

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH LÀM THÊM CỦA SINH VIÊN: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CỤ THỂ VỚI SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

FACTORS AFFECTING STUDENTS' PART - TIME WORK INTENTION: SPECIAL CASE STUDY WITH STUDENTS OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IN HANOI

Vũ Thị Thu Hà^{1,*}

DOI: <https://doi.org/10.57001/huih5804.2023.029>

TÓM TẮT

Ý định làm thêm của sinh viên là một trong những đề tài mang tính cấp thiết cả với sinh viên, nhà trường và xã hội. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên 193 mẫu quan sát, kết quả cho thấy: Tính cách tác động ngược chiều đến làm thêm tính cách tăng → làm thêm giảm), ngược lại: Kinh nghiệm - kỹ năng, Thái độ cá nhân, thu nhập, chuẩn chủ quan tác động cùng chiều đến làm thêm. Chuẩn chủ quan tác động mạnh nhất đến việc làm thêm của sinh viên (0,406), sau đó đến kinh nghiệm (0,32) tiếp đến là thu nhập (0,161), cuối cùng là Thái độ cá nhân (0,136). Nghiên cứu góp phần đưa ra các giải pháp giúp các bạn sinh viên nhìn nhận vấn đề dễ hơn, nhà trường có những biện pháp giúp đỡ sinh viên trau dồi kỹ năng, kinh nghiệm... doanh nghiệp sẽ có những giải pháp thu hút sinh viên cộng tác.

Từ khóa: Ý định làm thêm, sinh viên, Hà Nội.

ABSTRACT

The intention of students to work part-time is one of the urgent topics for both students, schools and society. The study was conducted on 193 observation samples, the results showed that: Personality has the opposite effect on overtime, personality increases → overtime work decreases), vice versa: Experience - skills, personal attitude, income input, subjective norm positively affects overtime. Subjective norm has the strongest impact on students' part-time work (0.406), then experience (0.32), income (0.161), and finally personal attitude (0.136). Research contributes to providing solutions to help students see problems more easily, schools have measures to help students improve skills and experience ... businesses will have solutions to attract students collaborate.

Keywords: Part - time work intention, student, Hanoi.

¹Học viện Ngân hàng

*Email: havth@hvn.edu.vn

Ngày nhận bài: 22/12/2022

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 10/02/2023

Ngày chấp nhận đăng: 24/02/2023

1. GIỚI THIỆU

Trong thời gian đi học đại học rất nhiều sinh viên ngoài thời gian lên lớp còn tham gia vào lực lượng lao động bán

thời gian. Sinh viên là độ tuổi đã hiểu rằng trong xã hội con người muốn thành công, ngoài nhiệm vụ tích lũy tri thức vững chắc còn cần phải rèn luyện cho mình không chỉ kiến thức, kinh nghiệm mà còn cả những kỹ năng sống (kỹ năng mềm) mạnh mẽ cùng với thu nhập được tăng lên. Thế nhưng, khi xã hội càng phát triển, việc giáo dục và rèn luyện kỹ năng sống cho giới trẻ đã không được quan tâm, khiến nhiều sinh viên trẻ thiếu kỹ năng sống cần thiết. Một số kỹ năng sống quan trọng đảm bảo cho sự sinh tồn, phát triển và thành công của con người cần có như: Đưa ra quyết định, giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo, tư duy phản biện, giao tiếp hiệu quả, quyết đoán, đồng cảm, tha thứ... Tất cả những điều đó phải trải qua quá trình học hỏi, mài giũa thì bản thân mới vững bước trên đường đời. Đối với sinh viên hiện nay, để mài giũa được những kỹ năng cần thiết đó thì họ sẽ lựa chọn bằng cách tham gia các câu lạc bộ hoặc đi làm thêm (part time) để trau dồi thêm. Nhưng thường thì đa số sinh viên vẫn lựa chọn cách đi làm thêm. Không ai có thể bảo vệ sinh viên hay giúp sinh viên thành công tốt hơn chính bản thân sinh viên. Việc làm thêm hiện nay đã không còn là hiện tượng nhỏ lẻ mà đã trở thành một xu thế gắn chặt với đời sống học tập, sinh hoạt của sinh viên ngay khi vẫn còn ngồi trên ghế giảng đường. Sinh viên đi làm thêm ngoài vì thu nhập, họ còn mong muốn tích lũy được nhiều kinh nghiệm hơn, học hỏi thực tế nhiều hơn. Tuy nhiên, không phải tất cả sinh viên đều hiểu rõ điều này, vẫn có những yếu tố tác động tới tư duy, nhận thức khiến cho sinh viên e dè, chùn bước trước khi đưa đến quyết định đi làm thêm.

Mặt khác qua tổng quan nghiên cứu, tác giả cũng nhận thấy chưa có nghiên cứu chính thức nào đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến ý định làm thêm của sinh viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn Hà Nội

Vì những lý do đó, tác giả lựa chọn nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định làm thêm của sinh viên: Nghiên cứu trường hợp cụ thể với các sinh viên trường cao đẳng, đại học trên địa bàn Hà Nội.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

Feldman cho biết: Nhân viên bán thời gian là một bộ phận đang phát triển của lực lượng lao động Hoa Kỳ. Ngoại trừ Thụy Điển, không có quốc gia công nghiệp hóa lớn nào có tỷ lệ lao động bán thời gian cao gần bằng Hoa Kỳ. Việc làm thêm (việc làm bán thời gian part-time work) được chính phủ Hoa Kỳ định nghĩa là những nhân viên làm việc ít hơn 35 giờ một tuần, những người làm việc bán thời gian hiện có khoảng 19 triệu người, chiếm hơn 20% lực lượng lao động [3].

Công việc làm thêm hay công việc bán thời gian (part-time work) cũng được định nghĩa là việc làm mà trong đó số giờ làm việc ít hơn bình thường [19]. Như vậy việc làm thêm hay việc bán thời gian được các tác giả định nghĩa khi mà số giờ làm việc ít hơn bình thường và được quy đổi ra khoảng ít hơn 35 giờ một tuần.

Công việc bán thời gian có thể được phân thành các loại như sau:

- Công việc vĩnh viễn/ công việc tạm thời:

Những người lao động bán thời gian cố định được tuyển dụng ít hơn 35 giờ mỗi tuần, làm việc liên tục tại cơ sở được gọi là công việc bán thời gian vĩnh viễn. Trong khi những người lao động tạm thời được thuê trong thời gian giới hạn để giải quyết khối lượng công việc dao động hoặc thiếu hụt nhân sự ngắn hạn được gọi là lao động bán thời gian tạm thời [9, 11, 13].

- Tổ chức trực tiếp thuê/ Môi giới thuê.

Người lao động bán thời gian có thể được tuyển dụng và thuê bởi một công ty trực tiếp thuê mà họ được trả lương, hoặc họ cũng có thể làm việc cho một doanh nghiệp môi giới về nhân sự sắp xếp họ vào nhiều tập đoàn khác nhau và công ty môi giới sẽ là người trả lương trực tiếp cho họ [9, 11].

- Công việc bán thời gian quanh năm/Công việc bán thời gian theo mùa. Một số công nhân bán thời gian làm việc bán thời gian quanh năm; những người lao động bán thời gian khác chỉ làm việc trong những mùa nhất định trong năm (ví dụ: Giáng sinh, mùa hè) [8].

- Công việc chính/Công việc phụ.

Một số người làm bán thời gian được tuyển dụng ít hơn 35 giờ mỗi tuần cho một công việc, đây là nguồn thu nhập từ lương duy nhất của họ. Một số những người khác làm công việc bán thời gian như công việc thứ hai để kiếm thêm thu nhập.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định là thêm của sinh viên của sinh viên tại Việt Nam cũng đã được nghiên cứu, công bố cụ thể như:

Nguyễn Thị Phượng và cộng sự: Những yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Khoa Kinh tế - Trường Đại học An Giang, tạp chí Công Thương năm 2020 [14]

Nhóm tác giả sử dụng mô hình kinh tế lượng probit để ước lượng xác suất xảy ra của biến phụ thuộc là hàm số của

biến độc lập. Đây là loại mô hình hồi quy phản ứng định danh. Với các biến độc lập được đưa vào mô hình bao gồm: giới tính, ngành học, năm đang học, nơi cư trú, thu nhập, chi tiêu, thời gian rảnh, kinh nghiệm - kỹ năng sống và kết quả học tập. Điều tra dựa trên 267 sinh viên các khoa thuộc khoa Kinh tế, trường Đại học An Giang

Kết quả nghiên cứu: Biến giới tính, ngành học, nơi cư trú không có ý nghĩa về mặt thống kê trong mô hình, nghĩa là khả năng để sinh viên đi làm không căn cứ vào 3 yếu tố này.

Nhóm 6 biến độc lập có ý nghĩa về mặt thống kê, với 4 nhân tố: thu nhập, kinh nghiệm - kỹ năng sống, chi tiêu, thời gian rảnh được coi như là 4 nhân tố chính của hầu hết các sinh viên sinh viên Khoa kinh tế - Trường Đại học An Giang về việc quyết định đi làm thêm hay không? Tuy nhiên nhóm nghiên cứu cũng chỉ thêm được 2 nhân tố: năm đang học và kết quả học tập cũng có tác động trực tiếp đến quyết định của mỗi người.

Vương Quốc Duy và cộng sự: Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ, 105-113, số 40, 2015 [21].

Với khách thể nghiên cứu là sinh viên Đại học Cần Thơ, nhóm tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu dựa trên các nhân tố: Năm đang học, thu nhập, chi tiêu, thời gian rảnh, kinh nghiệm sống - kỹ năng sống, kết quả học tập.

Dựa trên cuộc khảo sát với 400 sinh viên của Trường Đại học Cần Thơ về vấn đề quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ, đã chỉ ra rằng: "Việc bản thân quyết định tham gia một công việc làm thêm chịu ảnh hưởng của các tác nhân bao gồm: thu nhập của sinh viên, năm học của sinh viên, kinh nghiệm sống, kỹ năng mềm".

Nguyễn Xuân Long: Nhu cầu làm thêm của sinh viên Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội: Thực trạng và giải pháp, số 9 (126), 2009 [16].

Kết quả nghiên cứu, là một người sinh viên, luôn có mong muốn bản thân trưởng thành hơn khi bước ra xã hội. Cách mà sinh viên luôn lựa chọn để bản thân "cứng cáp" hơn đó chính là việc đi làm thêm. Tuy nhiên, việc đưa ra quyết định đi làm thêm cũng chịu tác động của nhiều nhân tố khác nhau. Thông qua cuộc khảo sát trên 480 sinh viên Đại học Ngoại ngữ Đại học Quốc gia Hà Nội đã chỉ ra các tác nhân ảnh hưởng bao gồm: rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ (33,1%), thu nhập của sinh viên (31,3%), tận dụng thời gian rảnh rỗi (12,1%), khẳng định năng lực bản thân mình (7,7%), mở rộng giao tiếp, tìm kiếm cơ hội việc làm khi ra trường (8,4%).

Nguyễn Thị Như Ý: Khảo sát nhu cầu làm thêm của sinh viên. Luận văn đại học, Trường Đại học Cần Thơ, 2012 [15].

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng đối với trường Đại học phía Nam nói chung và Trường Đại học Cần Thơ nói riêng, việc sinh viên có một cái nhìn khách quan về việc làm thêm đang ngày được cải thiện cũng như quan tâm. Với cuộc điều tra khảo sát của sinh viên Trường Đại học Cần Thơ đã chỉ ra lợi ích của việc đưa đến quyết định đi làm thêm đó là: "Kinh nghiệm - kỹ năng" và "Chi tiêu" trong cuộc sống.

Ngoài ra, việc có tìm được việc làm thông qua "Kênh thông tin tìm việc" hay không? Cũng khiến cho quyết định đi làm chịu ảnh hưởng lớn.

Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi: Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước. Tạp chí phát triển KH&CN, tập 13, số Q1-2010, 2009 [18].

Kết quả nghiên cứu cho thấy, với ưu điểm: Nguồn lực tài chính vững chắc, quy mô lớn, tiếp cận thông tin thương mại, thị trường nhanh chóng của loại hình doanh nghiệp nhà nước. Đã khiến cho công việc tại doanh nghiệp nhà nước ngày một được chú ý và "săn tìm" nhiều hơn. Bên cạnh đó, mong muốn làm việc tại đây cũng chịu sự ảnh hưởng và chi phối mạnh mẽ bởi các yếu tố: cơ hội đào tạo và thăng tiến, thương hiệu và uy tín tổ chức, sự phù hợp giữa cá nhân - tổ chức, mức trả công, hình thức trả công, chính sách và môi trường tổ chức, chính sách và thông tin tuyển dụng, gia đình và sinh viên.

Nhóm sinh viên Trường Đại học Bách khoa TP.HCM đã tiến hành cuộc điều tra về tình hình đi làm thêm của sinh viên tại TP.HCM năm 2014 [17].

Kết quả nghiên cứu cho thấy, để có một cái nhìn khách quan, cũng như toàn diện hơn. Nhóm sinh viên Đại học Bách khoa TP.HCM (2004) thực hiện một cuộc điều tra 200 mẫu bao gồm cả những sinh viên đang, đã đi làm thêm và cả những sinh viên không đi làm thêm để phục vụ cho "cuộc điều tra về tình hình đi làm thêm của sinh viên tại TP.HCM" đã cho ra những nhân tố ảnh hưởng đến tu duy của mỗi người về việc đi làm thêm đó là: thu nhập, lịch học. Ngoài ra, tại thời điểm này cũng có 2 công việc làm thêm được sinh viên sẵn lòng là dạy kèm cho học sinh (41,5%); tiếp thị sản phẩm (22%).

Lê Phương Lan và cộng sự: Nghiên cứu khả năng có việc làm của sinh viên Đại học Ngoại Thương sau khi tốt nghiệp. Tạp chí Kinh tế đối ngoại số 84 (tháng 8/2016) [22].

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trước vòng xoáy hối hả phát triển của xã hội, con người luôn cố gắng thích nghi với vòng xoáy đó. Một sinh viên trước khi ra trường, ngoài việc kiến thức vững vàng, cũng cần bổ thêm vào hành trang của bản thân mình các kinh nghiệm, kỹ năng mềm, cũng như rèn luyện bản thân để có thể tiếp thu được những tinh hoa tri thức một cách cô đọng nhất. Điều này sẽ làm xác suất tìm được việc làm cao hơn. Đây cũng chính là một động lực mạnh mẽ thôi thúc tư duy trưởng thành của sinh viên khi đi làm thêm.

Ngoài những nghiên cứu trong nước, tác giả cũng nhận thấy vấn đề làm thêm của sinh viên cũng được các tác giả nước ngoài đề cập đến:

Hall đã đưa ra các phát hiện phù hợp với các nghiên cứu của Vương quốc Anh cho thấy sự gia tăng công việc bán thời gian của sinh viên. Ngoài ra, số giờ học ngoài giờ học bình thường và thời gian dành cho các hoạt động giải trí cũng giảm dần. Lý do làm việc mà những người được phỏng vấn đưa ra chủ yếu là về tài chính mặc dù nhiều người cho biết rằng việc tích lũy kinh nghiệm làm việc,

ngay cả trong những lĩnh vực không liên quan đến ngành học của họ, là một yếu tố quan trọng cần cân nhắc [6].

Hammes và Haller [4] khảo sát 159 sinh viên năm cuối đại học cho thấy rằng công việc bán thời gian có liên quan đến điểm số cao hơn và báo cáo về hình ảnh bản thân tốt hơn, tăng tính độc lập và cơ hội xã hội cũng như tiếp thu các kỹ năng mới. Mặc dù những người làm việc bán thời gian học ít hơn những người không làm, nhưng họ cho thấy họ sử dụng thời gian hiệu quả hơn và có thói quen học tập hiệu quả hơn. Những công việc tốt được đặc trưng là những công việc liên quan đến việc gặp gỡ những người mới, liên quan trực tiếp đến lĩnh vực nghiên cứu của người làm thêm và cung cấp thời gian linh hoạt.

Theo [3], công việc bán thời gian đã trở thành một cơ hội việc làm quan trọng cho ba nhóm nhân khẩu chính trong xã hội của chúng ta: lao động trẻ (từ 16 đến 24 tuổi), lao động lớn tuổi (65 tuổi trở lên) và lao động nữ. Phụ nữ chiếm 2/3 tổng số lao động bán thời gian, trong khi gần 2/3 nam giới lao động bán thời gian dưới 24 hoặc trên 65 tuổi. Công việc bán thời gian được thiết kế và quản lý như thế nào sẽ có tác động lớn đến chất lượng cuộc sống của ba nhóm lao động này.

Nghiên cứu về tác động của các yếu tố tác động đến ý định làm công việc bán thời gian đối cho thấy thái độ làm việc có sự khác biệt mang tính hệ thống về mức độ hài lòng tổng thể giữa nhân viên bán thời gian và toàn thời gian [20]. Tuy nhiên, rất có thể những người làm việc bán thời gian có thể không hài lòng với một số khía cạnh công việc của họ (ví dụ như lương và các phúc lợi phụ) so với những người làm việc toàn thời gian [2, 8]. Hơn nữa, nghiên cứu [10, 20] cho rằng cảm nhận về sự hài lòng trong công việc có thể khác đối với những người làm việc bán thời gian so với những người làm việc toàn thời gian; những người làm công việc bán thời gian có thể coi trọng các yếu tố như tính linh hoạt trong lịch trình cao hơn trong đánh giá tổng thể về sự hài lòng trong công việc của họ. Như vậy, sự không hài lòng của người lao động làm việc theo thời gian đối với tiền lương, phúc lợi phụ và bản thân công việc sẽ ảnh hưởng tới ý định làm thêm của họ.

Sau khi tổng quan nghiên cứu, tác giả thấy rằng chưa có nghiên cứu nào về các nhân tố ảnh hưởng đến ý định làm thêm của sinh viên: nghiên cứu cụ thể với sinh viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn Hà Nội. Chính vì vậy, tác giả tiến hành nghiên cứu với trường hợp cụ thể này, từ đó, đưa ra những kết luận, kiến nghị giúp cho những nhà quản lý có một cái nhìn khách quan hơn về những nhân tố tác động trực tiếp đến sinh viên về ý định đi làm thêm. Đồng thời, tại thời điểm thực hiện nghiên cứu này, tác giả cũng có thể hiểu sâu hơn về thực trạng hiện nay của vấn đề sinh viên với việc làm thêm.

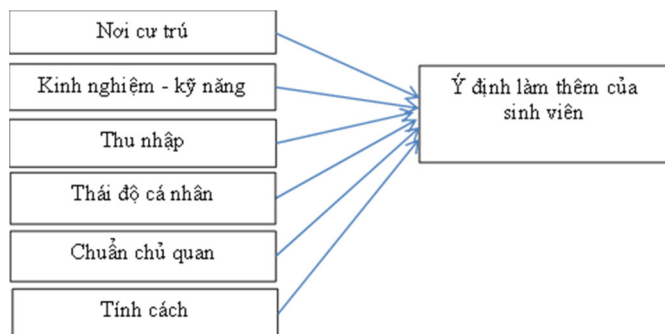
Vì vậy, câu hỏi của nghiên cứu này là:

Câu hỏi 1: Có những yếu tố nào ảnh hưởng đến ý định làm thêm của sinh viên: nghiên cứu cụ thể với sinh viên các trường Cao đẳng, Đại học trên địa bàn Hà Nội?

Câu hỏi 2: Mức độ ảnh hưởng và chiều hướng của các yếu tố đến ý định làm thêm của sinh viên: nghiên cứu cụ thể với

sinh viên các trường Cao đẳng, Đại học trên địa bàn Hà Nội như thế nào?

3. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ GIẢ THUYẾT, THANG ĐO NGHIÊN CỨU



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Mô hình nghiên cứu tác giả đề xuất như trong hình 1. Đồng thời, tác giả cũng tổng hợp được các thang đo đường lường khái niệm nghiên cứu như trong bảng 1.

Bảng 1. Thang đo lường khái niệm nghiên cứu

Code	Thang đo
Nơi cư trú	
CT1	Tại nơi tôi cư trú có nhiều công việc phù hợp năng lực của tôi
CT2	Tại nơi cư trú có giao thông thuận tiện cho việc di chuyển
Kinh nghiệm - Kỹ năng	
KN1	Công việc làm thêm giúp tôi trau dồi sự tự tin, mài giũa ngôn từ khéo léo
KN2	Công việc làm thêm giúp tôi có một lượng lớn kiến thức thực tế đời sống, biết áp dụng những kiến thức đó vào những môn học tại trường
KN3	Công việc làm thêm giúp tôi biết cách kiểm chế bản thân, suy nghĩ lạc quan hơn
KN4	Công việc làm thêm trang bị cho tôi nhiều kỹ năng mềm mà các môn học trên trường không có
Thu nhập	
TN1	Công việc làm thêm giúp tôi có công việc ổn định, chi trả các khoản phí một cách thuận tiện
TN 2	Công việc làm thêm đỡ gánh nặng cho gia đình tôi
TN 3	Công việc làm thêm giúp tôi học cách kiểm soát chi tiêu
TN 4	Công việc làm thêm giúp tôi có thêm 1 khoản tiết kiệm nhỏ
Thái độ cá nhân	
CN1	Đi làm thêm thỏa mãn nhu cầu của tôi
CN2	Đi làm thêm cho tôi nhiều lợi thế hơn bất lợi
CN3	Đi làm thêm là hoạt động hấp dẫn để tôi bắt đầu tiếp xúc với công việc sau này
CN4	Nếu có điều kiện tôi sẽ đi làm thêm
Chuẩn chủ quan	
CQ1	Gia đình ủng hộ việc tôi đi làm thêm
CQ 2	Sinh viên bè ủng hộ việc tôi đi làm thêm
CQ 3	Tôi thấy nhiều sinh viên đi làm thêm
Tính cách	
TC1	Tôi sẵn sàng chấp nhận đi làm thêm
TC2	Tôi thích học hỏi những thứ mới lạ

TC3	Tôi nghĩ rằng việc đi làm thêm sớm sẽ thành công nhanh hơn
Ý định làm thêm	
LT1	Tôi sẽ chủ động đi làm thêm
LT2	Tôi chắc chắn sẽ đi làm thêm
LT3	Tôi sẽ giới thiệu cho sinh viên bè, người thân về công việc làm thêm

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được tiến hành thông qua hai giai đoạn là nghiên cứu định tính, nghiên cứu định lượng chính thức.

- Trong nghiên cứu định tính tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn chuyên gia nhằm khám phá, điều chỉnh, bổ sung các biến số mới, thang đo mới dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu dựa trên việc hiểu nội hàm của khái niệm và trên cơ sở lựa chọn cách tiếp cận cũng như bối cảnh nghiên cứu. Đối tượng được phỏng vấn là những sinh viên đã từng đi làm thêm.

- Nghiên cứu lượng sơ bộ với 193 sinh viên đã từng đi làm thêm. Mục tiêu của nghiên cứu sơ bộ là kiểm tra sự tin cậy của thang đo (đánh giá xem các biến quan sát được thiết lập có đáng tin cậy để đo lường khái niệm nghiên cứu hay không) và điều chỉnh những thang đo không đạt yêu cầu thông qua phương pháp phân tích hệ số Cronbach Alpha, phân tích EFA của phần mềm SPSS 20. Bên cạnh đó sử dụng mô hình hồi quy để đánh giá mức độ tác động của các yếu tố.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

5.1. Thống kê mẫu

Bảng 2. Thống kê mẫu

Tiêu chí	Các thành phần	Số người	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	161	83,4
	Nam	32	16,6
Khoa đang học	Kinh tế	129	66,8
	Công nghệ thông tin	14	7,3
	Sư phạm	6	3,1
	Khoa khác	44	22,8
Năm đang học	1	12	6,2
	2	100	51,8
	3	74	38,3
	4	6	3,1
	5	1	0,5

Như vậy, theo kết quả chạy SPSS thống kê với 193 mẫu đạt yêu cầu cho kết quả như sau:

Giới tính: 32 nam, 161 nữ tương ứng 16,6% nam và 83,4% nữ. Kết quả cho thấy nữ có xu hướng đi làm thêm nhiều hơn nam.

Khoa đang học: 129 khoa Kinh tế, 14 khoa Công nghệ tin, 0 khoa Nông nghiệp, 6 khoa Sư phạm, 44 khoa khác với phần trăm tương ứng lần lượt là: 66,8%; 7,3%; 0%; 3,1%, 22,8%. Kết quả cho thấy sinh viên đang theo học khoa kinh tế có xu hướng đi làm thêm cao nhất.

Năm đang học: 12 năm thứ nhất, 100 năm năm thứ hai, 74 năm thứ ba, 6 năm thứ tư, 1 năm thứ năm với phần trăm

tương ứng lần lượt là: 6,2%; 51,8%; 38,3%; 3,1%; 0,5%. Kết quả cho thấy sinh viên năm hai và năm ba có xu hướng đi làm thêm nhiều hơn sinh viên năm nhất và những năm cuối.

5.2. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo

Dựa trên tiêu chuẩn phân tích Hair và cộng sự [5], Nunnally và Bernstein [12]: Hệ số Cronbach's Alpha nếu $< 0,6$: Thang đo biến số là không phù hợp; $0,6 - 0,7$: Chấp nhận được với các nghiên cứu mới; $0,7 - 0,8$: Chấp nhận được; $0,8 - 0,95$: Tốt; $\geq 0,95$: Chấp nhận được nhưng không tốt, khi đó các thang đo không có sự khác biệt quá lớn cũng có thể chúng cùng đo một nội dung của khái niệm nghiên cứu (hiện tượng đa cộng tuyến)), Hệ số tương quan biến tổng: $> 0,3$ biến quan sát đó đóng góp vào giá trị đo lường các khái niệm nghiên cứu, nhỏ hơn $0,3$ là biến rác và sẽ bị loại.

Bảng 3. Kết quả kiểm tra độ tin cậy

Yếu tố	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CT	0,701	
CT1		0,789
CT2		0,678
KN	0,825	
KN1		0,766
KN2		0,759
KN3		0,817
KN4		0,770
TN	0,750	
TN1		0,700
TN2		0,667
TN3		0,614
TN4		0,767
CN	0,853	
CN1		0,795
CN2		0,807
CN3		0,785
CN4		0,860
CQ	0,699	
CQ1		0,593
CQ2		0,556
CQ3		0,684
TC	0,883	
TC1		0,746
TC2		0,768
TC3		0,954
LT	0,732	
LT1		0,753
LT2		0,492
LT3		0,669

Xét theo tiêu chuẩn phân tích của Hair và cộng sự [5], Nunnally và Bernstein [12] tất cả các thang đo đều đạt yêu cầu, không có biến quan sát nào bị loại, như vậy việc tất cả các thang đo sẽ được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

5.3. Phân tích nhân tố khám phá

Tiếp theo sau khi kiểm định độ tin cậy của các thang đo, nhóm tác giả sẽ sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định giá trị thang đo. EFA giúp loại bỏ các thang đo có chất lượng kém, hình thành bộ thang đo có ý nghĩa giải thích tốt hơn. Tiêu chuẩn kiểm định [1]: Hệ số tải nhân tố (Factor loading) $\geq 0,5$; hệ số KMO (Kaiser - Meyer - Olkin): $0,5 < KMO < 1$; kiểm định Bartlett: Sig. $< 0,05$; tổng phương sai trích (total variance extracted) $\geq 50\%$.

Bảng 4. KMO và kiểm định Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,802
Approx. Chi-Square		1586,188
Bartlett's Test of Sphericity	Df	120
	Sig.	0,000

Hệ số KMO thu được = 0,802 thỏa mãn điều kiện $0,5 \leq KMO \leq 1$ dữ liệu nghiên cứu sử dụng phân tích nhân tố là thích hợp. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,000 $< 0,05$), do đó các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể.

Sau 3 lần chạy EFA có 4 thang đo bị loại là: CT1, CT2, TN4, CN4 do có hệ số factor loading $< 0,5$.

Kết quả rút trích ra được đúng 05 nhân tố: Kinh nghiệm - kỹ năng, Thu nhập, thái độ cá nhân, chuẩn chủ quan và tính cách. 05 nhóm nhân tố này giải thích được 72,943% sự biến động của dữ liệu và giá trị eigenvalues của các nhân tố đều lớn hơn 1, do đó sử dụng phương pháp phân tích nhân tố là phù hợp.

5.4. Phân tích hồi quy

Bảng 5. Tóm tắt mô hình

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,673 ^a	0,452	0,438	1,00499

Biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 45,2% sự thay đổi của biến công việc làm thêm (biến phụ thuộc). Sự thay đổi của biến phụ thuộc còn lại 54,8% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Bảng 6. Phân tích phương sai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156,083	5	31,217	30,908	0,000 ^b
Residual	188,870	187	1,010		
Total	344,953	192			

Giá trị sig của kiểm định là: $0,000 < 0,05$. Như vậy mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng phù hợp với tổng thể, có thể suy rộng và áp dụng với tổng thể.

Bảng 7. Kết quả hồi quy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,045	0,418		-0,107	0,915
KN	0,320	0,075	0,300	4,266	0,000
TC	-0,036	0,054	-0,040	-0,670	0,504
CN	0,136	0,068	0,122	1,989	0,048
TN	0,161	0,077	0,143	2,091	0,038
CQ	0,406	0,068	0,362	5,952	0,000

Như vậy TC có sig. = 0,504 > 0,5 TC không tác động đến LT

Kết quả cho phương trình hồi quy:

$$LT = 0,300KN + 0,122 CN + 0,143 TN + 0,362 CQ$$

Tính cách tác động ngược chiều đến làm thêm tính cách tăng $\rightarrow$ làm thêm giảm), ngược lại: kinh nghiệm - kỹ năng, Thái độ cá nhân, thu nhập, chuẩn chủ quan tác động cùng chiều đến làm thêm.

Chuẩn chủ quan tác động mạnh nhất đến việc làm thêm của SV (0,362), sau đó đến kinh nghiệm (0,300) tiếp đến là thu nhập (0,143), cuối cùng là Thái độ cá nhân (0,122).

6. KẾT LUẬN

6.1. Hàm ý quản trị giúp tăng yếu tố chuẩn chủ quan trong ý định làm thêm của sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Theo như kết quả điều tra khảo sát chuẩn chủ quan đang là yếu tố tác động mạnh nhất đến ý định làm thêm của sinh viên trên địa bàn Hà Nội (với hệ số ảnh hưởng 0,362). Trong điều kiện các biến khác không thay đổi, chuẩn chủ quan thay đổi 01 đơn vị thì ý định làm thêm của sinh viên tăng 0,362 đơn vị. Do vậy chúng ta cần có biện pháp mạnh để làm tăng yếu tố chuẩn chủ quan trong ý định làm thêm của sinh viên.

Vậy tác giả đưa ra hàm ý quản trị như sau: Phải tin tưởng vào chính bản thân mình, tạo ra cho mình những sự tự tin nhất định, đánh bay tâm lý e ngại, sợ hãi, tự ti trong tâm hồn; bản thân bạn hãy tự rèn cho mình sự tự tin, suy nghĩ lạc quan từ sớm; bạn hãy tự mình mỗi ngày thử thách bản thân trong một công việc với, một nguồn kiến thức mà bạn chưa hề nghĩ tới.

6.2. Hàm ý quản trị giúp tăng yếu tố kinh nghiệm - kỹ năng trong ý định làm thêm của sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Theo như kết quả điều tra khảo sát kinh nghiệm - kỹ năng đang là yếu tố tác động mạnh 02 đến ý định làm thêm của sinh viên trên địa bàn Hà Nội (với hệ số ảnh hưởng 0,300). Trong điều kiện các biến khác không thay

đổi, khi kinh nghiệm - kỹ năng thay đổi 01 đơn vị thì ý định làm thêm của sinh viên tăng 0,300 đơn vị. Do vậy chúng ta cần có biện pháp mạnh để làm tăng kinh nghiệm - kỹ năng làm thêm của sinh viên. Kinh nghiệm làm thêm là kết quả của việc sinh viên được xúc trực tiếp với mô hình của các công ty, doanh nghiệp. Đây là một yếu tố quan trọng, tạo nền tảng cho sinh viên sau khi ra trường.

Vậy tác giả đưa ra hàm ý quản trị như sau: Đánh giá năng lực bản thân theo đúng khả năng của bản thân; bắt cứ công việc nào cũng tạo ra cơ hội và giá trị cho bản thân; tích cực tham gia vào các hoạt động để tích lũy kỹ năng; sử dụng thời gian để quan sát.

6.3. Hàm ý quản trị giúp tăng yếu tố thu nhập trong ý định đi làm thêm của sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Theo như kết quả điều tra khảo sát thu nhập đang là yếu tố tác động mạnh 03 đến ý định làm thêm của sinh viên trên địa bàn Hà Nội (với hệ số ảnh hưởng 0,143). Trong điều kiện các biến khác không thay đổi, khi thu nhập thay đổi 01 đơn vị thì ý định làm thêm của sinh viên tăng 0,143 đơn vị. Do vậy chúng ta cần có biện pháp mạnh để làm tăng yếu tố thu nhập trong ý định làm thêm của sinh viên.

Vậy tác giả đưa ra hàm ý quản trị như sau: thường xuyên kiểm soát thu nhập và chi tiêu của bản thân; tạo thói quen cho bản thân luôn có 1 khoản chi phí dự trữ (nhờ vào việc đi làm thêm) dùng những lúc cần thiết; các cơ quan, doanh nghiệp tạo điều kiện việc làm cho những sinh viên chưa có kinh nghiệm với một khoản chi phí hợp lý.

6.4. Hàm ý quản trị giúp tăng yếu tố thái độ cá nhân trong ý định làm thêm của sinh viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Thái độ cá nhân giúp bản thân nhận thức, tư duy được hành động của cá nhân là tích cực hay tiêu cực. Đây cũng là nhóm yếu tố tác động cùng chiều đến ý định đi làm thêm nhưng lại yếu nhất (với hệ số ảnh hưởng là 0,122). Trong điều kiện các biến khác không đổi, khi thái độ cá nhân tăng 01 đơn vị thì ý định làm thêm của sinh viên sẽ tăng 0,122 đơn vị. Từ đó, chúng ta cần có những biện pháp thúc đẩy làm tăng thái độ cá nhân của sinh viên đối với việc đi làm thêm.

Vậy tác giả đưa ra hàm ý quản trị như sau: Tạo cho bản thân suy nghĩ tích cực về việc làm thêm; khả năng chịu đựng rủi ro trong công việc làm thêm; khả năng với thay đổi trong công việc; khả năng tự học và thích ứng với môi trường đa văn hóa; có khả năng kiểm soát các giá trị cá nhân, có trách nhiệm trong công việc và xã hội.

7. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này có một số hạn chế sau: Một số yếu tố quan trọng khác có thể ảnh hưởng đến ý định làm thêm của sinh viên; nghiên cứu này chỉ thực hiện đối với các sinh viên cao đẳng, đại học trên địa bàn Hà Nội; khả năng tổng quát hoá của mô hình nghiên cứu sẽ cao hơn, nếu nghiên cứu với mẫu được chọn ngẫu nhiên trên nhiều địa phương khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Anderson J. C., Gerbing D. W., 1988. *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. Psychological Bulletin, 103(3), 411–423.
- [2]. Eberhardt B. J., Shani A. B., 1984. *The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall satisfaction*. Academy of Management Journal, 27, 893-900.
- [3]. Feldman DC., 1990. *Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work*. Acad. Mgmt. Rev. 15(1):103-12
- [4]. Hammes J. F., Haller E. J., 1983. *Making ends meet: Some of the consequences of part-time work for college students*. Journal of College Student Personnel, 24(6), 529–535
- [5]. Hair J. F. J., Anderson R. E., Tatham R. L., Black W. C., 1998. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- [6]. Hall R., 2010. *The Work-study Relationship: Experiences of Full-time University Students Undertaking Part-time Employment*. Journal of Education and Work 23 (5): 439–449.
- [7]. Hoang Trong, Chu Nguyen Mong Ngoc, 2008. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Hong Duc Publishing House, Hanoi.
- [8]. Horn P., 1979. *Effects of job peripheral and personal characteristics on the job satisfaction of part-time workers*. Academy of Management Journal, 22, 551-565.
- [9]. Howe W. I., 1986. *Temporary help workers: Who are they, what jobs they hold*. Monthly Labor Review, 109(1), 47-49.
- [10]. Logan N., O'Reilly C., Roberis K. H., 1973. *Job satisfaction among part-time and full-time employees*. Journal of Vocational Behavior, 3, 33-41,
- [11]. Moberly R. B., 1986. *Temporary, part-time, and other atypical employment relationships in the United States*. Labor Law Journal, 37, 689-696.
- [12]. Nunnally J. C., Bernstein I. H., 1994. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- [13]. Nollen S. D., 1978. *Permanent part-time employment*. New York: Praeger.
- [14]. Nguyen Thi Phuong, et al., 2020. *Factors affecting the part-time job decision of students studying in Faculty of Economics and Business Administration - An Giang University*. Industry and Trade Magazine.
- [15]. Nguyen Thi Nhu Y, 2012. *Khảo sát nhu cầu làm thêm của sinh viên*. Graduation Essay, Can Tho University.
- [16]. Nguyen Xuan Long, 2009. *Nhu cầu làm thêm của sinh viên Đại học Ngoại ngữ Đại học Quốc gia Hà Nội: Thực trạng và giải pháp*. Journal of Psychology - Institute of psychology 9 (126).
- [17]. Ho Chi Minh City University of Technology, 2004. *Cuộc điều tra về tình hình đi làm thêm của sinh viên tại TP.HCM*.
- [18]. Tran Thi Ngoc Duyen, Cao Hao Thi, 2010. *Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước*. Science & Technology Development, Vol 13, No. Q1- 2010.
- [19]. Thurman JE, Trah G., 1990. *Part-time work in international perspective*. Int. Labour Rev. 129(1):2340
- [20]. Rotchford N. L., Roberis K. H., 1982. *Part-time workers as missing persons in organizational research*. Academy of Management Review, 7, 228-234.

[21]. Vuong Quoc Duy, et al., 2015. *Determinants of access to part time job of students in Can Tho University*. Can Tho University Journal of Science, Vol. 40, 105-113.

[22]. Le Phuong Lan, et al., 2016. *Factors affecting the employability of FTU students after graduation*. External Economics Review, No. 84.

AUTHORS INFORMATION

Vu Thi Thu Ha

Banking Academy, Hanoi, Vietnam