước (96 triệu VND) (Cục Thống kê tỉnh Kon Tum, 2024). Cơ cấu kinh tế phụ thuộc lớn vào nông nghiệp (~29% GRDP) và công nghiệp sơ chế thâm dụng lao động, tạo giá trị gia tăng thấp. Các ngành công nghiệp, công nghệ thông tin và dịch vụ chất lượng cao phát

triển chậm, dẫn đến hạn chế về việc làm có kỹ năng và thu nhập cao. Cầu lao động Kon Tum năm 2024 chủ yếu tập trung vào lao động phổ thông (67,17%), trong khi nhu cầu nhân lực có trình độ đại học và trên đại học chỉ chiếm 9,88%. Ngược lại, lực lượng tìm việc phần lớn chưa qua đào tạo là 78,57%, phản ánh thiếu hụt kỹ năng chuyên môn và bất cân xứng với thị trường (Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Kon Tum, 2024). Tỷ lệ thất nghiệp tăng 12,02% so với năm 2023, với 2.320 người đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp; trong đó, lao động qua đào tạo chiếm 36,72%, nhóm đại học trở lên chiếm 16,76% thể hiện tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” cùng khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tế (Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Kon Tum, 2024).

Khoảng trống này đặt ra thách thức trong việc hiểu rõ động cơ nghề nghiệp của lao động trẻ tại khu vực, đồng thời tạo khó khăn cho các tổ chức, doanh nghiệp trong chiến lược thu hút và giữ chân nhân lực tại vùng ngoài trung tâm.

Nhằm xác định các yếu tố tác động đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum” với mục tiêu xác định các biến số có ảnh hưởng đến ý định của sinh viên sau khi tốt nghiệp, cụ thể là họ có xu hướng gắn bó cống hiến tại Kon Tum hay di chuyển đến các thành phố, tỉnh khác sau khi ra trường. Hơn nữa, việc phân tích sâu các yếu tố tác động sẽ cung cấp dữ liệu cơ sở cho việc xây dựng các chính sách định hướng nghề nghiệp phù hợp, hỗ trợ hiệu quả trong thu hút và giữ

chân nguồn nhân lực trẻ tại địa phương.

## **2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu**

### **2.1. Các khái niệm**

#### *- Ý định:*

Trong lý thuyết hành vi có kế hoạch, ý định được định nghĩa là trạng thái tinh thần thể hiện cam kết thực hiện một hành vi cụ thể, phản ánh mức độ nỗ lực và sẵn sàng của cá nhân (Ajzen, 1991, tr. 181). Ý định đóng vai trò trung gian giữa các yếu tố nhận thức (thái độ, chuẩn chủ quan, kiểm soát hành vi cảm nhận) và hành vi thực tế (Ajzen, 1991, tr. 182) là yếu tố dự báo quan trọng cho hành vi như tiêu dùng, sức khỏe hoặc xã hội. Trong tâm lý học và hành vi học, ý định không chỉ là ý nghĩ thoáng qua mà là sự cam kết chủ động, định hướng và thúc đẩy hành động.

#### *- Lựa chọn địa điểm làm việc:*

Khái niệm này được định nghĩa là quá trình ra quyết định chiến lược về nơi sinh sống và làm việc, chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân, xã hội và đặc điểm khu vực. Theo nghiên cứu của Bjerke & Mellander (2016) tại Thụy Điển, “lựa chọn địa điểm làm việc” được mô tả là quyết định của sinh viên tốt nghiệp đại học giữa việc trở về quê nhà (nông thôn hoặc đô thị nơi sinh sống trước khi học đại học), chuyển đến khu vực nông thôn khác, hay định cư tại khu vực đô thị (Bjerke & Mellander, 2016, tr.1). Quyết định này bị chi phối bởi cấu trúc gia đình (đặc biệt là có con), cơ hội việc làm sáng tạo, và các tiện ích đô thị. Các tác giả nhấn mạnh rằng trở về quê nhà thường gắn với mong muốn gần gũi gia đình (Bjerke & Mellander, 2016, tr.20), trong khi khu vực đô thị thu hút

nhờ cơ hội kinh tế và tiện ích đa dạng (Bjerke & Mellander, 2016, tr.4). Ngoài ra, định nghĩa “lựa chọn địa điểm làm việc” là quá trình sinh viên tốt nghiệp quyết định giữa ở lại thành phố lớn như Hà Nội, chuyển đến đô thị khác, hay trở về quê hương (Nguyen và cộng sự, 2021, tr.3-4). Quyết định này chịu ảnh hưởng bởi hấp dẫn địa điểm (chất lượng cuộc sống, cơ hội việc làm, gắn bó địa phương) và yếu tố xã hội (chuẩn mực xã hội, hỗ trợ gia đình), phản ánh sự cân bằng giữa sự hài lòng nghề nghiệp và cuộc sống.

## 2.2. Tổng quan nghiên cứu

Một số nghiên cứu mà nhóm tác giả tìm hiểu liên quan đến ý định chọn nơi làm việc như sau:

Nghiên cứu của Bjerke & Mellander (2016) với tựa đề “Moving home again? Never! The locational choices of graduates in Sweden” đã điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến lựa chọn địa điểm của sinh viên tốt nghiệp đại học tại Thụy Điển, tập trung vào sự khác biệt giữa khu vực đô thị và nông thôn. Kết quả cho thấy cấu trúc gia đình, đặc biệt là việc có con, là yếu tố quan trọng nhất thúc đẩy sinh viên tốt nghiệp trở về quê hương, bất kể quê hương là đô thị hay nông thôn. Ngược lại, những người độc thân không có con thường chọn khu vực đô thị, nơi có thị trường lao động mạnh hơn và mức lương cao hơn. Các khu vực đô thị thu hút sinh viên tốt nghiệp nhờ mức lương cao, tỉ lệ vốn con người lớn và sự hiện diện của các trường đại học.

Trong nghiên cứu “The relationship between early recruitment-related activities and the application decisions of new labor-market entrants: A brand

equity approach”, nhóm tác giả Collins & Stevens (2002) đã khám phá mối quan hệ giữa các hoạt động tuyển dụng ban đầu và quyết định nộp đơn của ứng viên mới tham gia thị trường lao động. Nghiên cứu này chỉ ra rằng sự hiểu biết về tổ chức, uy tín và thương hiệu tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến ý định và hành vi xin việc của người tìm việc. Cụ thể, khi ứng viên nhận thức tích cực về môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự hấp dẫn của công việc, họ có xu hướng cao hơn trong việc nộp đơn xin việc. Ngược lại, nếu hình ảnh nhà tuyển dụng không tốt, ứng viên có thể do dự hoặc từ chối cơ hội làm việc tại đó. Các yếu tố được đề cập trong nghiên cứu bao gồm: bầu không khí làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc, sức hấp dẫn của công việc và sức hấp dẫn về thu nhập. Những yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhận thức và quyết định của ứng viên khi lựa chọn nơi làm việc.

Tại Việt Nam cũng có nhiều nghiên cứu như công trình của Hoàng Thu Hiền (2022) “Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên nhóm ngành kinh tế tại Hà Nội”. Nghiên cứu này nhằm tìm ra những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc tại TP. Hà Nội hay ở địa phương của 369 sinh viên năm cuối thuộc khối ngành kinh tế tại 6 trường đại học tại Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng 68% sinh viên từ các tỉnh có xu hướng tìm việc làm tại Hà Nội. Các nhân tố thu nhập kỳ vọng, cơ hội việc làm, cơ hội phát triển nghề nghiệp, chính sách đãi ngộ là những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến quyết định trên. Ngoài ra, môi trường làm việc

cũng tác động đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên, môi trường làm việc tốt ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, hiệu quả làm việc, phát huy khả năng sáng tạo của sinh viên. Các yếu tố như chi phí sinh hoạt, sự hỗ trợ của gia đình cũng có tác động đáng kể đến sự lựa chọn của sinh viên. Ảnh hưởng của gia đình có tác động nhưng không đáng kể đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối.

Nghiên cứu của Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023) “Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp Trường Đại học Bạc Liêu” đã chỉ ra có 7 nhân tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp tại Trường Đại học Bạc Liêu: (1) sự phù hợp 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 người thân bạn bè. Trong đó, yếu tố sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên, yếu tố chính sách và môi trường làm việc có ảnh hưởng yếu nhất.

Nghiên cứu của Phạm Thị Yến (2024) “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối Trường Đại học Hải Dương” chỉ ra các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của 101 sinh viên năm cuối tại Trường Đại học Hải Dương. Kết quả cho thấy gần 72% sinh viên có xu hướng ở lại tỉnh Hải Dương để tìm việc làm. Các yếu tố bao gồm: Chính sách ưu đãi

của địa phương; Tiền lương; Điều kiện làm việc; Môi trường sống tại địa phương; Chi phí sinh hoạt tại địa phương; Điều kiện hỗ trợ từ gia đình; Tình yêu quê hương.

Như vậy, các nghiên cứu trong và ngoài nước xác định ba nhóm yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên: yếu tố cá nhân (mức độ tự tin, tình cảm địa phương), yếu tố tổ chức (chính sách, lương thưởng, cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc) và yếu tố thị trường (uy tín doanh nghiệp, thông tin tuyển dụng, hấp dẫn địa điểm).

Các nghiên cứu quốc tế như Bjerke & Mellander (2016), Collins & Stevens (2002), Roberson et al. (2005) nhấn mạnh vai trò của cấu trúc gia đình, thu nhập và hình ảnh tuyển dụng trong quyết định làm việc. Trong nước, các tác giả như Trần Thị Diệu Huyền (2014), Hoàng Thu Hiền (2022), Phạm Thị Yến (2024), Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023) xác nhận ảnh hưởng của yếu tố tổ chức và môi trường xã hội.

Tuy nhiên, điểm chung của các nghiên cứu này là chủ yếu tập trung tại các đô thị lớn – nơi có thị trường lao động phát triển và cơ hội nghề nghiệp đa dạng. Hiện vẫn thiếu các nghiên cứu khảo sát chuyên sâu tại các vùng sâu nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều hạn chế, dẫn đến động cơ và hành vi lựa chọn nơi làm việc của sinh viên có thể mang tính đặc thù. Đây chính là khoảng trống nghiên cứu mà bài viết hướng đến.

### **3. Giả thuyết nghiên cứu**

Kết hợp đối sánh mô hình cùng với kết quả của các nghiên cứu tương tự, nhóm tác giả tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của

sinh viên như sau:

**Bảng 1:** Tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên

| TT | Yếu tố ảnh hưởng                    | Nghiên cứu                                                                                                                                                                                                                            |
|----|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Tình cảm quê hương                  | Phạm Thị Yến (2024); Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013)                                                                                                                                                                                |
| 2  | Chính sách và môi trường làm việc   | Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Hoàng Thu Hiền (2022); Phạm Thị Yến (2024); Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023); Trần Thị Diệu Huyền (2014); Thuy Thu Nguyen et al. (2021).    |
| 3  | Uy tín và thương hiệu tổ chức       | Collins & Stevens (2002); Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023); Trần Thị Diệu Huyền (2014)                                                                                         |
| 4  | Sự phù hợp con người - tổ chức      | Roberson et al. (2005); Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023); Trần Thị Diệu Huyền (2014)                                                                                           |
| 5  | Thông tin tuyển dụng                | Roberson et al. (2005); Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023); Trần Thị Diệu Huyền (2014)                                                                                           |
| 6  | Lương thưởng                        | Hoàng Thu Hiền (2022); Huỳnh Trường Huy & La Nguyễn Thùy Dung (2011); Bretz & Judge (1994) Judge & Bretz (1992); Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Phạm Thị Yến (2024); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023)         |
| 7  | Cơ hội đào tạo & thăng tiến         | Bretz & Judge (1994); Judge & Bretz (1992); Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi (2010); Hoàng Thu Hiền (2022); Huỳnh Trường Huy & La Nguyễn Thùy Dung (2011); Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023); Trần Thị Diệu Huyền (2014) |
| 8  | Chi phí sinh hoạt                   | Hoàng Thu Hiền (2022); Phạm Thị Yến (2024); Lê Trần Thiên Ý và cộng sự (2013)                                                                                                                                                         |
| 9  | Mức độ tự tin vào năng lực bản thân | Trần Thị Diệu Huyền (2014)                                                                                                                                                                                                            |

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp)

Trong đó, thang đo “Tình cảm quê hương”, “Sự phù hợp con người - tổ chức”, “Uy tín và thương hiệu tổ chức” ít phổ biến hơn so với các thang đo “Chính sách và môi trường làm việc”, “Thông tin tuyển dụng”, “Lương thưởng”, “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”. Để tập trung vào các yếu tố tác động mạnh đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum, các thang đo này không được

đưa vào mô hình nghiên cứu. Bên cạnh đó, thang đo “Mức độ tự tin vào năng lực bản thân” được đề xuất vì phản ánh đầy đủ tác động tâm lí và động lực cá nhân.

Từ cơ sở lí thuyết, mô hình nghiên cứu đề nghị các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên:

- Chính sách và môi trường làm việc (CS):

Chính sách là hệ thống nguyên tắc hướng dẫn quyết định và đạt kết quả hợp

lí. Judge & Bretz (1992) chỉ ra mối liên kết tích cực giữa chính sách tổ chức và quyết định nhận việc. Chính sách về phúc lợi, bảo hiểm thu hút và gắn kết người lao động. Môi trường làm việc được hiểu đơn giản là các điều kiện xung quanh bao gồm điều kiện vật chất: không gian làm việc, thiết kế văn phòng, các thiết bị hỗ trợ cho công việc... và các điều kiện tinh thần: sự tương tác xã hội tại nơi làm việc, văn hóa công ty, quy trình và thái độ - tinh thần làm việc trong tổ chức... Judge & Robert (1992) cho rằng có mối liên kết tích cực giữa chính sách của tổ chức và quyết định nhận công việc.

*Giả thuyết 1 (H1): Chính sách và môi trường làm việc có tác động tích cực đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.*

- *Mức độ tự tin vào năng lực bản thân (NL):*

Mức độ tự tin vào năng lực bản thân ảnh hưởng đến khả năng lựa chọn và ra quyết định của sinh viên. Theo nghiên cứu của Van Hooft et al. (2004) và Trần Thị Diệu Huyền (2014), sinh viên có mức độ tự tin cao vào khả năng của mình thường có xu hướng chọn những địa điểm/ nơi làm việc phù hợp với kỹ năng và chuyên môn của họ. Điều này giúp họ dễ dàng thích nghi với môi trường làm việc và có cơ hội phát triển sự nghiệp.

*Giả thuyết 2 (H2): Mức độ tự tin vào năng lực của bản thân có ảnh hưởng tích cực đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.*

- *Lương thưởng (LT):*

Các nghiên cứu đã chứng minh rằng tiền lương ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và giữ chân người lao động, mức

lương phù hợp sẽ giúp cho người lao động đáp ứng những điều kiện thiết yếu của cuộc sống, bên cạnh đó, họ còn có thể tiết kiệm để tiêu dùng trong tương lai. Vì vậy, những vùng có mức lương cao sẽ thu hút nhiều lao động đến làm việc (Phạm Thị Yến, 2024).

*Giả thuyết 3 (H3): Lương thưởng có tác động tích cực đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.*

- *Cơ hội đào tạo và thăng tiến (CH):*

Bretz & Judge (1994) cho thấy nhận thức về mức trả công và cơ hội thăng tiến ảnh hưởng đến sự thu hút của tổ chức đối với người tìm việc. Cơ hội thăng tiến, đào tạo, phát triển càng có nhiều theo nhận thức của người tìm việc thì khả năng mong muốn làm việc cho tổ chức của họ càng cao.

*Giả thuyết 4 (H4): Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động tích cực đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.*

- *Thông tin tuyển dụng (TD):*

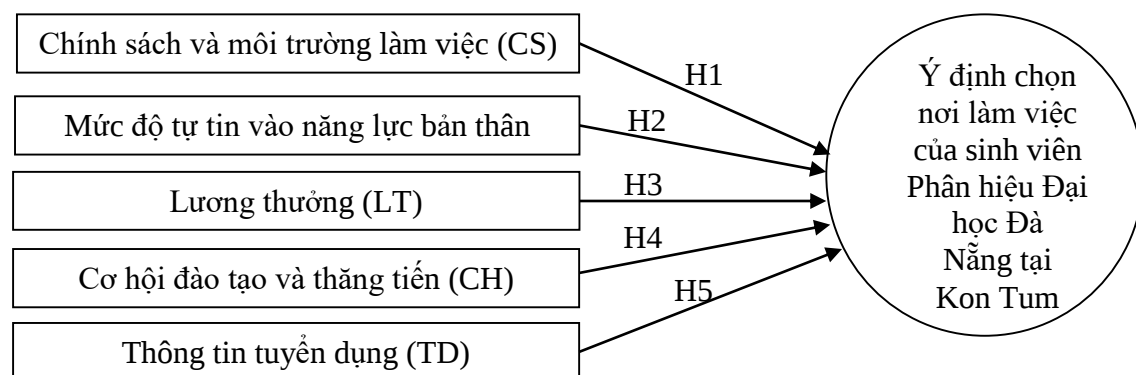
Thông tin tuyển dụng là những nội dung mà doanh nghiệp cung cấp nhằm thu hút ứng viên tiềm năng, giúp họ đưa ra quyết định lựa chọn nơi làm việc phù hợp. Thông tin tuyển dụng bao gồm các yếu tố như mô tả công việc, phúc lợi, cơ hội thăng tiến và văn hóa doanh nghiệp (Roberson et al., 2005). Khi được tiếp cận với thông tin minh bạch, hấp dẫn và đầy đủ, ứng viên có xu hướng cảm thấy tin tưởng và quan tâm hơn đến doanh nghiệp (Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi, 2010). Đặc biệt, những yếu tố như hình ảnh thương hiệu nhà tuyển dụng và sự phù hợp giữa giá trị cá nhân với giá trị doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn (Võ Thị Phương

Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh, 2023).

*Giả thuyết 5 (H5): Thông tin tuyển dụng có tác động tích cực đến ý định*

*chọn nơi làm việc của sinh viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.*

Nhóm tác giả đề xuất mô hình (hình 1):



**Hình 1:** Mô hình nghiên cứu do nhóm tác giả đề xuất

#### 4. Phương pháp nghiên cứu

##### 4.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện qua phân tích tài liệu và các nghiên cứu trước đây, đặc biệt tham khảo thang đo của Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023) và Trần Thị Diệu Huyền (2014), nhằm xác định các yếu tố tiềm năng ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc. Đối tượng nghiên cứu là sinh viên tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum. Nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn trực tiếp và thảo luận nhóm với 10 sinh viên đa dạng ngành học và năm học, sử dụng phỏng vấn bán cấu trúc với câu hỏi mở tập trung vào cơ hội việc làm, môi trường làm việc, thu nhập, văn hóa doanh nghiệp và yếu tố cá nhân, nhằm xây dựng thang đo và bảng khảo sát. Tiếp theo, phỏng vấn thử 30 sinh viên để hiệu chỉnh thang đo, xác định 24 biến quan sát đo lường các yếu tố tác động đến ý định chọn nơi làm việc. Bảng câu hỏi gồm hai phần: thông tin nhân khẩu học (giới tính, độ tuổi, ngành học, năm học, dự định nơi làm việc, loại hình doanh nghiệp mong muốn) và các câu hỏi đo lường 24 biến quan sát bằng thang

đo Likert 5 điểm (1: Hoàn toàn không đồng ý; 5: Hoàn toàn đồng ý). Thang đo được đánh giá qua phỏng vấn thử và ý kiến chuyên gia (giảng viên trong lĩnh vực) để đảm bảo tính phù hợp và toàn diện. Thang đo chính thức dựa chủ yếu trên thang đo của Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023), Trần Thị Diệu Huyền (2014) và các biến quan sát phát triển từ nghiên cứu định tính sơ bộ.

##### 4.2. Nghiên cứu định lượng

Kích thước mẫu: Sử dụng phương pháp chọn mẫu của Tabachnick & Fidell (1996):  $n > 50 + 8 \cdot m$  (Trong đó:  $n$  là cỡ mẫu,  $m$  là số biến độc lập của mô hình). Với mô hình nghiên cứu gồm 5 biến độc lập và 1 biến phụ thuộc thì cỡ mẫu cần đạt là:  $n = 50 + 8 \cdot 5 = 90$ . Thực tế, 250 quan sát được thu thập để đảm bảo tính đại diện.

Phương pháp chọn mẫu: Khảo sát trực tuyến qua Google Forms được triển khai để tiếp cận ngẫu nhiên sinh viên tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum, không phân biệt ngành học, năm học, đảm bảo đa dạng giới tính và độ tuổi. Thời gian thu thập dữ liệu từ 01/03/2025 đến 17/04/2025.

Phương pháp phân tích số liệu: Từ 250 phiếu khảo sát, 22 phiếu không hợp lệ bị loại, còn 228 phiếu được phân tích. Dữ liệu được mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS 27.0, sử dụng các kỹ thuật: kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố

khám phá (EFA), và phân tích hồi quy đa biến để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên.

5. Kết quả nghiên cứu  
5.1. Thống kê mô tả mẫu theo biến kiểm soát

Bảng 2: Thống kê mô tả dữ liệu

| Đặc điểm của mẫu<br>(n=228 ) |                                              | Số<br>lượng<br>(Người) | Tỉ<br>lệ<br>(%) | Đặc điểm của mẫu<br>(n=228 )              |                                                   | Số<br>lượng<br>(Người) | Tỉ<br>lệ<br>(%) |
|------------------------------|----------------------------------------------|------------------------|-----------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------|-----------------|
| Giới tính                    | Nam                                          | 120                    | 52,6            | Năm học hiện tại                          | Năm 1                                             | 51                     | 22,4            |
|                              | Nữ                                           | 108                    | 47,4            |                                           | Năm 2                                             | 30                     | 13,2            |
| Độ tuổi                      | 18-20 tuổi                                   | 177                    | 77,6            |                                           | Năm 3                                             | 141                    | 61,8            |
|                              | 21-24 tuổi                                   | 45                     | 19,8            |                                           | Năm 4                                             | 6                      | 2,6             |
|                              | 25 tuổi trở lên                              | 6                      | 2,6             | Dự định nơi làm việc                      | Đà Nẵng                                           | 105                    | 46,1            |
| Chuyên ngành học             | Quản trị kinh doanh                          | 27                     | 11,8            |                                           | Thành phố Hồ Chí Minh                             | 63                     | 27,6            |
|                              | Kế toán                                      | 30                     | 13,2            |                                           | Gia Lai                                           | 36                     | 15,8            |
|                              | Tài chính ngân hàng                          | 3                      | 1,3             |                                           | Quảng Ngãi                                        | 9                      | 3,9             |
|                              | Luật kinh tế                                 | 18                     | 7,9             |                                           | Đắk Lắk                                           | 6                      | 2,6             |
|                              | Quản trị dịch vụ và du lịch lữ hành          | 12                     | 5,3             |                                           | Quy Nhơn                                          | 3                      | 1,3             |
|                              | Công nghệ thông tin                          | 39                     | 17,1            |                                           | Quảng Trị                                         | 3                      | 1,3             |
|                              | Giáo dục tiểu học                            | 18                     | 7,9             |                                           | Hà Tĩnh                                           | 3                      | 1,3             |
|                              | Ngôn ngữ Anh                                 | 21                     | 9,2             | Loại hình doanh nghiệp mong muốn làm việc | Doanh nghiệp tư nhân                              | 45                     | 19,7            |
|                              | Giáo dục mầm non                             | 6                      | 2,6             |                                           | Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)       | 21                     | 9,2             |
|                              | Công nghệ kỹ thuật ô tô                      | 45                     | 19,7            |                                           | Doanh nghiệp nhà nước                             | 45                     | 19,7            |
|                              | Công nghệ kỹ thuật điều khiển và tự động hóa | 9                      | 3,9             |                                           | Không quan trọng, miễn là phù hợp nhu cầu cá nhân | 117                    | 51,3            |

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu điều tra và phân tích, 2025)

Kết quả khảo sát 228 sinh viên trong đó 108 nữ, 120 nam; độ tuổi chủ yếu là 18 đến 22 tuổi, phần lớn học chuyên ngành công nghệ kỹ thuật ô tô, chủ yếu là sinh viên năm ba, nơi làm việc dự định phổ biến là Đà Nẵng, sau đó đến Thành phố Hồ Chí Minh. Không quan trọng loại hình doanh nghiệp mong muốn làm việc, miễn là phù hợp nhu cầu cá nhân.

**5.2. Đánh giá thang đo bằng hệ số Cronbachs Alpha**

Nghiên cứu sử dụng 2 công cụ chủ yếu là phân tích nhân tố EFA và kiểm định Cronbach's Alpha. Trong đó, độ tin cậy và tương quan giữa các biến quan sát trong thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach's Alpha.

**Bảng 3: Độ tin cậy của thang đo**

| Biến quan sát                                                         | Trung bình thang đo nếu loại biến | Phương sai thang đo nếu loại biến | Tương quan biến - tổng | Cronbach Alpha nếu loại biến |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------|------------------------------|
| <b>Chính sách và môi trường làm việc (Cronbach's Alpha = 0,907)</b>   |                                   |                                   |                        |                              |
| CS1                                                                   | 12,50                             | 5,009                             | ,777                   | ,885                         |
| CS2                                                                   | 12,50                             | 4,692                             | ,820                   | ,869                         |
| CS3                                                                   | 12,71                             | 4,251                             | ,807                   | ,879                         |
| CS4                                                                   | 12,50                             | 5,141                             | ,780                   | ,885                         |
| <b>Mức độ tự tin vào năng lực bản thân (Cronbach's Alpha = 0,944)</b> |                                   |                                   |                        |                              |
| NL1                                                                   | 11,53                             | 6,779                             | ,890                   | ,919                         |
| NL2                                                                   | 11,38                             | 6,792                             | ,892                   | ,919                         |
| NL3                                                                   | 11,53                             | 6,568                             | ,835                   | ,937                         |
| NL4                                                                   | 11,59                             | 6,613                             | ,851                   | ,931                         |
| <b>Lương thưởng (Cronbach's Alpha = 0,860)</b>                        |                                   |                                   |                        |                              |
| LT1                                                                   | 12,49                             | 2,304                             | ,729                   | ,811                         |
| LT2                                                                   | 12,64                             | 2,259                             | ,748                   | ,803                         |
| LT3                                                                   | 12,46                             | 2,532                             | ,712                   | ,819                         |
| LT4                                                                   | 12,59                             | 2,754                             | ,644                   | ,846                         |
| <b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến (Cronbach's Alpha = 0,899)</b>        |                                   |                                   |                        |                              |
| CH1                                                                   | 11,82                             | 4,803                             | ,783                   | ,896                         |
| CH2                                                                   | 12,13                             | 3,339                             | ,866                   | ,835                         |
| CH3                                                                   | 12,32                             | 3,521                             | ,800                   | ,862                         |
| CH4                                                                   | 12,05                             | 3,618                             | ,767                   | ,874                         |
| <b>Thông tin tuyển dụng (Cronbach's Alpha = 0.922)</b>                |                                   |                                   |                        |                              |
| TD1                                                                   | 12,05                             | 5,900                             | ,854                   | ,891                         |
| TD2                                                                   | 12,07                             | 5,815                             | ,821                   | ,899                         |
| TD3                                                                   | 12,19                             | 5,449                             | ,802                   | ,907                         |
| TD4                                                                   | 12,14                             | 5,399                             | ,820                   | ,900                         |
| <b>Ý định chọn (Cronbach's Alpha = 0.898)</b>                         |                                   |                                   |                        |                              |
| YD1                                                                   | 12,08                             | 5,624                             | 760                    | ,876                         |
| YD2                                                                   | 12,12                             | 5,180                             | ,864                   | ,838                         |
| YD3                                                                   | 12,46                             | 4,479                             | ,786                   | ,876                         |
| YD4                                                                   | 12,21                             | 5,612                             | ,730                   | ,885                         |

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu điều tra và phân tích, 2025)

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo đều đạt độ tin cậy khá cao: **“Chính sách và môi trường làm việc”** (0,907); **“Mức độ tự tin vào năng lực bản thân”** (0,944); **“Luong thưởng”** (0,860); **“Cơ hội đào tạo và thăng tiến”** (0,899); **“Thông tin tuyển dụng”** (0,922) và **“Ý định chọn”** (0,898). Các hệ số biến thiên đều trên 0,7 chứng tỏ thang đo lường khá tốt. Hệ số tương quan biến - tổng của các biến quan sát đều khá cao và cao hơn 0,3. Xem xét hệ số Cronbach Alpha và không có biến bị loại.

5.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần đầu tiên với hệ số KMO = 0,891 > 0,5 và kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 đã xác nhận dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố. Kết quả Eigenvalue > 1 cho thấy có 5 nhân tố được trích ra. Tổng phương sai trích lũy tích của 5 nhân tố là 80,962%, tức là 5 nhân tố này giải thích được khoảng 81% biến thiên của dữ liệu, mức này là rất tốt (trên 50%).

Kết quả phân tích sau khi xoay bằng phương pháp Varimax cho thấy tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải >= 0,5 trên một nhân tố duy nhất, cho thấy phân nhóm biến là rõ ràng và không bị chồng chéo. Tất cả các biến đều có giá trị trích (Extraction) > 0,5; cụ thể từ 0,551 đến 0,918, cho thấy các biến đều được giải thích tốt bởi các nhân tố chung.

Bảng 4: Ma trận xoay nhân tố

|     | Nhân tố |       |       |       |       |
|-----|---------|-------|-------|-------|-------|
|     | 1       | 2     | 3     | 4     | 5     |
| NL1 | 0,918   |       |       |       |       |
| NL2 | 0,862   |       |       |       |       |
| NL4 | 0,836   |       |       |       |       |
| NL3 | 0,783   |       |       |       |       |
| CS1 |         | 0,837 |       |       |       |
| CS3 |         | 0,833 |       |       |       |
| CS2 |         | 0,805 |       |       |       |
| CS4 |         | 0,777 |       |       |       |
| TD4 |         |       | 0,781 |       |       |
| TD3 |         |       | 0,711 |       |       |
| TD2 |         |       | 0,700 |       |       |
| TD1 |         |       | 0,674 |       |       |
| LT1 |         |       |       | 0,840 |       |
| LT3 |         |       |       | 0,818 |       |
| LT2 |         |       |       | 0,767 |       |
| LT4 |         |       |       | 0,718 |       |
| CH4 |         |       |       |       | 0,686 |
| CH1 |         |       |       |       | 0,681 |
| CH2 |         |       |       |       | 0,653 |
| CH3 |         |       |       |       | 0,551 |

(Nguồn: Kết quả xử lí từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu, 2025)

**Phân tích nhân tố khái niệm “Ý định chọn”:** Tham số thống kê KMO = 0,702 > 0,5 với hệ số Bartlett có mức ý nghĩa Sig. nhỏ hơn 0,05 nên đủ điều kiện để thực hiện phân tích nhân tố EFA.

Kết quả phân tích nhân tố: có 1 nhân tố được trích ra với hệ số Eigenvalue = 3,111 > 1 và 5 nhân tố này giải thích được 77,784% biến thiên dữ liệu.

5.4. Kết quả hồi quy

Bảng 5: Tóm tắt mô hình

| Mô hình | R     | R bình phương | R bình phương hiệu chỉnh | Sai số chuẩn của ước lượng | Durbin-Watson |
|---------|-------|---------------|--------------------------|----------------------------|---------------|
| 1       | ,631a | 0,398         | 0,384                    | 0,58786                    | 2,185         |

a. Predictors: (Constant), Thông tin tuyển dụng, Luong thưởng, Chính sách và môi trường làm việc, Mục do tự tin vào năng lực bản thân, Cơ hội đào tạo và thăng tiến

b. Dependent Variable: Y định chọn

**Bảng 6: Bảng ANOVA**

|   | Mô hình | Tổng bình phương | df  | Trung bình bình phương | F      | Sig.               |
|---|---------|------------------|-----|------------------------|--------|--------------------|
|   | Hồi quy | 50,711           | 5   | 10,142                 | 29,348 | <,001 <sup>b</sup> |
| 1 | Số dư   | 76,719           | 222 | ,346                   |        |                    |
|   | Tổng    | 127,431          | 227 |                        |        |                    |

a. Dependent Variable: Y dinh chon

b. Predictors: (Constant), Thông tin tuyển dụng, Lương thưởng, Chính sách và môi trường làm việc, Mức độ tin tưởng vào năng lực bản thân, Cơ hội đào tạo và thăng tiến

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu điều tra và phân tích, 2025)

Kết quả hồi quy cho thấy R<sup>2</sup> hiệu chỉnh = 0,384 mô hình giải thích được 38,4% sự thay đổi của biến “Ý định chọn”. Kết quả kiểm định Durbin-Watson = 2,185 cho thấy mô hình không có sự tương quan. Kiểm định F = 29,348 với giá trị Sig. <0,01, cho phép bác bỏ

giả thuyết H<sub>0</sub> và kết luận rằng sự kết hợp giữa các biến hiện có trong mô hình hồi quy có thể giải thích được sự thay đổi của biến “Ý định chọn”, tức là mô hình hồi quy tuyến tính phù hợp với tập dữ liệu với độ tin cậy 95%.

**Bảng 7: Kết quả phân tích hồi quy**

| Mô hình                                | Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa |              | Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa |       |       | Thống kê cộng tuyến |       |
|----------------------------------------|------------------------------|--------------|----------------------------|-------|-------|---------------------|-------|
|                                        | B                            | Sai số chuẩn | Beta                       | t     | Sig.  | Dung sai            | VIF   |
| (Hằng số)                              | 1,352                        | ,340         |                            | 3,972 | <,001 |                     |       |
| Chính sách và môi trường làm việc      | ,092                         | ,072         | ,088                       | 1,273 | ,204  | ,566                | 1,767 |
| Mức độ tin tưởng vào năng lực bản thân | -,054                        | ,064         | -,061                      | -,838 | ,403  | ,504                | 1,985 |
| Lương thưởng                           | -,088                        | ,093         | -,060                      | -,940 | ,348  | ,668                | 1,497 |
| Cơ hội đào tạo và thăng tiến           | ,386                         | ,113         | ,330                       | 3,423 | <,001 | ,292                | 3,427 |
| Thông tin tuyển dụng                   | ,336                         | ,091         | ,350                       | 3,680 | <,001 | ,299                | 3,342 |

a. Dependent Variable: Y dinh chon noi lam viec

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu điều tra và phân tích, 2025)

Kết quả hồi quy tuyến tính (Bảng 7) cho thấy hai yếu tố có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05) ảnh hưởng đến Ý định chọn (YĐC): **YĐC = 1,352 + 0,386 CH + 0,336 TD.**

Trong đó:

- YĐC: Ý định chọn
  - CH: Cơ hội đào tạo và thăng tiến
  - TD: Thông tin tuyển dụng
- Biến “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”

(CH): Hệ số  $\beta = 0,386$ , Sig. < 0,001, có tác động tích cực mạnh nhất. Khi CH tăng 1 đơn vị, YĐC tăng trung bình 0,386 đơn vị. Kết quả ủng hộ giả thuyết H<sub>4</sub> và lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) của Ajzen (1991), nhấn mạnh động lực nghề nghiệp dài hạn là yếu tố quyết định đối với sinh viên. Điều này tương đồng với nghiên cứu của Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh

(2023), Hoàng Thu Hiền (2022), nơi cơ hội phát triển nghề nghiệp thúc đẩy ý định chọn nơi làm việc tại các đô thị lớn.

Biến “Thông tin tuyển dụng” (TD): Hệ số  $\beta = 0,336$ , Sig.  $< 0,001$ , có tác động tích cực mạnh thứ hai. Khi TD tăng 1 đơn vị, YDC tăng trung bình 0,336 đơn vị. Kết quả ủng hộ giả thuyết H5, phù hợp với nghiên cứu của Trần Thị Diệu Huyền (2014) cho thấy thông tin tuyển dụng minh bạch và hấp dẫn thúc đẩy ý định chọn nơi làm việc.

Các yếu tố không có ý nghĩa thống kê (Sig.  $> 0,05$ ):

- Biến “Chính sách và môi trường làm việc” (CS):  $\beta = 0,088$ , Sig.  $= 0,204$ .
- Biến “Mức độ tự tin vào năng lực bản thân” (NL):  $\beta = -0,061$ , Sig.  $= 0,403$ .
- Biến “Lương thưởng” (LT):  $\beta = -0,060$ , Sig.  $= 0,348$ .

**Bảng 8:** Bảng tổng hợp kết quả nghiên cứu

| TT | Các yếu tố tác động                 | Nghiên cứu của Trần Thị Diệu Huyền (2014) | Nghiên cứu của Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh (2023) | Nghiên cứu của Hoàng Thu Hiền (2020) | Nghiên cứu của nhóm tác giả |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Chính sách và môi trường làm việc   | x                                         | x                                                            | x                                    |                             |
| 2  | Mức độ tự tin vào năng lực bản thân | x                                         |                                                              |                                      |                             |
| 3  | Cơ hội đào tạo và thăng tiến        | x                                         | x                                                            | x                                    | x                           |
| 4  | Lương thưởng                        |                                           | x                                                            | x                                    |                             |
| 5  | Thông tin tuyển dụng                | x                                         | x                                                            |                                      | x                           |

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp so sánh, 2025)  
 Sự khác biệt này có thể giải thích do đặc điểm mẫu khảo sát, chủ yếu là sinh viên năm ba (61,8%), độ tuổi 18–22 (77,6%), ưu tiên các yếu tố phát triển sự nghiệp dài hạn như cơ hội đào tạo và thăng tiến hơn thu nhập ngắn hạn, từ đó bị thu hút bởi thông tin tuyển dụng. Tại Kon Tum, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn hạn chế so với các đô thị lớn như Đà

Nẵng, các yếu tố này không có tác động đáng kể, bác bỏ dự đoán từ giả thuyết H1, H2, H3, có thể do đặc điểm mẫu khảo sát và bối cảnh kinh tế - xã hội tại Kon Tum khiến sinh viên hướng đến các đô thị lớn.

## 6. Kết luận và hàm ý chính sách

### 6.1. Kết luận

Với 5 yếu tố được chọn đưa vào nghiên cứu là “Chính sách và môi trường làm việc”, “Mức độ tự tin vào năng lực bản thân”, “Lương thưởng”, “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” và “Thông tin tuyển dụng” là những yếu tố phổ biến và được chấp nhận ở các mô hình nghiên cứu tương tự nhưng trong trường hợp nghiên cứu này thì lại cho kết quả khác. Nhóm tác giả tổng hợp các yếu tố tác động đến ý định chọn nơi làm việc của sinh viên dựa vào các nghiên cứu trong nước như sau:

Nẵng (46,1% lựa chọn) và TP. Hồ Chí Minh (27,6% lựa chọn), sinh viên có xu hướng chọn hai thành phố này thay vì các địa phương khác.

### 6.2. Hàm ý chính sách

Dựa trên kết quả nghiên cứu, các hàm ý chính sách được đề xuất nhằm thu hút và giữ chân nhân lực trẻ tại Kon Tum, hỗ trợ Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon

Tum, doanh nghiệp địa phương và chính quyền tỉnh:

- Tăng cường cơ hội đào tạo và thăng tiến:

*Đối với doanh nghiệp địa phương:*

(1) Xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu: đào tạo ngắn hạn (3–6 tháng) về kỹ năng số (lập trình, phân tích dữ liệu) và kỹ năng mềm (lãnh đạo, làm việc nhóm) để nâng cao năng lực cạnh tranh của sinh viên mới tốt nghiệp. Ví dụ, các doanh nghiệp hợp tác với các tổ chức như Coursera hoặc các trung tâm đào tạo quốc tế để cung cấp chứng chỉ được công nhận. (2) Thiết lập lộ trình thăng tiến rõ ràng: Đảm bảo lộ trình thăng tiến minh bạch, với các mốc thời gian cụ thể và tiêu chí đánh giá dựa trên năng lực. Doanh nghiệp cần công bố lộ trình này trong các đợt tuyển dụng để thu hút sinh viên.

*Đối với nhà trường:* (1) Tăng cường chương trình thực tập với các doanh nghiệp địa phương nhằm tăng tính thực hành của chương trình đào tạo. Ký kết hợp tác với các doanh nghiệp địa phương đảm bảo cơ hội thực tập cho sinh viên năm thứ ba và năm thứ tư; (2) Tổ chức hội thảo nghề nghiệp mỗi năm để doanh nghiệp tham gia chia sẻ về cơ hội việc làm và lộ trình phát triển nghề nghiệp đồng thời kết hợp đào tạo kỹ năng viết CV và phỏng vấn để chuẩn bị cho sinh viên ra trường; (3) Cầu nối doanh nghiệp để cung cấp thông tin về cơ hội việc làm...

*Đối với chính quyền địa phương:* Cung cấp ưu đãi thuế hoặc hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nhân lực: Thành lập quỹ “Phát triển nhân lực Kon Tum” hỗ trợ các chương trình đào tạo nghề và học bổng cho sinh viên cam kết làm việc tại Kon Tum sau tốt nghiệp.

- Cải thiện chất lượng và tính minh bạch thông tin tuyển dụng:

*Đối với doanh nghiệp địa phương:*

(1) Xây dựng chiến lược thu hút sinh viên

đặc biệt sinh viên được giới thiệu từ sự cam kết hợp tác của nhà trường và doanh nghiệp; công khai chi tiết và đầy đủ thông tin tuyển dụng đặc biệt thể hiện rõ cơ hội thăng tiến; (2) Kết nối cùng nhà trường để tổ chức sự kiện tuyển dụng, giới thiệu việc làm và phỏng vấn tuyển chọn trực tiếp; (3) Công khai quy trình tuyển dụng để thu hút và tạo niềm tin cho ứng viên.

*Đối với nhà trường:* Tạo kênh thông tin chính thức (website hoặc mạng xã hội của trường) để trở thành cầu nối và là “ngân hàng” tuyển dụng để sinh viên có cơ hội tìm kiếm, lựa chọn ứng tuyển.

*Đối với chính quyền địa phương:* Phát triển cổng thông tin việc làm tập trung, minh bạch và cập nhật thường xuyên.

- Chính sách khuyến khích gắn bó với địa phương:

Để thu hút và giữ chân nhân lực trẻ địa phương, chính quyền và doanh nghiệp còn cần phải triển khai: (1) Hỗ trợ tài chính, trợ cấp xã hội theo lộ trình cho sinh viên đang học có cam kết ở lại làm việc tại Kon Tum; (2) Hợp tác với ngân hàng để cung cấp các gói vay ưu đãi cho sinh viên ra trường tình nguyện làm việc tại Kon Tum; (3) Đầu tư quảng bá hình ảnh Kon Tum như một điểm đến sự nghiệp tiềm năng, nhấn mạnh chất lượng sống (môi trường trong lành, chi phí sinh hoạt thấp) và cơ hội phát triển công việc.

### 6.3. Hạn chế của nghiên cứu

Do những hạn chế về nguồn lực và phạm vi của một bài báo, nghiên cứu được thực hiện tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum với quy mô mẫu 228 phiếu khảo sát được chấp nhận. Kết quả nghiên cứu cho thấy mô hình hồi quy giải thích 38,4% biến thiên của ý định chọn nơi làm việc ( $R^2$  hiệu chỉnh = 0,384) là mức chấp nhận được do hành vi của con người phức tạp, còn nhiều yếu tố khác chưa được xem xét. Hướng nghiên cứu

tiếp theo là mở rộng quy mô mẫu lớn hơn (đối với tất cả các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh) để có cái nhìn toàn cảnh về ý định chọn nơi làm việc của

người học, giúp cho chính quyền địa phương, doanh nghiệp và nhà trường có những chính sách phù hợp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Bjerke, L., & Mellander, C. (2016). Moving home again? Never! The locational choices of graduates in Sweden. *The Annals of Regional Science*, 59(3), 707–729. <https://doi.org/10.1007/s00168-016-0777-2>.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). The role of human resource systems in job applicant decision processes. *Journal of Management*, 20(3), 531–551. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0149-2063(94)90001-9).
- Chi cục Thống kê tỉnh Kon Tum. (2024). *Báo cáo kinh tế - xã hội 2024*. Truy cập ngày 04/6/2025, từ <https://cucthongkekontum.gso.gov.vn/tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi/5>.
- Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2002). The relationship between early recruitment-related activities and the application decisions of new labor-market entrants: A brand equity approach to recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1121–1133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1121>.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261–271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>.
- Hoàng Thu Hiền. (2022). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên khối ngành kinh tế tại Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp*, 36, 60-70.
- Huỳnh Trường Huy & La Nguyễn Thùy Dung. (2011). Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: Trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 17b, 130–139.
- Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa & Mã Bình Phú. (2013). Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định về quê làm việc của sinh viên kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 25, 30–36.
- Nguyen, T. T. et al. (2021). Work location choice - The perspective of graduates: Survey dataset in Vietnam. *Data in Brief*, 35, 106788. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.106788>.
- Phạm Thị Yến. (2024). Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên năm cuối Trường Đại học Hải Dương. *Journal of Educational Equipment: Applied Research*, 2(313), 247–249.
- Roberson et al. (2005). The effects of recruitment message specificity on applicant attraction to organizations. *Journal of Business and Psychology*, 19(3), 319–339. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-2231-2>.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics (3rd ed.)*. HarperCollins College Publishers.
- 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 TP. Hồ Chí Minh* [Luận văn thạc sĩ]. Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Trần Thị Ngọc Duyên & Cao Hào Thi. (2010). Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 13(Q1), 44–53.
- Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Kon Tum. (2024). *Báo cáo tình hình cung, cầu lao động năm 2024 và nhận định xu hướng thị trường lao động năm 2025*. Truy cập ngày 04/6/2025, từ <https://www.vieclamkontum.vn/bai-viet/28493?page=8>.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum. (2022a). *Báo cáo số 359/BC-UBND ngày 21/11/2022 Tình hình thực hiện nhiệm vụ kinh tế - xã hội năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ năm 2023*.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum. (2022b). *Tình hình kinh tế - xã hội 2022*. Truy cập ngày 04/6/2025, từ <https://www.kontum.gov.vn/pages/detail/44142>.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum. (2023). *Kinh tế - xã hội 2023*. Truy cập ngày 04/6/2025, từ <https://www.kontum.gov.vn/pages/detail/49543>.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & van der Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 366–390. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.001>.
- Võ Thị Phương Hồng Hợp & Võ Nhật Khánh. (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên sắp tốt nghiệp Trường Đại học Bạc Liêu. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Bạc Liêu*, 1(9), 97–109.

**FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO CHOOSE A PLACE OF  
WORK OF THE STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF DANANG -  
CAMPUS IN KONTUM**

**Le Thi Hong Nghia**

**Pham Thuy Trang**

**Dinh Ngoc Truc My**

**Da Nang University-Campus in Kon Tum**

\*Corresponding author: Le Thi Hong Nghia - Email: [lthnghia@kontum.udn.vn](mailto:lthnghia@kontum.udn.vn)

(Received: 16/5/2025, Revised: 6/6/2025, Accepted for publication: 20/6/2025)

**ABSTRACT**

*To identify the factors influencing students' intentions in choosing a workplace, the research team conducted a study titled “Factors affecting the intention to choose a place of work of the students at the University of Danang - Campus in Kontum”. The research aims to clarify the factors impacting students' intention after graduation, whether they will stay in Kon Tum or move to other cities or provinces. The study surveyed 228 students, all of whom chose to move to other provinces/cities after graduation. Using reliability analysis, factor analysis, correlation, and regression methods with SPSS, the results indicate that two factors positively influencing students' choice of other localities as workplaces are “Recruitment Information” and “Training and Promotion Opportunities”. This analysis provides a data foundation for developing career orientation policies to support the attraction and retention of young talent in Kon Tum.*

**Keywords:** Intention, workplace, student, Kon Tum