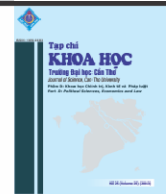




Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ  
website: [sj.ctu.edu.vn](http://sj.ctu.edu.vn)



## XÁC ĐỊNH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH ĐI LÀM THÊM CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC CẦN THƠ

Vương Quốc Duy<sup>1</sup>, Trương Thị Thúy Hằng<sup>1</sup>, Nguyễn Hồng Diễm<sup>1</sup>, Lê Long Hậu<sup>1</sup>, Nguyễn Văn Thép<sup>1</sup> và Ong Quốc Cường<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

### Thông tin chung:

Ngày nhận: 15/05/2015

Ngày chấp nhận: 29/10/2015

### Title:

Determinants of access to part time job of students in Can Tho University

### Từ khóa:

Sinh viên, Làm thêm, Probit

### Keywords:

Part-time job, Probit, student

### ABSTRACT

Working is currently a hot issue. It is much concerned not only on mass media and by agencies and enterprises but also by a lot of students even those sitting on the bench. Students have made much effort in gaining knowledge and experiences in order to get a proper job after graduation. Based on the directly surveyed data of 400 students in the faculties at the Can Tho University and Probit models, this article is aimed to define the factors affecting the decision to get part-time job of Can Tho University students. The results showed that the income of the student, schools years and life experience are statistically positively influence on decision to get part-time job of Can Tho University students.

### TÓM TẮT

Hiện nay, việc làm luôn luôn là vấn đề nóng bỏng bởi vì nó không chỉ được quan tâm nhiều trên các phương tiện thông tin đại chúng, các cơ quan ban ngành, các doanh nghiệp mà còn ăn sâu vào suy nghĩ của rất nhiều sinh viên ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Sinh viên nỗ lực rất nhiều để không ngừng tích lũy kiến thức, kinh nghiệm nhằm có được một công việc thích hợp sau khi ra trường. Trên cơ sở dữ liệu thu thập trực tiếp 400 sinh viên ở các Khoa tại Trường Đại học Cần Thơ và mô hình Probit, bài viết này "Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ". Kết quả cho thấy rằng, thu nhập của sinh viên, năm mà sinh viên đang theo học và kinh nghiệm sống ảnh hưởng thuận chiều có ý nghĩa thống kê lên quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ.

## 1 GIỚI THIỆU

Hiện nay, việc làm thêm luôn luôn là vấn đề nóng bỏng, không chỉ báo giới, các cơ quan ban ngành, các doanh nghiệp quan tâm mà nó đã ăn sâu vào suy nghĩ của rất nhiều sinh viên ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường đang không ngừng tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để có được một công việc thích hợp sau khi ra trường.

Việc làm thêm không những giúp sinh viên có thêm khoản thu nhập để trang trải cho việc học tập mà còn giúp sinh viên có kinh nghiệm cọ xát thực tế, tạo quan hệ, chứng tỏ được khả năng và bản lĩnh của mình trước doanh nghiệp. Rất nhiều sinh viên không còn xem mục đích quan trọng nhất của việc đi làm thêm là thu nhập nữa. Việc học tập và rèn luyện bốn năm tại trường cung cấp những kiến thức lý thuyết và còn thực hành chưa được nhiều, nên kinh nghiệm đối với một sinh viên khi tốt

nghiệp ra trường là vô cùng quý báu. Ngoài kinh nghiệm làm việc, các bạn còn học được những kinh nghiệm thật sự đáng giá trong cuộc sống như kinh nghiệm ứng xử, giao tiếp, quan hệ đồng nghiệp, quan hệ giữa chủ và nhân viên.

Việc làm thêm hiện nay đã trở thành một xu thế đối với sinh viên nói chung và sinh viên Đại học Cần Thơ nói riêng. Đặc biệt, khi sống trong xã hội cạnh tranh như hiện nay, kiến thức xã hội và kiến thức thực tế ảnh hưởng rất lớn đến khả năng làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Với mong muốn đi sâu nghiên cứu vấn đề trên, đề tài “**Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên đại học Cần Thơ**” được chọn nghiên cứu.

## 2 CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

### 2.1 Cơ sở lý luận

#### 2.1.1 Khái niệm làm thêm (Part-time job)

Hợp đồng làm thêm (part-time job) là một dạng lao động được thực hiện vài giờ trên tuần ít hơn so với hợp đồng làm việc toàn thời gian. Người làm việc có sự thay đổi nhưng vẫn đảm bảo theo yêu cầu hết việc và trong suốt mỗi năm. Sự thay đổi thường có tính chất xoay vòng. Người lao động được xem như người làm việc bán thời gian nên họ thường làm việc ít hơn 30 hay 35 giờ hàng tuần (ILO - Tổ chức lao động quốc tế). Theo ILO, số lượng người làm việc bán thời gian đang gia tăng twf ¼ đến ½ trong 20 năm vừa qua ở hầu hết các quốc gia phát triển, trừ nước Mỹ. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc đi làm bán thời gian, bao gồm sở thích làm thêm, công nhân muốn giảm thời gian làm việc và không tìm được việc làm trọn thời gian.

#### 2.1.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm thêm

Phần này xem thể hiện một số yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu làm thêm của người lao động. Các yếu tố này có thể nhóm thành các mục chính như (1) chu kỳ kinh doanh, (2) Tổ chức thị trường lao động và chính sách và (3) các yếu tố cấu trúc khác.

##### a. Chu kỳ kinh doanh

Chu kỳ kinh doanh ảnh hưởng đến sự dịch chuyển trong tỷ lệ lao động làm thêm từ ngắn hạn đến trung hạn. Điều này ngụ ý rằng tỷ lệ người làm thêm có thể phản ứng khác nhau theo sự tác động của chu kỳ kinh doanh tương ứng đến lao động trọn thời gian. Về phía cung, ở môi trường các hoạt động kinh tế suy giảm và/hoặc tỷ lệ thất nghiệp

tăng, công nhân có thể sẵn sàng xem xét việc đi làm thêm như là giải pháp bù đắp lại cho công việc trọn thời gian. Nhân tố thứ ba được xem xét đó là hậu quả của tác động linh hoạt chẳng hạn như sự không gặp nhau giữa người tìm việc, thích công việc làm trọn thời gian và công ty cung cấp công việc làm thêm. Nhân tố thứ tư thuộc về cung lao động có thể được xác định như “ảnh hưởng của công nhân không được khuyến khích”. Trong suốt thời điểm kinh tế khó khăn hoặc suy thoái, việc cung cấp lao động có kỹ năng thấp hoặc lao động nữ có xu hướng tìm việc làm thêm sẽ giảm xuống. Vì thế, tác động của công nhân không được khuyến khích tác động nghịch chiều lên tỷ lệ người đi làm thêm.

##### b. Tổ chức thị trường lao động

Trong khi tác động của chu kỳ kinh doanh ảnh hưởng trong ngắn và trung hạn, sự tăng trưởng của lao động làm thêm, các nhân tố xã hội và tổ chức cũng ảnh hưởng dài hạn hơn lên tỷ lệ việc làm thêm.

Luật chi tiết cho việc làm thêm có thể ảnh hưởng đến sự phát triển của lao động làm thêm qua ba cơ chế, như diễn tả trong nghiên cứu của Smith và ctv. (1998).

Trước tiên, một vài điều luật ảnh hưởng trực tiếp lên hệ thống thời gian thông qua việc cấm sử dụng lao động làm thêm. Thứ hai, vài điều luật ảnh hưởng gián tiếp lên lao động làm thêm thông qua chính sách tiền lương, hệ thống an sinh xã hội và hệ thống lợi ích và thuế. Một dạng thứ ba của luật làm chuyển đổi lao động bán thời gian sang lao động trọn thời gian để ổn định cá nhân và cuộc sống (Genre và ctv., 2003).

Hệ thống thuế và tỷ lệ thuế thu nhập cao có thể hỗ trợ cho việc làm bán thời gian. Trong đó, thuế thu nhập được tính toán dựa trên điểm cơ bản thu nhập của vợ chồng hơn là thu nhập của cá nhân, người có thu nhập thứ hai có thể bị đánh thuế ở tỷ lệ biên cao tương đối, tạo ra “cái bẫy thất nghiệp”. Hơn nữa, sự tồn tại thu nhập của người phụ thuộc có thể không khuyến khích người thứ hai tìm việc làm, đặc biệt ngành nghề làm thêm có thu nhập thấp (Jaumotte, 2003).

Hội kinh doanh có thể chống lại việc làm bán thời gian - được xem như là điểm yếu đối với tiêu chuẩn trọn thời gian. Bên cạnh đó, sự chia sẻ việc làm tạm thời (hợp đồng ngắn hạn, lao động được trung tâm trợ giúp) có thể giúp loại bỏ tác động của lao động bán thời gian.

*c. Các biến cấu trúc khác*

Việc gia tăng sự tham gia của phụ nữ đã xảy ra đồng thời với sự gia tăng tỷ lệ việc làm bán thời gian ở nhiều nước. Lao động bán thời gian được xem là cách chính để tăng cường vai trò của nữ trong thị trường lao động ở các nước mà ở đó tỷ lệ tham gia còn thấp vào những năm 1960 và 1970. Lý do văn hoá và xã hội, chẳng hạn như việc phân chia trách nhiệm trong gia đình và mô hình gia đình, kết hợp với các lý do tổ chức khác đã giải thích một phần tại sao phụ nữ thường bị từ chối công việc bán thời gian so với nam.

**2.2 Cơ sở thực tiễn**

*2.2.1 Các nghiên cứu ngoài nước*

Nhiều nghiên cứu học thuật đã xác định một số cách ở đó chu kỳ kinh doanh tác động đến sự chia sẻ lao động bán thời gian (Delsen, 1998). Theo nhà tuyển dụng, hai tác động có thể đóng vai trò quan trọng. Thứ nhất, có sự tác động hỗn hợp. Như chú ý bởi Lester (1999), sự dịch chuyển giữa hai nhóm lao động tăng lên bởi vì ngành nghề với sự chia sẻ phần lớn lao động trọn thời gian, ví dụ như ngành sản xuất và kiến trúc, thường chịu tác động sớm hơn và bị tác động mạnh hơn bởi chu kỳ kinh doanh hơn những ngành nghề khác. Vì thế, việc làm bán thời gian có thể phản ứng nhẹ với tác động của chu kỳ kinh doanh hơn tổng số việc làm. Thứ hai, sự thay đổi trong cùng ngành nghề có thể đẩy việc làm bán thời gian trong thời gian suy thoái vì người tuyển dụng cung cấp việc làm bán thời gian như là một cách để điều chỉnh giờ làm việc trong suốt chu kỳ, trong khi vẫn tiếp tục đáp ứng giờ làm việc (Delsen 1998). Điều này cho phép người lao động vào đúng vị trí và người tìm việc tránh được thất nghiệp dài hạn. Vì thế, trong suốt thời gian suy thoái, nhà tuyển dụng có thể giảm số giờ làm việc trên nhóm nhân sự hiện tại hoặc thuê công nhân mới làm việc bán thời gian. Tuy nhiên, như khuyến nghị bởi Lester (1999) cho Úc và Faber (1999) cho Mỹ, người ta không nên nghĩ rằng hầu hết lao động trọn thời gian chuyển sang việc làm bán thời gian ở vị trí hiện tại.

Ngược lại, người lao động nên dịch chuyển trong thời gian thất nghiệp. Hơn nữa, khi nhà tuyển dụng sử dụng lao động bán thời gian để giám sát người lao động ở vị trí trọn thời gian (Houseman 2001) và doanh nghiệp có thể có nhu cầu nhiều hơn và hạn chế rủi ro phải thuê nhân viên mới trong khoảng thời gian xấu nhất mà họ có thể thích tuyển dụng có hệ thống những lao động bán thời gian hơn lao động trọn thời gian trong thời điểm kinh tế tăng trưởng chậm. Trong thời gian tăng trưởng, nhà

tuyển dụng có thể cung cấp nhiều hợp đồng trọn thời gian cho công nhân bán thời gian để có thể tăng nguồn lợi cho lực lượng lao động, như trường hợp của Thụy Điển những năm 1980s (Sundström 1991).

Như khẳng định bởi Doudeijns (1998), những khó khăn tài chính để tìm kiếm việc làm có tác động quan trọng lên quyết định làm thêm, trong khi công việc làm thêm không quyết định thu nhập cao. Ngược lại, những thuận lợi trong công việc, thắt chặt các tiêu chí đánh giá bắt buộc và quản lý nâng cao quá trình thực hiện của họ có thể làm giảm bớt các khiếm khuyết tài chính.

*2.2.2 Các nghiên cứu trong nước*

Theo tác giả Nguyễn Thị Như Ý (2012) trong nghiên cứu về khảo sát nhu cầu làm thêm của sinh viên của Trường Đại học Cần Thơ. Sử dụng phân tích phân biệt, kết quả điều tra cho thấy có 10 nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu đi làm thêm của sinh viên. Sau khi phân tích nhân tố tác giả gom nhóm lại được 3 nhóm nhân tố đó là kinh nghiệm - kỹ năng, chỉ tiêu của sinh viên và kênh thông tin tìm việc. Bên cạnh đó, Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hoài Thi (2009) trong nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp nhà nước. Kết quả cho thấy 8 nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước như: 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 bạn bè.

**2.3 Phương pháp nghiên cứu**

*2.3.1 Phương pháp thu thập số liệu*

Số liệu thứ cấp của đề tài được thu thập từ các nguồn như Sở Lao động Thương binh và Xã hội: Báo cáo tổng kết cấu trúc lao động hàng năm, đặc biệt là báo cáo tình trạng thất nghiệp và một số tài liệu liên quan đến đối tượng nghiên cứu; Các Khoa trong trường Đại học/Viện nghiên cứu, các tổ chức khác: các đề tài, dự án nghiên cứu, tài liệu hội thảo có liên quan đến cung cầu lao động.

Bên cạnh đó, dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng bảng câu hỏi soạn sẵn, điều tra trực tiếp 400 sinh viên của tất cả các Khóa thuộc các Khoa, Viện và Bộ môn của Trường Đại học Cần Thơ. Cách xác định cỡ mẫu:

- Độ biến động dữ liệu:  $V = p.(1-p)$
- Độ tin cậy ( $\alpha$ )
- Tỷ lệ sai số (MOE)

Trong thực tế nhà nghiên cứu thường sử dụng độ tin cậy 95% (hay  $\alpha = 5\%$ ,  $Z_{1-\alpha/2} = 1.96$ ), và sai số cho phép là 5%, vậy với giá trị  $p = 0,5$  ta có cỡ mẫu  $n$  đối đa được xác định như sau:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 V}{MOE^2}$$

(với  $p = 0,5$ )

$$n = (1,96)^2 \cdot (0,25) / (0,05)^2 = 384$$

Tiến hành thu thập số liệu bao gồm 400 mẫu sinh viên Trường Đại học Cần Thơ để phân tích.

### 2.3.2 Phương pháp phân tích số liệu

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ sử dụng phương pháp phân tích hồi quy bằng mô hình kinh tế lượng Probit. Mô hình hồi quy được trình bày như sau:

$$y_i^* = \beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i + u_i \quad (1)$$

Trong đó chưa biết. Nó thường được gọi là biến ẩn. Chúng ta xem xét biến giả  $y_i$  được khai báo như sau :

$$y_i^* = \begin{cases} = 1, & y_i^* > 0 \\ = 0, & y_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

Mô hình (2) khi chúng ta nhận  $y_i^*$  với 1 hằng số dương bất kỳ sẽ không làm thay đổi  $y_i$ . Vì vậy, chúng ta thường giả định rằng  $\text{var}(u_i) = 1$ . Điều này cố định phạm vi của  $y_i^*$ .

Trong đó:  $Y$  (biến phụ thuộc): đo lường hai khả năng là đi làm thêm (1) và không đi làm thêm (0);  $X_j$ : là các biến độc lập.

Dựa vào kết quả phân tích nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả việc làm thêm của sinh viên ĐHTC.

## 3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1 Mô tả đối tượng nghiên cứu

#### 3.1.1 Cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo giới tính

Trong 400 sinh viên Trường Đại học Cần Thơ đã điều tra có 172 sinh viên nam chiếm tỷ lệ 43%, 228 sinh viên nữ chiếm tỷ lệ 57%. Mặc dù có sự chênh lệch tỷ lệ giữa sinh viên nam và nữ nhưng mức độ chênh lệch không cao nên không ảnh hưởng nhiều đến kết quả nghiên cứu.

#### 3.1.2 Cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo Khoa

Với cách chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo khoa, chọn 3 khoa có số sinh viên chiếm tỷ lệ cao là khoa Kinh tế, Sư phạm và Công nghệ chia thành nhóm thứ 1 vì những sinh viên của những khoa này có nhiều đặc điểm tương đồng với nhau đối với quyết định đi làm thêm và các khoa còn lại chia thành nhóm thứ 2. Nhóm thứ 1 phỏng vấn 204 sinh viên chiếm tỷ lệ cao nhất là 51%, nhóm thứ 2 phỏng vấn 196 sinh viên chiếm tỷ lệ 49%.

**Bảng 1: Cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo Khoa**

Khoa	Tần số	Tỷ trọng (%)
Kinh tế & QTKD	74	18,5
Sư phạm	60	15,0
Công nghệ	70	17,5
Khác	196	49,0
Tổng	400	100,0

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

#### 3.1.3 Cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo khóa học

Để có được cái nhìn tổng quan về sinh viên được phỏng vấn, Bảng 2 thể hiện cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo Khóa học.

**Bảng 2: Cơ cấu sinh viên trong mẫu phỏng vấn theo khóa học**

Khóa học	Tần số	Tỷ trọng (%)
Khóa 40	100	25,0
Khóa 39	114	28,5
Khóa 38	125	31,3
Khóa 37	53	13,3
Khóa 37 trở về trước	8	2,0
Tổng	400	100,0

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

Kết quả phân tích ở Bảng 2 cho thấy tỷ lệ sinh viên khóa 38, khóa 39 và khóa 40 tương đối đồng đều và chiếm tỷ trọng cao với tỷ trọng lần lượt là 31,3%; 28,5%; 25%. Trong khi đó, tỷ lệ sinh viên khóa 37 và khóa 37 trở về trước chiếm tỷ trọng khá thấp với tỷ lệ là 13,3% và 2%.

### 3.2 Thực trạng đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ

#### 3.2.1 Tình hình đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ

Bảng 3 thể hiện số lượng sinh viên có hoặc không tham gia công việc đi làm thêm.

**Bảng 3: Thực trạng đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ**

Thực trạng	Tần số	Tỷ trọng (%)
Có	201	50,3
Không	199	49,8
Tổng	400	100

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

Trong tổng số mẫu điều tra thì có 50,3% sinh viên trả lời là có đi làm thêm trong thời gian học tập ở trường. Điều này cũng dễ hiểu vì ngày nay sinh viên rất năng động, họ muốn học hỏi thêm kinh nghiệm mà lại còn có thể tạo ra thu nhập để giúp đỡ gia đình.

Bên cạnh việc làm thêm, phần lớn sinh viên không tham gia công việc làm thêm cần được quan tâm. Nguyên nhân sinh viên không tham gia đi làm thêm được thể hiện ở Bảng 4.

**Bảng 4: Nguyên nhân sinh viên không đi làm thêm**

Nguyên nhân	Tần số	Tỷ trọng (%)
Không có thời gian	63	25
Gia đình phản đối	71	28,3
Không muốn ảnh hưởng đến kết quả học tập	93	30,1
Khác	24	9,6
Tổng	251	100

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

Kết quả thống kê cho thấy sinh viên không đi làm thêm với nhiều lý do khác nhau nhưng đa số vì gia đình không cho phép, không có thời gian hoặc không muốn ảnh hưởng đến kết quả học tập. Trong đó, nguyên nhân được lựa chọn nhiều nhất với 46,7% là sợ ảnh hưởng đến kết quả học tập.

### 3.2.2 Công việc làm thêm của sinh viên

Bảng 5 thể hiện thứ tự công việc làm thêm mà sinh viên Đại học Cần Thơ ưa thích. Sinh viên lựa chọn nhiều nhất chiếm 40,2%, công việc tiếp theo mà sinh viên yêu thích tương đương nhau đó là gia sư (15%), nhân viên bán hàng (13,4%) và phát tờ rơi, catalog (11,4%). Bên cạnh đó, có một số công việc ít được các bạn sinh viên lựa chọn như tự kinh doanh (6,9%), làm MC, PG, PB cho các hoạt động Promotion của doanh nghiệp (3,9%), cộng tác viên

nghiên cứu thị trường (2,6%) và các công việc khác (6,6%) như giữ xe, bảo vệ, quản trò chơi.

**Bảng 5: Công việc làm thêm của sinh viên**

Việc làm	Tần số	Tỷ trọng (%)
Gia sư	46	15
Nhân viên phục vụ	123	40,2
Cộng tác viên nghiên cứu thị trường	8	2,6
Phát tờ rơi, catalog	35	11,4
Nhân viên bán hàng	41	13,4
Làm MC, PG, PB cho các hoạt động Promotion của doanh nghiệp	12	3,9
Tự kinh doanh: trực tiếp, online,...	21	6,9
Khác	20	6,6
Tổng	306	100

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

### 3.2.3 Tiền công (thù lao) đi làm thêm

Bảng 6 thể hiện tiền công (thù lao) mà sinh viên nhận được. Số sinh viên nhận được tiền công (thù lao) ở mức < 1 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ cao nhất là 57,2% hầu hết sinh viên được khảo sát chủ yếu làm nhân viên phục vụ. Số tiền công (thù lao) từ 1-3 triệu chiếm tỷ lệ tương đối cao là 38,3%. Bên cạnh đó, chỉ một số ít sinh viên nhận được số tiền công (thù lao) cao > 5 triệu đồng/tháng vì những công việc này cần có nhiều kinh nghiệm và mất nhiều thời gian.

**Bảng 6: Tiền công (thù lao) đi làm thêm của sinh viên**

Tiền công (thù lao)	Tần số	Tỷ lệ (%)
<1 triệu/tháng	115	57,2
1-3 triệu/tháng	77	38,3
3-5 triệu/tháng	5	2,5
> 5 triệu/tháng	4	2,0
Tổng	201	100

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

### 3.3 Kết quả mô hình hồi quy probit

Dựa trên mô hình và dữ liệu phân tích, Bảng 7 thể hiện kết quả các nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ.

**Bảng 7: Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên**

	Hệ số hồi quy	Tác động biên (dy/dx)	Mức ý nghĩa
Giới tính	0,201	0,154	0,193
Khoa	0,215	0,153	0,160
Năm đang học	0,845	0,153	0,000
Nơi cư trú	-0,169	0,160	0,290
Thu nhập	-0,224	0,106	0,035
Chi tiêu	-0,999	0,191	0,000
Thời gian rảnh	0,553	0,165	0,001
Kinh nghiệm-kỹ năng sống	1,579	0,355	0,000
Kết quả học tập	0,430	0,118	0,000
Hằng số	-2,239	-	0,000
Số quan sát:			400
Giá trị kiểm định Chi bình phương:			0,0000
Hệ số xác định R <sup>2</sup> :			0,3203

Nguồn: Số liệu điều tra năm 2015

Kết quả ước lượng các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ được thể hiện trong Bảng 7. Bảng số liệu này cho thấy có 6 hệ số hồi quy tương ứng với 6 biến độc lập (năm đang học, thu nhập từ gia đình chu cấp, chi tiêu, thời gian rảnh, kinh nghiệm-kỹ năng sống và kết quả học tập) có ý nghĩa thống kê ở các mức ý nghĩa 1% và 5%.

**Năm đang học:** biến này mang dấu dương đúng như kỳ vọng và có ý nghĩa ở mức 1%. Những sinh viên học năm 3, năm 4 thì đi làm thêm nhiều hơn do đã quen thuộc với môi trường sống, môi trường học tập và môi trường làm việc nơi đây để vận dụng lý thuyết đã được học vào thực tế, rèn luyện tính tự lập, học hỏi kinh nghiệm và kỹ năng sống để chuẩn bị hành trang cho công việc tương lai sau khi tốt nghiệp.

**Thu nhập:** với mức ý nghĩa 5%, hệ số ước lượng âm nên biến thu nhập có tác động ngược chiều với quyết định đi làm thêm của sinh viên. Trái với kì vọng, những sinh viên có thu nhập từ gia đình chu cấp cao có xu hướng ít đi làm thêm so với sinh viên có mức chu cấp gia đình thấp. Nguyên nhân là do đa số sinh viên đều có hoàn cảnh gia đình khá giả nên mục đích chính của việc đi làm thêm không phải là vì thu nhập mà là vì những nguyên nhân khác. Vì vậy, biến thu nhập ảnh hưởng ngược chiều với quyết định đi làm thêm.

**Chi tiêu:** với mức ý nghĩa 1%, hệ số ước lượng âm nên biến chi tiêu có tác động ngược chiều với quyết định đi làm thêm của sinh viên. Trái với kì vọng, những sinh viên đủ nhu cầu chi tiêu lại đi làm thêm ít hơn. Nguyên nhân là do với mức thu nhập mà gia đình chu cấp thì đa số sinh viên đều

đủ chi tiêu nên số lượng sinh viên không đủ chi tiêu rất ít mà số lượng sinh viên đi làm thêm thì lại rất nhiều nên biến chi tiêu tác động ngược chiều đến quyết định đi làm thêm.

**Thời gian rảnh:** biến này mang giá trị dương, đúng như kỳ vọng ban đầu và có ý nghĩa ở mức 1%. Với chương trình học theo thể chế tín chỉ, thời gian lên lớp của sinh viên được rút ngắn. Do đó, sinh viên sẽ có nhiều thời gian rảnh để nghiên cứu và tự học. Vì vậy, những sinh viên có nhiều thời gian rảnh sẽ đi làm thêm nhiều hơn vì biết cách quản lý tốt quỹ thời gian của mình. Kết quả này ủng hộ cho nghiên cứu của Doudeijns (1998)

**Kinh nghiệm-kỹ năng sống:** với mức ý nghĩa 1%, hệ số ước lượng dương nên biến kinh nghiệm-kỹ năng sống có tác động cùng chiều với quyết định đi làm thêm của sinh viên. Đúng như kỳ vọng ban đầu, những sinh viên cần học hỏi kinh nghiệm-kỹ năng sống thì đi làm thêm nhiều hơn vì những nhà tuyển dụng hiện nay không chỉ yêu cầu sinh viên phải có năng lực học tập tốt mà còn đòi hỏi sinh viên phải năng động, sáng tạo và có nhiều kinh nghiệm sống để làm việc tốt. Kết quả nghiên cứu này ủng hộ cho nghiên cứu của Ý (2012) và Duyên và Nhi (2009).

**Kết quả học tập:** biến này mang dấu dương đúng như kỳ vọng và có ý nghĩa ở mức 1%. Kết quả học tập là yếu tố quan trọng hàng đầu làm cho sinh viên phải cẩn nhắc thật kỹ trước khi quyết định đi làm thêm. Đúng với kỳ vọng, những sinh viên có kết quả học tập cao thì đi làm thêm nhiều hơn, những sinh viên có kết quả học tập thấp sợ không có nhiều thời gian để học tập nên đa số quyết định không làm thêm để tập trung cho việc học.

**Các biến còn lại trong mô hình:** giới tính, khoa và nơi cư trú không có ý nghĩa về mặt thống kê với mức ý nghĩa 10%.

### 3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả làm thêm của sinh viên

#### 3.4.1 Đối với sinh viên đang làm thêm

– Đa số các bạn sinh viên đi làm thêm đều cho rằng khó khăn mà các bạn thường gặp phải là thời gian. Cùng một khoản thời gian là một ngày chẵn hạn, các bạn vừa phải đi học vừa phải đi làm, vì vậy các bạn phải làm việc sao cho thật hiệu quả, phải phân bổ và cân bằng giữa công việc và việc học của mình sao cho phù hợp.

– Khi các bạn đã quyết định đi làm thêm thì cần thiết phải lên kế hoạch học tập, đặt ra mục tiêu cụ thể trong việc học tập của mình và phấn đấu cố gắng đạt được mục tiêu đó như là lên kế hoạch học bao nhiêu tín chỉ trong một học kỳ như vậy có phù hợp với khả năng của bạn chưa vì khi đăng ký học quá nhiều thì không thể đi làm thêm còn học quá ít thì sẽ chậm tiến độ ra trường, thường thì sinh viên nên học từ 15-17 tín chỉ/học kỳ thì có thể vừa học vừa làm.

– Khi đi làm thêm bạn đừng nên suy nghĩ rằng đi làm nhân viên phục vụ, người giúp việc là xấu hổ không dám cho ai biết, sợ người khác khinh thường, không việc gì phải xấu hổ vì bạn làm từ chính công sức, đôi tay của bạn cho nên khi đi làm cần thông báo cho gia đình, người thân biết rõ việc mình đang làm thêm để gia đình quan tâm, chia sẻ và thấu hiểu. Không nên che giấu, nói dối về công việc làm thêm của mình.

– Cân đối thời gian và sức lực, sắp xếp thời khóa biểu giữa việc học và đi làm sao cho thật hợp lý. Các bạn trẻ rất dễ rơi vào trường hợp vì quá mê công việc mà thiếu tập trung cho việc học, dẫn đến phải thi lại, kết quả học tập sa sút và tệ hơn nữa là nghỉ học. Một hiện tượng rất phổ biến là rất nhiều bạn sinh viên ngủ gục khi lên lớp vì khi đi làm thêm không biết cân đối thời gian và sức khỏe nên không thể giữ được sự tỉnh táo. Không bao giờ được quên rằng nhiệm vụ chính của bạn là học.

– Tăng cường học nhóm vì các bạn sẽ có nhiều lợi ích khi bạn việc không đến lớp thường xuyên và khó tập trung học. Nếu các bạn học theo nhóm thì bạn sẽ được chia sẻ những kiến thức tiếp nhận của thành viên trong nhóm đối với môn học đó, bạn sẽ dễ dàng mượn tập vở và tài liệu của môn học đó. Bên cạnh đó, bạn có thể nhờ các bạn trong nhóm hướng dẫn lại bài học cho các bạn nếu bạn nghỉ học hoặc tiếp thu bài không kịp.

#### 3.4.2 Đối với sinh viên có nhu cầu đi làm thêm

– Sinh viên đi làm thêm với nhiều mục đích khác nhau. Vì vậy, cần xem mục đích đi làm thêm của mình là gì để có thể lựa chọn công việc phù hợp và tốt nhất cho mình. Nếu sinh viên muốn tích lũy thêm kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng giao tiếp và không quan tâm nhiều đến mức lương thì nên chọn các công việc nhẹ nhàng, không tốn nhiều thời gian, thời gian linh hoạt như gia sư, cộng tác viên nghiên cứu thị trường, thông dịch viên, phát tờ rơi.

– Khi các bạn có ý định đi làm thêm trước tiên cần cân nhắc kỹ càng môi trường làm việc mà mình sắp sửa đi làm. Không nên làm những công việc trong môi trường phức tạp hay môi trường mập mờ đen tối, không phù hợp với lứa tuổi sinh viên. Cần tìm hiểu rõ địa chỉ, nguồn gốc, nguồn gốc của công ty trước khi quyết định làm công việc đó.

– Khi lựa chọn công việc đi làm thêm thì các bạn nên lựa chọn các công việc làm theo ca hay công việc linh hoạt thời gian để dễ dàng phân bổ và thu xếp thời gian. Ngoài ra, công việc bán thời gian giúp sinh viên chủ động hơn trong việc làm và việc học của mình.

## 4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

### 4.1 Kết luận

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng phần lớn sinh viên Đại học Cần Thơ đi làm thêm trong thời gian học tập ở trường chiếm tỷ lệ khá cao với 50,3%. Sinh viên đi làm thêm với nhiều mục đích khác nhau như muốn tăng cường các kỹ năng mềm cần thiết, trải nghiệm công việc thực học tập, rèn luyện tính tự lập, kiểm thêm thu nhập... nhưng đa số sinh viên cho rằng việc đi làm thêm là quan trọng. Đồng thời, nghiên cứu cũng chỉ ra các nhân tố tác động tích cực đến quyết định đi làm thêm của sinh viên đó là năm đang học, thu nhập, chi tiêu, thời gian rảnh, kinh nghiệm-kỹ năng sống và kết quả học tập.

### 4.2 Đề xuất

Từ kết quả nghiên cứu, một số đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả đi làm thêm của sinh viên như sau:

#### 4.2.1 Đối với nhà trường

– Nhà trường nên thành lập một trung tâm hỗ trợ và tư vấn việc làm bán thời gian cho sinh viên có nhu cầu đi làm thêm trong phạm vi trường học để sinh viên yên tâm với công việc và nhà tuyển dụng vì không phải lo lắng bị lợi dụng hay lừa gạt.

Nhà trường cần phải quản lý, kiểm tra và theo dõi chặt chẽ tình hình làm thêm của sinh viên.

– Nhà trường cần hướng dẫn sinh viên năm thứ nhất lập kế hoạch sử dụng quỹ thời gian ngoài giờ học. Đồng thời, kết hợp với các tổ chức đoàn thể để đưa ra một kết hoạch ngoài giờ lên lớp dài hạn để sinh viên có nhiều thời gian rảnh nghỉ ngơi và đi làm thêm được hiệu quả.

– Nhà trường nên kết hợp với nhà tuyển dụng cung cấp những công việc làm thêm phù hợp với chuyên ngành để giúp sinh viên bổ sung thêm kiến thức thực tế và không tốn nhiều thời gian để sinh viên vừa học tốt và vừa làm việc hiệu quả.

#### 4.2.2 Đối với khoa

Tăng cường liên hệ và kết hợp với doanh nghiệp để cung cấp các thông tin tuyển dụng và yêu cầu công việc nhằm giúp sinh viên có được thông tin rõ ràng và tìm kiếm công việc phù hợp với chuyên ngành. Bên cạnh đó, việc đánh giá năng lực sinh viên qua học tập, nghiên cứu khoa học, hoạt động xã hội cũng nên có quy chế khuyến khích, hỗ trợ cho những sinh viên đi làm thêm, có thể bằng hình thức cộng điểm, thưởng điểm rèn luyện nêu có những công trình, đề án mang tính thực tiễn cao,...

#### 4.2.3 Đối với tổ chức đoàn thể

– Liên kết với các trung tâm xúc tiến việc làm hoặc đơn vị có nhu cầu tuyển dụng, tổ chức những buổi thảo luận, trao đổi với sinh viên về những hành vi lừa đảo của các công ty, nhà tuyển dụng “ma” để các bạn nhận biết và không vấp phải, tổ chức các lớp học miễn phí cho sinh viên về các kỹ năng xin việc, làm việc sau khi tốt nghiệp.

– Tổ chức các chương trình giao lưu sinh viên – doanh nghiệp, giao lưu cựu sinh viên đã thành đạt,... giúp sinh viên học hỏi kinh nghiệm cho công việc, nắm rõ yêu cầu, tiêu chí của nhà tuyển dụng để có sự điều chỉnh bản thân về kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn trước khi bắt đầu hành trình tìm việc.

#### 4.2.4 Đối với doanh nghiệp

– Các doanh nghiệp và các tổ chức nên chủ động liên hệ và kết hợp với nhà trường, các Khoa, liên kết các tổ chức đoàn thể để cung cấp các thông tin tuyển dụng và yêu cầu công việc nhằm giúp sinh viên có được thông tin rõ ràng và tìm kiếm công việc phù hợp với chuyên ngành của các bạn.

– Đa dạng hóa các công việc không chỉ có công việc làm toàn thời gian mà còn phát triển thêm các công việc bán thời gian dành cho sinh

viên tham gia, làm nền tảng cho công việc sau này khi tốt nghiệp ra trường.

– Đơn giản hóa thủ tục xin việc đối với sinh viên đi làm thêm chỉ cần chứng minh nhân dân hoặc thẻ sinh viên là được. Thực tế là sinh viên đi làm thêm thì không có thời gian để chuẩn bị hồ sơ dự tuyển, hoặc do quê quán quá xa họ không thể trở về quê nhà công chứng các giấy tờ cần thiết để hoàn tất thủ tục xin việc.

#### 4.2.5 Đối với gia đình

– Hạn chế việc cấm cản sinh viên đi làm thêm. Ngược lại, gia đình nên ủng hộ và khuyến khích con em mình đi làm thêm để học hỏi kinh nghiệm thực tế, rèn luyện tính tự lập, giúp sinh viên cảm thấy năng động và tự tin hơn khi giao tiếp. Bên cạnh đó, sinh viên không phải bị áp lực về tinh thần khi che giấu gia đình để đi làm thêm.

– Hỗ trợ và tư vấn cho con em mình chọn công việc làm thêm phù hợp. Bên cạnh đó, theo dõi, quản lý và giúp đỡ khi con em mình gặp rắc rối trong công việc.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Âu Kim Ngân, 2012. Nghiên cứu tác động của việc đi làm thêm đến kết quả học tập của sinh viên Trường Đại học Cần Thơ. Luận văn đại học. Đại học Cần Thơ.
- Chistopher J. Collins, 2006. The Interactive Effects of Recruitment Practices and product Awareness on Job Seekers' Employer Knowledge and Application Behaviors. In Press at the Journal of Applied Psychology.
- Dad Recruitmentvid G. Allen, Raj V. Mahto & Robert F. Otond, 2007. Web-Base Recruitment: Effects of Information, Organizational Brand, and Attitudes toward and Web Site on Applicant Attraction,. Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 6.
- Daniel M. Cable & Timothy A. Judge, 1994. Pay Preferences and Job Search Decisions: A person-Organization Fit Perspective. Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, Personnel Psychology Inc.
- Doudeijns, M. (1998), “Are benefits a disincentive to work part-time?” in Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim. Jacqueline O'Reilly



- and Colette Fagan editors. Routledge. London and New York.
- Faber, H. S. (1999), "Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss", *Journal of Labor Economics*, Vol.17, pp. 142-169.
- Genre V., R. Gomez-Salvador, N. Leiner-Killinger and G. Mourre (2003) "Non-wage components in collective bargaining" in *Wage formation in Europe*. G. Fagan, J. Morgan, F. Mongelli editors. Edward Elgar.
- Ginn J. and S. Arber (1998), "How does part-time work lead to low pension income" in *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan editors. Routledge. London and New York.
- Highhouse, S. & Hoffman, J. R. ,2001. Organizational attraction and job choice. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Manchester, U.K.: Wiley. Pp. 37-64.
- Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. *Phân Tích Dữ Liệu Nghiên Cứu với SPSS*, NXB Hồng Đức.
- Houseman, S. (2001), "Why Employers use Flexible Staffing arrangements: Evidence from an establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.55, no.1, pp. 149-169.
- Jaumotte, F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries", *Economics Department Working Paper*, no.376, OECD, Paris.
- Laroque, G and Salanié B (2003) "Participation, Fertility and Financial Incentives in France", Paperpresented at ECB/CEPR workshop "What Explains the Pattern of Labour Supply in Europe", Frankfurt, June 2003.
- Levon T. Esters & Blannie E. Bowen, 2005. *Factors influencing Caree Choice of Urban Agricultural Education Students*. *Journal of Agricultural Education*, Volume 46, Number 2.
- Mai Văn Nam, 2008. *Giáo Trình Kinh Tế Lượng*, NXB Văn Hóa Thông Tin.
- Mai Văn Nam, 2008. *Giáo Trình Nguyên Lý Thống Kê Kinh Tế*, NXB Văn Hóa Thông Tin.
- Nguyễn Ngọc Khánh, 2008. *Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc của kỹ sư tại các công ty ở khu công nghệ cao TP.HCM*. Luận văn thạc sĩ. Đại học Bách Khoa-ĐHQG HCM.
- Nguyễn Thị Như Ý, 2012. *Khảo sát nhu cầu làm thêm của sinh viên*. Luận văn đại học. Đại học Cần Thơ.
- Scott Highhouse, Filip lievens, Evan F.Sinar, 2003. *Measuring attraction to organizations*. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.63 No.6,986-1001.
- Smith, L., C. Fagan and J. Rubery (1998), "Where and why is part-time work growing in Europe?" in *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan editors. Routledge. London and New York.
- Sundström, M. (1991) "Part-time work in Sweden: Trends and Equity effects", *Journal of Economic issues*, March, 167-78.
- Timothy A. Judge & Robert D. Bretz, 1992. *The role of Human Resource Systems in Job Choice Decision*. CAHRS Working Paper Series, pp92-30.
- Trần Thị Ngọc Duyên và Cao Hào Thi, 2009. *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.
- Trần Văn Mẫn, 2006. *Một số yếu tố ảnh hưởng đến ý định trở về làm việc tại quê nhà của sinh viên Quảng Ngãi sau khi tốt nghiệp đại học*. Luận văn Thạc sĩ. ĐH Bách Khoa-ĐHQG HCM.
- Võ Thị Tâm, 2010. *Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả học tập của sinh viên chính quy trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ. Đại học quốc gia Hà Nội.