



Working Paper 2022.2.1.01
- Vol 2, No 1

NHU CẦU TÌM VIỆC LÀM THÊM: TRƯỜNG HỢP SINH VIÊN CƠ SỞ II TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**Nguyễn Hoàng Khương Duy¹, Trần Tuyên Khâm, Nguyễn Nhật Anh,
Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Lê Trung Dũng**

Sinh viên K59CLC3 Kinh tế đối ngoại

Cơ sở II Trường Đại học Ngoại thương tại Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nguyễn Thị Mai

Giảng viên Bộ môn Khoa học cơ bản

Cơ sở II Trường Đại học Ngoại thương tại Thành Phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tóm tắt

Ngày nay, việc sinh viên đi làm các công việc bán thời gian đang trở nên ngày càng phổ biến, nhất là tại các thành phố lớn. Nhận thấy được tầm quan trọng của việc làm thêm đối với sinh viên như: đem lại nguồn tài chính, thu thập kinh nghiệm làm việc, trải nghiệm thực tế, mở rộng mối quan hệ, nhóm tác giả chọn nghiên cứu đề tài các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu này để có thể khuyến khích các cá nhân tìm việc làm năng động và hiệu quả. Đề tài sử dụng mô hình lý thuyết về hành vi có kế hoạch của Ajzen (1991) trên 253 sinh viên thuộc trường Đại học Ngoại thương cơ sở Thành phố Hồ Chí Minh nhằm giúp sinh viên tìm kiếm việc làm thêm phù hợp với năng lực và nhu cầu. Kết quả điều tra của nhóm chỉ ra rằng hướng ngoại, nhu cầu tài chính, nguồn tìm việc làm tác động trực tiếp lên nhu cầu tìm việc làm của sinh viên. Đồng thời, nghiên cứu phát hiện vai trò trung gian của thái độ tìm việc, chuẩn chủ quan, sự tự chủ trong việc làm trong mối quan hệ giữa 5 nhân tố khảo sát với nhu cầu tìm việc của sinh viên.

Từ khóa: tìm việc làm thêm, sinh viên, biến trung gian, bootstrap.

PART-TIME JOB SEARCH NEED: THE CASE OF UNDERGRADUATE AT FOREIGN TRADE UNIVERSITY, THE SECOND CAMPUS IN HO CHI MINH CITY

Abstract

Nowadays, it is becoming more and more common for students to do part-time jobs, especially in big cities. The most typical motivation for students to seek part-time jobs is financial gain. In addition, there are still other benefits such as work experience, practical experience, and relationships that students consider when looking for part-time jobs. By using the theory of planned behavior (Ajzen, 1991), this study examines factors affecting undergraduate students' need to find part-time jobs. Data analyzes were based on 253 students at Foreign Trade University, the second campus in Ho Chi Minh city. The results show that extroversion,

financial need, and career resources directly impact students' job search needs. Simultaneously, research revealed the mediating role of instrumental job search attitude, subjective norm, and job-search self-efficacy in the relationship between the 5 surveyed factors and undergraduate students' job-seeking needs.

Keyword: part-time job search need, undergraduate, mediator, bootstrap.

1. Giới thiệu

Hiện nay, việc làm thêm đang là một đề tài thu hút nhiều sự chú ý của không chỉ các cơ quan ban ngành hay các doanh nghiệp, mà còn ăn sâu vào suy nghĩ của sinh viên ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường (Vương Quốc Duy và cộng sự, 2015), đặc biệt là đối với các sinh viên đang theo học ở các thành phố lớn (Ngọc Hà và các cộng sự, 2016). Đa phần các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, hầu hết sinh viên lựa chọn việc làm thêm nhằm kiếm thêm thu nhập. Bên cạnh đó, do thị trường lao động hoạt động ngày càng sôi nổi và cạnh tranh, việc làm thêm đem lại cho sinh viên nhiều kinh nghiệm chuyên môn và rèn dũa kỹ năng, từ đó, vị thế của sinh viên trên thị trường lao động được nâng cao. Ngoài ra, nhiều lợi ích khác như mở rộng mối quan hệ, ghi điểm trong mắt nhà tuyển dụng hay khám phá bản thân đã góp phần thúc đẩy nhiều thế hệ sinh viên tìm đến các công việc làm thêm bên cạnh việc học.

Mặc dù nhiều công trình đã tập trung khai thác về chủ đề này, tuy nhiên đa số bài nghiên cứu chủ yếu tập trung vào mối quan hệ giữa việc đi làm thêm và kết quả học tập của sinh viên hay những yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm thêm của sinh viên mà chưa thể hiện rõ nét các nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên. Lượng bài nghiên cứu đi trực tiếp vào đề tài còn hạn chế, trong đó các công trình sử dụng chủ yếu phương pháp thống kê mô tả thông qua thu thập bảng hỏi, tuy nhiên theo tìm hiểu của nhóm tác giả thì hiện nay chưa nghiên cứu nào sử dụng mô hình và phương pháp phân tích số liệu phù hợp để đánh giá. Nhóm cho rằng cần thiết phải nghiên cứu về vấn đề này, cụ thể nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA và phương pháp phân tích Bootstrap để tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên.

Vì thế, việc xác định và đánh giá những yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên là vô cùng cần thiết để có thể thúc đẩy sinh viên tìm kiếm việc làm thêm phù hợp với năng lực và nhu cầu của bản thân, giúp các bạn trở nên năng động và tăng sức cạnh tranh của bản thân trên thị trường lao động kể cả khi đang ngồi trên ghế nhà trường, bên cạnh đó, khắc phục những khoảng trống nghiên cứu trước. Chính vì lẽ đó, nhóm tác giả chọn đề tài nghiên cứu này để giúp sinh viên, người làm công tác quản lý và giảng viên trong nhà trường có cái nhìn cụ thể về các nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu tìm kiếm việc làm của các sinh viên đã và đang theo học tại trường Đại học Ngoại thương trong bối cảnh kinh tế hiện tại. Đồng thời, từ đó đưa ra các đề xuất nhằm thúc đẩy các yếu tố tích cực và hạn chế lại những mặt tiêu cực, tạo mọi điều kiện cho sinh viên, tìm được một công việc phù hợp với định hướng bản thân trong quá trình còn ngồi trên ghế nhà trường. Nghiên cứu cũng sẽ góp phần cung cấp thêm thông tin cho nhà trường tư vấn cho doanh nghiệp để có các chương trình hợp tác nhằm cung cấp việc làm thêm phù hợp cho sinh viên trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II tại Thành Phố Hồ Chí Minh.

2. Tổng quan nghiên cứu

Có nhiều nghiên cứu xem xét về tầm quan trọng của việc làm thêm của sinh viên như nghiên cứu của Robotham (2012), Sultan (2018), Darmody và Smyth (2007). Kết quả các nghiên cứu cho thấy các sinh viên đều cho rằng việc làm thêm là trải nghiệm cần có khi học đại học và các nhân tố như việc kiếm thêm thu nhập; học thêm được các kỹ năng, kinh nghiệm; hệ thống khen thưởng tại nơi làm là nhu cầu và động lực để sinh viên tìm việc làm thêm. Trong các yếu tố trên, cũng nhiều nghiên cứu đã đi sâu vào giải thích động lực về tài chính, kinh nghiệm làm việc và những lợi ích khác đến từ việc làm thêm cho sinh viên.

2.1 Lợi ích về tài chính

Trong những động lực nêu trên, lợi ích về tài chính là nhân tố chính quyết định đến việc làm thêm của sinh viên (Holmes, 2008; Wang và Chen, 2012; Robotham, 2013; Islam, 2016; Winkler 2019). Winkler (2009) khi nghiên cứu về tác động của nhận thức bản thân, động lực và các vấn đề xã hội đến việc làm thêm ở sinh viên, tác giả nhận ra rằng làm thêm ở sinh viên là hiện tượng phổ biến và với nhiều sinh viên, động lực chính cho việc làm thêm là lợi ích tài chính. Robotham (2013) cho rằng lý do chính để sinh viên làm thêm là đáp ứng các nhu cầu tài chính thiết yếu như việc trả hoá đơn hằng tháng, mua sắm và theo đuổi phong cách sống giống với các bạn cùng trang lứa. Theo Islam (2016); Wang và Chen (2012), phần lớn sinh viên cho rằng việc kiếm tiền trang trải thu nhập là động lực chính của việc đi làm thêm. Roberts và Li (2016) nhận định rằng sinh viên thuộc tầng lớp xã hội khác nhau sẽ có động cơ tài chính khác nhau. Các sinh viên thuộc gia đình trung lưu đi làm thêm để thoả mãn nhu cầu tiêu dùng cá nhân, các sinh viên thuộc gia đình có thu nhập thấp đi làm thêm để trang trải học phí và sinh hoạt phí. Vì vậy, các sinh viên thuộc gia đình trung lưu thường làm thêm trễ hơn.

2.2 Kinh nghiệm làm việc

Bên cạnh đó, một số sinh viên cho rằng việc học hỏi được các kỹ năng và kinh nghiệm quan trọng hơn việc kiếm thêm thu nhập. Đó cũng là động lực giúp sinh viên cố gắng hơn để đạt được kết quả tốt trong học tập và làm hài lòng người quản lý công việc của mình. Việc học hỏi được thêm kinh nghiệm là một yếu tố quan trọng khác góp phần giúp sinh viên quyết định làm thêm.

Čavar (2018) cho rằng hơn một nửa sinh viên khảo sát cho rằng kinh nghiệm làm việc ngày càng đóng vai trò quan trọng vì bằng cấp đã trở nên phổ biến khi phổ cập giáo dục đại học, đi làm thêm là sự chuẩn bị tốt cho nghề nghiệp tương lai. Phân tích về vấn đề quản lý việc học và làm việc bán thời gian của 3900 sinh viên ở Ireland, Darmody và Smyth (2007), chỉ ra rằng ranh giới giữa việc làm toàn thời gian và bán thời gian ngày càng mờ nhạt đi vì xu hướng kết hợp học tập và làm việc trong cuộc sống. Ngày càng nhiều sinh viên làm thêm với lý do chính là học hỏi kinh nghiệm, theo đuổi lối sống riêng bên cạnh việc kiếm thêm thu nhập tài chính.

Nghiên cứu của Haines, Doray-Demers, và Martin (2018) về việc làm bán thời gian ở Canada chỉ ra rằng sinh viên thuộc nhóm làm được những công việc không yêu cầu cao về kinh nghiệm hay tri thức, vì vậy sẽ không được trả tiền lương cao. Do đó, các sinh viên làm việc bán thời gian chủ yếu để duy trì và theo đuổi các chứng chỉ và bằng cấp. Hơn nữa, trải nghiệm đi làm thêm giúp cho sinh viên - những nhà quản lý tương lai hiểu rõ hơn về những người làm việc thời vụ và có cách quản lý, làm việc với những người này tốt hơn. Yudkevich và Apokin (2009) đã phát triển một mô hình lý thuyết kinh tế lượng giải thích cho mối quan hệ giữa niềm tin của

nhà tuyển dụng về tiêu chuẩn học tập và việc làm thêm của sinh viên ở Nga. Theo đó, vì nhà tuyển dụng không tin vào chất lượng của bằng cấp nên nhiều sinh viên đã có quan niệm rằng việc làm thêm đã trở nên thiết yếu. Vì vậy, việc hợp tác giữa các trường đại học và nhà tuyển dụng đã trở thành công cụ điều chỉnh cho việc làm thêm nhiều hay ít của sinh viên. Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Roshchin và Rudakov (2016), họ nhận thấy việc chỉ có bằng tốt nghiệp không thể đảm bảo việc làm cho sinh viên trong tương lai nên xu hướng làm thêm của sinh viên ngày càng tăng. Hơn nữa, các nhà tuyển dụng cũng quan niệm rằng sinh viên tài năng sẽ biết cân đối việc học và làm thêm.

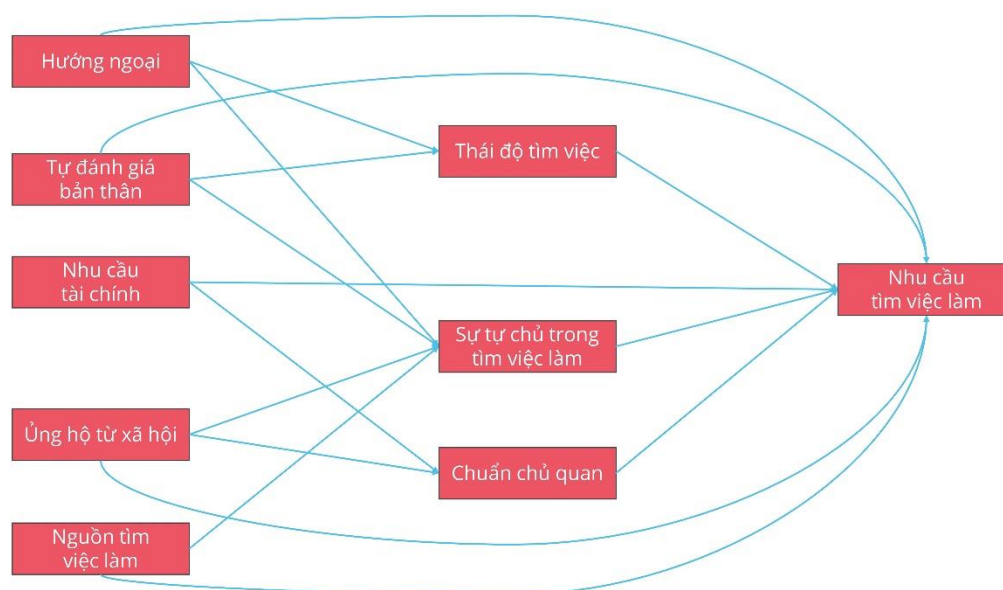
2.3 Lợi ích khác

Ngoài hai lợi ích chính liên quan đến tài chính và kinh nghiệm làm việc, việc làm thêm cũng được sinh viên và những người khác cho rằng sẽ mang lại một số lợi ích, chẳng hạn như trải nghiệm “thế giới thực” và tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển đổi từ trường học sang nơi làm việc. Sinh viên được coi là có lợi khi chấp nhận các trách nhiệm liên quan đến công việc (Bachman & Schulenberg, 1993), bằng cách đạt được các kỹ năng nghề nghiệp chung và cụ thể (Lucas & Lammont, 1998), đạt được các kỹ năng giao tiếp và xã hội (đặc biệt là đối với những sinh viên thiếu gia đình và/hoặc hỗ trợ học đường) (Chaplin & Hannaway, 1996), và được đào tạo về kinh doanh, kinh tế và các vấn đề tiêu dùng (Curtis & Lewis, 2001). Động lực và hiệu suất học tập được cho là sẽ cải thiện khi đi làm, cũng như sự phát triển nghề nghiệp và triển vọng việc làm sau này (McKechnie, Hobbs, & Lindsay, 1999).

3. Mô hình và dữ liệu nghiên cứu

3.1 Mô hình nghiên cứu

Dựa vào mục tiêu nghiên cứu và kế thừa các nghiên cứu về lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) của Ajzen (1991), lý thuyết nhận thức xã hội (SCT) của Bandura (1991), và mô hình lý thuyết nhận thức xã hội về hành vi tìm kiếm việc làm được phát triển bởi Zikic và Saks (2009), nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả

3.2 Giả thuyết nghiên cứu

Hướng ngoại đề cập đến những phẩm chất hoà đồng, quyết đoán và năng động của con người. Nghiên cứu của Turban và cộng sự (2009) cho thấy rằng người hướng ngoại sở hữu năng lực siêu nhận thức mạnh và thường có những cảm xúc tích cực. Cả hai khả năng này đều dẫn đến thái độ tìm việc chủ động hơn. Nghiên cứu của Wang và cộng sự (2006) cũng cho thấy hướng ngoại có liên quan đến việc tự chủ trong đưa ra các quyết định nghề nghiệp. Do đó, những sinh viên hướng ngoại được kỳ vọng có thái độ tìm việc làm thêm tích cực và chủ động đưa ra các quyết định tìm việc làm thêm một cách hiệu quả.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu của Hooft và cộng sự (2004) cho thấy thái độ tìm việc làm thêm có tác động lớn đến nhu cầu tìm việc làm thêm, đặc biệt là ở nhóm người không được tuyển dụng. Những người có khả năng tự đánh giá bản thân tốt thường tích cực hơn và có quan niệm rằng chính bản thân phải nỗ lực để thành công (Judge và cộng sự, 2003). Do đó, thái độ tìm việc làm thêm của sinh viên - những người chưa được tuyển dụng được kỳ vọng tác động thuận chiều đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên và những sinh viên có khả năng tự đánh giá bản thân tốt được kỳ vọng đầu tư nhiều thời gian vào tìm kiếm việc làm thêm cũng như có thái độ tìm việc làm thêm chủ động.

Kết quả nghiên cứu của Lim và cộng sự (2016) chứng minh sự tự chủ cao trong tìm việc làm thêm dẫn đến nhu cầu cao trong tìm việc làm thêm. Nghiên cứu của Van Hooft và cộng sự (2015) cũng chứng minh được sự tự chủ trong tìm việc làm thêm là nhân tố quan trọng nhất tác động tích cực đến nhu cầu tìm việc làm thêm. Sự ủng hộ từ xã hội dành cho sinh viên có thể là động lực giúp sinh viên tự chủ hơn trong tìm việc làm thêm. Vinokur và Caplan (1987) cho rằng sự ủng hộ từ xã hội góp phần lớn giải thích cho chuẩn chủ quan. Điều đó hàm ý rằng sinh viên nhận được sự ủng hộ từ xã hội lớn được kỳ vọng nhận thức trách nhiệm tìm kiếm việc làm thêm lớn. Kết quả nghiên cứu của Nota và cộng sự (2007) cũng cho thấy rằng sự ủng hộ từ gia đình tác động lớn đến sự tự chủ trong tìm việc làm ở cả sinh viên nam và sinh viên nữ. Các sinh viên có thể chọn sử dụng nhiều nguồn khác nhau để tìm việc làm thêm, điều này có thể hỗ trợ về cách tìm việc cũng như các cơ hội việc làm có sẵn trong các ngành nghề (Zikic và Saks, 2009). Một số nguồn tìm việc làm phổ biến bao gồm trung tâm nghề nghiệp, hội chợ nghề nghiệp, câu lạc bộ tìm kiếm việc làm, người hướng dẫn cũng như các trang web của chính phủ và ngành. Câu lạc bộ việc làm và người hướng dẫn thường gợi ý cho sinh viên cách tìm kiếm việc làm và qua đó, sinh viên sẽ chủ động hơn. Do đó, sinh viên tự chủ trong tìm việc làm được kỳ vọng có nhu cầu tìm việc làm thêm. Các sinh viên được sự ủng hộ của xã hội gặp nhiều thuận lợi hơn và được kỳ vọng tự chủ hơn trong tìm việc làm thêm. Bên cạnh đó, nguồn tìm việc làm cũng được kỳ vọng có tác động thuận chiều đến sự tự chủ trong tìm việc làm thêm của sinh viên.

Chuẩn chủ quan đề cập đến nhận thức của một người về áp lực xã hội và sự mong đợi từ những người quan trọng đối với người đó để tìm kiếm một công việc (Van Hooft và cộng sự, 2004). Song và cộng sự (2006) cũng cho rằng chuẩn chủ quan có tác động tích cực đến nhu cầu tìm việc làm và có tác động lớn hơn so với thái độ tìm việc. Bên cạnh đó kết quả nghiên cứu của Kanfer và cộng sự (2001) cho thấy nhu cầu tài chính càng cao thì áp lực tìm kiếm việc làm thêm cao và tác động đến chuẩn chủ quan. Những kết quả nghiên cứu trên dẫn đến kỳ vọng về tác động tích cực của chuẩn chủ quan của sinh viên lên nhu cầu tìm việc làm thêm và nhu cầu tài chính là một trong những nguyên nhân chính tác động đến chuẩn chủ quan.

Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất các giả thuyết trong phụ lục 1.

3.3 Dữ liệu nghiên cứu

Nhóm tác giả thực hiện khảo sát thông qua phương pháp sử dụng bảng hỏi. Mẫu nghiên cứu của nhóm tác giả là sinh viên trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II tại Thành Phố Hồ Chí Minh và có nhu cầu tìm kiếm việc làm thêm. Sau khi loại trừ các phản hồi không hợp lệ với tiêu chí của mẫu, 253 câu trả lời đầy đủ, tương ứng với tỷ lệ phản hồi là 0,826, có thể sử dụng được trong mô hình định lượng của nhóm tác giả (bảng 1).

Bảng 1. Thống kê cơ bản mẫu nghiên cứu

Yếu tố	Phân loại	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	72	28,46
	Nữ	181	71,54
Ngành học	Chất lượng cao	165	65.22
	Quốc tế	81	32.022.77
	Tiêu chuẩn	7	
Điểm trung bình học kỳ gần nhất	0-2.79	2	0.79
	2.8-3.19	48	18.97
	3.2-3.59	96	37.94
	3.6-4.0	107	42.29
Kinh nghiệm đi làm bán thời gian	Chưa từng	136	53.75
	Đã từng	96	37.94
	Đang đi làm	21	8.30

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

3.4 Bảng hỏi và thang đo

Dựa vào thang đo của những nghiên cứu trước (Wanberg và cộng sự, 2002; Judge và cộng sự, 2003; Gary và Barbara, 2004; Hoye và cộng sự, 2015), nhóm tác giả tổng hợp thành thang đo hoàn chỉnh cho các nhân tố trong nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu của nhóm tác giả bao gồm 5 biến độc lập, 3 biến trung gian và 1 biến phụ thuộc. Nhằm đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả sử dụng thang đo Likert-5 cho các biến quan sát của các nhân tố trong mô hình.

Bảng hỏi của nhóm nghiên cứu bao gồm 3 phần. Phần 1 bao gồm các câu hỏi để gạn lọc các đối tượng không nằm trong phạm vi nghiên cứu (không phải sinh viên trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II, Thành Phố Hồ Chí Minh, không có nhu cầu tìm việc làm thêm, ...). Phần 2

gồm thang đo của các biến độc lập, biến trung gian và biến phụ thuộc. Phần 3 bao gồm các câu hỏi về thông tin chung của người được khảo sát (giới tính, ngành học, điểm trung bình, kinh nghiệm đi làm thêm, ...)

4. Kết quả nghiên cứu nhu cầu đi làm thêm của sinh viên trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II tại Thành Phố Hồ Chí Minh

4.1 Đánh giá độ tin cậy của các nhân tố bằng thang đo Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của tất cả nhân tố đều nằm trong khoảng từ 0.7 đến 0.9, cho thấy thang đo sử dụng trong nghiên cứu là đáng tin cậy. 40 biến quan sát của các nhân tố trong mô hình đều đạt hệ số Corrected item - Total correlation lớn hơn 0.3, cho thấy rằng mỗi nhân tố đều đạt tính nhất quán nội tại.

Bảng 2. Kết quả hệ số Cronbach's Alpha

Thang đo	Ký hiệu	Số lượng biến	Hệ số Cronbach's Alpha
Hướng ngoại	DG	5	0.778
Tự đánh giá bản thân	NN	6	0.747
Nhu cầu tài chính	TC	3	0.816
Ủng hộ từ xã hội	HT	4	0.790
Thái độ tìm việc	TD	5	0.870
Chuẩn chủ quan	CQ	2	0.843
Nguồn tìm việc	TV	4	0.716
Sự tự chủ trong tìm việc làm	TT	3	0.769
Nhu cầu tìm việc làm	NC	8	0.884

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

4.2 Phân tích nhân tố khám phá

Sau khi phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha, tất cả biến quan sát (biến phụ thuộc, biến độc lập, biến trung gian) được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA (Principal Components và Varimax). Các biến quan sát đã bị loại bỏ trong quá trình tiến hành kiểm định hệ số Cronbach's Alpha sẽ không được đưa vào mô hình bao gồm: NN7, NN8.

Bảng 3. Kiểm định KMO và Bartlett's đối với biến trong mô hình

KMO and Bartlett's Test			
	Biến phụ thuộc	Biến trung gian	Biến độc lập
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.848	0.762	0.783
Bartlett's Test of Sphericity Sig.	0.000	0.000	0.000

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

Kết quả kiểm định cho thấy các chỉ số KMO của tất cả các biến trong mô hình đều > 0.5 và Bartlett's Test Sig. = $0.000 < 0.05$, nên phân tích nhân tố là phù hợp.

Áp dụng phương pháp xoay nhân tố với Principal Components và Varimax và loại bỏ tiếp các biến quan sát có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0.5, nghiên cứu thu được 32 biến quan sát trích thành 9 nhóm nhân tố (1 nhóm nhân tố đối với biến phụ thuộc, 3 nhóm nhân tố đối với biến trung gian, 5 nhóm nhân tố đối với biến độc lập).

Từ phụ lục 2, biến phụ thuộc có tổng phương sai trích đạt 57.082% thỏa mãn yêu cầu lớn hơn 50%. Hệ số Eigenvalue đạt 3.996 thỏa điều kiện lớn hơn 1. Kết quả ma trận chưa xoay được trình bày trong phụ lục 6.

Từ phụ lục 3, các biến trung gian có tổng phương sai trích đạt 71.828% thỏa mãn yêu cầu lớn hơn 50%. Hệ số Eigenvalue đạt 1.407 thỏa điều kiện lớn hơn 1. Kết quả xoay nhân tố được trình bày trong phụ lục 7.

Từ phụ lục 4, các biến độc lập có tổng phương sai trích đạt 67.4% thỏa mãn yêu cầu lớn hơn 50%. Hệ số Eigenvalue đạt 1.032 thỏa điều kiện lớn hơn 1. Trong quá trình phân tích, một số biến xấu đã được loại ra, các biến độc lập còn lại đều thỏa điều kiện tổng phương sai trích và hệ số Eigenvalue (xem phụ lục 5). Kết quả xoay nhân tố được trình bày trong phụ lục 8.

4.3 Phân tích tương quan Pearson

Kết quả hệ số tương quan Pearson cho thấy mối quan hệ tương quan giữa biến độc lập, biến trung gian với biến phụ thuộc đều là tương quan dương. Giá trị sig của hầu hết các nhân tố đều đạt mức ý nghĩa 1%, trừ nhân tố HT - ủng hộ từ xã hội - đạt mức ý nghĩa 10%.

Bảng 4. Kết quả phân tích tương quan Pearson

		Hệ số tương quan								
		NC	TD	TT	CQ	TC	HT	DG	TV	NN
NC	Hệ số tương quan Pearson	1	0.293	0.512	0.277	0.237	0.116	0.271	0.458	0.362

Hệ số tương quan									
	NC	TD	TT	CQ	TC	HT	DG	TV	NN
Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.068	0.000	0.000	0.000

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

4.4 Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng quy trình phân tích biến trung gian được đề xuất bởi Baron và Kenny (1986). Các giả thuyết được đề xuất đã được phân tích hồi quy bội và phân tích trung gian với phương pháp phân tích Bootstrap được đề xuất bởi Hayes (2017). Để thuận tiện trong việc kiểm định giả thuyết, nghiên cứu sử dụng 5 mô hình để nghiên cứu mối quan hệ giữa 5 biến độc lập đến biến phụ thuộc như sau:

Mô hình 1: NN tác động đến NC với 2 biến trung gian là TD và TT

Mô hình 2: DG tác động đến NC với 2 biến trung gian là TD và TT

Mô hình 3: TC tác động đến NC với 1 biến trung gian là CQ

Mô hình 4: HT tác động đến NC với 2 biến trung gian là CQ và TT

Mô hình 5: TV tác động đến NC với 1 biến trung gian là TT

Bảng 5. Tác động tổng hợp của 5 mô hình

Tác động tổng hợp	Mức tác động	SE	P value
NN -> NC	0.4014	0.0716	0.0000
DG -> NC	0.2803	0.0657	0.0000
TC -> NC	0.1743	0.0523	0.0010
HT -> NC	0.1167	0.0720	0.1063
TV -> NC	0.4107	0.0533	0.0000

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

4 mô hình cho thấy tác động tổng hợp tích cực và có ý nghĩa thống kê của các biến NN, DG, TC, TV đến nhu cầu tìm việc làm thêm. Biến HT tuy có tác động tổng hợp tích cực lên nhu cầu tìm việc làm thêm nhưng không có ý nghĩa về mặt thống kê. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu đồng thuận với quan điểm tác động tổng hợp là tiền đề cho tác động gián tiếp qua biến trung gian (có thể kể đến nghiên cứu của Hayes, 2009; LeBreton và cộng sự 2009; Rucker và cộng sự, 2011).

Bảng 6. Tác động trực tiếp của 5 mô hình

Tác động trực tiếp	Mức tác động	SE	P value
NN -> NC	0.2512	0.0661	0.0002
DG -> NC	0.1001	0.0614	0.1041

Tác động trực tiếp	Mức tác động	SE	P value
TC -> NC	0.1047	0.0537	0.0523
HT -> NC	-0.0830	0.054	0.2056
TV -> NC	0.3171	0.0492	0.0000

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

3 trong số 5 mô hình chỉ ra sự tồn tại của tác động trực tiếp của lần lượt các biến NN, TC, TV với mức ý nghĩa thống kê 1%, 10%, 1%. Trong khi đó, biến DG và HT đều không có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê lên nhu cầu tìm việc làm thêm.

Bảng 7. Tác động gián tiếp của 5 mô hình

Mô hình	Tác động gián tiếp	Mức tác động	BootSE	BootLLCI	BootULCI
1	NN -> TD -> NC	0.0080	0.0143	-0.0190	0.0381
	NN -> TT -> NC	0.1150	0.0367	0.0470	0.1930
2	DG -> TD -> NC	0.0248	0.0148	0.0011	0.0576
	DG -> TT -> NC	0.1383	0.0352	0.0730	0.2126
3	TC -> CQ -> NC	0.0821	0.0245	0.0360	0.1321
4	HT -> CQ -> NC	0.0521	0.0212	0.0157	0.0982
	HT -> TT -> NC	0.1176	0.0367	0.0483	0.1915
5	TV -> TT -> NC	0.0985	0.0306	0.0407	0.1609

Nguồn: Nhóm tác giả tính toán và tổng hợp

Dựa trên kết quả bootstrap với 5000 mẫu lặp lại, kết quả cho thấy hệ số tương quan cho tác động gián tiếp của TD và TT lên NC lần lượt là 0.0080 và 0.1150. Vì khoảng tin cậy của hệ số tương quan ở mức độ 95% là từ 0.0470 đến 0.1903 (hoàn toàn lớn hơn giá trị 0) nên có bằng chứng rõ ràng tác động gián tiếp qua biến TT là tích cực một cách có ý nghĩa thống kê (Hayes, 2017). Còn đối với biến TD thì mối quan hệ gián tiếp này không có ý nghĩa. Vì vậy giả thuyết H2 được chấp nhận.

Đối với mô hình 2, TD và TT lần lượt có hệ số tương quan là 0.0248 và 0.1383 ở mức độ 95% với khoảng tin cậy chấp nhận được. Như vậy, TD và TT đều có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa DG và NC. Kết quả các mô hình 3, 4, 5 đều chỉ ra vai trò trung gian của lần lượt các biến CQ, TT trong mối quan hệ giữa TC, HT, TV và NC. Do đó các giả thuyết H3, H4, H5, H6, H7 và H8 được chấp nhận.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1 Kết luận

Nhìn chung, hiện nay sự cạnh tranh trên thị trường việc làm ngày càng gắt gao hơn, dẫn đến việc đi làm thêm song song với việc học đang dần trở thành xu hướng trong thời đại ngày nay. Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cho thấy tỷ lệ sinh viên đã và đang làm các công việc

bán thời gian trung bình là 50%, điều này tương tự với các nghiên cứu của Tessema và các cộng sự (2014), Sekiguchi (2012), Lê và các cộng sự (2021).

Nghiên cứu của nhóm tác giả khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II tại Thành Phố Hồ Chí Minh. Dựa vào những cơ sở lý luận được thừa kế và tổng hợp từ các nghiên cứu trước, nhóm tác giả đã xây dựng mô hình bao gồm 5 yếu tố: hướng ngoại, tự đánh giá bản thân, nhu cầu tài chính, ủng hộ từ xã hội và nguồn tìm việc làm; thông qua 3 biến trung gian - thái độ tìm việc, chuẩn chủ quan, sự tự chủ trong tìm việc làm.

Sau khi thu thập số liệu từ bảng hỏi và phân tích 253 phản hồi đạt tiêu chuẩn bằng phương pháp EFA, kết quả điều tra của nhóm tác giả chỉ ra rằng hướng ngoại, nhu cầu tài chính, nguồn tìm việc làm tác động trực tiếp lên nhu cầu tìm việc làm của sinh viên. Ngoài ra, nhóm tác giả đã phát hiện vai trò trung gian của thái độ tìm việc, chuẩn chủ quan, sự tự chủ trong việc làm trong mối quan hệ giữa 5 nhân tố khảo sát với nhu cầu tìm việc của sinh viên. Tuy nhiên, vai trò trung gian của thái độ tìm việc không có ý nghĩa thống kê đối với mối quan hệ giữa hướng ngoại và nhu cầu tìm việc của sinh viên. Bên cạnh đó, khi quan sát khả năng tác động tổng hợp của các mô hình, hướng ngoại, tự đánh giá bản thân, nhu cầu tài chính và nguồn tìm việc làm có ảnh hưởng tích cực đến nhu cầu tìm việc làm thêm của sinh viên, riêng yếu tố ủng hộ từ xã hội tuy chỉ ra được khả năng tác động cùng chiều nhưng không có ý nghĩa thống kê.

5.2 Hàm ý chính sách

Đối với gia đình:

Sự ủng hộ từ xã hội có tác động đến việc tìm kiếm việc làm, vì thế, gia đình hoặc bạn bè có thể góp phần nâng cao nhu cầu tìm kiếm việc làm thêm của sinh viên. Gia đình có thể giúp sinh viên tìm ra được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, giúp cho sinh viên sẽ nhận biết được công việc phù hợp và tăng mong muốn tìm kiếm việc làm. Ngoài ra, gia đình nên thường xuyên lắng nghe chia sẻ, đưa ra lời khuyên, giúp sinh viên hiểu biết rõ hơn về công việc hoặc có hứng thú với tìm kiếm việc làm thêm, từ đó, sinh viên sẽ tăng được sự tự chủ trong việc tìm kiếm việc làm. Bên cạnh đó, người thân hoặc bạn bè có thể cung cấp các thông tin hữu ích để tìm việc làm thêm như: giới thiệu các công việc phù hợp với sinh viên, cung cấp thông tin nhà tuyển dụng, kết nối sinh viên đến các tổ chức tìm việc làm, để sinh viên dễ dàng hơn trong việc tìm kiếm việc làm.

Đối với các tổ chức cung cấp việc làm:

Các tổ chức nên cung cấp thêm các nguồn tìm kiếm việc làm trên các phương tiện truyền thông trực tuyến. Sinh viên trong độ tuổi từ 18-25 có xu hướng tìm kiếm việc làm trên các phương tiện mạng xã hội như: Facebook, LinkedIn. Vì thế, để tiếp cận được lượng nhiều hơn các sinh viên đúng chuyên ngành, nên đẩy mạnh đưa các thông tin việc làm lên các nền tảng này. Đồng thời, cũng theo kết quả nghiên cứu, có tồn tại vai trò trung gian giữa sự tự chủ trong tìm kiếm việc làm và nhu cầu tìm kiếm việc làm (nghĩa là sinh viên càng hiểu về công việc mình sẽ làm thì sẽ càng tự tin với việc tìm việc làm). Do đó, các tổ chức nên đưa ra các hoạt động trải nghiệm thực tế thường xuyên tại các vị trí công việc khác nhau để sinh viên có nhận thức về công việc và từ đó tác động lên sự tự chủ trong tìm kiếm việc làm của sinh viên.

Tài liệu tham khảo

- Adams, G., & Rau, B. (2004). "Job seeking among retirees seeking bridge employment". *Personnel Psychology*, Vol. 57 No. 3, pp. 719 - 744.
- Ajzen, I. (1991). "The theory of planned behavior". *Organizational behavior and human decision processes*, Vol. 50 No. 2, pp. 179-211.
- Apokin, A. L. E. X. A. N. D. E. R., & Yudkevich, M. A. R. I. A. (2009). "Reasons for student employment: education signaling upside down". *HSE Working Paper*.
- Bachman, J. G., & Schulenberg, J. (1993). "How part-time work intensity relates to drug use, problem behavior, time use, and satisfaction among high school seniors: Are these consequences or merely correlates?". *Developmental Psychology*, Vol. 29 No. 2, p. 220.
- Bandura, A. (1991). "Social cognitive theory of self-regulation". *Organizational behavior and human decision processes*, Vol. 50 No. 2, pp. 248 - 287.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of personality and social psychology*, Vol. 51 No. 6, p. 1173.
- Čavar, I. (2018). "Student employment: characteristics and effects of its use in Croatia". *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, Vol. 16 No. 1, pp. 60-70.
- Chaplin, D. (1996). *High school employment: Meaningful connections for at-risk youth*.
- Creed, P. A., Doherty, F., & O'Callaghan, F. (2008). "Job-seeking and job-acquisition in high school students". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73 No. 2, pp. 195 - 202.
- Creed, P., O'Callaghan, F., & Doherty, F. (2004). "Job seeking and job acquisition in early adolescence". *Australian Journal of Career Development*, Vol. 13 No. 3, pp. 61-66.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2008). "Full-time students? Term-time employment among higher education students in Ireland". *Journal of Education and Work*, Vol. 21 No. 4, pp. 349-362.
- Fort, I., Pacaud, C., & Gilles, P. Y. (2015). "Job search intention, theory of planned behavior, personality and job search experience". *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 15 No. 1, pp. 57-74.
- Ha, C. N., Thao, N. T., & Son, T. D. (2016). "Student part-time employment: Case study at Ton Duc Thang University in Vietnam".
- Haines, Victor Y.; Doray-Demers, Pascal; Martin, Vivianne (2018). "Good, bad, and not so sad part-time employment". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 104, pp. 128–140.
- Hayes, A.F. (2009). "Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium". *Communication monographs*, Vol. 76 No. 4, pp. 408-420.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Holmes, V. (2008). Working to live. "Education & Training, Vol. 50 No. 4, pp. 305–314.

- HOOFT, E. A. V., Born, M. P., Taris, T. W., FLIER, H. V. D., & Blonk, R. W. (2004). "Predictors of job search behavior among employed and unemployed people". *Personnel Psychology*, Vol. 57 No. 1, pp. 25 - 59.
- Hường, L. T., Hiền, H. T. T., Cẩm, N. D., & Thủy, P. T. T. (2021). "Thực trạng đi làm thêm của sinh viên Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương năm 2019". *Tạp chí Y học Việt Nam*, Tập 503 Số 2.
- Islam, S. (2016). *Research report on: "Why Students prefer Part-time job besides Study"*. Shoref Publication.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). "The core self-evaluations scale: Development of a measure". *Personnel psychology*, Vol. 56 No. 2, pp. 303-331.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). "Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review". *Journal of Applied psychology*, Vol. 86 No. 5, p. 837.
- Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2020). "Explaining job search behavior in unemployed youngsters beyond perceived employability: the role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 1698.
- Lê, L.H., Hồng, D. N., & Thúy, H. T. T. (2015). "Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định đi làm thêm của sinh viên Đại học Cần Thơ". *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 40, tr. 105-113.
- LeBreton, J. M., Wu, J., & Bing, M. N. (2009). "The truth (s) on testing for mediation in the social and organizational sciences". *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity, and fable in the organizational and social sciences*, tr. 109-144.
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). "Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management". *Journal of counseling psychology*, Vol. 63 No. 5, p. 594.
- Lucas, R., & Lammont, N. (1998). "Combining Work and Study: an empirical study of full-time students in school, college and university". *Journal of education and work*, Vol. 11 No. 1, pp. 41-56.
- McKeechnie, J., Stack, N., Lindsay, S., & Hobbs, S. (1999). *Child Employment in Glasgow: A Preliminary Study*.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). "Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth". *Journal of career assessment*, Vol. 15 No. 2, pp. 181-193.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). "Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed 1". *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 17 No. 12, pp. 1007-1024.

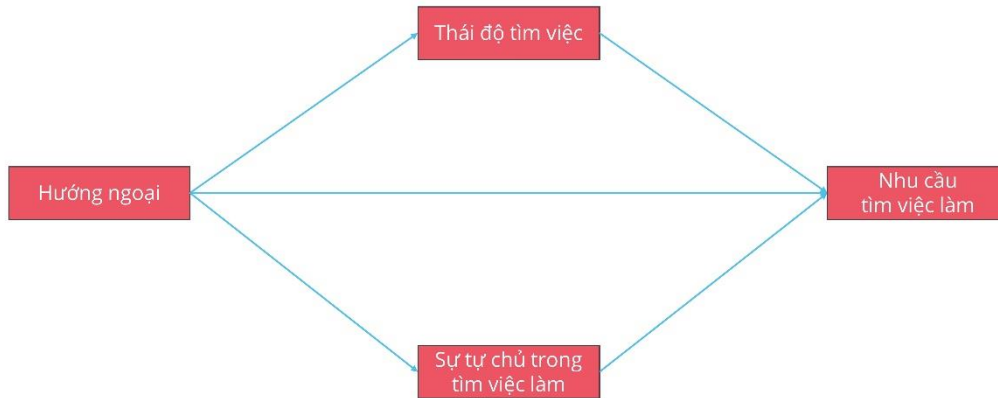
- Roberts, S. & Li, Z. (2016). "Capital limits: social class, motivations for term-time job searching and the consequences of joblessness among UK university students". *Journal of Youth Studies*, pp. 1–18.
- Robotham, D. (2012). "Student part-time employment: characteristics and consequences". *Education & Training*.
- Robotham, D. (2013). "Students' perspectives on term-time employment: An exploratory qualitative study". *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 37 No. 3, pp. 431-442.
- Roshchin, S., & Rudakov, V. (2017). "Patterns of student employment in Russia". *Journal of Education and Work*, Vol. 30 No. 3, pp. 314-338.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). "Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations". *Social and personality psychology compass*, Vol. 5 No. 6, pp. 359 - 371.
- Saul, A., & Dywili, M. T. (2021, December). "The Influence of Self-Efficacy on Job Search Intention and Career Readiness amongst Final-Year Job-Seeking Students of the University of Fort Hare". In *Reshaping Sustainable Development Goals Implementation in the World: Proceeding of 7th International Conference on Business and Management Dynamics*, pp. 106-122.
- Sekiguchi, T. (2012). "Part-time work experience of university students and their career development". *Japan Labor Review*, Vol. 9 No. 3, pp. 5-29.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). "Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68 No. 3, pp. 490-503.
- Sultan, M. D. (n.d), *Research on Experience of Students in Part Time Job*.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Astani, M. (2014). "Does part-time job affect college students' satisfaction and academic performance (GPA)? The case of a mid-sized public university". *International Journal of Business Administration*, Vol. 5 No. 2, p. 50.
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). "Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions". *Personnel Psychology*, Vol. 62 No. 3, pp. 553-573.
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., & van der Flier, H. (2004). "Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherlands". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 3, pp. 366-390.
- Van Hooft, E. A., Saks, A. M., Lievens, F., & Weijters, B. (2015). "Development and test of an integrative model of job search behaviour". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 24 No. 4, pp. 544-559.
- Wang, C. F., & Chen, S. H. (2013). "Weighting the Benefits of Part-Time Employment in College: Perspectives from Indigenous Undergraduates". *International Education Studies*, Vol. 6 No. 1, pp. 104-110.

- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). "The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students". *Journal of Career Assessment*, Vol. 14 No. 3, pp. 312-332.
- Winkler, Ingo (2009). "Term-time employment". *Education & Training*, Vol. 51 No. 2, pp. 124–138.
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). "Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74 No. 1, pp. 117-127.

Phụ lục

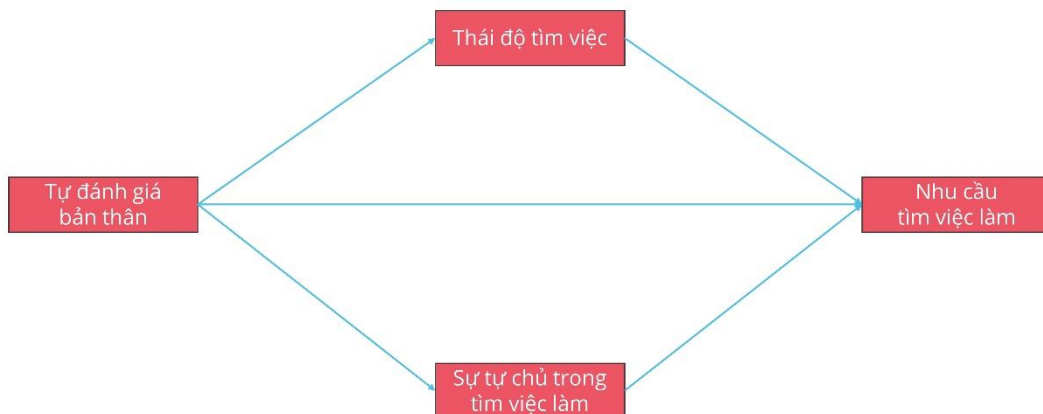
Phụ lục 1. Giả thuyết nghiên cứu

H1: Hướng ngoại có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là thái độ tìm việc



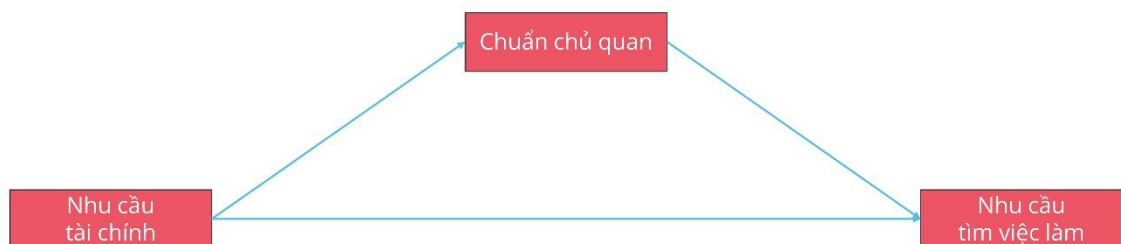
H2: Hướng ngoại có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là sự tự chủ trong tìm việc làm

H3: Tự đánh giá bản thân có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là thái độ tìm việc

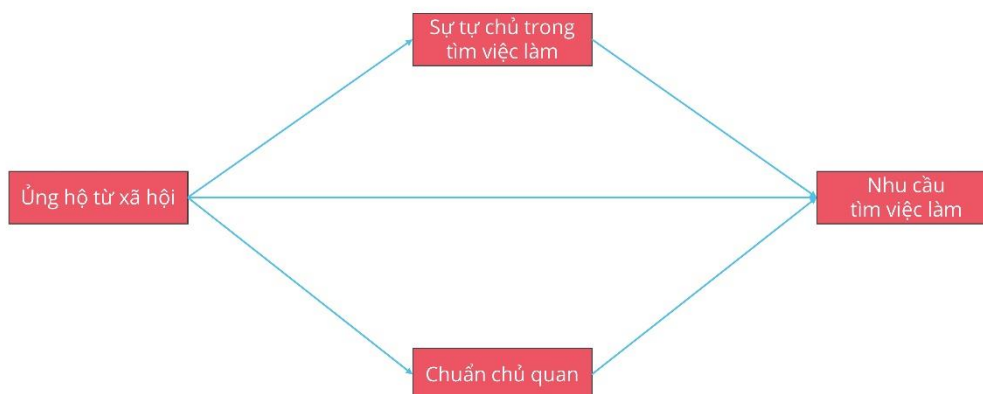


H4: Tự đánh giá bản thân có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là sự tự chủ trong tìm việc làm

H5: Tự đánh giá bản thân có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là thái độ tìm việc

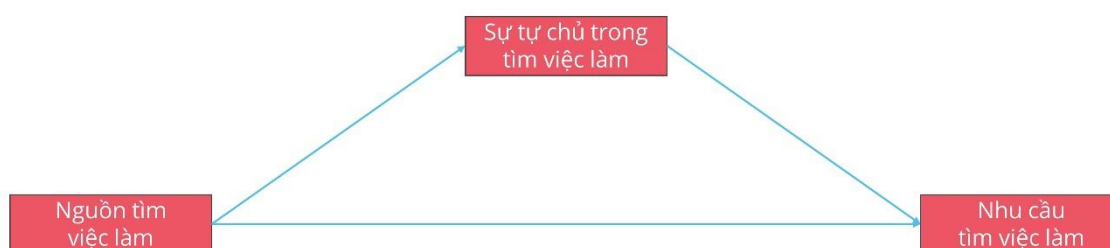


H6: Ủng hộ từ xã hội có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là sự tự chủ trong tìm việc làm



H7: Ủng hộ từ xã hội có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là chuẩn chủ quan

H8: Nguồn tìm việc làm có tác động tích cực lên nhu cầu tìm kiếm việc làm với trung gian là sự tự chủ trong tìm việc làm



Phụ lục 2. Bảng tổng phương sai trích của biến phụ thuộc

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.996	57.082	57.082	3.996	57.082	57.082
2	.964	13.778	70.860			
3	.657	9.386	80.246			
4	.510	7.288	87.533			
5	.408	5.827	93.360			
6	.284	4.063	97.423			
7	.180	2.577	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Phụ lục 3. Bảng tổng phương sai trích của biến trung gian

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
		% of Variance	Cumulative %	Total	Loadings		Total	Loadings	
					% of Variance	Cumulative %		% of Variance	Cumulative %
1	3.826	38.257	38.257	3.826	38.257	38.257	3.335	33.353	33.353
2	1.950	19.496	57.753	1.950	19.496	57.753	2.103	21.035	54.388
3	1.407	14.074	71.828	1.407	14.074	71.828	1.744	17.440	71.828
4	.723	7.232	79.060						
5	.534	5.345	84.405						
6	.414	4.136	88.540						
7	.368	3.683	92.223						
8	.327	3.274	95.497						
9	.233	2.325	97.822						
10	.218	2.178	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Phụ lục 4. Bảng tổng phương sai trích của biến độc lập ban đầu

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
		% of Variance	Cumulative %	Total	Loadings		Total	Loadings	
					% of Variance	Cumulative %		% of Variance	Cumulative %
1	4.983	22.652	22.652	4.983	22.652	22.652	2.583	11.740	11.740
2	2.687	12.216	34.868	2.687	12.216	34.868	2.387	10.848	22.589
3	2.015	9.161	44.028	2.015	9.161	44.028	2.366	10.756	33.344
4	1.633	7.422	51.450	1.633	7.422	51.450	2.274	10.335	43.679
5	1.405	6.388	57.838	1.405	6.388	57.838	1.954	8.882	52.561

6	1. 072	4.871	62.709	1.07 2	4.871	62.709	1.86 7	8.486	61.047
7	1. 032	4.691	67.400	1.03 2	4.691	67.400	1.39 8	6.353	67.400
8	.8 58	3.901	71.302						
9	.7 11	3.231	74.533						
10	.6 43	2.924	77.457						
11	.5 91	2.684	80.141						
12	.5 55	2.524	82.665						
13	.5 01	2.278	84.943						
14	.4 77	2.166	87.109						
15	.4 63	2.104	89.213						
16	.4 21	1.914	91.127						
17	.3 90	1.772	92.899						
18	.3 86	1.753	94.652						
19	.3 74	1.702	96.354						
20	.2 90	1.317	97.671						
21	.2 79	1.267	98.937						
22	.2 34	1.063	100.00 0						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Phụ lục 5. Bảng tổng phương sai trích của biến độc lập sau khi loại biến xấu

Total Variance Explained									
Compon ent	T otal	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumula tive %	Total	% of Variance	Cumula tive %	Total	% of Variance	Cumula tive %

1	3. 319	22.130	22.130	3.31 9	22.130	22.130	2.21 5	14.765	14.765
2	2. 363	15.753	37.882	2.36 3	15.753	37.882	2.18 4	14.559	29.324
3	1. 891	12.604	50.486	1.89 1	12.604	50.486	2.03 6	13.576	42.900
4	1. 473	9.822	60.308	1.47 3	9.822	60.308	1.90 7	12.716	55.616
5	1. 183	7.889	68.197	1.18 3	7.889	68.197	1.88 7	12.581	68.197
6	.8 50	5.666	73.863						
7	.6 03	4.018	77.881						
8	.5 84	3.895	81.775						
9	.4 96	3.310	85.085						
10	.4 60	3.069	88.154						
11	.4 46	2.976	91.130						
12	.4 19	2.795	93.924						
13	.3 72	2.482	96.406						
14	.2 95	1.966	98.372						
15	.2 44	1.628	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Phụ lục 6. Kết quả ma trận chưa xoay đối với biến phụ thuộc

Component Matrix^a

Component

1

NC	.864
7	
NC	.837
2	

8	NC	.813
1	NC	.747
6	NC	.733
5	NC	.710
4	NC	.536

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

Phụ lục 7. Kết quả ma trận xoay đối với biến trung gian

**Rotated Component
Matrix^a**

		Component		
		1	2	3
4	TD	.871		
3	TD	.862		
2	TD	.822		
1	TD	.800		
5	TD	.676		
	TT3		.847	
	TT1		.824	
	TT2		.773	
1	CQ			.939
2	CQ			.885

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser
Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Phụ lục 8. Kết quả ma trận xoay đối với biến độc lập

Rotated Component Matrix^a

		Component				
		1	2	3	4	5
3	TC	.864				
2	TC	.858				
1	TC	.811				
1	HT		.871			
2	HT		.856			
4	HT		.788			
3	DG			.858		
4	DG			.800		
2	DG			.749		
3	TV				.847	
2	TV				.827	
4	TV				.640	
4	NN					.791
5	NN					.786
6	NN					.699

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.