

Lê Thị Thanh Huyền & cộng sự (2025). Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên: nghiên cứu trường hợp Học viện Chính sách và Phát triển. *Tạp chí nghiên cứu Chính sách và Phát triển*, 03(2025), 42-56

*Tạp chí Nghiên cứu
Chính sách
và Phát triển*

© Học viện
Chính sách
và Phát triển 2025
© CSR, 2025

Bài báo khoa học

Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên: nghiên cứu trường hợp Học viện Chính sách và Phát triển

Lê Thị Thanh Huyền (TS)

Nguyễn Văn Tiến, Lương Mai Chi, Nguyễn Đăng Khoa,

Nguyễn Thị Trang, Lưu Thị Hà Anh

Học viện Chính sách và Phát triển

Email: huyenltht@apd.edu.vn

Tóm tắt:

Bằng nghiên cứu định lượng, bài viết khảo sát 268 sinh viên tại Học viện Chính sách và Phát triển với mô hình được xây dựng dựa trên khung lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) nhằm nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển. Nghiên cứu đã xác định được các yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển là yếu tố Cá nhân, yếu tố Hỗ trợ từ gia đình, yếu tố Văn hoá xã hội và yếu tố Chất lượng môi trường sống, trong đó yếu tố cá nhân và chất lượng môi trường sống đóng vai trò quan trọng nhất. Các kết quả này có ý nghĩa quan trọng đối với sinh viên trong việc định hướng nghề nghiệp, đối với nhà trường trong việc điều chỉnh chương trình đào tạo và hỗ trợ sinh viên, và đối với doanh nghiệp trong việc xây dựng chiến lược tuyển dụng hiệu quả.

Từ khóa: *Nơi làm việc, quyết định lựa chọn, sinh viên đại học, Học viện Chính sách và Phát triển*

Abstract:

Using quantitative research, the article surveyed 268 students at the Academy of Policy and Development with a model built on the Theory of Planned Behavior (TPB) to study the factors affecting the decision to choose a workplace of students at the Academy of Policy and Development. The study identified the main factors affecting the decision to select a workplace for students at the Academy of Policy and Development as Personal factors, Family Support factors, Socio-cultural factors, and Quality of living environment factors, in which personal factors and quality of living environment play the most important roles. These results have

Ngày nhận bài:
05/11/2024

Bản sửa lại lần 1:
25/12/2024

Ngày duyệt bài:
05/01/2025

Mã số: TC030425

important implications for students in career orientation, for schools in adjusting training programs and supporting students, and for businesses in building effective recruitment strategies.

Keywords: *Workplace, choice decision, university students, Academy of Policy and Development*

1. Giới thiệu

Xu hướng làm việc tự do hiện đang phổ biến trong giới trẻ toàn cầu, đặc biệt là thế hệ Gen Z. Một nghiên cứu của Fiverr cho thấy 71% thanh niên từ 16-25 tuổi đang hoặc dự định theo đuổi hình thức làm việc này, phản ánh sự thay đổi lớn trong tư duy về công việc và sự nghiệp. Các nhà nghiên cứu dự đoán đến năm 2025, có 85 triệu việc làm sẽ bị thay thế bởi công nghệ, đồng thời 97 triệu việc làm mới cũng sẽ được tạo ra nhờ sự phát triển của nền kinh tế số. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2020). Điều này khiến thị trường lao động trở nên cạnh tranh khốc liệt, đặc biệt đối với sinh viên mới tốt nghiệp chưa có nhiều kinh nghiệm thực tế.

Tại Việt Nam, nền kinh tế đang chuyển mình mạnh mẽ trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, khiến việc chọn lựa nơi làm việc phù hợp trở thành thách thức lớn đối với sinh viên, bao gồm cả sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển. Theo Tổng cục Thống kê (2023), 32% sinh viên sau tốt nghiệp không tìm được công việc phù hợp với ngành học, cho thấy sự chênh lệch đáng kể giữa nhu cầu tuyển dụng và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực trẻ.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này, trong đó có sự thiếu hụt các kỹ năng. Nhiều sinh viên, dù được đào tạo chuyên môn tốt, lại không đáp ứng được các kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp hoặc kinh nghiệm thực tế mà thị trường yêu cầu. Các báo cáo chỉ ra rằng 60-70% sinh viên gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm đúng chuyên môn do chưa đáp ứng được tiêu chuẩn nhà tuyển dụng. Thêm vào đó, sự phát triển nhanh chóng của các ngành nghề mới, đặc biệt là công nghệ thông

tin, marketing, và làm việc tự do, càng làm gia tăng mức độ cạnh tranh. Các ngành học mang tính truyền thống, lâu đời, hiện đang trở nên khó bắt kịp thời đại, dẫn đến khả năng sinh viên tìm được công việc phù hợp với sở thích và năng lực là điều không dễ dàng. Đồng thời, môi trường làm việc tại một số doanh nghiệp không đáp ứng kỳ vọng về tính linh hoạt, sáng tạo hay cơ hội thăng tiến, làm giảm động lực của nhiều bạn trẻ.

Tại Học viện Chính sách và Phát triển, không ít sinh viên rơi vào trạng thái mất phương hướng khi lựa chọn nghề nghiệp hoặc nơi làm việc. Đã có tình trạng thất nghiệp tạm thời hoặc sinh viên phải làm các công việc trái với chuyên ngành học của mình. Nghiên cứu này được thực hiện để giúp sinh viên nhận thức rõ hơn những yếu tố tác động đến sự lựa chọn nơi làm việc của bản thân. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu còn giúp nhà trường và doanh nghiệp điều chỉnh chiến lược đào tạo và tuyển dụng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Sinh viên đại học

Sinh viên là người học của cơ sở giáo dục cao đẳng, đại học (Từ điển Giáo dục học, 2001). Sinh viên được dùng để chỉ người học ở bậc đại học (Từ điển tiếng Việt, 2005). Sinh viên là người học ở bậc đại học, bao gồm hệ cao đẳng và hệ đại học (Từ điển Hán Việt, 2022). Sinh viên là người đang học tập và nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục đại học, theo học chương trình đào tạo cao đẳng, chương trình đào tạo đại học (Luật Giáo dục Đại học, 2018). Ở nghiên cứu này, chúng tôi tập trung nghiên cứu các sinh viên học hệ đại học chính quy tập trung, văn bằng thứ nhất.

Học viện Chính sách và Phát triển đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực chính sách công, quản lý nhà nước, kinh tế và phát triển. Sinh viên tại Học viện là những cá nhân năng động, sáng tạo, có tinh thần học hỏi

cao và mong muốn đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Sinh viên được tuyển chọn kỹ lưỡng qua các kỳ thi đại học và được đào tạo bởi đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm, uy tín trong ngành. Những sinh viên đến từ nhiều vùng miền khác nhau trên cả nước, xuất thân từ nhiều trường phổ thông trung học uy tín, có thành tích học tập tốt và đạt kết quả cao trong các kỳ thi tuyển sinh, tạo nên một môi trường học tập đa dạng và phong phú.

2.2. Nơi làm việc

Nơi làm việc có thể hiểu là địa điểm, không gian mà người lao động phải có mặt để thực hiện nghĩa vụ lao động, theo thỏa thuận giữa các bên hoặc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Hay nơi làm việc là một phần diện tích và không gian sản xuất được trang bị thiết bị các phương tiện vật chất kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất đã được xác định (ILO, 2021).

Nơi làm việc là môi trường vật lý và xã hội mà trong đó các hoạt động công việc diễn ra, bao gồm không gian làm việc, các mối quan hệ đồng nghiệp, và các yếu tố văn hóa tổ chức (Robbins & Judge, 2019).

2.3. Các lý thuyết

2.3.1. Lý thuyết nhu cầu Maslow

Theo A. Maslow, hành vi của con người bắt nguồn từ những nhu cầu của họ. Nhu cầu tự nhiên của con người được chia thành các thang bậc khác nhau từ thấp tới cao về tầm quan trọng, phản ánh mức độ cơ bản của nó đối với sự tồn tại và phát triển của con người vừa là một sinh vật tự nhiên, vừa là một thực thể xã hội. Những nhu cầu ở cấp cao hơn sẽ được thỏa mãn khi nhu cầu cấp thấp hơn được đáp ứng. Con người cá nhân hay con người trong tổ chức chủ yếu hành động theo nhu cầu. Chính sự thỏa mãn nhu cầu làm họ hài lòng và khuyến khích họ hành động.

Thuyết cấp bậc nhu cầu của A. Maslow được đánh giá rất cao vì nó có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà quản lý ở chỗ muốn động viên nhân viên thì cần phải biết người

lao động đang ở cấp độ nhu cầu nào, để từ đó có các giải pháp cho việc thỏa mãn nhu cầu người lao động. Đồng thời, bảo đảm đạt đến các mục tiêu của tổ chức.

2.3.2. Lý thuyết hành vi dự định (TPB)

Lý thuyết hành vi dự định do Icek Ajzen phát triển vào năm 1991 là mô hình lý thuyết quan trọng trong việc dự đoán và giải thích hành vi con người. Lý thuyết hành vi dự định của Ajzen được phát triển và cải tiến từ lý thuyết hành động hợp lý TRA của Ajzen & Fishbein. TPB được xem là một trong những lý thuyết quan trọng nhất trong lĩnh vực nghiên cứu tâm lý xã hội để dự đoán hành vi con người. Theo TPB, 3 yếu tố có ảnh hưởng đến ý định thực hiện hành vi là: (1) “Thái độ đối với hành vi” là mức độ đánh giá tích cực hay tiêu cực của một cá nhân đối với việc thực hiện một hành vi. Thái độ thường được hình thành bởi niềm tin của cá nhân về hậu quả của việc tham gia thực hiện một hành vi cũng như kết quả của hành vi đó. (2) “Chuẩn mực chủ quan” là áp lực xã hội lên cá nhân dẫn đến thực hiện hành vi. Chuẩn mực chủ quan đến từ kỳ vọng của những người xung quanh (người thân, đồng nghiệp, bạn bè...) đối với một cá nhân trong việc tuân thủ một số các chuẩn mực cũng như động cơ của cá nhân trong việc tuân thủ các chuẩn mực đó để đáp ứng mong đợi của những người xung quanh. (3) “Nhận thức kiểm soát hành vi” là nhận thức của một cá nhân về sự dễ dàng hoặc khó khăn trong việc thực hiện hành vi cụ thể; điều này phụ thuộc vào sự sẵn có của các nguồn lực và các cơ hội để thực hiện hành vi.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc của sinh viên

2.4.1. Yếu tố cá nhân

Yếu tố cá nhân bao gồm các đặc điểm, nhận thức, mong muốn riêng biệt của bản thân người lao động như mục tiêu nghề nghiệp hay mức thu nhập kỳ vọng, yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong quyết định lựa chọn nơi làm việc. Theo Ajzen (1991) trong lý thuyết hành vi dự định (TPB), đã nhấn mạnh rằng ý

định hành vi của cá nhân phụ thuộc vào thái độ, cảm xúc của họ với hành vi đó. Đối với quyết định lựa chọn nơi làm việc, các yếu tố cá nhân như năng lực chuyên môn, tính cách, sở thích cá nhân và mục tiêu nghề nghiệp đóng vai trò trung tâm. Nguyễn và cộng sự (2021) chỉ ra rằng sinh viên mới tốt nghiệp thường lựa chọn công việc phù hợp với kỹ năng chuyên môn và sở thích cá nhân đảm bảo sự hài lòng và phát triển nghề nghiệp lâu dài. Tương tự, Hoang và Huy (2021) nhấn mạnh vai trò của sự tự tin và khả năng tự đánh giá trong việc ra quyết định đặc biệt ở các sinh viên có ý định học tập và làm việc tại các tổ chức quốc tế. El Koussa và cộng sự (2016) cho rằng giá trị cá nhân đóng vai trò định hình thái độ đối với nơi làm việc đặc biệt trong ngành y tế, nơi mà mục tiêu công việc gắn với phục vụ xã hội. Bên cạnh đó, Couch và cộng sự (2021) nhận ra rằng những cá nhân ưu tiên chất lượng cuộc sống và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống thường có xu hướng lựa chọn nơi làm việc ở các khu đô thị hoặc nơi có cơ sở hạ tầng tốt.

Bên cạnh đó, thu nhập là một phần quan trọng trong yếu tố cá nhân đặc biệt đối với những người bắt đầu sự nghiệp. Couch và cộng sự (2021) nhận thấy mức lương cạnh tranh thường là ưu tiên hàng đầu khi lựa chọn nơi làm việc, nhất là trong các ngành cạnh tranh cao về nhân lực và trình độ như y tế và công nghệ. Tại Việt Nam, Nguyễn (2024) chỉ ra rằng GenZ và nhóm lao động trẻ đánh giá cao thu nhập không chỉ để đáp ứng nhu cầu tài chính cơ bản mà còn để đạt được phong cách sống mà họ hướng đến. Đối với sinh viên mới tốt nghiệp, mức thu nhập phù hợp có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực và đảm bảo sự ổn định ban đầu trong sự nghiệp của mỗi cá nhân (Nguyễn và cộng sự, 2021).

2.4.2. Yếu tố hỗ trợ từ gia đình

Yếu tố hỗ trợ từ gia đình bao gồm sự động viên, định hướng và hỗ trợ về vật chất và tinh thần từ các thành viên trong gia đình. Theo Huyền và cộng sự (2019), gia đình

thường cung cấp những lời khuyên tích cực và khuyến khích, hỗ trợ tài chính giúp sinh viên định hình quyết định nghề nghiệp. Trong bối cảnh văn hoá Việt Nam, gia đình giữ vai trò trung tâm trong đời sống xã hội, ý kiến và mong muốn của gia đình có thể định hướng mạnh mẽ đến quyết định của cá nhân. Điều này cũng phù hợp với thành phần chuẩn mực chủ quan trong lý thuyết TPB, nơi áp lực từ các cá nhân quan trọng như cha mẹ hoặc người thân tác động đáng kể đến ý định hành vi (Ajzen, 1991). Nghiên cứu của Lê Trần Thiên và cộng sự (2013) chỉ ra rằng sinh viên có sự ủng hộ mạnh mẽ từ gia đình thường lựa chọn quay về quê hương làm việc để được gần gũi hơn với gia đình và góp phần phát triển địa phương. Trong khi đó đối với những gia đình có điều kiện kinh tế tốt, sự hỗ trợ tài chính từ cha mẹ tạo cơ hội cho con cái lựa chọn làm việc ở các thành phố lớn, nơi có nhiều cơ hội nghề nghiệp và thu nhập cao hơn so với các vùng còn lại (Nguyễn và cộng sự., 2021).

2.4.3. Văn hoá xã hội

Yếu tố văn hóa - xã hội là yếu tố bao quát, định hình cách nhìn nhận, giá trị và hành vi của cá nhân trong việc lựa chọn nơi làm việc. Văn hoá xã hội ảnh hưởng đến cả chuẩn mực xã hội và động lực cá nhân, là hai thành phần cốt lõi trong lý thuyết TPB (Ajzen, 1991). Laukkanen và Liinamo (2008) chỉ ra rằng ở các nền văn hoá coi trọng sự ổn định, người lao động thường chọn công việc mang lại sự ổn định lâu dài, ngược lại trong xã hội coi trọng sự đổi mới và phát triển cá nhân thì nhân viên có xu hướng chọn công việc với nhiều cơ hội thử thách và học hỏi trong quá trình làm việc. Le và cộng sự (2013) và Huyền và cộng sự (2019) nhận ra rằng các sinh viên có tình cảm sâu sắc với quê hương thường có ý định quay về làm việc để phát triển cộng đồng địa phương. Tình cảm này được thúc đẩy bởi các yếu tố văn hoá, gia đình và mong muốn góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội tại quê hương. El Koussa và cộng sự (2016) cho biết

thêm trong bối cảnh toàn cầu hoá, tác động của văn hoá xã hội có thể giảm bớt khi các tổ chức quốc tế đưa ra các chính sách hấp dẫn nhằm thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới.

2.4.4. Chất lượng môi trường sống

Yếu tố này đề cập đến các điều kiện tự nhiên, cơ sở hạ tầng, dịch vụ công cộng và mức độ tiện nghi trong khu vực làm việc. Theo Okorafor và cộng sự (2023), những khu vực có chất lượng môi trường sống cao thường hấp dẫn hơn đối với nhân viên, đặc biệt là các lĩnh vực liên quan đến y tế nơi mà

môi trường sống ảnh hưởng trực tiếp đến sức khoẻ và hiệu suất làm việc. Couch và cộng sự (2021) nhận thấy các chuyên gia y tế thường ưu tiên các thành phố lớn hoặc khu vực có dịch vụ công tốt ngay cả khi phải đối mặt với mức chi phí sinh hoạt tăng lên. Huyền và cộng sự (2019) cho biết sinh viên năm cuối thường cân nhắc chất lượng môi trường sống khi quyết định về quê làm việc. Bên cạnh đó, Võ và Vũ (2023) nhận định rằng cải thiện chất lượng môi trường sống tại các khu vực nông thôn có thể là giải pháp hiệu quả để thu hút nhân tài trẻ quay về làm việc.

Bảng 1. Bảng tổng hợp thang đo và mã hoá

Mã hoá	Biến quan sát	Nguồn
Quyết định lựa chọn nơi làm việc		
QĐ_1	Yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc	Le và cộng sự (2013), Koussa và cộng sự (2016), Huyền và cộng sự (2019), Couch và cộng sự (2021), Okorafor và cộng sự (2023)
QĐ_2	Yếu tố hỗ trợ từ gia đình ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	
QĐ_3	Yếu tố văn hoá xã hội ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	
QĐ_4	Yếu tố chất lượng môi trường sống ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	
Cá nhân		
CANHAN_1	Nơi làm việc mang lại nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp là yếu tố quan trọng đối với tôi	Koussa và cộng sự (2016)
CANHAN_2	Tôi ưu tiên lựa chọn nơi làm việc phù hợp với năng lực và sở trường cá nhân của mình	Hoang và Huy (2021)
CANHAN_3	Mức độ phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp của bạn là yếu tố quyết định trong việc tôi lựa chọn nơi làm việc	
CANHAN_4	Khối lượng công việc phù hợp là một trong những yếu tố quan trọng đối với tôi khi lựa chọn nơi làm việc	Koussa và cộng sự (2016)
CANHAN_5	Tôi ưu tiên nơi làm việc có nhiều cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng	Laukkanen và cộng sự (2008)
CANHAN_6	Chính sách đãi ngộ tốt là yếu tố tôi xem xét hàng đầu khi lựa chọn nơi làm việc	Hiền (2022)
CANHAN_7	Tôi lựa chọn nơi làm việc có thu nhập đủ đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày của mình	
CANHAN_8	Mức thu nhập cao hơn các nơi khác là yếu tố quan trọng đối với tôi khi lựa chọn nơi làm việc	

CANHAN_9	Tôi đánh giá cao nơi làm việc có tiềm năng tăng thu nhập trong tương lai	
Hỗ trợ từ gia đình		
GIADINH_1	Gia đình hỗ trợ trong quá trình tìm kiếm việc làm là yếu tố quan trọng đối với tôi khi lựa chọn nơi làm việc	Hiền (2022)
GIADINH_2	Gia đình hỗ trợ chi phí sinh hoạt ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của tôi	
GIADINH_3	Tôi ưu tiên nơi làm việc phù hợp với định hướng nghề nghiệp mà gia đình ủng hộ	Huyền và cộng sự (2019)
Văn hoá xã hội		
VHXXH_1	Các hoạt động văn hoá ở nơi làm việc ảnh hưởng đến quyết định gắn bó với nơi làm việc gần nhà	Huyền và cộng sự (2019)
VHXXH_2	Sự đa dạng các hoạt động giải trí tại nơi làm việc có tác động đến quyết định chọn nơi làm việc của tôi	
VHXXH_3	Gần gũi với gia đình và bạn bè là yếu tố quan trọng đối với tôi khi lựa chọn nơi làm việc	Nguyen và cộng sự (2021)
VHXXH_4	Tôi cảm thấy tự hào về quê hương và điều này ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc	Huyền và cộng sự (2019)
VHXXH_5	Cống hiến cho quê hương là mục tiêu tôi muốn đạt được trong sự nghiệp	
Chất lượng môi trường sống		
CLMTS_1	Việc có sẵn nhà ở tại khu vực sinh sống giúp tôi ưu tiên lựa chọn công việc gần nhà	Nguyen và cộng sự (2021)
CLMTS_2	Dịch vụ y tế tại khu vực tôi sinh sống là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của tôi	
CLMTS_3	Chất lượng giáo dục tại nơi tôi sinh sống có tác động đến sự lựa chọn nơi làm việc của tôi	
CLMTS_4	Nhiều mối quan hệ tại nơi làm việc giúp tôi dễ dàng kết nối và phát triển nghề nghiệp	
CLMTS_5	Hệ thống giao thông và cơ sở hạ tầng tại khu vực tôi sinh sống là yếu tố quan trọng để tôi lựa chọn nơi làm việc phù hợp	Huyền và cộng sự (2019)
CLMTS_6	Điều kiện sống tại nơi làm việc, như môi trường trong lành và chi phí sinh hoạt thấp, khiến tôi cân nhắc làm việc tại đây.	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

3. Phương pháp nghiên cứu

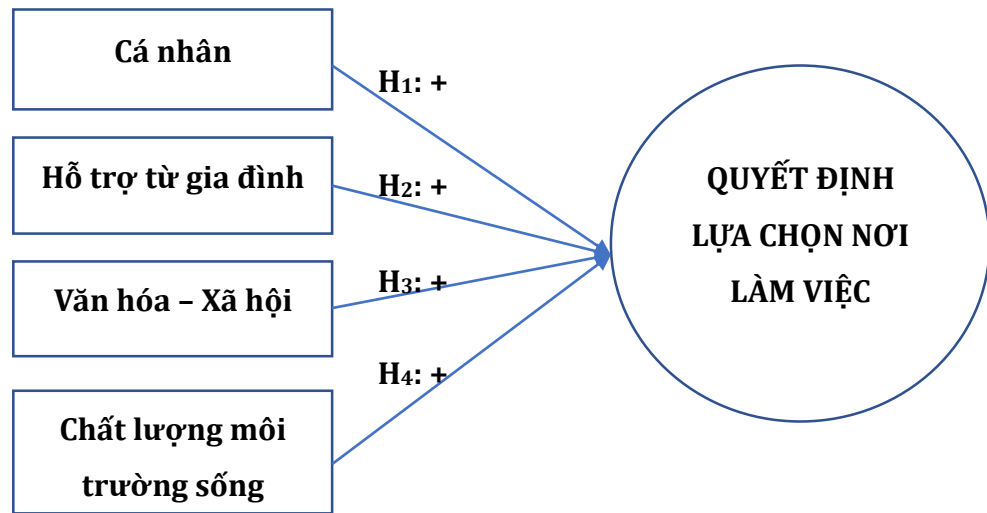
3.1. Các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Giả thuyết 1 (H1): Các yếu tố cá nhân có tác động tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc

Giả thuyết 2 (H2): Hỗ trợ từ gia đình ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc

Giả thuyết 3 (H3): Văn hóa xã hội có ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc

Giả thuyết 4 (H4): Chất lượng môi trường sống có ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

3.2. Mẫu nghiên cứu và phương pháp phân tích dữ liệu

Mẫu nghiên cứu bao gồm 268 sinh viên đang theo học tại Học viện Chính sách và Phát triển được khảo sát phỏng vấn theo phương pháp phi ngẫu nhiên, thuận tiện, trong đó có 164 đáp viên là nam, chiếm 61,2% tổng số người tham gia khảo sát, 104 đáp viên là nữ, chiếm 38,8% tổng số người tham gia khảo sát. 28 đáp viên thuộc khoa kinh tế, chiếm 10,4% tổng số người tham gia khảo sát; với 14 đáp viên (chiếm 5,2%) thuộc khoa kinh tế phát triển; 25 đáp viên thuộc khoa kinh tế quốc tế (chiếm 9,3%); 18 đáp viên (6,7%) thuộc khoa kinh tế số; 30 đáp viên (11,2%) thuộc khoa kế toán kiểm toán; 9 đáp viên (3,4%) thuộc khoa luật kinh tế; 11 đáp viên (4,1%) thuộc khoa ngôn ngữ anh; 92 đáp viên (34,3%) thuộc khoa chính sách công; 20 đáp viên (7,5%) thuộc khoa kinh tế; 28 đáp viên (10,4%) thuộc khoa kinh tế; 20 đáp viên (7,5%) thuộc khoa

tài chính ngân hàng; và 13 đáp viên (4,9%) thuộc khoa viện đào tạo quốc tế.

Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS.20 để kiểm định đánh giá độ tin cậy của thang đo trong mô hình bằng Cronbach Alpha ($CA \geq 0.5$) và phân tích nhân tố khám phá EFA với các hệ số KMO ($0,5 < KMO < 1$); Sig Bartlett's Test = $0,000 < 0,05$; Trị số Eigenvalue ($E \geq 1$); Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) $\geq 50\%$. Phân tích hồi quy nhằm đánh giá mức độ tác động của các yếu tố đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

Về vai trò quan trọng của việc lựa chọn nơi làm việc, có 259 đáp viên lựa chọn nơi làm việc có quan trọng trong quá trình đi làm, chiếm 96,6% tổng số người tham gia khảo sát; 9 đáp viên lựa chọn nơi làm việc không quan

trọng quá trình đi làm, chiếm 3,4% tổng số người tham gia khảo sát.

Về yếu tố quan trọng nhất trong các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên, 162 đáp viên chọn yếu tố cá nhân là quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc, chiếm 60,4% tổng số người tham gia khảo sát; 19 đáp viên chọn yếu tố hỗ trợ từ gia đình là quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc, chiếm 7,1% tổng số người tham gia khảo sát; 41 đáp viên chọn yếu tố văn hóa xã hội là quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết

định lựa chọn nơi làm việc, chiếm 15,3% tổng số người tham gia khảo sát; 46 đáp viên chọn yếu tố chất lượng môi trường sống là quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc, chiếm 17,2% tổng số người tham gia khảo sát.

4.1.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Bảng dữ liệu cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của các biến trong mô hình đều từ 0,849 - 0,931 như vậy chứng tỏ thang đo các biến trong mô hình đảm bảo độ tin cậy và dữ liệu hoàn toàn phù hợp.

Bảng 2: Đánh giá độ tin cậy của thang đo trong mô hình

Biến	Biến/ Mã hóa	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Cronbach's Alpha	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Cá nhân							0,931				
Phát triển nghề nghiệp	CANHAN_1	268	1	5	4,02	1,009		32,07	35,681	0,782	0,921
Năng lực cá nhân	CANHAN_2	268	1	5	4,00	0,880		32,09	37,171	0,762	0,922
Mục tiêu nghề nghiệp	CANHAN_3	268	1	5	3,96	0,921		32,13	37,260	0,713	0,925
Khối lượng công việc	CANHAN_4	268	1	5	3,72	0,969		32,37	37,478	0,650	0,929
Cơ hội đào tạo	CANHAN_5	268	1	5	4,13	0,889		31,96	37,137	0,756	0,922
Chính sách đãi ngộ	CANHAN_6	268	1	5	4,04	0,953		32,05	37,147	0,695	0,926
Thu nhập ổn định	CANHAN_7	268	1	5	3,98	0,990		32,11	35,688	0,799	0,920
Thu nhập tốt hơn nơi khác	CANHAN_8	268	1	5	4,08	0,894		32,01	36,670	0,800	0,920
Cơ hội tăng thu nhập	CANHAN_9	268	1	5	4,16	0,946		31,93	36,609	0,754	0,922
Hỗ trợ từ gia đình							0,849				
Hỗ trợ việc làm	GIADINH_1	268	1	5	3,34	1,064		6,82	4,008	0,701	0,805
Hỗ trợ chi phí sinh hoạt	GIADINH_2	268	1	5	3,32	1,106		6,84	3,708	0,751	0,757
Định hướng nghề nghiệp	GIADINH_3	268	1	5	3,50	1,083		6,66	3,939	0,702	0,804
Văn hóa-xã hội							0,893				
Tự hào quê hương	VHXXH_1	268	1	5	3,39	1,077		13,99	14,101	0,781	0,860
Cống hiến cho quê hương	VHXXH_2	268	1	5	3,36	1,138		14,02	13,910	0,751	0,866
Hoạt động văn hoá ở nơi làm việc	VHXXH_3	268	1	5	3,36	1,180		14,02	13,370	0,790	0,857
Hoạt động giải trí	VHXXH_4	268	1	5	3,52	1,123		13,86	14,092	0,738	0,869
Gắn gia đình, bạn bè	VHXXH_5	268	1	5	3,75	1,028		13,63	15,425	0,631	0,892
Chất lượng môi trường sống							0,911				
Có sẵn nhà ở khu vực làm việc	CLMTS_1	268	1	5	3,58	1,051		18,99	18,876	0,748	0,896
Dịch vụ y tế ở khu vực làm việc	CLMTS_2	268	1	5	3,74	0,958		18,83	19,796	0,715	0,901
Chất lượng giáo dục ở nơi làm việc	CLMTS_3	268	1	5	3,74	1,060		18,84	18,517	0,786	0,891
Điều kiện sống ở khu vực làm việc	CLMTS_4	268	1	5	3,68	1,060		18,89	18,636	0,771	0,893

Hệ thống giao thông, cơ sở hạ tầng	CLMTS_5	268	1	5	3,82	1,051		18,75	18,795	0,759	0,895
Nhiều mối quan hệ	CLMTS_6	268	1	5	4,01	1,035		18,57	19,085	0,736	0,898
Quyết định lựa chọn							0,905				
Yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc	QD_1	268	1	5	4,05	0,885		12,17	6,642	0,750	0,890
Yếu tố hỗ trợ từ gia đình ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	QD_2	268	1	5	4,04	0,917		12,18	6,222	0,827	0,862
Yếu tố văn hoá xã hội ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	QD_3	268	1	5	3,99	0,975		12,09	6,086	0,818	0,865
Yếu tố chất lượng môi trường sống ảnh hưởng đến quyết định nơi làm việc	QD_4	268	1	5	4,13	0,954		12,23	6,229	0,753	0,889

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20.

4.1.2. Phân tích EFA

Kết quả bảng 3 cho thấy hệ số KMO là 0,945 thỏa mãn $0,5 < KMO < 1$; chỉ số Sig

Bartlett's Test = 0,000 < 0,05 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố, đảm bảo sự thích hợp của phân tích nhân tố.

Bảng 3. Kiểm định KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,945
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4711,687
	df	253
	Sig.	,000

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20.

Kết quả bảng 4 cho thấy 24 biến quan sát của 4 biến độc lập được tải lên 4 nhóm nhân tố, điều này chứng tỏ các biến quan sát của mỗi biến độc lập có giá trị phân biệt. Bên cạnh đó, tổng phương sai trích của 4 biến bằng 71,875% (>50%) (bảng 5), cho thấy các nhân tố được trích cô đọng được 71,875% của các biến quan sát, hay các biến quan sát trong mô hình giải thích được 71,875% sự biến thiên của dữ liệu.

Các biến từ CANHAN_1 đến CANHAN_9 có hệ số tải cao nhất trên nhân tố 1, dao động từ 0,628 đến 0,842. Điều này cho thấy các câu hỏi về yếu tố cá nhân như cơ hội phát triển nghề nghiệp, thu nhập và sự phù hợp với mục tiêu cá nhân có mối

quan hệ chặt chẽ và cấu thành một nhóm độc lập.

Các biến VHXXH_1 đến VHXXH_5 tập trung chủ yếu trên nhân tố 2 với hệ số tải dao động từ 0,542 đến 0,842. Nhóm này bao gồm các câu hỏi về tác động của văn hoá, sự gần gũi với gia đình, bạn bè và niềm tự hào quê hương. Với CLMTS_4 với hệ số tải 0,501 cũng nằm trên nhân tố 2. Lý giải cho điều này, ta thấy rằng câu hỏi này liên quan trực tiếp đến việc xây dựng và duy trì các kết nối xã hội tại nơi làm việc. Đây là một yếu tố gắn bó chặt chẽ với văn hoá xã hội vì các mối quan hệ cá nhân, bạn bè và cộng đồng thường được xem là một phần của văn hoá.

Các biến CLMTS_1 đến CLMTS_6 có

hệ số tải cao nằm trên nhân tố 3 dao động từ 0,544 đến 0,717. Các câu hỏi liên quan đến chất lượng sống tại khu vực làm việc, bao gồm nhà ở, dịch vụ y tế, giáo dục và hạ tầng được nhóm vào một thành phần riêng biệt.

Các biến GIADINH_1 đến

GIADINH_3 đều có hệ số tải cao trên nhân tố 4 với giá trị từ 0,663 đến 0,755. Điều này phản ánh rằng các câu hỏi về vai trò của gia đình trong việc hỗ trợ tìm kiếm việc làm hoặc định hướng nghề nghiệp được gắn kết chặt chẽ trong một nhóm yếu tố.

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố EFA

Ma trận xoay				
	Nhân tố			
	1	2	3	4
CANHAN_7	0,842			
CANHAN_1	0,820			
CANHAN_5	0,809			
CANHAN_8	0,806			
CANHAN_2	0,776			
CANHAN_9	0,741			
CANHAN_3	0,674			
CANHAN_4	0,632			
CANHAN_6	0,628			
VHXXH_1		0,824		
VHXXH_2		0,811		
VHXXH_4		0,802		
VHXXH_3		0,776		
VHXXH_5		0,542		
CLMTS_4		0,501		
CLMTS_5			0,717	
CLMTS_3			0,700	
CLMTS_6			0,681	
CLMTS_2			0,544	
CLMTS_1			0,528	
GIADINH_3				0,755
GIADINH_2				0,750
GIADINH_1				0,663

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20.

Bảng 5: Bảng tổng phương sai trích

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,232	48,833	48,833	11,232	48,833	48,833	5,794	25,193	25,193
2	3,065	13,325	62,158	3,065	13,325	62,158	4,726	20,547	45,739
3	1,190	5,174	67,332	1,190	5,174	67,332	3,360	14,609	60,348
4	1,041	4,525	71,576	1,041	4,525	71,857	2,647	11,509	71,857
5	0,625	2,719	74,576						
6	0,590	2,564	77,140						
7	0,521	2,265	79,405						
8	0,476	2,068	81,473						
9	0,440	1,913	83,386						
10	0,389	1,693	85,079						
11	0,376	1,636	86,715						
12	0,362	1,573	88,288						
13	0,347	1,508	89,795						
14	0,308	1,339	91,135						
15	0,305	1,326	92,461						
16	0,286	1,243	93,703						
17	0,251	1,090	94,794						
18	0,244	1,062	95,856						
19	0,241	1,048	96,903						
20	0,208	0,906	97,809						
21	0,181	0,785	98,594						
22	0,179	0,778	99,372						
23	0,144	0,628	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20

Bảng 6 kết quả cho thấy R2 hiệu chỉnh = 0,701. Nói cách khác mô hình nghiên cứu giải thích được 70,6% các biến độc lập giải thích được 70,6% các lý do dẫn đến quyết định lựa chọn nơi làm việc.

Bảng 6. Đánh giá sự phù hợp của mô hình

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,840 ^a	0,706	0,701	,45018	2,000

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20

Bảng 7 cho chúng ta kết quả kiểm định F để đánh giá giả thuyết sự phù hợp của mô hình hồi quy, $Sig = 0,000 < 0.05$ như vậy mô hình

hoàn toàn phù hợp. **Bảng 7. Kết quả kiểm định ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,701	4	31,925	157,529	0,000 ^b
	Residual	53,300	263	0,203		
	Total	181,001	267			

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20.

Bảng 8. Kết quả phân tích hồi quy

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,519	0,155		3,347	0,001
	CANHAN	0,530	0,047	0,486	11,378	0,000
	GIADINH	-0,002	0,042	-0,002	-0,043	0,966
	VHXXH	-0,265	0,047	-0,299	-5,580	0,000
	CLMTS	0,621	0,058	0,651	10,626	0,000

Nguồn: Kết quả từ phân tích dữ liệu khảo sát trên SPSS 20.

Tuy nhiên, kết quả trong bảng 8 cho thấy, biến GIADINH có $Sig=0,966$ (không thỏa mãn điều kiện để thống kê có ý nghĩa là $Sig \leq 0,05$). Do vậy, giả thuyết H2 bị bác bỏ, biến độc lập GIADINH bị bác bỏ. Còn lại các biến độc lập CANHAN, VHXXH và CLMTS ở trong mô hình do các giá trị $Sig \leq 0,05$ thỏa mãn. Như vậy giả thuyết H1, H3 và H4 được chấp nhận. Trong đó biến *chất lượng môi trường sống* có tác động mạnh nhất với hệ số beta đã chuẩn hoá là 0,651. Mô hình hồi quy tuyến tính sau đây thể hiện mối quan hệ giữa 3 biến độc lập và biến phụ thuộc:

$$QD = 0,486.CANHAN - 0,299.VHXXH + 0,651.CLMTS + \varepsilon$$

3.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Yếu tố Chất lượng môi trường sống: Đây là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc. Điều này cho thấy rằng sinh viên ưu tiên môi trường sống trong lành, ít ô nhiễm vì họ hiểu rằng môi trường sạch sẽ giúp cải thiện chất lượng cuộc sống và tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển cá nhân. Trong khi đó các cơ sở y tế, giáo dục và giao thông thuận tiện tạo điều kiện thuận lợi cho một môi trường sống tốt. Chất lượng dịch vụ

y tế ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và khả năng chăm sóc bản thân. Giáo dục tốt tạo ra cơ hội học hỏi và phát triển kỹ năng. Hệ thống giao thông thuận tiện giúp sinh viên dễ dàng di chuyển giữa nơi ở và nơi làm việc từ đó nâng cao hiệu quả công việc và tiết kiệm thời gian.

Yếu tố Cá nhân: Kết quả từ mô hình hồi quy cho thấy các yếu tố cá nhân có vai trò quan trọng trong việc sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển lựa chọn nơi làm việc bao gồm kỳ vọng nghề nghiệp, mức lương kỳ vọng và sự phù hợp với kỹ năng cá nhân. Mức lương kỳ vọng là yếu tố then chốt khi một mức thu nhập hợp lý đáp ứng nhu cầu sinh hoạt và thu chi cá nhân, đặc biệt với thế hệ trẻ ngày nay khi mức lương còn được xem như một thước đo đánh giá mức độ thành công. Các bạn sinh viên ưu tiên các doanh nghiệp có lộ trình thăng tiến rõ ràng, mang lại sự ổn định lâu dài và có thể tận dụng được những năng lực, sở trường cá nhân của bản thân sinh viên, mang lại cơ hội phát triển thêm các kỹ năng và đáp ứng các mục tiêu nghề nghiệp trong tương lai của sinh viên.

Yếu tố Văn hoá xã hội: Văn hoá xã hội là biến độc lập duy nhất trong mô hình có ảnh hưởng ngược chiều đến biến phụ thuộc. Điều này trái ngược với giả thuyết ban đầu là yếu tố Văn hóa - Xã hội có ảnh hưởng tích cực đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên đặc biệt là sinh viên tại Học viện Chính sách và Phát triển. Có thể thấy rằng sinh viên ngày nay ít chịu tác động từ các yếu tố văn hoá xã hội như các mối quan hệ gia đình, bạn bè hay địa phương trong việc lựa chọn nơi làm việc. Trước áp lực cạnh tranh và xu hướng “Toàn cầu hoá lao động”, xu hướng “Freelancer” dần thay thế các mô hình làm việc truyền thống, các bạn sinh viên sẵn sàng vượt qua các ràng buộc truyền thống để tìm kiếm cơ hội phát triển tại các khu vực mới, nơi có tiềm năng nghề nghiệp phù hợp với định hướng cá nhân mỗi sinh viên.

4. Kết luận

Bằng phương pháp nghiên cứu định lượng, nghiên cứu 268 sinh viên Học viện

Chính sách và Phát triển về quyết định lựa chọn nơi làm việc. Kết quả cho thấy trong 4 yếu tố: (1) Cá nhân; (2) Hỗ trợ từ gia đình; (3) Văn hoá xã hội; (4) Chất lượng môi trường sống thì yếu tố Chất lượng môi trường sống có tác động mạnh nhất đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển, tiếp đến là yếu tố Cá nhân, yếu tố Văn hoá xã hội có tác động ngược chiều đến ý định.

Để gia tăng các điều kiện nhằm thu hút nguồn nhân lực là sinh viên nói chung, sinh viên Học viện Chính sách và Phát triển nói riêng, kết quả nghiên cứu này đưa ra một số hàm ý như sau: (1) đối với chính quyền địa phương, cần duy trì và nâng cao chất lượng môi trường tự nhiên như quản lý chất thải, trồng cây xanh, bảo vệ nguồn nước; Đầu tư và nâng cấp cơ sở hạ tầng (y tế, giao thông, giáo dục); Kiểm soát giá cả phù hợp với mức sống tại địa phương. Đối với các tổ chức giáo dục đại học, cần tổ chức đánh giá năng lực sinh viên để giúp họ nhận thức rõ hơn về điểm mạnh và điểm yếu của bản thân, tổ chức tư vấn nghề nghiệp định kỳ, xây dựng kế hoạch nghề nghiệp ngắn hạn và dài hạn cho sinh viên, tăng cường các hoạt động ngoại khóa, chuyên đề thực tế và chương trình trao đổi quốc tế để bổ sung kỹ năng cho sinh viên hay gia tăng các hoạt động hợp tác chặt chẽ với doanh nghiệp để tạo ra chương trình đào tạo phù hợp và cơ hội thực tập cho sinh viên. Về phía các doanh nghiệp, cần thiết lập lộ trình thăng tiến nghề nghiệp rõ ràng và các chương trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên mới; Cung cấp các khóa học đào tạo và cơ hội học tập thường xuyên; Xây dựng chế độ đãi ngộ và lộ trình tăng lương phù hợp để thu hút và giữ chân nhân tài; Tạo môi trường làm việc linh hoạt và cung cấp thông tin rõ ràng về khối lượng công việc. Với các chính sách đãi ngộ và phát triển hợp lý, nguồn nhân lực sinh viên sẽ là lực lượng nòng cốt giúp các doanh nghiệp, các tổ chức cũng như xã hội tiến tới phát triển mạnh mẽ và hội nhập với nền kinh tế toàn cầu trong bối cảnh thời đại khoa học và công nghệ mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adindu Donatus Ogbu, Williams Ozowe, Augusta Heavens Ikevuje. (2024). Remote work in the oil and gas sector: An organizational culture perspective. *GSC Advanced Research and Reviews*, 188-207.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. In A. W. Paul A. M. Van Lange, *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 438-459). SAGE Publications Ltd.
- Anna Couch, Hylton B. Menz, Freya Coker, Jenni White, Terry Haines, Cylie Williams. (2021). Factors that influence workplace location choices in the different allied health professions: A systematic review. *Australian Journal of Rural Health*, 823-834.
- Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao. (2001). *Từ điển Giáo dục học*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thời đại, Bách Khoa.
- Duy, T. V. (2023). *Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chọn nơi làm việc của nhân viên: ngành hàng không tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Thành phố Hồ Chí Minh: Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Ethel Ndidiamaka Abe, Vitallis Chikoko . (2020). Exploring the factors that influence the career decision of STEM students at a university in South Africa. *International Journal of STEM Education*, 1-14.
- Giang, N. T. (2024). *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của Gen Z*. Hà Nội: Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
- Hiền, H. T. (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*, 60-70.
- Howell, T. (2022). Coworking spaces: An overview and research agenda. *Research Policy*, 51(2), 104447.
- Huỳnh Trường Huy, La Nguyễn Thuỳ 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 Đại học Cần Thơ*, 130-139.
- Laukkanen Hanna, Liinamo Eeva. (2008). *Attracting the young employee: Analysis of factors influencing the choice of future workplace of IT students*. Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences.
- Lê Trần Thiên Ý, Ma Bình Phú, Nguyễn Hồ Anh Khoa. (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 Đại học cần Thơ*, 30-36.
- Maria El Koussa, Rifat Atun, Diana Bowser, Margaret E Kruk. (2016). Factors influencing physicians' choice of workplace: systematic review of drivers of attrition and policy interventions to address them. *Journal of global health*, 1-13.
- Nguyen Thanh Hoang, Dinh Tran Ngoc Huy. (2021). Determining factors for educating students for choosing to work for foreign units: Absence of self-efficacy. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 11-19.
- Nguyễn Tấn Thịnh (2018). *Giáo Trình Quản Lý Nhân Lực Trong Doanh Nghiệp*. Hà Nội: NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- Nguyễn Thị Thu Huyền, Nghiêm Thị Kim Oanh, Lê Thị Ngọc Mai. (2019). Những yếu tố ảnh hưởng đến ý định về quê làm việc của sinh viên năm cuối trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. *Tập san Sinh viên nghiên cứu khoa học*, 296-299.
- Nicholas Bloom, Ruobing Han, James Liang. (2022). *How Hybrid Working From Home Works Out*. Washington: National Bureau of Economic Research.
- Peter Akosah-Twumasi, Theophilus I. Emeto, Daniel Lindsay, Komla Tsey, Bunmi S. Malau-Aduli. (2018). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices—the Role of Culture. *Frontiers in Education*, 1-15.
- Phạm Thị Tú Uyên, Phan Hoàng Long. (2020). Ứng dụng lý thuyết hành vi dự định (TPB) trong nghiên cứu dự định lựa chọn khách sạn xanh của du khách tại thành phố Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế, Kinh tế và Phát triển*, 81-95.

- Prawitasari, G. (2018). The Influence of Generations on Career Choice (Social Cognitive Career Theory Perspective). *Konselor*, 15-20.
- Quý, Đ. P. (2010). Thuyết nhu cầu của A. Maslow. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh*, 78-85.
- Sheshadri Chatterjee, Ranjan Chaudhuri, Demetris Vrontis, Guido Giovando. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334.
- Sunny C Okoroafor, Chukwuemeka Nwachukwu, James Avoka Asamani, Adam Ahmat, Martin Osubor. (2023). Understanding the factors influencing health workers' choice of workplace locations: a qualitative description of primary Healthcare workers' perspectives in Nigeria. *Journal of Global Health Reports*, 1-11.
- Thuy Thu Nguyen, Thi Phuong Linh Nguyen, Thi Thanh Hoa Phan, Trong Nghia Vu. (2021). Work location choice- the perspective of. *Data in Brief*, 106788.
- Tran Thi Huyen, Pham Thi Phuong Thao, Nguyen Le Huyen Trang, Le Kim Chi, Nguyen Thi Lien, Tran Cuong. (2024). Factors Effect the Decision to Work in Hanoi: Case Study of Students. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 1436-1441.
- Trần Thị Phương Thảo, Nguyễn Thị Quỳnh Trang. (2023). Các yếu tố liên quan đến quyết định lựa chọn địa điểm làm việc của sinh viên điều dưỡng sau tốt nghiệp. Hà Nội: Đại học Phenikha.
- Trong Luan Nguyen, Huu Tri Nguyen, Ngoc Han Nguyen, Dai Loi Nguyen, Thi Thu Dao Nguyen, Duy Linh Le. (2023). Factors affecting students' career choice in economics majors in the COVID-19 post-pandemic period: A case study of a private university in Vietnam. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100338.
- Võ Thị Phương Hồng Hợp, Vũ Nhật Khánh. (2023). 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. Bạc Liêu: Tạp chí khoa học Trường Đại học Bạc Liêu.
- Vũ Thị Bích Hào, Nguyễn Thị Bích Ngọc, Lê Thị Minh Thu. (2023). Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên năm thứ 3 Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định năm học 2021-2022. *Tạp chí Khoa học Điều dưỡng*, 78-90.
- Xue Xing, Jay W. Rojewski. (2018). Family Influences on Career Decision-Making Self-Efficacy of Chinese. *New Waves Educational Research & Development*, 48-67.