Phát triển giả thuyết và xây dựng 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, lãnh đạo 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.

Sự hài lòng công việc thể hiện thông qua sự đánh giá chủ quan của một cá nhân hoặc quá trình làm việc của một cá nhân hoặc mức độ thành công trong công việc của họ (Greenhaus, Parasuraman và Wormley, 1990). Những người có chuyên môn quay trở về quê hương với sự kỳ vọng sẽ đạt được những giá trị, lợi ích trong sự nghiệp như cơ hội nghề nghiệp hoặc thu nhập tài chính (De Cieri và cộng sự, 2009; Labrianidis và Vogiatzis, 2012; Tharenou và Caulfield, 2010). Những người này có thể có đánh giá tiêu cực về công việc và cuộc sống của họ ở quê nhà khi công việc của họ sau khi trở về không như sự kỳ vọng của họ (Begley và cộng sự, 2008; Tharenou, 2010). Những đánh giá tiêu cực về công việc ở quê hương sẽ góp phần tạo nên thái độ tiêu cực của họ đối với quê hương mình (Lidgard, 2001). Vì vậy, mức độ hài lòng công việc có thể ảnh hưởng đến mong muốn của những người trở về trong việc ở lại quê hương hoặc xem xét về việc sẽ rời bỏ trong tương lai. Dựa trên những ý kiến, quan điểm nghiên cứu của một số tác giả trên, giả thuyết sau được đề xuất:

Giả thuyết 1: Mức độ hài lòng công việc ở quê nhà có ảnh hưởng tiêu cực đến ý định đi ra nước ngoài của những người lao động đã từng sinh sống hoặc du học tại nước ngoài.

Với khái niệm sự gắn kết trong công việc, sự rời bỏ quê hương một lần nữa của người lao động đã từng du học hoặc sinh sống ở nước ngoài là do lợi ích nghề nghiệp mà họ có được khi trở về quê hương thể bị hy sinh nếu họ rời bỏ quê hương (Tharenou và Caulfield, 2010). Sự hi sinh này có thể là cơ hội nghề nghiệp tốt (Chacko, 2007; Jain, 2012; Tung, 2007; Wadhwa và cộng sự, 2011; Zweig, 1997), lương bổng tốt so với mức lương ở nước ngoài (Alberts và Hazen, 2005), và sự phát triển, sự công nhận của họ tại quê hương (Gill, 2010; Wadhwa và cộng sự, 2009). Khi quay trở lại nước ngoài, họ có thể mất mối liên hệ tốt với đơn vị cũ và người quản lý (Zweig, 1997) và mức độ hòa nhập của họ khi cộng tác trong công việc hoặc văn hóa làm việc (Gill, 2010; Guo và cộng sự, 2013). Nếu người quay trở về quê hương có mối liên hệ hữu ích trong công việc, có sự phù hợp giữa mục tiêu nghề nghiệp và cơ hội nghề nghiệp của họ tại quê hương và họ sẽ có một sự mất mát lớn trong công việc nếu họ ra trở lại nước ngoài, thì họ sẽ ít có ý định quay trở lại nước ngoài. Bên cạnh đó, sự gắn kết trong công việc còn có nghĩa là lợi ích trong công việc của những người trở về đang có được và họ đang thỏa mãn nhiều hơn với công việc của họ tại quê hương thì họ sẽ ít có ý định rời bỏ quê hương (Tharenou và Caulfield, 2010). Vì vậy, tác giả xây dựng giả thuyết tiếp theo:

Giả thuyết 2a: Sự gắn kết công việc ảnh hưởng tích cực đến mức độ hài lòng

Giả thuyết 2b: Sự gắn kết công việc ảnh hưởng tiêu cực đến ý định rời bỏ quê hương.

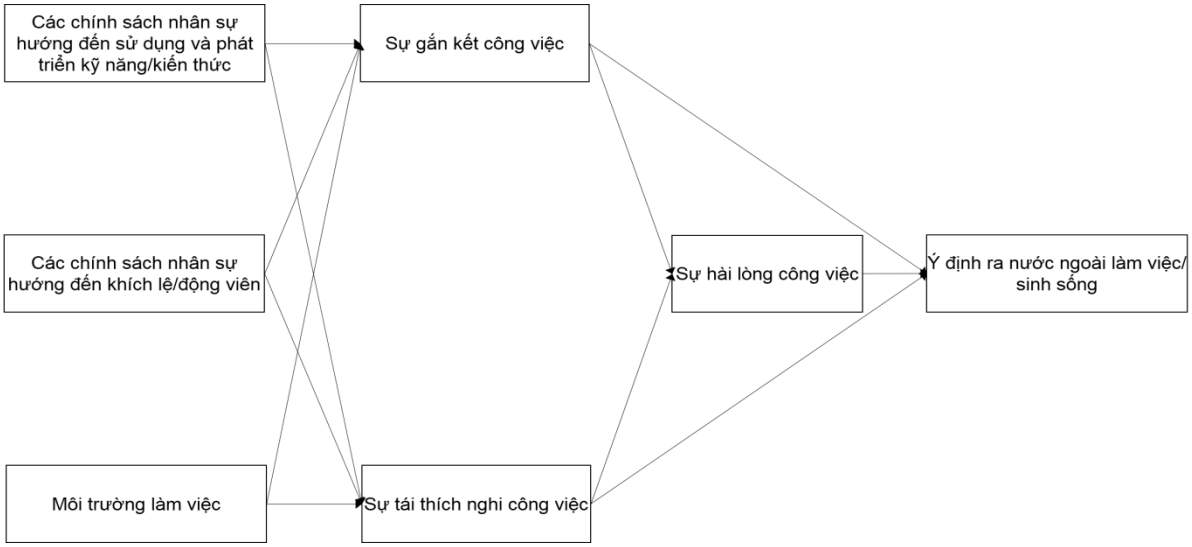
Một vấn đề khác mà những người quay trở về quê hương gặp phải là khả năng thích nghi trở lại công việc thấp. Sự thích nghi trở lại công việc thấp có tác động tích cực đến ý định rời bỏ quê nhà (Bhaskar-Shrinivas và cộng sự, 2005; Black và Stephens, 1989). Sự thích nghi công việc thấp sẽ làm cho những người quay trở về quê hương có phản ứng tiêu cực (Black, 1994). Những người quay trở về có mức độ thích nghi công việc trở lại thấp có thể cảm thấy thất vọng nhiều hơn với công việc của họ tại quê hương. Vì vậy giả thuyết sau được đề xuất thêm trong mô hình nghiên cứu:

Giả thuyết 3a: Sự tái thích nghi công việc có ảnh hưởng tích cực đến mức độ hài lòng

Giả thuyết 3b: Sự tái thích nghi công việc ảnh hưởng tiêu cực đến ý định quay trở lại nước ngoài.

Từ các lập luận và giả thuyết đã nêu ra ở trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu

như sau:



Sơ đồ 1.7: Mô hình nghiên cứu đề xuất

1.5.3 Xây dựng thang đo

Dựa trên mô hình nghiên cứu đề xuất và các nghiên cứu của các tác giả về vấn đề hài lòng công việc và ý định quay rời bỏ quê hương. Tác giả tiến hành xây dựng các thành phần thang đo như sau:

Bảng 1.4: Thang đo gốc và thang đo hiệu chỉnh ban đầu

Thành phần	Thang đo gốc	Thang đo hiệu chỉnh
Chính sách nhân sự hướng tới sử dụng và phát triển kiến thức, kỹ năng	**Chính sách nhân sự hướng đến sử dụng và phát triển kiến thức, kỹ năng** (Lin và Liu, 2016) 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	 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

	bị, phương tiện phục vụ công việc.	thiết bị, phương tiện phục vụ công việc.
Chính sách nhân sự hướng tới động viên, khích lệ	**Chính sách nhân sự hướng tới động viên, khích lệ** (Lin và Liu, 2016) 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 nổ 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. 8. Tôi được tham gia đóng góp ý kiến trong các quyết định quan trọng của tổ chức.	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 nổ 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. 8. Tôi được tham gia đóng góp ý kiến trong các quyết định quan trọng của tổ chức.
Môi trường	**Môi trường làm việc** (Gould Williams, 2007)	

làm việc	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. 5. Quản lý, lãnh đạo tôi luôn quan tâm đến phúc lợi cá nhân cho mọi thành viên tổ chức.	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. 5. Quản lý, lãnh đạo tôi luôn quan tâm đến phúc lợi cá nhân cho mọi thành viên tổ chức.
Mức độ gắn kết công việc	**Mức độ gắn kết công việc** (Tharenou và Caulfield, 2010) Bạn cảm thấy mất mát, hy sinh gì khi quay trở về quê hương? 1. Sự nghiệp và cơ hội nghề nghiệp tôi có ở đây/nước ngoài. 2. Tiền tôi kiếm được hoặc có thể kiếm được ở đây/nước ngoài. 3. Cơ hội kinh doanh mà tôi có được ở đây/nước ngoài. **Mức độ đồng ý của bạn về những phát biểu liên quan công việc ở đất nước bạn đang sống?** 1. Sự nghiệp của tôi cần phù hợp với cơ hội sẵn có ở quê hương.	**Mức độ gắn kết công việc** Bạn cảm thấy mất mát, hy sinh như thế nào nếu anh/chị rời Việt Nam ra nước ngoài sinh sống? 1. Sự nghiệp và cơ hội nghề nghiệp tôi có ở Việt Nam. 2. Mức thu nhập hiện có. 3. Cơ hội kinh doanh mà tôi có được ở Việt Nam. **Mức độ đồng ý của bạn về những phát biểu liên quan công việc ở Việt Nam?** 1. Sự nghiệp của tôi cần phù hợp với cơ hội sẵn có ở Việt Nam.

	2. Trình độ chuyên môn của tôi được ứng dụng và phát triển phù hợp với những gì đang diễn ra ở quê hương. 3. Dự định cho sự nghiệp của tôi không phù hợp với những gì có sẵn ở quê hương. 4. Tôi có nhu cầu về cơ hội sử dụng kinh nghiệm quốc tế của mình tại quê hương.	2. Trình độ chuyên môn của tôi được ứng dụng và phát triển phù hợp với những gì đang diễn ra 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 là tôi cần thông qua những cơ hội việc làm mà tôi đã có ở Việt Nam.
Mức độ tái thích nghi công việc	**Mức độ tái thích nghi công việc** (Suutari và Valimaa, 2002) 1. Tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại để làm việc trong tổ chức ở quê nhà. 2. Tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại công việc ở quê nhà. 3. Tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại phong cách làm việc ở quê nhà. 4. Tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại phong cách quản lý ở quê nhà.	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. 4. Tôi thấy khó khăn trong việc thích nghi lại phong cách quản lý ở Việt Nam.
Sự hài lòng/ bất mãn về công việc	**Thang đo mức độ hài lòng công việc** (Greenhaus và cộng sự, 1990) 1. Tôi cảm thấy hài lòng với những thành công trong sự nghiệp của mình.	**Thang đo mức độ hài lòng công việc** Sau khi trở về Việt Nam: 1. Tôi cảm thấy hài lòng với những thành công trong sự nghiệp

	2. Tôi thấy thỏa mãn với quá trình tôi thực hiện các mục tiêu nghề nghiệp của mình. 3. Tôi thấy hài lòng với quá trình tôi đạt được mục tiêu thu nhập của mình. 4. Tôi thấy hài lòng với quá trình tôi đạt được mục tiêu tiến bộ bản thân. 5. Tôi thấy hài lòng với quá trình tôi đạt được mục tiêu phát triển kỹ năng mới.	của mình. 2. Tôi hài lòng với những tiến triển đạt được trong mục tiêu nghề nghiệp của mình. 3. Tôi hài lòng với những tiến triển đạt được trong thu nhập mà tôi đặt ra. 4. Tôi hài lòng với những tiến triển đạt được trong mục tiêu phát triển chuyên môn. 5. Tôi hài lòng với những tiến triển đạt được mục tiêu phát triển kỹ năng mới.
Dự định quay trở lại nước ngoài	**Dự định hồi hương** (Tharenou và Caulfield, 2010) Bạn đồng ý với những phát biểu sau ở mức độ nào? 1. Tôi dự định quay về Úc để sống lâu dài. 2. Tôi dự định ở lại nước ngoài lâu dài. 3. Tôi có kế hoạch trở về Úc trong khoảng 2 năm tới.	**Dự định quay lại nước ngoài làm việc/sinh sống** Mức độ đồng ý của anh/chị với những phát biểu sau? 1. Tôi dự định trở lại nước ngoài sống lâu dài. 2. Tôi dự định ở lại Việt Nam lâu dài. 3. Tôi có kế hoạch trở lại nước ngoài sinh sống trong 2 năm tới. 4. Mặc dù tôi có cơ hội quay trở lại nước ngoài sống, tôi vẫn sẽ ở lại Việt Nam. 5. Nếu cơ hội đến, tôi sẽ ra nước ngoài sinh sống.

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp