

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG SỰ GẮN KẾT VÀ TÁI THÍCH NGHI CÔNG VIỆC CỦA NHỮNG NGƯỜI ĐÃ TỪNG DU HỌC VÀ LÀM VIỆC TẠI NƯỚC NGOÀI - TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Tống Viết Bảo Hoàng*, Hoàng Trọng Hùng

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

* Email: tongbaohoang@hce.edu.vn

Ngày nhận bài: 7/6/2017; ngày hoàn thành phản biện: 26/6/2017; ngày duyệt đăng: 27/10/2017

TÓM TẮT

Sự gắn kết và tái thích nghi công việc là hai yếu tố được nhiều nhà quản trị doanh nghiệp quan tâm bởi tác động của nó đến sự hài lòng của người lao động, đặc biệt là đối tượng lao động có trình độ cao – Những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự gắn kết công việc bị tác động mạnh bởi hai nhân tố là chính sách nhân sự hướng đến việc sử dụng kiến thức, kỹ năng của nhân viên và môi trường làm việc trong đơn vị. Trong khi đó sự tái thích nghi trở lại công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài lại bị tác động mạnh bởi chính sách nhân sự hướng đến sự khích lệ và động viên của đơn vị đó.

Từ khóa: sự hài lòng công việc, gắn kết công việc, môi trường làm việc, tái thích nghi công việc, chính sách nhân sự .

1. PHẦN GIỚI THIỆU

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đã giúp Việt Nam đạt mức mức tăng trưởng kinh tế cao và thu hút nhiều đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) [11]. Trong khi đó, hệ thống giáo dục của Việt Nam đã không theo kịp để cung cấp nguồn nhân lực cao đáp ứng nhu cầu lao động của tăng trưởng kinh tế Việt Nam [9;11]. Yếu tố này góp phần thúc đẩy nhiều sinh viên Việt Nam đi du học với hy vọng có những kiến thức và kỹ năng hiện đại được học ở các nước phát triển. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, tổng số sinh viên Việt Nam du học ở nước ngoài là 125.000 trong năm 2013 [5].

Trong những năm gần đây, sự phát triển kinh tế của Việt Nam đã thu hút một lượng lớn các du học sinh và Việt kiều quay trở lại Việt Nam sinh sống và làm việc. Sự quay trở về của những người có trình độ hoặc kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài đã giúp Việt Nam có được nguồn nhân lực chất lượng tốt hơn, phục vụ phát triển kinh tế.

Các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học ...

Tuy nhiên, nhiều người sau khi trở về đã gặp khó khăn trong việc gắn kết và tái thích nghi trở lại với công việc khi môi trường, điều kiện làm việc không tốt, công lao của họ không được ghi nhận, họ không có điều kiện để phát huy hết được những kiến thức và kỹ năng tiên tiến đã được học hoặc được trang bị khi làm việc ở nước ngoài [1; 4].

Tỉnh Thừa Thiên Huế qua hơn 20 năm đổi mới, phát triển đã có đội ngũ nhân lực không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng, kiến thức và năng lực thực tiễn được nâng lên. Tuy nhiên, hiện tượng chảy máu chất xám đã bắt đầu có dấu hiệu xảy ra mạnh hơn khi một số cán bộ công chức sau khi được đào tạo sau đại học ở nước ngoài quay trở về và gặp khó khăn trong việc thích nghi, gắn kết với công việc tại đơn vị, dẫn đến kém hài lòng về công việc và khiến họ có động cơ rời bỏ cơ quan, làm việc cho các đơn vị liên doanh, tổ chức nước ngoài hoặc đến những đơn vị có chế độ ưu đãi và thu nhập cao hơn [2, tr. 24].

Trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào việc phân tích những nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết, sự tái thích nghi công việc để đề xuất những gợi ý giải pháp giúp những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài dễ dàng thích ứng, nâng cao sự hài lòng công việc, ra sức đóng góp cho sự phát triển của đơn vị, quê hương.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Xây dựng giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Các chính sách nhân sự có thể chia làm 2 nhóm: nhóm liên quan đến các chính sách sử dụng và phát triển năng lực nghề nghiệp (skill-enhancing HR practices) và nhóm liên quan đến các chính sách đãi ngộ động viên (motivation-enhancing HR practices). Nếu người trở về thấy rằng tổ chức quan tâm đến họ, cho phép và tạo điều kiện (ví dụ: phương tiện, thiết bị,...) cho họ sử dụng và phát triển các kỹ năng, kiến thức mà họ đã học tập/làm việc ở nước ngoài, cũng như có các chính sách lương, thưởng hợp lý, trân trọng các ý kiến đóng góp của họ, tạo cho họ mức độ tự chủ trong công việc, ... thì sẽ khiến cho họ cảm thấy gắn kết với công việc hơn, cảm thấy việc điều chỉnh/hòa nhập lại công việc ở tại đơn vị thuận lợi hơn.

Tương tự như vậy, nếu họ thấy môi trường làm việc tốt (organisational climate), đồng nghiệp hỗ trợ nhau, sếp quan tâm đến nhân viên, tạo điều kiện cho mọi người cùng phát triển, mọi người cùng tin tưởng nhau,... cũng khiến cho họ cảm thấy gắn kết với công việc hơn, cảm thấy việc điều chỉnh/ hòa nhập lại công việc ở Việt Nam thuận lợi hơn. Dựa trên lập luận đó, chúng tôi đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết 1a: Chính sách nhân sự hướng đến sử dụng kiến thức, kỹ năng của nhân viên tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy gắn kết hơn với công việc của họ.

Giả thuyết 1b: Chính sách nhân sự hướng đến sử dụng kiến thức, kỹ năng của nhân viên tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy dễ thích nghi trở lại với công việc của họ.

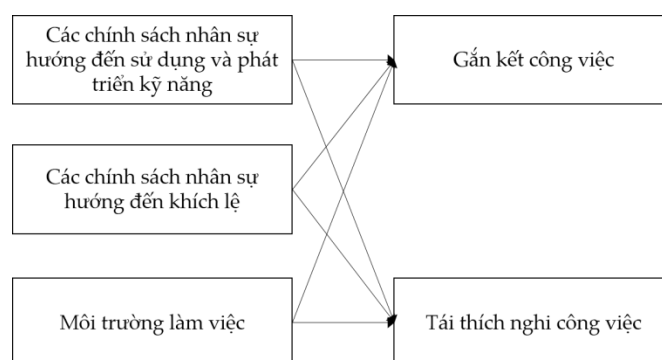
Giả thuyết 2a: Chính sách nhân sự hướng đến sự khích lệ, động viên nhân viên tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy gắn kết hơn với công việc của họ.

Giả thuyết 2b: Chính sách nhân sự hướng đến sự khích lệ, động viên nhân viên tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy dễ thích nghi trở lại với công việc của họ.

Giả thuyết 3a: Môi trường làm việc tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy gắn kết hơn với công việc của họ.

Giả thuyết 3b: Môi trường làm việc tốt sẽ làm cho những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài cảm thấy dễ thích nghi trở lại với công việc của họ.

Từ các lập luận và giả thuyết đã nêu ra ở trên, chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học và làm việc ở nước ngoài

2.2 Quy trình nghiên cứu và thang đo lường đánh giá

Nghiên cứu sử dụng kết hợp hai phương pháp thu thập số liệu gồm định tính, phỏng vấn sâu 20 đối tượng nghiên cứu đại diện cho nhiều nhóm ngành nghề và khảo sát số liệu sơ cấp định lượng với cỡ mẫu 187 phần tử bằng phương pháp chọn mẫu ném tuyết. Từ nghiên cứu định tính, chúng tôi hoàn thiện mô hình và bộ thang đo nghiên cứu.

Thang đo chính sách nhân sự hướng đến sử dụng và phát triển kỹ năng, kiến thức nhân viên và chính sách nhân sự hướng đến khích lệ và động viên nhân viên

Dựa trên thang đo của Lin & Liu (2016) [7, tr. 123] và kết quả hiệu chỉnh từ nghiên cứu định tính của chúng tôi, thang đo chính sách nhân sự hướng đến sử dụng

Các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học ...

và phát triển kỹ năng, kiến thức nhân viên bao gồm 3 biến: (1) tôi có thể sử dụng các kỹ năng/kiến thức mà tôi đã học/trải nghiệm ở nước ngoài như tôi mong đợi; (2) tôi có nhiều cơ hội để học hỏi và phát triển nghề nghiệp; (3) tôi được cung cấp đủ các trang thiết bị, phương tiện phục vụ công việc. Thang đo chính sách nhân sự hướng đến hướng đến khích lệ và động viên nhân viên bao gồm 8 biến: (1) tôi có được mức độ tự chủ trong công việc như mong muốn; (2) tôi có được vị trí hoặc cơ hội thăng tiến trong tổ chức như mong muốn; (3) tôi được tôn trọng và được thừa nhận cho những đóng góp của mình; (4) tôi được khen thưởng bằng tiền hoặc hình thức khác cho những nỗ lực và kết quả làm việc xuất sắc; (5) tôi nhận được chế độ thù lao/khen thưởng công bằng; (6) tôi nhận được tiền lương và thu nhập tương xứng với đóng góp của bản thân; (7) tôi được cung cấp thông tin về mục tiêu và các vấn đề quan trọng của tổ chức và (8) tôi được tham gia đóng góp ý kiến trong các quyết định quan trọng của tổ chức.

Thang đo môi trường làm việc

Dựa trên thang đo của Gould Williams (2007) [3, tr. 1633-1634] và kết quả hiệu chỉnh từ nghiên cứu định tính của chúng tôi, thang đo môi trường làm việc bao gồm 5 biến: (1) khi tôi gặp khó khăn, tôi dễ dàng nhận được sự hỗ trợ từ người quản lý; (2) khi tôi gặp khó khăn, đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ tôi; (3) quản lý và đội ngũ nhân viên trong tổ chức tôi tin tưởng lẫn nhau; (4) không khí làm việc trong tổ chức tôi rất thân thiện, cởi mở và hỗ trợ và (5) quản lý/lãnh đạo tôi luôn quan tâm đến phúc lợi cá nhân cho mọi thành viên tổ chức.

Thang đo sự gắn kết trong công việc

Dựa trên thang đo của Tharenou & Caulfield (2010) [8, tr. 1016] và kết quả hiệu chỉnh từ nghiên cứu định tính của chúng tôi, thang đo sự gắn kết trong công việc bao gồm 7 biến: (1) tôi có nhiều cơ hội để tìm được công việc phù hợp ở Việt Nam; (2) tôi có điều kiện để phát triển chuyên môn ở Việt Nam; (3) tôi cảm thấy khó tìm được công việc phù hợp ở nước ngoài; (4) tôi tích lũy được những kinh nghiệm làm việc mà tôi cần thông qua những cơ hội việc làm mà tôi đã có ở Việt Nam; (5) sự nghiệp và cơ hội nghề nghiệp hiện có của tôi ở Việt Nam; (6) mức thu nhập hiện có hoặc có thể kiếm được ở Việt Nam và (7) những cơ hội kinh doanh mà tôi có ở Việt Nam.

Thang đo sự tái thích nghi công việc

Dựa trên thang đo của Suutari & Valimaa (2002) [10, 625- 626] và kết quả hiệu chỉnh từ nghiên cứu định tính của chúng tôi, thang đo chính thức của yếu tố sự tái thích nghi công việc bao gồm 4 biến: (1) tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại để làm việc trong tổ chức ở Việt Nam; (2) tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại công việc ở Việt Nam; (3) tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại phong cách làm việc ở Việt Nam và (4) tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại phong cách quản lý ở Việt Nam.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ DIỄN GIẢI

Kết quả khảo sát về đặc điểm mẫu cho thấy tỷ lệ về giới tính khá cân bằng, nam chiếm 51.3% và nữ chiếm 48.7% trong mẫu khảo sát. Độ tuổi của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài phổ biến nhất là từ 31-40 tuổi với tỷ lệ 71.6%, trong đó người ở độ tuổi 31-35 tuổi là đông nhất với tỷ lệ 41.7%. Đây là khoảng tuổi có độ chín muồi về cơ hội, thâm niên công tác... để xin học bổng, được cơ quan cử đi du học ở nước ngoài.

Các đối tượng trong mẫu khảo sát đa phần du học ở Australia là chủ yếu với 49.2%, tiếp theo là du học hoặc làm việc ở khu vực châu Âu (26.2%), Đông Á (Hàn Quốc, Nhật Bản) với tỷ lệ 13.9%. Đây là những quốc gia, vùng lãnh thổ có sự phát triển mạnh về giáo dục nên những đối tượng này sau khi học tập hoặc làm việc ở những vùng này về thường có tay nghề và trình độ rất cao. Việc đi học của các đối tượng này đa phần dựa vào học bổng do chính phủ nước ngoài cấp, có đến 97.86% đối tượng từng nhận học bổng của nước ngoài. Một số ít thì dựa vào nguồn học bổng của chính phủ Việt Nam (11.23%) và tự túc (5.35%). Một số đối tượng ở trình độ Tiến sỹ thì có thể nhận được hơn một nguồn học bổng cho 2 cấp học thạc sỹ và tiến sỹ của mình.

Về nghề nghiệp, các đối tượng từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài trong mẫu khảo sát phổ biến là giảng viên đại học, nhà nghiên cứu, nhà khoa học (69.03%) hoặc các nhà quản lý (15.0%). Có khoảng 2.1% đối tượng trong mẫu khảo sát có nghề nghiệp là doanh nhân. 14% đối tượng còn lại trong mẫu khảo sát bao gồm các nhóm như kỹ sư, kế toán, tài chính... Mỗi nhóm chiếm tỷ trọng nhỏ, không đáng kể.

Trước khi tiến hành phân tích chuyên sâu EFA, CFA, SEM, chúng tôi tiến hành đánh giá độ tin cậy thang đo các biến thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả cho thấy các giá trị tin cậy thang đo đều đảm bảo có giá trị tốt (Trên 0.7).

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo bằng chỉ báo Cronbach's Alpha

Khái niệm trung gian	Số biến	Giá trị thang đo
Chính sách nhân sự hướng đến sử dụng và phát triển kỹ năng/kiến thức	3	0.895
Chính sách nhân sự hướng đến khích lệ/động viên	8	0.920
Môi trường làm việc	5	0.930
Gắn kết công việc	7	0.786
Tái thích nghi công việc	4	0.909

Nguồn: Căn cứ kết quả nghiên cứu của tác giả năm 2017.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA 16 biến trong bộ thang đo bao gồm ba khái niệm: (1) các chính sách nhân sự hướng đến sử dụng và phát triển kỹ năng/kiến thức nhân viên; (2) các chính sách nhân sự hướng đến sự khích lệ, động viên và (3) môi trường làm việc có khả năng ảnh hưởng đến sự gắn kết và tái thích nghi với công việc

Các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học ...

của những người đã từng du học và làm việc ở nước ngoài, kết quả thu được giá trị Sig của kiểm định Bartlett là 0.000 (giả thuyết các biến không có tương quan với nhau trong tổng thể bị bác bỏ). Giá trị KMO dùng để xem xét sự phù hợp của việc phân tích nhân tố tính được cho giá trị 0.875 (nằm giữa 0.5 và 1). Kết quả kiểm định Bartlett và giá trị KMO tính được cho thấy rằng bộ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố khám phá là hoàn toàn thích hợp. Kết quả phân tích EFA thu được ba nhóm nhân tố (bảng 2):

Nhân tố thứ nhất có giá trị Eigen Value bằng 9.52 và giải thích được 59.52% sự biến thiên của dữ liệu, nhân tố này có hệ số tải nhân tố lớn với các biến B2.5 (hệ số tải nhân tố là 0.751); B2.9 (hệ số tải nhân tố là 0.75); B2.6 (hệ số tải nhân tố là 0.726); B2.7 (hệ số tải nhân tố là 0.722); B2.8 (hệ số tải nhân tố là 0.647); B2.4 (hệ số tải nhân tố là 0.615); B2.10 (hệ số tải nhân tố là 0.607) và B2.11 (hệ số tải nhân tố là 0.576) nên chúng tôi đặt tên nhân tố này là “chính sách nhân sự hướng đến động viên, khích lệ nhân viên” trong tổ chức.

Bảng 2. Ma trận xoay nhân tố các biến ảnh hưởng chính sách tổ chức và môi trường làm việc.

Mã biến	Phát biểu	Nhân tố		
		Nhân tố 1	Nhân tố 2	Nhân tố 3
B2.5	Tôi có được vị trí hoặc cơ hội thăng tiến trong tổ chức như mong muốn	0.751		
B2.9	Tôi nhận được tiền lương và thu nhập tương xứng với đóng góp của bản thân	0.750		
B2.6	Tôi được tôn trọng và được thừa nhận cho những đóng góp của mình	0.726		
B2.7	Tôi được khen thưởng bằng tiền hoặc hình thức khác cho những nỗ lực và kết quả làm việc xuất sắc	0.722		
B2.8	Tôi nhận được chế độ thù lao/khen thưởng công bằng	0.647		
B2.4	Tôi có được mức độ tự chủ trong công việc như mong muốn	0.615		0.508
B2.10	Tôi được cung cấp thông tin về mục tiêu và các vấn đề quan trọng của tổ chức	0.607	0.550	
B2.11	Tôi được tham gia đóng góp ý kiến trong các quyết định quan trọng của tổ chức	0.576	0.533	
B2.12	Khi tôi gặp khó khăn, đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ tôi		0.862	
B2.15	Không khí làm việc trong tổ chức tôi rất thân thiện, cởi mở và hỗ trợ		0.818	
B2.14	Quản lý và đội ngũ nhân viên trong tổ chức tôi tin tưởng lẫn nhau		0.798	

B2.12	Khi tôi gặp khó khăn, tôi dễ dàng nhận được sự hỗ trợ từ người quản lý		0.745	
B2.16	Quản lý/lãnh đạo tôi luôn quan tâm đến phúc lợi cá nhân cho mọi thành viên tổ chức		0.675	
B2.1	Tôi có thể sử dụng các kỹ năng/kiến thức mà tôi đã học/trải nghiệm ở nước ngoài như tôi mong đợi			0.869
B2.2	Tôi có nhiều cơ hội để học hỏi và phát triển nghề nghiệp			0.786
B2.3	Tôi được cung cấp đủ các trang thiết bị, phương tiện phục vụ công việc	0.459		0.713
	Eigen Value	9.52	1.31	1.00
	Phần trăm giải thích của nhân tố	59.52	8.21	6.26

Nguồn: Căn cứ kết quả nghiên cứu của tác giả năm 2017.

Nhân tố thứ hai có giá trị Eigen Value bằng 1.31 và giải thích được 8.21% sự biến thiên của dữ liệu, nhân tố này có hệ số tải nhân tố lớn với các biến B2.12 (hệ số tải nhân tố là 0.862); B2.15 (hệ số tải nhân tố là 0.818); B2.14 (hệ số tải nhân tố là 0.798); B2.12 (hệ số tải nhân tố là 0.745) và B2.16 (hệ số tải nhân tố là 0.675) nên chúng tôi đặt tên nhân tố này là “môi trường làm việc” trong tổ chức.

Nhân tố thứ ba có giá trị Eigen Value bằng 1.00 và giải thích được 6.26% sự biến thiên của dữ liệu, nhân tố này có hệ số tải nhân tố lớn với các biến B2.1 (hệ số tải nhân tố là 0.869); B2.2 (hệ số tải nhân tố là 0.786) và B2.3 (hệ số tải nhân tố là 0.713) nên chúng tôi đặt tên nhân tố này là “chính sách nhân sự hướng sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên” trong tổ chức.

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) thu được giá trị giá trị Chi-Square điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df) là 2.52. Theo Kettinger và Lee, (1995) [6, tr. 749] khi cỡ mẫu dưới 200 thì chỉ số CMIN/df < 3 vẫn chứng minh được đó là một mô hình tốt. Chỉ số thích hợp so sánh (CFI) và chỉ số Tucker & Lewis (TLI), chỉ số đo độ phù hợp tuyệt đối (GFI) lần lượt là 0.930, 0.984 và 0.965 đều lớn hơn 0.9. Chỉ số xác định mức độ phù hợp của mô hình so với tổng thể (RMSEA) thu được là 0.078 nhỏ hơn 0.08. Các chỉ tiêu đánh giá mức độ phù hợp của phép phân tích nhân tố khẳng định đều có ý nghĩa củng cố việc phân tích nhân tố khẳng định là phù hợp. Tuy nhiên giá trị phương sai trích của hai biến “tôi cảm thấy khó tìm được công việc phù hợp ở nước ngoài” và “những cơ hội kinh doanh mà tôi có ở Việt Nam” có chỉ số lần lượt là 0.328 và 0.395 (nhỏ hơn 0.5) nên bị loại để đảm bảo giá trị hội tụ.

Dựa trên cơ sở các giả thuyết, mô hình nghiên cứu đề xuất và hệ thống chỉ số điều chỉnh mô hình MI, chúng tôi tiến hành điều chỉnh mối quan hệ của một số biến nhằm gia tăng tính phù hợp của mô hình SEM. Kết quả ước lượng mô hình sau khi

Các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học ...

điều chỉnh gia tăng một số mối quan hệ giữa các cặp sai số cho giá trị chuẩn hóa của mô hình như sau:

Bảng 3. Ước lượng chuẩn hóa mô hình các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài

	Mối quan hệ	Ước lượng
Sự gắn kết công việc	<--- Chính sách nhân sự hướng sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên	0.695
Sự gắn kết công việc	<--- Chính sách nhân sự hướng đến động viên, khích lệ nhân viên	0.403
Sự gắn kết công việc	<--- Môi trường làm việc	0.590
Sự tái thích nghi công việc	<--- Chính sách nhân sự hướng sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên	0.503
Sự tái thích nghi công việc	<--- Chính sách nhân sự hướng đến động viên, khích lệ nhân viên	0.551
Sự tái thích nghi công việc	<--- Môi trường làm việc	0.425

Nguồn: Căn cứ kết quả nghiên cứu của tác giả năm 2017.

Kết quả đã chỉ ra rằng sự gắn kết công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài bị tác động mạnh bởi chính sách nhân sự hướng đến sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên của cơ quan, tổ chức nơi họ đang công tác ($\beta=0.695$) và môi trường làm việc ($\beta=0.590$). Trong khi đó, sự tái thích nghi công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài thì bị tác động bởi chính sách hướng đến sự khích lệ, động viên nhân viên ($\beta=0.551$) hơn là chính sách hướng đến sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên hoặc môi trường làm việc.

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã làm rõ được mối quan hệ giữa các nhân tố mà tổ chức có thể kiểm soát được như môi trường làm việc, các chính sách nhân sự hướng đến sử dụng kiến thức, kỹ năng nhân viên và chính sách khích lệ động viên đến sự gắn kết và tái thích nghi trở lại công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài. Từ kết quả trên, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý, kiến nghị cho tỉnh Thừa Thiên Huế, các cơ quan có sở hữu nguồn nhân lực là những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài vận dụng phù hợp điều kiện đơn vị để tăng cường sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những đối tượng này.

Mặc dù nghiên cứu cũng đạt được một số kết quả nhất định nhưng vẫn còn một số hạn chế. Trước hết, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết và tái thích nghi công việc của những người đã từng du học hoặc làm việc ở nước ngoài; tuy nhiên

nghiên cứu chỉ giới hạn trong phạm vi nhân tố thuộc về chính sách nội tại của doanh nghiệp, chưa đề cập đến những yếu tố văn hóa, khác biệt cá nhân. Thứ hai, sự hạn chế trong việc tiếp cận dữ liệu do tổng thể những đối tượng là những người đã từng đi học hoặc làm việc ở nước ngoài tại địa bàn nghiên cứu không được quản lý thống nhất, mang tính manh mún, tự phát của các đơn vị, cơ quan, do vậy nghiên cứu có thể gặp phải mặt hạn chế ở tính đại diện tổng thể. Những hạn chế này sẽ giúp mở ra những hướng nghiên cứu tiếp theo trong tương lai của những tác giả có hứng thú với chủ đề này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Anh Le (2014), "Vietnamese international student repatriates: An exploratory study", Doctor of Philosophy, Department of Educational Administration, University of Nebraska-Lincoln, USA.
- [2]. La Đình Mão (2013), Phát triển nguồn nhân lực công vụ ở Thừa Thiên - Huế, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, 6, 23-26.
- [3]. Gould-Williams, J. (2007), HR practices, organizational climate and employee outcomes: evaluating social exchange relationships in local government, *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1627-1647
- [4]. Hiep Pham (2013), Vietnam: Diaspora talent is lured back, but fails to stay, <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=2013040414214828>. [Ngày truy cập 06/04/2017]
- [5]. ICEF (2014), Number of Vietnamese students abroad up 15% in 2013, <http://monitor.icef.com/2014/11/number-vietnamese-students-abroad-15-2013/>. [Ngày truy cập 06/04/2017]
- [6]. Kettinger, Wwilliam J., Chooge C. Lee (1995), Perceived Service Quality and User Satisfaction with the Information Services Function, *Decision Sciences* 25 (5), 737-766
- [7]. Lin & Liu (2016), High performance work systems and organizational service performance: The roles of different organizational climates, *International Journal of Hospitality Management* 55 (2016), 118-128
- [8]. Phyllis Tharenou, Natasha Caulfield (2010), Will I Stay or Will I Go? Explaining Repatriation by Self-initiated expatriates, *Academy of Management Journal*, 53(5), 1009-1028.
- [9]. Paul Schulmann, (2014), Trends in Vietnamese Academic Mobility. <http://wenr.wes.org/2014/06/trends-in-vietnamese-academic-mobility-opportunities-for-u-s-institutions/>. [Ngày truy cập 07/04/2017]
- [10]. Suutari, V., & Valimaa, K. (2002), Antecedents of repatriation adjustment: New evidence from Finnish repatriates. *International Journal of Manpower*, 23(7), 617-634.
- [11]. Thanhnien News (2013), Shortage of skilled workers hinders FDI in Vietnam, *Thanhnien News*. <http://www.thanhniennews.com/business/shortage-of-skilled-workers-hinders-fdi-in-vietnam-537.html>. [Ngày truy cập 06/04/2017]

INFLUENCE OF FACTORS ON CAREER EMBEDDEDNESS AND WORK READJUSTMENT OF WORKERS STUDYING OR WORKING IN FOREIGN COUNTRIES- CASE STUDY IN THUA THIEN HUE PROVINCE

Tong Viet Bao Hoang*, Hoang Trong Hung

University of Economics, Hue University

* Email: tongbaohoang@hce.edu.vn

ABSTRACT

The research indicated that career embeddedness and work readjustment were two factors receiving the most interest from the managers because of their significant impact on the satisfaction of labors, especially high-qualified workers who used to study or work abroad. Moreover, career embeddedness was remarkably affected by organizational climate and human policy toward applying knowledge and skills of employees whereas the human policy toward the encouragement dramatically influenced work readjustment of workers studying or working in foreign countries in the past.

Keywords: job satisfaction, career embeddedness, organizational climate, work readjustment, human policy.



Tống Viết Bảo Hoàng sinh ngày 01/12/1987 tại Thừa Thiên Huế. Ông tốt nghiệp cử nhân năm 2009, năm 2017 ông nhận bằng thạc sỹ ngành Quản trị Kinh doanh tại Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. Ông hiện đang công tác tại khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế.

Lĩnh vực nghiên cứu chính: Hành vi khách hàng, marketing điện tử.