

HÀNH VI QUYẾT ĐỊNH CHỌN NƠI LÀM VIỆC CỦA NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở TỈNH LÂM ĐỒNG

Hồ Quang Thanh*

TÓM TẮT

Title: Behavioral decisions in selecting workplaces of high quality human resources in Lam Dong

Từ khóa: Lâm Đồng, nguồn nhân lực chất lượng cao, yếu tố.

Keywords: Factors, high-quality human resources, Lam Dong.

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 03/01/2016;

Ngày nhận kết quả bình duyệt: 23/01/2016;

Ngày chấp nhận đăng bài: 06/9/2017.

Tác giả:

* Th.S., Sở Lao động – Thương binh xã hội Lâm Đồng

thanhhqsld@lamdong.gov.vn

Nghiên cứu này nhằm xác định và kiểm định thang đo các yếu tố tác động đến hành vi quyết định chọn nơi làm việc của nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Lâm Đồng. Các yếu tố này được xây dựng trên cơ sở lý thuyết về thu hút dân cư trong lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) của Kotler và ctg (1993) và được kiểm định bằng mô hình phương trình cấu trúc (Structural Equation Modelling: SEM). Kết quả cho thấy, thang đo gồm có 6 thành phần: (1) Việc làm – Cơ hội; (2) Thủ tục – Chính sách; (3) Giáo dục; (4) Dịch vụ hạ tầng; (5) Vị trí – Môi trường và (6) Chi phí, với 16 biến quan sát được khẳng định độ tin cậy, độ giá trị khái niệm và giá trị nội dung có tác động tương đối đến thoả mãn và hành vi quyết định chọn nơi làm việc.

ABSTRACT

This study aims to identify and test the scale factors affecting the decision in selecting workplaces of high quality human resources in Lam Dong Province. These factors were built on the basis of the theory of attracting residents in local marketing theory (marketing places) of Kotler et al., (1993) and were tested with structural equation modeling (SEM). The results showed that, the scale consists of 6 components: (1) Jobs - Opportunities; (2) Procedures - Policy; (3) Education; (4) infrastructure services; (5) Location - Environment and (6) expense. According to 16 observed variables, the article confirms that the reliability, the validity and the value of content relatively impact on the satisfaction and behavioral decision of selecting which places to work.

1. Giới thiệu

Tương lai phát triển của địa phương không tùy thuộc vào vị trí địa lý, khí hậu, tài nguyên thiên nhiên; mà tương lai phát triển của địa phương tùy thuộc vào chuyên môn, kỹ năng đóng góp, phẩm chất của con người và tổ chức tại “địa phương” (Kotler, Haider, & Rein, 1993).

Trong bối cảnh nền kinh tế thế giới toàn cầu hóa, đang bước vào giai đoạn kinh tế tri thức; lợi thế so sánh của sự phát triển kinh tế đang chuyển từ yếu tố giàu tài nguyên, nhiều

tiền vốn và giá nhân công rẻ sang lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) và ngày càng đóng vai trò quyết định.

Thế giới đang đi vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với đặc trưng là thông minh – tự động, tốc độ và quy mô của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư này nhanh với thời gian ngắn. Do đó, cần có những hành động có mục tiêu ngay hôm nay cho những thay đổi đang diễn ra và xây dựng lực lượng lao động có kỹ năng, đáp ứng nhu cầu phát triển.

Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế (WTO, Asian, Asean) nhiều địa phương ở Việt Nam thực hiện nghiên cứu tìm hiểu đánh giá sức hấp dẫn của địa phương nhằm thu hút đầu tư phát triển kinh tế – xã hội, v.v....

Với vị trí và tầm quan trọng của nó, thời gian qua có nhiều nghiên cứu, khám phá chủ đề về các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của người lao động nói chung và sinh viên nói riêng theo những bối cảnh và phương pháp tiếp cận nghiên cứu khác nhau, như: (Dung & Thùy, 2011), (Thanh, 2016), (Dung T. V., 2010), (Toàn, 2014),...

Các nghiên cứu này tập trung vào phân tích các thành phần chính, thống kê mô tả (Toàn, 2014); hay phân tích hồi qui thể hệ 1 (Ý, Khoa, & Phú, 2013), (Điều, Ninh, & Thái, 2015),... và phân tích sâu hơn được kiểm định bằng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Dung T. V., 2010) và (Thanh, 2016).

Tỉnh Lâm Đồng đã có chính sách thu hút nhân tài tại Quyết định số 916/QĐ-UBND, ngày 23/4/2012 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2020. Trong đó, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài được xác định: Xây dựng chính sách thu hút nhân tài, có chính sách hỗ trợ thỏa đáng về tiền lương, nhà ở nhằm thu hút các chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học giỏi, công nhân lành nghề từ các nơi khác đến làm việc cho tỉnh Lâm Đồng. Tuy nhiên, tỉnh vẫn chưa có một chính sách lượng hóa cụ thể, rõ ràng.

Đồng thời, trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ X (2016 – 2020) một lần nữa khẳng định 1 trong 4 chương trình trọng tâm của tỉnh giai đoạn 2016-2020 là Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển kinh tế-xã hội.

Như vậy, trên cơ sở nào để thu hút cũng như giữ được>NNLCLC đối với Lâm Đồng để phát triển kinh tế xã hội, tạo việc làm cho người lao động, nâng cao đời sống người dân

là một nhiệm vụ hết sức quan trọng và cần thiết đối với chính quyền Tỉnh.

Do đó, nghiên cứu này với mục đích phát hiện và khẳng định các thành phần, yếu tố tác động đến sự hài lòng và hành vi chọn nơi làm việc của>NNLCLC ở tỉnh Lâm Đồng thông qua kiểm định các mối quan hệ này bằng mô hình phương trình cấu trúc tuyến tính và trình bày hàm ý từ kết quả nghiên cứu, với:

1. Xây dựng thang đo các thành phần tác động đến hành vi chọn nơi làm việc của>NNLCLC ở tỉnh Lâm Đồng;

2. Xây dựng mô hình lý thuyết SEM về các mối quan hệ giữa các thành phần tác động đến hành vi chọn nơi làm việc của>NNLCLC ở tỉnh Lâm Đồng;

3. Kiểm định mô hình đo lường bằng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình lý thuyết (SEM).

Nghiên cứu này tập trung và sử dụng lý thuyết về thu hút dân cư trong lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) của Kotler và ctg (1993) và được điều chỉnh từ nó theo điều kiện nghiên cứu cụ thể tại thị trường Lâm Đồng.

2. Lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Di cư về mặt kinh tế được xác định chủ yếu là do sự khác biệt về thu nhập, sức hấp dẫn giữa các nền kinh tế cùng điều kiện sống và nó được lý giải do cơ hội việc làm với mức thu nhập hấp dẫn hơn so với nơi cũ (Torado, 1998). Hoặc di cư bởi vì do sự chênh lệch nhu cầu về nguồn nhân lực trên thị trường lao động việc làm giữa các khu vực phát triển và đang phát triển, các khu vực phát triển (thành phố công nghiệp phát triển) có nhu cầu về lao động nhập cư lâu dài, thường xuyên và những khu vực này đặc trưng cho một nền công nghiệp phát triển cùng với nền kinh tế của nó. Trong khi đó, với các khu vực nông thôn, khả năng tạo việc làm, thu nhập thấp (Lê, 2009).

Đặc biệt, với lý thuyết về thu hút dân cư trong lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) đã làm rõ và đầy đủ hơn các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc. Qua đó, các yếu tố này tạo nên sự hấp dẫn hay chất lượng cuộc sống của địa phương được thể hiện thông qua: Hình ảnh, chính sách của địa phương; Cơ hội phát triển và điều kiện sống đối với dân cư nói chung (Kotler, Haider, & Rein, 1993).

Như vậy, các yếu tố, thành phần tạo nên chất lượng cuộc sống của một địa phương để thu hút dân cư mới nói chung và nguồn lực chất xám nói riêng:

(i) Các vốn quý độc đáo của riêng địa phương đang có hoặc tiềm năng.

(ii) Các dịch vụ cho những con người cụ thể và gia đình của họ, như những ưu đãi về thuế, nhà ở hấp dẫn, môi trường giáo dục tốt, chi phí rẻ, điều kiện an sinh xã hội tốt, thái độ dân cư thân thiện,...

(iii) Các dịch vụ tái định cư, cơ hội cho họ tìm kiếm được những công việc ổn định với thu nhập cao hơn, được làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp hơn, được sinh sống trong những môi trường tốt hơn với sự chăm sóc y tế đầy đủ hơn.

2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.2.1. Giả thuyết nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu này nhằm phát hiện và khẳng định các thành phần, yếu tố tạo nên chất lượng cuộc sống (Life Quality), ký hiệu: LQ có tác động như thế nào đến sự thỏa mãn - hài lòng và hành vi chọn nơi làm việc của>NNLCLC tỉnh Lâm Đồng. Dựa trên cơ sở lý thuyết về thu hút dân cư trong lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) của Kotler và ctg (1993); đồng thời, tham khảo các nghiên cứu trước (Dung T. V., 2010), (Thanh, 2016);... và được điều chỉnh từ đó theo điều kiện cụ thể tại thị trường Lâm Đồng.

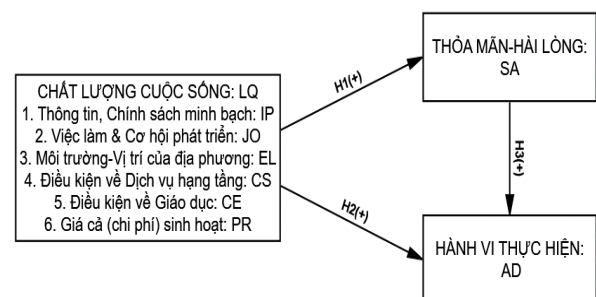
Trên cơ sở đó các yếu tố, thành phần tạo nên chất lượng cuộc sống được đề nghị với 6

thành phần, như sau: (1) Môi trường và Vị trí của địa phương (Environment and Local Location): Ký hiệu: EL; (2) Điều kiện về dịch vụ hạ tầng (Conditions of infrastructure Services): CS; (3) Điều kiện về Giáo dục (Conditions of Education): CE; (4) Thông tin, Chính sách minh bạch (Information and transparency Policy): IP; (5) Việc làm & Cơ hội phát triển (Jobs & Opportunities Development): JO và (6) Giá cả (chi phí) sinh hoạt (Price (cost) of Living): PR. Hai thành phần không được đề nghị: Tình cảm quê hương (thu hút>NNLCLC nói chung từ nơi khác đến, không riêng gì người địa phương) và Chính sách ưu đãi của địa phương (hiện tại Lâm Đồng chưa có chính sách cụ thể, rõ ràng).

Hài lòng là sự so sánh giữa lợi ích thực tế cảm nhận được và những kỳ vọng. Nếu lợi ích thực tế không như kỳ vọng thì khách hàng sẽ thất vọng. Còn nếu lợi ích thực tế đáp ứng với kỳ vọng đã đặt ra thì khách hàng sẽ hài lòng, nếu lợi ích thực tế cao hơn kỳ vọng của khách hàng thì sẽ tạo ra hiện tượng hài lòng cao hơn hoặc là hài lòng vượt quá mong đợi (Philip & Gary, 2004).

Như vậy, nếu LQ đáp ứng kỳ vọng hoặc cao hơn đã đặt ra thì>NNLCLC sẽ hài lòng (Satisfaction): SA và tác động đến hành vi chọn nơi làm việc (Acts Done): AD.

2.2.2. Mô hình nghiên cứu



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu và giả thuyết về các mối quan hệ giữa LQ, SA và AD của>NNLCLC ở tỉnh Lâm Đồng được trình bày ở Hình 1.

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu lý thuyết được đề xuất, các giả thuyết H_1 , H_2 và H_3 sẽ được kiểm định theo kỳ vọng của chiều mũi tên (+).

3. Thang đo và mẫu nghiên cứu

3.1. Thang đo

Trong các thang đo đánh giá nhiều mức độ khác nhau (Stapel, Likert) thì thang đo Likert là dạng thang đo phổ biến nhất trong các nghiên cứu xã hội học. Thang đo các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đo lường là thang đo đa biến, mỗi biến đo lường là biến liên tục, dạng Likert, năm điểm với 1: Rất không đồng ý và 5: Rất đồng ý.

Thành phần, khái niệm và thang đo được xây dựng trên cơ sở sử dụng lý thuyết về thu hút dân cư trong lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) của Kotler và ctg (1993) trong nghiên cứu định tính; đồng thời, tham khảo các nghiên cứu trước (Dung T. V., 2010), (Thanh, 2016),... và được điều chỉnh từ đó theo điều kiện cụ thể tại thị trường Lâm Đồng.

Kết quả, thang đo LQ với 6 thành phần với 20 biến quan sát: (1) Thành phần EL, có 3 biến quan sát, ký hiệu: el_1-el_3 ; (2) Thành phần CS: 4 biến quan sát với cs_1-cs_4 ; (3) Thành phần CE: 3 biến quan sát với ce_1-ce_3 ; (4) Thành phần IP: 4 biến quan sát với ip_1-ip_4 ; (5) Thành phần JO: 3 biến quan sát với jo_1-jo_3 và (6) Thành phần PR: 3 biến quan sát với pr_1-pr_3 .

Thang đo thành phần SA có 3 biến với sa_1-sa_3 và Thành phần AD: 3 biến với ad_1-ad_3 .

Các thành phần thang đo LQ:

Thang đo thành phần EL được đo lường bằng 3 biến quan sát với nội dung về môi trường, vị trí địa lý và điều kiện chăm sóc gia đình; thang đo thành phần CS được đo lường bằng 4 biến quan sát với nội dung đề cập đến các dịch vụ y tế, hạ tầng giao thông vận chuyển, thông tin liên lạc, các dịch vụ vui chơi giải trí; thang đo thành phần CE được đo lường bằng 3 biến quan sát với nội dung tập trung vào hệ thống giáo dục mầm non, phổ thông và nâng cao trình độ; thang đo thành

phần IP được đo lường bằng 4 biến quan sát với nội dung đề cập đến các thủ tục, chính sách về hành chính, tuyển dụng đề bạt, đối xử công bằng minh bạch; thang đo thành phần JO được đo lường bằng 3 biến quan sát với nội dung tập trung vào cơ hội việc làm, phát triển nghề nghiệp, thăng tiến, phát huy tài năng; thang đo thành phần PR được đo lường bằng 3 biến quan sát với nội dung đề cập về chi phí sinh hoạt, học tập,...

Thang đo thành phần SA và AD được xây dựng trên cơ sở nghiên cứu định tính thông qua thảo luận nhóm với nội dung khám phá về cảm nhận, đánh giá của>NNLCLC đối với thành phần LQ và hành vi quyết định chọn nơi làm việc của họ.

3.2. Mẫu

Nghiên cứu này sử dụng kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi chi tiết với người lao động là cán bộ, công chức và viên chức có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên tại 12 huyện, thành phố Đà Lạt và Bảo Lộc tỉnh Lâm Đồng theo xác suất tương ứng với tỉ lệ dân số của từng huyện, thành phố với đặc điểm về giới tính, độ tuổi và thu nhập; thời gian nghiên cứu cuối năm 2016.

Khi nghiên cứu bằng SEM, hồi qui yêu cầu phải có kích thước mẫu lớn vì nó dựa vào lý thuyết phân phối mẫu lớn, các nhà nghiên cứu đều thống nhất kích thước mẫu tối thiểu phải bằng 10 lần số lượng biến quan sát (Harrell, 2015; Hair, 2010; Kline, 2011).

Với 26 biến quan sát, cỡ mẫu (n) phù hợp nhận được là 283/300 phiếu khảo sát ban đầu, so với yêu cầu tối thiểu: 260 (26 biến quan sát *10) là đạt yêu cầu.

Đồng thời, qua phương pháp Bootstrap (phương pháp lấy mẫu lặp lại có thay thế trong đó mẫu ban đầu đóng vai trò đám đông) để đánh giá độ tin cậy của mẫu và một lần nữa sẽ khẳng định mức độ phù hợp của mẫu.

Nghiên cứu được thực hiện 2 bước: Bước 1: Nghiên cứu sơ bộ; Bước 2: Nghiên cứu chính thức.

Phương pháp phân tích và kiểm định gồm: Phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và mô hình phương trình cấu trúc tuyến tính (SEM).

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Phân tích và kết quả

4.1.1. Mô tả mẫu khảo sát

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả

Thành phần	Thuộc tính	Tần số	Tỉ lệ (%)	% Tích lũy	n= 283
Giới tính	Nam	139	49.10	49.10	
	Nữ	144	50.90	100.00	
Tuổi	≤ 25	81	28.60	28.60	
	26-30	128	45.20	73.90	
	> 30	74	26.20	100.00	
Thu nhập	≤ 10Triệu	218	77.00	77.00	
	>10Triệu ≤15Triệu	43	15.20	92.20	
	> 15Triệu	22	07.80	100.00	

4.1.2. Phân tích nhân tố khám phá: EFA

Tất cả 20 biến của thang đo LQ được phân tích bằng kỹ thuật Principal Component Analysis với phép xoay Varimax with Kaiser Normalization, để đảm bảo ý nghĩa thực tiễn những biến quan sát có hệ số tải nhân tố < 0.5 (Hair, 2010) hoặc có trích vào hai nhóm yếu tố mà khoảng chênh lệch về trọng số < 0.3 sẽ bị loại (không tạo nên sự khác biệt).

Kết quả có 4 biến không thỏa mãn, còn lại 16 biến với 6 thành phần thỏa mãn rất tốt với KMO=.84 (p=.000) và tổng phương sai tích lũy 69.66%, cho thấy khả năng giải thích của các nhân tố sau rút trích so với thang đo gốc ban đầu là 69.66%, trong các ngành khoa học xã hội, chỉ số này được đề nghị > 60% (Hair, 2010); điểm dừng khi trích các yếu tố tại nhân tố thứ 6, với eigenvalue =1.073 (> 1). Kết quả EFA thang đo LQ được trình bày trong bảng 2.

Bảng 2. Kết quả EFA thang đo thành phần LQ

Biến quan sát	Nhân tố và trọng số nhân tố					
	Điều kiện Giáo dục	Thủ tục - Chính sách	Dịch vụ hạ tầng	Việc làm - Cơ hội	Giá cả - Chi phí	Môi trường - Vị trí
jo1	.052	.088	.077	.795	.093	-.044
jo2	.088	.118	.071	.798	.077	.165
jo3	.118	.290	.076	.777	-.022	.039
ip1	.098	.789	.150	.204	-.046	.066
ip2	.110	.803	.069	.183	.081	.107
ip3	.086	.809	.084	.054	.176	.148
el1	.067	-.005	.167	-.053	.016	.832
el2	.195	.074	.192	.140	.138	.798
cs1	.280	.101	.773	.160	.067	.116
cs2	.109	.151	.825	.062	.199	.176
cs3	.189	.174	.789	.096	.218	.126
pr1	.133	.092	.224	.113	.773	.165
pr2	.146	.149	.111	-.071	.674	.303
ce1	.866	.080	.211	.104	.164	.091
ce2	.867	.072	.186	.088	.130	.141
ce3	.758	.179	.207	.113	.185	.086
Eigenvalue	6.524	2.275	1.533	1.381	1.147	1.073
Phương sai trích (%)	32.622	11.374	7.644	6.906	5.733	5.364

Tương tự, kết quả EFA của các thành phần khái niệm SA và AD đều thỏa mãn với KMO=.77 (p=.000) và tổng phương sai tích

lũy 70.56%, với eigenvalue = 1.268 (> 1). Kết quả EFA thang đo SA và AD được trình bày ở bảng 3.

Bảng 3. Kết quả EFA thang đo thành phần nhân tố phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố và trọng số nhân tố	
	Hài lòng	Hành vi thực hiện
sa ₁	.827	.152
sa ₂	.834	.140
sa ₃	.825	.216
ad ₁	.243	.797
ad ₂	.014	.861
ad ₃	.291	.750
Eigenvalue	2.966	1.268
Phương sai trích (%)	49.435	21.128

4.1.3. Phân tích nhân tố khẳng định: CFA

Qua tham khảo các nghiên cứu trước, trong phân tích các giá trị biệt thức, trường hợp có cấu trúc của nhân tố độc lập và nhân tố phụ thuộc (nó phản ánh hai phạm vi khác nhau). Do đó, các CFA sẽ được tiến hành trong hai giá trị biệt thức khi phân tích: (1) Phân tích cấu trúc các nhân tố độc lập và (2) Phân tích cấu trúc nhân tố phụ thuộc (Holmes-Smith, Coote, & Cunningham, 2006).

CFA 6 thành phần của LQ với 16 biến quan sát và 2 thành phần phụ thuộc với 6 biến.

Bảng 4. Chỉ số phù hợp của mô hình đo lường (CFA)

Tiêu chí phù hợp tốt (Goodness of fit)	Giá trị đề nghị (Hair, 2010) (khi $n > 250$; $12 < \text{biến Q/sát} < 30$)	Giá trị nghiên cứu	Mức độ phù hợp
$\chi^2/\text{degree of freedom}$	$1 < \chi^2/\text{df} < 3$ (nếu < 2 : rất tốt)	1.640	Rất tốt
TLI & CFI	$> .92$	.959 & .970	Rất tốt
SRMR & RMSEA	$< .07$	.035 & .048	Rất tốt
PCLOSE	$> .05$	.595	Rất tốt

Bảng 5. Chỉ số phù hợp của mô hình đo lường nhân tố phụ thuộc (CFA)

Tiêu chí phù hợp tốt (Goodness of fit)	Giá trị đề nghị (Hair, 2010) (khi $n > 250$; biến Q/sát ≤ 12)	Giá trị nghiên cứu	Mức độ phù hợp
$\chi^2/\text{degree of freedom}$	$1 < \chi^2/\text{df} < 3$ (nếu < 2 : rất tốt)	1.991	Rất tốt
TLI & CFI	$> .95$	.972 & .985	Rất tốt
SRMR & RMSEA	$< .07$	.030 & .059	Rất tốt
PCLOSE	$> .05$	.313	Rất tốt

Bảng 6. Giá trị thang đo mô hình đo lường (CFA)

Thành phần	Số biến	Cronbach's Alpha	ρ_c	ρ_{vc}	Giá trị
IP	3	0.76	0.81	58.47	Thoả mãn
CE	3	0.84	0.81	59.21	Thoả mãn
CS	3	0.81	0.85	65.16	Thoả mãn
JO	3	0.72	0.76	52.22	Thoả mãn
EL	2	0.77	0.77	63.87	Thoả mãn
PR	2	0.71	0.67	50.41	Thoả mãn
SA	3	0.76	0.81	58.30	Thoả mãn
AD	3	0.74	0.76	52.01	Thoả mãn

ρ_c : hệ số tin cậy tổng hợp; ρ_{vc} : Phương sai trích xuất trung bình; giá trị: Hội tụ, phân biệt & đồng hành.

Kết quả (bảng 4, 5 và 6): CFA tới hạn của 2 mô hình đo lường trên thỏa mãn tốt các yêu cầu về hệ số tin cậy tổng hợp (ρ_c); phương sai trích xuất trung bình (ρ_{vc}); tính đơn hướng; giá trị hội tụ; giá trị tương đồng; giá trị khác biệt (bình phương tương quan (r^2) giữa các khái niệm nghiên cứu ($r^2_{LQ} \leq 32.49$ & $r^2_{phụthuộc} \leq 28.09$) đều nhỏ hơn ρ_{vc} tương ứng (≥ 50.41 & ≥ 52.01)) và mô hình có dữ liệu phù hợp với thị trường (goodness of fit) (Hair, 2010), (Kline, 2011). Như vậy, 6 thành phần thang đo của mô hình đo lường LQ và 2 thành phần

Tiếp tục đưa vào phân tích, kiểm định bằng SEM.

SEM sử dụng để ước lượng các mô hình đo lường (Measurement Model), mô hình cấu trúc (Structure Model) của bài toán lý thuyết đa biến khi thực hiện phân tích đa biến của một tập hợp các phương trình hồi quy cùng một lúc trong mô hình nghiên cứu và để kiểm định lý thuyết khoa học được xây dựng theo qui trình suy diễn.



Mối quan hệ	ML	SE	CR	P	Giá trị
LQ ---> SA (H_1)	1.014	.195	5.212	***	Thoả mãn
LQ ---> AD (H_2)	.522	.183	2.854	**	Thoả mãn
SA ---> AD (H_3)	.426	.094	4.523	***	Thoả mãn

Số 03 (10/2017)

Bảng 7. Kết quả kiểm định giá trị thang đo SEM

Thành phần	Biến	Cronbach's Alpha	ρ_c	ρ_{vc}	Giá trị
IP	3	0.76	0.81	58.95	Thoả mãn
CE	3	0.87	0.88	71.67	Thoả mãn
CS	3	0.85	0.85	64.60	Thoả mãn
JO	3	0.77	0.76	52.03	Thoả mãn
EL	2	0.72	0.77	64.27	Thoả mãn
PR	2	0.67	0.68	51.83	Thoả mãn
SA	3	0.80	0.81	58.28	Thoả mãn
AD	2	0.68	0.69	52.87	Thoả mãn

SEM tới hạn thỏa mãn kiểm định các giả thuyết H_1 , H_2 và H_3 ; về hệ số tin cậy tổng hợp (ρ_c); phương sai trích xuất trung bình (ρ_{vc}); tính đơn hướng; giá trị hội tụ và giá trị tương đồng. Mô hình lý thuyết phù hợp tốt với thực tế (bảng 8, 9; hình 2) (Hair, 2010; Kline, 2011).

4.1.5. Phân tích cấu trúc đa nhóm

Thực hiện phân tích cấu trúc đa nhóm nhằm xem xét sự ảnh hưởng của LQ tới SA và AD; SA tới AD có khác biệt giữa các nhóm nam và nữ, các nhóm tuổi và thu nhập hay không. Sử dụng phương pháp khả biến (tất cả các thông số trong hai mô hình không bị ràng buộc) và phương pháp bất biến từng phần (các trọng số hồi quy được ràng buộc bằng nhau giữa các nhóm).

Kiểm định Chi-square so sánh giữa 2 mô hình bất biến và khả biến trên cơ sở 3 biến định

tính (giới tính, độ tuổi và thu nhập) cho biết giữa mô hình bất biến và mô hình khả biến không có sự khác biệt ($P\text{-value} > 0.05$) ở tất cả 3 biến định tính trên. Do đó, chọn mô hình bất biến từng phần (có bậc tự do cao hơn).

Như vậy, các nhóm trong giới tính, độ tuổi và thu nhập của>NNLCLC không làm thay đổi các mối quan hệ giữa LQ tới SA và AD; SA tới AD hay nói cách khác là không có sự khác biệt (như kết quả mô hình lý thuyết).

Đồng thời, cho thấy mức độ ổn định của dữ liệu (tốt), nghĩa là có sự tập trung trong kết quả trả lời của những người lao động khác nhau về đánh giá mức độ đồng ý của họ với các yếu tố được khảo sát.

4.1.6. Đánh giá độ tin cậy của mẫu

Kiểm định Bootstrap với mẫu lặp lại (N): 1000 so với mẫu ban đầu (n): 283.

Bảng 9. Chỉ số tới hạn CR (Critical ratio) với Perform Bootstrap = 1000

Mối quan hệ	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR= Bias/SE-Bias
LQ ---> SA	079	.002	.525	.002	.003	0.67
LQ ---> AD	.100	.002	.280	-.005	.003	1.67
SA ---> AD	105	.002	.452	.002	.003	0.67

SE: Sai lệch chuẩn; SE-SE: Sai lệch chuẩn của sai lệch chuẩn; Bias: Độ chệch; SE-Bias: Sai lệch chuẩn của độ chệch. Các giá trị $CR \leq 2.00$ (sig. $> .05$): Độ chệch giữa 2 mẫu (n) và (N) khác 0 (zero) không có

ý nghĩa thống kê, nghĩa là hai mẫu (n) và (N) không có sự khác biệt. Kết luận, mẫu (n) đáng tin cậy, mô hình ước lượng ML tin cậy và được dùng cho các kiểm định giả thuyết tiếp theo.

4.2. Thảo luận

4.2.1. Mô hình đo lường

Mô hình đo lường: Phần lớn (85.71%) trọng số hồi qui chuẩn hóa (Standardized Regression Weights) từ 0.71-0.90 (chỉ có 2 biến: $e_{l1}=0.58$ & $j_{o1}=0.64$) rất tốt (lý tưởng (Hair, 2010)) và có ý nghĩa thống kê ($P<0.001$), trọng số hồi qui chuẩn hóa cao cũng là biểu hiện của giá trị tương đồng cao và các thang đo có độ tin cậy tổng hợp khá tốt từ: 0.70-0.81 cho biết sự tương thích nội tại (thông thường yêu cầu ≥ 0.50) hệ số tin cậy tổng hợp cao cũng là biểu hiện của giá trị tương đồng cao cùng với giá trị khác biệt nói lên rằng cấu trúc này là thật sự khác biệt so với các cấu trúc khác và giá trị khác biệt càng cao ($\text{sig}=0.000$) của một cấu trúc đồng nghĩa với các cấu trúc trong mô hình là đúng và phù hợp (Hair, 2010).

Và tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy, độ giá trị khái niệm và giá trị nội dung.

4.2.2. Mô hình lý thuyết SEM

Kết quả mô hình lý thuyết SEM:

(1) Phù hợp với mô hình lý thuyết từ $H_1 \rightarrow H_3$ ($\text{sig} \leq 0.01$);

(2) LQ tác động khá mạnh đến SA với trọng số .52 và giải thích được 27%; đồng thời, LQ và SA tác động đến AD với trọng số lần lượt .28 & .45 và giải thích được 42% hành vi quyết định chọn nơi làm việc của>NNLCLC Lâm Đồng;

(3) Điểm trung bình về mức độ đồng ý của các thành phần đạt mức độ tốt: 4/5 (T-Test với Test Value = 4);

(4) Nghiên cứu đã khẳng định giá trị của mô hình lý thuyết SEM và kiểm định mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống (LQ) với thỏa mãn hài lòng (SA) và hành vi quyết định chọn nơi làm việc (AD) của>NNLCLC Lâm Đồng.

Cụ thể, 6 thành phần tạo nên LQ: có trọng số tương đối mạnh ($\gamma=0.50-0.78$) phương sai giải thích ($R^2_{\text{smc}}=0.25-0.61$). Trong đó:

Thành phần CS, với $\gamma_{\text{CS}}=0.78$ và $R^2_{\text{smc}}=0.61$: Được đánh giá cao nhất, cho rằng các dịch vụ

giao thông và viễn thông phát triển tốt (hệ thống và phương tiện vận chuyển đường bộ và hàng không khá tốt; dịch vụ viễn thông liên lạc phát triển tốt so bình quân cả nước; tuy nhiên, hệ thống dịch vụ y tế đánh giá thấp hơn cũng phù hợp thực tế (người dân còn phàn nàn về chất lượng dịch vụ y tế, nhất là dịch vụ công).

Thành phần PR, với $\gamma_{\text{PR}}=0.73$ và $R^2_{\text{smc}}=0.54$: Cho biết mặt bằng chi phí giá cả là chấp nhận được so với mặt bằng chung cả nước.

Thành phần CE, với $\gamma_{\text{CE}}=0.67$ và $R^2_{\text{smc}}=0.45$: Được đánh giá tương đối khá về điều kiện giáo dục từ mầm non đến nâng cao (ngoài hệ thống giáo dục từ mầm non đến trung học phổ thông trên địa bàn toàn tỉnh; địa phương có ưu thế về đào tạo, với: 2 trường Đại học, chưa kể liên kết, 6 trường Cao đẳng, 3 trường Trung cấp nghề, 29 Cơ sở đào tạo nghề và các loại hình giáo dục khác: Học viện lục quân Đà Lạt, Viện nghiên cứu hạt nhân Đà Lạt).

Thành phần EL, với $\gamma_{\text{EL}}=0.57$ và $R^2_{\text{smc}}=0.33$: môi trường khí hậu được đánh giá khá cao về thang đo này với $\gamma_{\text{el2}}=0.87$ và $R^2_{\text{smc}}=0.75$; riêng thang đo về vị trí (e_{l1}) không được đánh giá tốt cũng dễ hiểu với vị trí của Lâm Đồng là cao nguyên không có lợi thế so sánh về cảng biển, đường sắt ($\gamma_{\text{el2}}=0.55$ và $R^2_{\text{smc}}=0.30$).

Đặc biệt, 2 thành phần rất quan trọng liên quan đến con người lại bị đánh giá thấp nhất:

Thành phần IP (Thông tin, Chính sách minh bạch), với $R^2_{\text{smc}}=0.30$ là thấp trong đó $ip_3=0.52$ & $ip_1=0.58$,>NNLCLC đánh giá không cao về công bằng trong chính sách tuyển dụng, đề bạt. Tương tự, Thành phần JO (Việc làm & Cơ hội phát triển) cũng không được đánh giá cao về điều kiện làm việc, cơ hội cống hiến và triển vọng thăng tiến trong nghề nghiệp với $R^2_{\text{smc}}=0.25$ thấp nhất. Đây không chỉ là vấn đề riêng của Lâm Đồng.

Thực tế vẫn còn hiện tượng thiếu minh bạch, công bằng trong tuyển dụng, đề bạt; đánh giá quy hoạch nhân sự đôi khi chưa thật sự dựa trên năng lực, hiệu quả công việc, nỗ lực phấn đấu, mà vẫn còn dựa vào quan hệ, lợi ích nhóm,...

Hạn chế về một số hành động cụ thể theo hướng tích cực, như: Đảm bảo cuộc sống gia đình, cơ sở vật chất, môi trường cạnh tranh bình đẳng, trao cơ hội thăng tiến, giúp>NNLCLC thực hiện thành công các ý tưởng của họ.

5. Kết luận và hướng nghiên cứu tiếp theo

5.1. Đóng góp chính của nghiên cứu

5.1.1. Đối với các nhà lãnh đạo, quản trị tỉnh Lâm Đồng

Các nhà lãnh đạo, quản lý có thể tham khảo các thang đo này để đo lường mức độ hấp dẫn của tỉnh Lâm Đồng đối với>NNLCLC.

Các yếu tố, thành phần của thang đo có thể là những gợi ý cho chính quyền địa phương để điều chỉnh và trên cơ sở đó đưa ra các cơ chế, chính sách và giải pháp cụ thể nhằm tạo sức thu hút, hấp dẫn đối với>NNLCLC đến với tỉnh. Đồng thời, với>NNLCLC cũng là một trong những nhân tố quan trọng để địa phương thu hút đầu tư phát triển kinh tế – xã hội, một lĩnh vực mà các địa phương trong cả nước đặc biệt quan tâm và luôn cải thiện để nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI).

Trước hết và đặc biệt, cần tập trung vào cơ chế, chính sách công khai, minh bạch, cạnh tranh và thông thoáng: Nhất là trong các thủ tục hành chính phải thông thoáng, gọn nhẹ, rút ngắn thời gian giải quyết; có chính sách tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm một cách công khai, minh bạch, cạnh tranh, công bằng và chế độ đãi ngộ đối với người thật sự có năng lực.

Tạo các điều kiện, cơ hội để người lao động phát huy, phát triển tài năng; trang bị phương tiện, điều kiện tốt phục vụ cho công việc; phát triển chính sách việc làm đa dạng.

Phát triển giáo dục, nhất là giáo dục nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng làm việc. Tạo môi trường giáo dục phát triển theo hướng hiện đại.

Chính sách phát triển sản xuất, thương mại, đa dạng hóa thị trường hàng hóa; kiểm

soát giá cả thị trường ổn định, hợp lý, nhất là các mặt hàng tiêu dùng, thiết yếu.

Tăng cường và phát triển đồng bộ cơ sở hạ tầng: Giao thông, viễn thông; đặc biệt, tăng cường và tăng cường, nâng cao chất lượng dịch vụ y tế.

5.1.2. Về mô hình đo lường và mô hình lý thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu đã xây dựng và kiểm định được thang đo các thành phần tạo sức thu hút, hấp dẫn đối với>NNLCLC dựa trên cơ sở lý thuyết tiếp thị địa phương (marketing places) của Kotler và ctg (1993) kết hợp với nghiên cứu định tính và định lượng tại thị trường Lâm Đồng.

Đồng thời, kết quả của nghiên cứu cũng góp phần bổ sung vào hệ thống lý thuyết về tạo sức thu hút, hấp dẫn đối với>NNLCLC cụ thể tại thị trường Lâm Đồng. Có thể xem mô hình này như một phần tham khảo cho các nghiên cứu về thu hút nguồn lực chất xám.

Ngoài ra, nghiên cứu này có thể là tài liệu tham khảo về phương pháp nghiên cứu cho học viên, sinh viên; đặc biệt là phương pháp nghiên cứu ứng dụng mô hình cấu trúc, CFA và SEM để kiểm định thang đo và mô hình nghiên cứu.

5.2. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Qua kết quả trên, có thể đưa ra một số đề nghị cho nghiên cứu tiếp theo:

1) Mô hình cũng còn hạn chế nhất định về số lượng của thành phần và nội dung thang đo; do đó, tương lai cần nghiên cứu hiệu chỉnh, bổ sung thành phần thang đo cũng như một số nội dung của thang đo nhằm tìm kiếm một mô hình đo lường ngày càng hoàn thiện hơn.

2) Từ kết quả công trình nghiên cứu này tỉnh có thể tham khảo mở rộng mẫu điều tra, phạm vi và thành phần khảo sát để có kết quả tốt nhất làm cơ sở để xây dựng cơ chế, chính sách và giải pháp thu hút>NNLCLC phục vụ công tác quản lý và phát triển kinh tế - xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Điều, T., Ninh, Đ. V., & Thái, P. T. (2015). Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn địa phương làm việc của sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Nha Trang. *Tạp chí Khoa học - Công nghệ Thủy sản*, 4, 94-105.
2. Dung, & Thùy, H. T. (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.
3. Dung, T. V. (2010). Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp, Đại học Kinh tế Tp. HCM. *Viện Nghiên Cứu Kinh Tế Phát Triển (IDR)*.
4. Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River, N.J. Pearson Education.
5. Harrell, J. F. (2015). *Regression modeling strategies: With applications to linear models, logistic regression, and survival analysis* (2nd ed.). Cham: Springer International Publishing :Imprint: Springe.
6. Holmes-Smith, P., Coote, L., & Cunningham, E. (2006). *Structural Equation Modelling: From the fundamentals to advanced topics*. Melbourne: School Research, Evaluation and Measurement Services.
7. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (Third ed)*. New York: The Guilford Press.
8. Kotler, P., Haider, D., & Rein, I. (1993). *Marketing places: Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities, States and Nations*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
9. Lê, V. T. (2009). Tổng quan lý luận về di chuyển lao động. *Tạp chí Nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông*, 9 (49), 34.
10. Philip, K., & Gary, A. (2004). *Những nguyên lý tiếp thị* (Tập 1). Hà Nội: NXB. Thống kê.
11. Thanh, H. Q. (2016). Các nhân tố thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Lâm Đồng. *Bản tin Khoa học & Giáo dục: Trường Đại học Yersin Đà Lạt*, 12(5), 16-20.
12. Toàn, N. C. (2014). Các nhân tố ảnh hưởng đến thu hút người lao động trở về địa phương làm việc nghiên cứu trường hợp tại thị trấn Trần Đề, huyện Trần Đề, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 31(D), 46-55.
13. Torado, M. P. (1998). *Kinh tế học cho thế giới thứ ba: Giới thiệu những nguyên tắc, vấn đề và chính sách về phát triển*. Hà Nội: Giáo dục.
14. Ý, L. T., Khoa, N. H., & Phú, M. B. (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(D), 30-36.