**Đề tài: CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH HỒI HƯƠNG LÀM VIỆC CỦA SINH VIÊN HỌC TẬP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ TP.HỒ CHÍ MINH**

**TÓM TẮT**

*Từ lâu, việc lựa chọn được một nơi làm việc thích hợp đã trở thành một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu của những bạn sinh viên còn đang ngồi trên ghế giảng đường đại học, đặc biệt là những bạn sinh viên sắp tốt nghiệp. Với mục tiêu nhằm chỉ ra được các yếu tố tác động đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên, bài viết đã phân tích trên tập dữ liệu gồm 1210 quan sát là những sinh viên đang theo học trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh trên kích thước mẫu quan sát là 2000 sinh viên trong việc khảo sát thực trạng. Nhóm nghiên cứu đề xuất 5 nhân tố là (1) Cơ hội việc làm, (2) Tình cảm quê hương, (3) Hỗ trợ từ gia đình, (4) Điều kiện kinh tế, chính trị - xã hội và (5) Thu nhập. Thông qua phương pháp phân tích nhân tố và phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội, kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 yếu tố tác động trực tiếp là (1) Cơ hội việc làm, (2) Tình cảm quê hương, (2) Thu nhập. Trong đó, những sinh viên nào càng quan tâm đến thu nhập và cơ hội việc làm thì càng có xu hướng không về quê làm việc. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn khảo sát các yếu tố thuộc về cá nhân của từng sinh viên được cho là có tác động đến quyết định hồi hương làm việc. Kết quả phân tích hồi quy cũng cho thấy có sự khác biệt trong việc ra quyết định đối với những sinh viên thuộc vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ và khu vực Đông Nam Bộ.*

1. **ĐẶT VẤN ĐỀ**

Thực trạng cho thấy hiện nay người lao động ngày càng có xu hướng tập trung về các thành phố lớn nói chung và HCMC nói riêng để tìm kiếm cơ hội việc làm. Điều này đã dẫn đến việc mất cân đối trong chuyển dịch nguồn lao động giữa các khu vực. Song song đó, nền kinh tế Việt Nam đang trên đà phát triển, kéo theo hàng loạt các khu công nghiệp, nhà máy… mọc lên tại nhiều địa phương. Tuy nhiên do việc tập trung lao động ở những thành phố lớn đã dẫn đến địa phương bị mất cân đối trong cơ cấu nguồn lao động, nghĩa là thừa nguồn lao động chân tay nhưng thiếu nguồn lao động có chuyên môn cao, trình độ cao (Nguyễn Đình Long, Nguyễn Thị Minh Phượng, 2013. Lao động nông thôn di cư ra thành thị Thực trạng và khuyến nghị. Tạp chí Kinh tế&Phát triển, số 193, trang 58-65).

Vì thế, vấn đề đặt ra là làm sao thu hút được người lao động trở về quê làm việc, đặc biệt là những đối tượng có sự nhiệt huyết, khả năng tiếp thu cao như sinh viên mới ra trường luôn là bài toán khó đối với mỗi địa phương hiện nay. Nắm bắt được vấn đề trên, nhóm nghiên cứu khoa học đã tiến hành phân tích và tìm ra được các nhân tố được xem là có ảnh hưởng đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên. Từ đó có thể đưa ra những giải pháp giúp cho địa phương có những chính sách cụ thể để đáp ứng đúng nguyện vọng của người lao động và thu hút được nguồn nhân lực để phát triển kinh tế, cống hiến hiến sức trẻ cho quê hương.

1. **CƠ SỞ LÝ THUYẾT**
   1. **Cơ sở lý thuyết**

Đề tài được thực hiện dựa trên hai lý thuyết chính làm nền tảng ban đầu là thuyết hành động hợp lý (I. Ajzen and M. Fishbein, Prentice Hall, Englewood New Jersey, 1980, “The Theory of reasoned action” taken from “Understanding Attitudes and Predicting Human Behavior) và thuyết hành vi dự định (I. Ajzen, 1985, “Theory of planned behavior” taken from “From intentions to actions”).

Thuyết hành động hợp lý cho ta biết được hành vi của con người có thể dự đoán được thông qua ý định thực hiện hành vi và ý định thực hiện hành vi phụ thuộc vào hai nhân tố là thái độ và chuẩn chủ quan.

Trong đó,

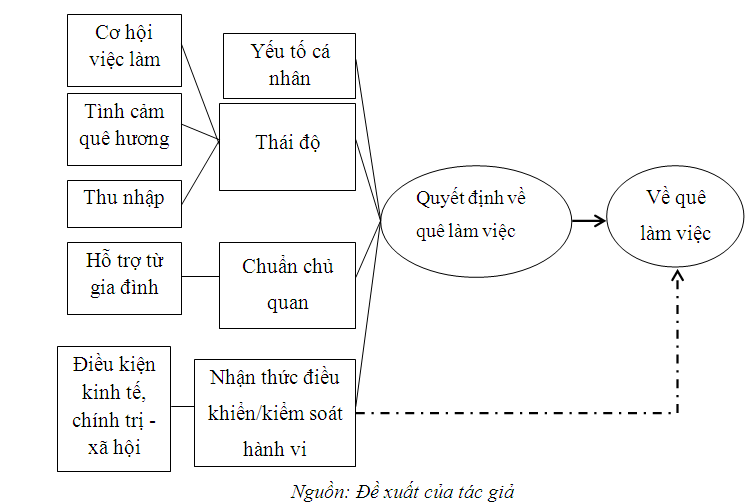
* Thái độ được hiểu là sự thích hay không thích việc mà chúng ta muốn làm và sự nhận định là việc chúng ta sắp làm có mang lại lợi ích hay bất lợi gì cho ta hay không.
* Chuẩn chủ quan là nhận định những người có tầm ảnh hưởng xung quanh như gia đình, bạn bè, thầy cô... cho rằng ta có nên là việc đó hay không. Điều này dẫn đến ý định thực hiện hành vi khi chúng ta cảm nhận những ý kiến xung quanh về việc chúng ta sắp thực hiện là hợp lý hay không hợp lý.

Thuyết hành vi dự định được phát triển từ thuyết hành động hợp lý có bổ sung thêm nhân tố khách quan có thể kiểm soát hành vi được gọi là nhận thức kiểm soát hành vi. Nhân tố này cho ta nhận thức được việc chúng ta sắp thực hiện có thuận lợi hay bị cản trở, có khó khăn hay dễ dàng thực hiện. Yếu tố này không những chi phối lên ý định thực hiện hành vi mà còn ảnh hưởng đến hành vi.

* 1. **Mô hình nghiên cứu lý thuyết**

Để nhận diện được các yếu tố trong từng nhóm nhân tố được cho là có tác động trong ý định thực hiện hành vi (2.1) cụ thể là quyết định trở về quê làm việc của sinh viên, một nghiên cứu định tính được thực hiện. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành bước thảo luận nhóm tập trung 100 sinh viên sắp tốt nghiệp tại trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh (HCMCOU). Qua kết quả thảo luận, nhóm đã đề xuất được 5 yếu tố được xem là có ảnh hưởng đến sinh viên HCMCOU đó là (1) Cơ hội việc làm, (2) Tình cảm quê hương, (3) Hỗ trợ từ gia đình, (4) Điều kiện kinh tế chính trị - xã hội và (5) Thu nhập. Ngoài ra, nhóm cũng khảo sát yếu tố cá nhân: giới tính, niên khóa, khối ngành… để tìm hiểu sự khác biệt trong việc ra quyết định trong từng nhóm đối tượng.

Dựa vào cơ sở lý thuyết ban đầu (2.1), nhóm đã sắp xếp lại 5 yếu tố vào từng nhóm nhân tố để đề xuất ra được mô hình nghiên cứu mô hình nghiên cứu lý thuyết:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu lý thuyết

* 1. **Thang đo**

Kết quả nghiên cứu định tính cũng là cơ sở để xây dựng thang đo cho các yếu tố đề xuất trong mô hình (2.2). Khi đó từng thành viên tham gia sẽ lần lượt nêu ý kiến xoay quanh các yếu tố được cho là có tác động đến quyết định hồi hương. Sau đó, nhóm nghiên cứu tiến hành tập hợp các ý kiến có liên quan với nhau thành một yếu tố trong mô hình (2.2). Mỗi ý kiến là một thang đo cho một yếu tố. Thang đo sử dụng trong bài nghiên cứu này là thang đo Likert 7 mức 1 là “Hoàn toàn không đồng ý” và mức 7 là “Hoàn toàn đồng ý”. Kết quả có 22 biến quan sát (Thang đo) được xây dựng để đo lường 5 yếu tố đề xuất trong mô hình (2.2). Các yếu tố này sẽ được kiểm định đô tin cậy Cronbach’s Alpha trong phần phân tích kết quả nghiên cứu.

1. **PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**
   1. **Phương pháp nghiên cứu định tính**

Nắm được thực trạng vấn đề cần nghiên cứu (1.), dựa vào nền tảng lý thuyết ban đầu (2.1), nhóm tiến hành thảo luận nhóm tập trung (2.2 và 2.3) để đề xuất bảng câu hỏi sơ bộ gồm 5 yếu tố và 22 mẫu hỏi (thang đo) cho từng yếu tố.

Sau đó, nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát 100 sinh viên để đảm bảo rằng đáp viên có thể hiểu được bảng câu hỏi và nắm được vấn đề mà nhóm đang muốn khảo sát. Đồng thời, nhóm cũng thu thập ý kiến về bảng câu hỏi để bổ sung và cho ra bảng câu hỏi chính thức.

* 1. **Phương pháp nghiên cứu định lượng**

Phương pháp lấy mẫu và thu thập dữ liệu:

* Phương pháp lấy mẫu: Để có được thông tin nghiên cứu, nhóm tiến hành khảo sát 2000 sinh viên theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện trên tất cả các khối ngành từ năm nhất đến năm cuối. Trong đó, sinh viên năm cuối chiếm tỷ trọng cao nên sẽ đại diện cho kết quả nghiên cứu
* Phương pháp thu thập số liệu: Phân phát tờ khảo sát cho từng đáp viên trả lời bằng việc “tick” chọn vào các mẫu hỏi. Kết quả số bài khảo sát được sử dụng để đưa vào nghiên cứu là 1210 bài, số còn lại không đạt yêu cầu. Số liệu nghiên cứu sẽ được nhập liệu vào phần mềm SPSS 22.0

Phương pháp mã hóa dữ liệu nghiên cứu:

* Đối với biến định lượng, ta tính mức độ đồng ý trung bình của từng biến.
* Đối với biến định danh (liên quan đến yếu tố cá nhân), ta quy ước nếu ví dụ nếu bài khảo sát đó là nam, ta quy ước là 1, không phải là nam thì ta nhập 0. Làm tương tự với các biến còn lại (liên quan đến khối ngành, niên khóa, quê quán).

Phương pháp phân tích dữ liệu nghiên cứu

* Hệ số tin cậy Cronbach’s alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo của các nhân tố tác động đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên.
* Phân tích nhân tố khám phá EFA để tiến hành nhóm các thang đo có mối tương quan chặt chẽ với nhau thành một yếu tố tác động đến quyết định về quê làm việc của sinh viên.
* Hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để đo lường mức độ tác động của các nhân tố đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên.

1. **KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

Trên cơ sở tập dữ liệu 1210 bài khảo sát được sử dụng có liên quan đến 22 biến quan sát có ảnh hưởng đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên HCMCOU, nhóm đã tiến hành kiểm định độ tin cậy Cronbach’s Alpha, kết quả thu được là 22 biến quan sát đều đạt yêu cầu (đều là các khía cạnh để đo lường cùng một yếu tố). Sau đó nhóm kiểm định EFA để đảm bảo rằng từng thang đo được sắp xếp vào đúng các nhóm yếu tố (đang phản ánh cùng một khái niệm). Kết quả phân tích nhân tố được thể hiện ở Bảng 1.

Bảng 1: Ma trận nhân tố khi xoay

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **BIẾN** | **DIỄN GIẢI** | **NHÂN TỐ** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| XH4 | Địa phương có điều kiện mua sắm, giải trí tốt. | ,832 | ,159 | ,161 | ,047 | ,107 |
| XH3 | Địa phương có cơ sở hạ tầng (đường sá, trường học, bệnh viện…) tốt. | ,817 | ,139 | ,179 | ,111 | ,138 |
| XH5 | Địa phương có thông tin và thủ tục thông thoáng. | ,788 | ,145 | ,167 | ,133 | ,139 |
| XH8 | Địa phương có nhiều cơ hội tiếp cận Khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại (Có sự liên kết, đầu tư với doanh nghiệp nước ngoài). | ,737 | ,194 | ,144 | ,081 | ,112 |
| XH1 | Địa phương có nhiều cơ hội tiếp cận trình độ dân trí cao. | ,696 | ,297 | ,230 | ,146 | ,155 |
| XH2 | Địa phương có chính sách hỗ trợ sinh viên mới ra trường tìm việc. | ,541 | ,319 | ,269 | ,003 | ,119 |
| VL3 | Ngành học các anh/chị đang theo đuổi có điều kiện thuận lợi để nâng cao tay nghề tại quê nhà. | ,266 | ,816 | ,145 | ,082 | ,116 |
| VL1 | Ngành học của anh/chị có nhu cầu cao tại địa phương. | ,201 | ,795 | ,095 | ,099 | ,123 |
| VL2 | Ngành học của anh/chị có nhiều chính sách hỗ trợ, phát triển tại địa phương. | ,229 | ,775 | ,210 | ,003 | ,113 |
| VL4 | Công việc của anh/chị sẽ có sự thăng tiến trong tương lai. | ,162 | ,636 | ,130 | ,217 | ,128 |
| GĐ2 | Gia đình, người thân anh/chị nắm những vị trí cấp cao tại cơ quan địa phương. | ,177 | ,163 | ,824 | -,114 | ,095 |
| GĐ3 | Gia đình, người thân anh/chị có sẵn cơ sở kinh doanh tại địa phương. | ,235 | ,136 | ,794 | -,090 | -,030 |
| GĐ1 | Gia đình, người thân anh/chị có mối quan hệ rộng rãi và quen biết với cơ quan địa phương. | ,160 | ,162 | ,758 | ,012 | ,213 |
| GĐ4 | Gia đình, người thân anh/chị có hỗ trợ về tài chính (cho hoặc cho vay để giúp anh/chị kinh doanh). | ,240 | ,095 | ,742 | ,065 | ,080 |
| QH2 | Anh/chị mong muốn cống hiến cho quê hương. | ,058 | ,150 | -,041 | ,884 | ,043 |
| QH1 | Anh/chị yêu và tự hào về quê hương. | ,063 | ,089 | -,034 | ,855 | ,022 |
| QH3 | Anh/chị muốn sinh sống và làm việc tại quê hương. | ,128 | ,207 | -,109 | ,600 | ,196 |
| XH7 | Địa phương có môi trường sống lành mạnh. | ,254 | -,101 | ,040 | ,537 | ,418 |
| TN1 | Thu nhập của anh/chị ở địa phương là vừa đủ sống. | ,107 | ,176 | ,031 | ,138 | ,762 |
| TN2 | Thu nhập của anh/chị ở địa phương xứng đáng với năng lực làm việc. | ,332 | ,385 | ,074 | ,072 | ,608 |
| TN3 | Thu nhập của anh chị cao hơn mặt bằng chung tại địa phương. | ,269 | ,274 | ,181 | ,046 | ,595 |
| XH6 | Địa phương có chi phí sinh hoạt thấp. | ,002 | -,106 | ,210 | ,393 | ,492 |

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích EFA trong SPSS.*

Từ kết quả phân tích trên cho chúng ta thấy:

* Nhân tố 1 gồm các biến XH1, XH2, XH3, XH4, XH5, XH8. Đây là nhóm yếu tố “**Điều kiện kinh tế chính trị - xã hội**”
* Nhân tố 2 gồm các biến VL1, VL2, VL3, VL4. Đây là nhóm yếu tố “**Cơ hội việc làm**”
* Nhân tố 3 gồm các biến GĐ1, GĐ2, GĐ3, GĐ4. Đây là nhóm yếu tố “**Hỗ trợ từ gia đình**”
* Nhân tố 4 gồm các biến QH1, QH2, QH3 và XH7. Đây là nhóm yếu tố “**Tình cảm quê hương**”
* Nhân tố 5 gồm các biến TN1, TN2, TN3 và XH6. Đây là nhóm yếu tố “**Thu nhập**”

Tuy nhiên, theo như sắp xếp ban đầu, biến XH6 và biến XH7 thuộc về nhân tố 1. Để đơn giản, nhóm thống nhất loại hai biến này ra khỏi tập dữ liệu nghiên cứu.

Tóm lại, năm nhóm yếu tố trên sẽ được dùng để phân tích mối liên hệ giữa các nhân tố với quyết định hồi hương làm việc của sinh viên, từ đó làm cơ sở đề xuất cho địa phương giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao này.

*Phân tích hồi quy tuyến tính bội*

Để phân tích mối liên hệ giữa các yếu tố được rút ra ở trên ảnh hưởng như thế nào đến quyết đinh hồi hương làm việc, ta sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính bội qua Bảng 2.

Bảng 2: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** |  | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** | **Collinearity Statistics** | |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** | **Tolerance** | **VIF** |
| (Constant) | 2,237 | ,241 |  | 9,268 | ,000 |  |  |
| VL | -,042 | ,011 | -,129 | -3,816 | ,000 | ,603 | 1,658 |
| QH | -,099 | ,010 | -,296 | -10,158 | ,000 | ,809 | 1,237 |
| TN | -,031 | ,012 | -,088 | -2,631 | ,009 | ,617 | 1,622 |
| Vung\_1 | ,303 | ,157 | ,052 | 1,937 | ,05 | ,949 | 1,054 |
| Vung\_2 | ,220 | ,067 | ,093 | 3,309 | ,001 | ,861 | 1,161 |
| Vung\_6 | -,116 | ,039 | -,093 | -2,950 | ,003 | ,686 | 1,458 |

Từ kết quả phân tích ở bản2, với mức ý nghĩa (Sig < 10%) cho ta được phương trình hồi quy tuyến tính bội thể hiện mức độ tác động của 6 biến độc còn lại lên biến phụ thuộc quyết định hồi hương làm việc (QĐ) là:

1. **KẾT LUẬN, GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ**
   1. **Kết luận**

Từ phương trình hồi quy và những phân tích trên, cho ta một số kết luận như sau:

* Yếu tố Cơ hội việc làm, Tình cảm quê hương và Thu nhập có tác động âm đến quyết định hồi hương làm việc của sinh viên trường đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh. Cả ba yếu tố này thuộc về nhóm nhân tố Thái độ trong mô hình đề xuất (2.2) thể hiện sự kỳ vọng không tốt khi về quê hương làm việc của người được khảo sát nghĩa là sinh viên cũng có tinh thần yêu quê hương, thích được cống hiến cho quê hương nhưng họ cũng cho rằng nếu như họ về quê thì họ sẽ không có cơ hội việc làm, không có thu nhập như mong muốn. Nên quyết định của sinh viên là không về quê làm việc.
* Sự đồng ý về quê hương làm việc của các bạn sinh viên thuộc Vùng 1 và Vùng 2 (Trung du và miền núi Bắc Bộ) có thể được giải thích rằng do ảnh hưởng văn hóa mạnh mẽ của con người miền Bắc luôn tìm về với cội nguồn, ngoài ra do sự cách trở về mặt địa lý giữa quê hương và nơi học tập, nên nếu không về quê làm việc thì sau này muốn về thăm quê cũng khó khăn.
* Ngược lại, các bạn sinh viên thuộc Vùng 6 (khu vực Đông Nam Bộ) lại quyết định không về quê làm việc (tác động âm). Điều này mâu thuẫn với thực tế vì đây là nơi tập trung nhiều khi công nghiệp có liên kết với nước ngoài, nhu cầu về nguồn lao động là không bao giờ thừa. Nhưng do nhóm nghiên cứu không đủ thông tin và số liệu nên không thể lý giải sự mâu thuẫn này.
* Ngoài ra, các yếu tố về Hỗ trợ từ gia đình, Điều kiện kinh tế, chính trị - xã hội, giới tính, sinh viên giữa các năm, khối ngành không tạo nên sự khác biệt trong quyết định hồi hương làm việc của sinh viên.
  1. **Giải pháp và kiến nghị**

Từ những kết luận trên giúp ta rút ra được nhận xét là sinh viên HCMCOU chỉ quan tâm đến lợi ích của bản thân đạt được trong tương lai nên nếu chỉ cần đáp ứng đúng kỳ vọng là họ sẽ về quê. Điều này cho thấy để thu hút được sinh viên làm việc, ta cần thực hiện một số giải pháp sau:

* Ưu tiên nguồn nhân lực từ bên ngoài: thông thường, khi tuyển dụng nhân viên, nhà quản lý thường ưu tiên tận dụng những mối quan hệ nội bộ sau đó mới công bố ra bên ngoài. Điều này đã làm hạn chế cơ hội làm việc của sinh viên khi tìm việc. Điều khắc phục được điều này, nhà quản lý nên công bằng hơn về quy trình tuyển dụng để sinh viên có nhiều cơ hội thể hiện được năng lực bản thân.
* Mở rộng chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài: Địa phương cần đưa ra nhiều chính sách thu hút nhân tài bằng việc cho những sinh viên giỏi được tu nghiệp ở nước ngoài, chính sách lương bổng hậu hĩnh. Chăm lo đời sống cho nhân viên, đặc biệt là những người trẻ, điều này có thể giúp họ an tâm làm việc để cống hiến hết mình đồng thời cũng là điều kiện hấp dẫn để thu hút sinh viên về quê.
* Phát triển ngành được xem là thế mạnh của địa phương để giúp cho sinh viên có hướng đi đúng đắn sao cho ngành nghề họ theo học có điều kiện để phát triển tại quê nhà. Đi kèm theo đó là sự thu hút được nhiều nguồn vốn đầu tư nước ngoài để đa dạng hóa ngành nghề tại địa phương, mở ra nhiều sự lưu chọn cho sinh viên. Giúp cho sinh viên có nhiều cơ hội việc làm tại quê nhà. Từ đó, họ sẽ dần thay đổi ý thức và hành vi trở về quê làm việc của sinh viên chỉ là điều sớm hay muộn mà thôi.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

**PHẦN I : TIẾNG VIỆT**

1. Hồ Ngọc Đức (2004), *Dự án Từ điển tiếng Việt miễn phí*, truy cập ngày 11/01/2016 tại địa chỉ <http://www.informatik.uni-leipzig.de/~duc/Dict/>.
2. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 và 2*, Nhà xuất bản Hồng Đức.
3. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Thống kê ứng dụng trong kinh tế -xã hội*, Nhà xuất bản thống kê.
4. Trần Văn Mẫn và Trần Kim Dung, (2010), *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc của sinh viên tốt nghiệp*, Đại học Kinh tế TPHCM: Viện Nghiên Cứu Kinh Tế Phát Triển (IDR).
5. Huỳnh Trường Huy và La Nguyễn Thùy Dung (2011), *Các yếu tổ ảnh hưởng đến quyết định chọn nơi làm việc: trường hợp sinh viên Đại học Cần Thơ*, Trường Đại học Cần Thơ, trang 130 – 139, Tạp chí Khoa học 2011:17b.
6. Lê Trần Thiên Ý, Nguyễn Hồ Anh Khoa và 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,* Trường Đại học Cần Thơ, trang 30 – 36, Tạp chí Khoa học 2013.
7. Nguyễn Đình Long và Nguyễn Thị Minh Phượng (2013), *Lao động nông thông di cư ra thành thị, thực trạng và khuyến nghị,* Tạp chí Kinh tế & Phát Triển, trang 58 – 65,Số 193 tháng 7/2013.
8. Bộ giáo dục và đào tạo, *Địa lý 12,* ( 2010), nhà xuất bản giáo dục Việt Nam.

**PHẦN II : TIẾNG ANH**

1. Everett S.Lee (1966), *A theory of Migration, Springer, Demography* , pp. 47 – 57, Vol. 3 (1)
2. I. Ajzen and M. Fishbein, Prentice Hall, Englewood New Jersey (1980), *The Theory of reasoned action* taken from *Understanding Attitudes and Predicting Human Behavior*.
3. I. Ajzen ( 1985), *Theory of planned behavior* taken from *From intentions to action*s.
4. Philip Kotler, Irving J. Rein và Donald Haider (1993), *Marketing Places Attracting Investment, Industry and Tourism to Cities*, States and Nations, NewYork Free Press.