

ẢNH HƯỞNG VỐN TÂM LÝ VÀ ÁP LỰC CÔNG VIỆC ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC Ở CÁC CÔNG TY DỊCH VỤ KẾ TOÁN TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● LÊ THANH TIỆP - NGUYỄN VŨ TƯỜNG UYÊN

TÓM TẮT:

Nghiên cứu xác định được sự ảnh hưởng của vốn tâm lý và áp lực công việc đến ý định nghỉ việc của nhân viên ở các công ty dịch vụ kế toán tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy cả 4 yếu tố thuộc vốn tâm lý: sự tự tin; sự kiên cường; sự hi vọng và sự lạc quan đều có tác động ngược chiều. Yếu tố áp lực công việc có tác động cùng chiều với ý định nghỉ việc của nhân viên. Nghiên cứu cũng đề xuất một vài hàm ý quản trị có thể sử dụng nhằm giúp giảm thiểu ý định nghỉ việc của nhân viên ở các công ty dịch vụ kế toán tại TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: vốn tâm lý, áp lực công việc, ý định nghỉ việc.

1. Đặt vấn đề

Theo Ramsey (2007), một công ty sẽ mất khoảng \$78,000 USD để thay thế một nhân viên nghỉ việc. Những chi phí này bao gồm chi phí cho tuyển dụng, chi phí cho đào tạo nhân viên, sự tổn thất về mặt quan hệ xã hội của công ty, sự suy giảm năng suất tạm thời và sự mất mát những kiến thức ngầm quan trọng của công ty.

Tính đến nay, đã có hơn 110 doanh nghiệp được Bộ Tài chính cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện kinh doanh dịch vụ kế toán. Tính chất nghề nghiệp của kế toán viên luôn làm việc với các con số, gắn liền trách nhiệm công việc với các bên liên quan rất cao, vì vậy áp lực rất lớn.

Là một yếu tố quan trọng về mặt tâm lý tích cực, vốn tâm lý đóng vai trò quan trọng không chỉ trong việc giảm nhẹ và cải thiện tình trạng mệt

mỏi của người lao động về cả thể chất lẫn tinh thần, mà còn làm tăng khả năng cạnh tranh của tổ chức. Vì khi người lao động cảm thấy hạnh phúc, họ sẽ làm việc với một trạng thái vui vẻ, hăng say và nỗ lực phấn đấu, làm việc hết mình hơn cho công việc, từ đó tăng lợi thế cạnh tranh cho tổ chức. Bên cạnh đó, áp lực công việc và các mối quan hệ của nó đã làm ảnh hưởng rất nhiều đến khả năng làm việc và tâm lý của nhân viên.

Hiện nay, nhiều bài nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên, nhưng lại không xuất phát từ góc độ tác động của vốn tâm lý và áp lực công việc. Do đó, tác giả sẽ chọn ra và nghiên cứu sự ảnh hưởng của vốn tâm lý và áp lực công việc ý định nghỉ việc của nhân viên ở các công ty dịch vụ kế toán tại Thành phố Hồ Chí Minh, với mong muốn giúp các doanh

ng nghiệp có một cách nhìn khách quan về tác động ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên, từ đó đưa ra các chính sách hợp lý nhằm xây dựng bộ máy nhân sự mạnh, tạo ra sự gắn bó lâu dài của nhân viên với tổ chức.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm ý định nghỉ việc (*Turnover Intention*)

Ý định nghỉ việc là ý định mà nhân viên có trước khi chính thức nghỉ việc. Ý định nghỉ việc bao gồm sự sẵn sàng, khả năng và lập kế hoạch cho việc nghỉ việc. Mặc dù ý định nghỉ việc không phải là một hành vi thực sự, nhưng lại là tiền đề phát sinh các hành vi sau này. Thông qua việc nghiên cứu các tác nhân ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên sẽ giúp cho doanh nghiệp dự báo và đo lường được mức độ chuyển hóa từ ý định sang hành vi nghỉ việc, từ đó có các kế hoạch hành động, phân bổ hợp lý, tránh việc ảnh hưởng đến hoạt động của công ty (Price và Muller, 1981).

2.2. Khái niệm áp lực công việc (*Work pressure*)

Áp lực công việc xảy ra khi các yêu cầu công việc vượt quá khả năng đáp ứng của nhân viên, các phản ứng liên quan đến áp lực công việc là những kết quả thu được từ áp lực công việc (Westman, 2005). Áp lực công việc được xem như một sự việc mà mỗi nhân viên đều phải đối mặt trong quá trình làm việc và tùy theo tính cách, tâm lý của mỗi người mà có cách giải quyết khác nhau.

2.3. Khái niệm vốn tâm lý (*Psychological Capital*)

Trong bối cảnh phong trào tâm lý học tích cực, Avey, Luthans, & Jensen (2009) đề xuất khái niệm vốn tâm lý như là một trạng thái phát triển tâm lý tích cực của con người. Theo Luthans, Youssef và Avolio (2015), vốn tâm lý được miêu tả bởi 4 yếu tố, gồm: sự tự tin vào năng lực của bản thân, sự lạc quan, sự kiên cường và sự hy vọng.

Sự tự tin vào năng lực của bản thân đề cập đến niềm tin vào khả năng của một cá nhân có thể tổ chức, thực hiện và sử dụng các nguồn lực cụ thể vào các hoạt động cần thiết, nhằm thực hiện một

nhiệm vụ cụ thể trong một bối cảnh nhất định (Bandura, 1997). Một người tự tin vào năng lực của bản thân thường xuất phát từ việc họ đã thực hiện nhiều lần hay thành thạo với các công việc quen thuộc trong một lĩnh vực nhất định nào đó (Luthans et al., 2015).

Sự lạc quan là phong cách tự giải thích mà một cá nhân cho rằng các sự kiện tích cực xảy ra do các nguyên nhân mang tính cá nhân, lâu dài và sức lan tỏa rộng; giải thích các sự kiện tiêu cực dưới quan điểm do các yếu tố bên ngoài, mang tính tạm thời và cụ thể theo tình huống gây ra (Seligman, 1998). Lạc quan là thái độ sống điềm tĩnh và suy nghĩ tích cực trước những tình huống, sự việc không mong muốn xảy ra.

Trong vốn tâm lý, sự kiên cường được hiểu theo hướng sử dụng các thất bại hay nghịch cảnh như một bộ phóng hướng đến sự phát triển (Luthans et al., 2015). Trong thực hiện công việc, sự kiên cường được xem là một quỹ đạo phát triển được mô tả bởi năng lực được chứng minh khi đối mặt với nghịch cảnh ở nơi làm việc, sự phát triển chuyên môn và những kinh nghiệm tích lũy được sau các nghịch cảnh đó (Caza & Milton, 2012).

Sự hy vọng như là trạng thái thúc đẩy tích cực dựa trên một cảm giác bắt nguồn từ sự tương tác giữa định hướng mục tiêu thành công và cách thức đạt mục tiêu (Snyder, et al., 1991). Khi con người gặp trường hợp phát sinh các trở ngại làm cho cách thức thực hiện mục tiêu gặp thất bại thì con người sẽ có khả năng tạo ra cách thức thực hiện thay thế nhằm đạt được mục tiêu đã đặt ra.

2.4. Các lý thuyết liên quan đến ý định nghỉ việc

Mô hình 5 đặc điểm tính cách không dán nhãn tính cách của một người vào loại nào mà chỉ phát triển dựa trên sự mô tả đặc điểm chung của tính cách con người bao gồm 5 yếu tố lớn và nhiệm vụ của trắc nghiệm tâm lý là xác định mức độ biểu hiện của từng yếu tố này. Có 5 đặc điểm tính cách, bao gồm: tính hòa đồng (Agreeableness), ổn định cảm xúc (Emotional Stability), tính tận tâm (Conscientiousness), tính hướng ngoại (Extroversion), tính sẵn sàng trải nghiệm (Openness to Experience).

Lý thuyết tự quyết được phát triển dựa trên nghiên cứu của 2 nhà tâm lý học Richard Ryan và Edward Deci, nghiên cứu về động lực nội tại. Lý thuyết tự quyết dựa trên thực nghiệm về hành vi của con người và phát triển nhân cách. Lý thuyết tự quyết cho thấy, con người được thúc đẩy bởi 3 nhu cầu tâm lý cơ bản, đó là: nhu cầu tự chủ (autonomy), nhu cầu năng lực (competence) và nhu cầu kết nối (relatedness).

Lý thuyết xã hội cho thấy, những tương tác xã hội, trong đó các cá nhân tin rằng họ sẽ có được những lợi ích nhất định từ các hành vi trao đổi với các tổ chức hay cá nhân khác (Blau, 1964). Thuyết SET cung cấp nền tảng lý thuyết nhằm giải thích mức độ gắn kết của nhân viên với công việc và tổ chức. Khi nhân viên nhận được lợi ích cao về kinh tế từ tổ chức mà họ tham gia, họ sẽ cảm thấy có nghĩa vụ phải đáp lại các yêu cầu của tổ chức. Ngược lại, khi nhân viên không nhận được lợi ích kinh tế như mong đợi, khả năng họ không nhiệt tình trong công việc và có ý định rời bỏ tổ chức rất cao.

2.5. Tổng quan các nghiên cứu trước

2.5.1. Một số nghiên cứu trên thế giới

Nghiên cứu của Rehman và Mubashar (2017) đã điều tra tác dụng điều hòa của vốn tâm lý trong căng thẳng công việc với ý định nghỉ việc của nhân viên khách sạn với 200 mẫu là các nhân viên đang làm việc tại các khách sạn ở Lahore, Pakistan. Kết quả cho thấy tồn tại mối quan hệ tích cực đáng kể giữa vốn tâm lý và ý định nghỉ việc của nhân viên. Đây là kết quả hoàn toàn ngược lại với các nghiên cứu trước đó.

Kết quả nghiên cứu của Huizhen và Yuanjian (2021) đã kết luận tồn tại mối quan hệ ngược chiều giữa vốn tâm lý và ý định nghỉ việc của nhân viên tại Trung Quốc. Ngoài ra, căng thẳng trong công việc cũng có tác động trung gian giữa vốn tâm lý và ý định nghỉ việc.

Khi nghiên cứu về mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc, quá tải trong công việc và môi trường làm việc tới ý định nghỉ việc, Qureshi và cộng sự (2013) đã có kết luận ý định nghỉ việc của nhân viên có lý do từ mối căng thẳng trong

công việc, công việc quá tải và môi trường làm việc không đảm bảo.

Sau khi thực hiện khảo sát 173 nhân viên bán lẻ, Firth và cộng sự (2004) cũng đã kết luận, ý định nghỉ việc phần lớn chịu ảnh hưởng bởi sự không hài lòng trong công việc, thiếu sự cam kết với tổ chức và cảm giác căng thẳng bị ảnh hưởng bởi áp lực trong công việc.

Moore, J.E (2000) đã thực hiện nghiên cứu về ý định nghỉ việc của các nhân viên công nghệ thông tin với dữ liệu được thu thập từ 270 nhân viên công nghệ thông tin từ nhiều ngành nghề tại Mỹ. Kết quả của nghiên cứu cho thấy, các nhân viên công nghệ thông tin trải qua mức độ kiệt sức cao hơn cho biết ý định rời bỏ công việc cao hơn. Quá tải công việc là nguyên nhân mạnh nhất gây ra tình trạng kiệt sức ở những người làm công nghệ.

2.5.2. Một số nghiên cứu tại Việt Nam

Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2020) đã thực hiện cuộc khảo sát với 378 mẫu là các nhân viên đang làm việc tại các khách sạn 3 sao trở lên tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhằm xác định sự ảnh hưởng của vốn tâm lý và tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên khách sạn trên địa bàn. Nghiên cứu đã đưa ra kết luận: 4 yếu tố thuộc vốn tâm lý, đó là sự hy vọng, sự tự tin, khả năng thích ứng và tính lạc quan đều có tác động cùng chiều đến sự gắn kết công việc của các nhân viên khách sạn.

Hoàng Thị Thanh Chung (2018) đã thực hiện nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam, với 242 bảng khảo sát và đưa ra kết luận như sau: yếu tố áp lực công việc có tác động dương đến ý định nghỉ việc, các yếu tố còn lại như hài lòng công việc và cam kết tổ chức có ảnh hưởng âm đến ý định nghỉ việc của giảng viên.

Trịnh Thúy Ý Nhi (2014) đã thực hiện nghiên cứu với 300 mẫu khảo sát là các công nhân ngành Dệt may trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Nghiên cứu cho thấy, sự căng thẳng trong công việc có tác động cùng chiều với ý định nghỉ việc của công nhân và sự hài lòng có tác dụng ngược chiều với ý định nghỉ việc.

2.6. Mô hình nghiên cứu

Từ việc tham khảo từ nguồn dữ liệu tổng quát và các bài nghiên cứu có liên quan, mô hình nghiên cứu cho đề tài này được đề xuất bao gồm 5 biến độc lập, đó là: sự tự tin, sự hy vọng, sự kiên cường, tinh thần lạc quan, áp lực công việc và biến phụ thuộc là ý định nghỉ việc. Ngoài ra, mỗi cá nhân ở mỗi độ tuổi khác nhau, với mức thu nhập và kinh nghiệm làm việc khác nhau, sẽ có mức vốn tâm lý khác nhau. Vậy nên, tác giả cũng đưa các biến nhân khẩu học như giới tính, thu nhập, tình trạng hôn nhân và kinh nghiệm làm việc vào mô hình nghiên cứu với mục đích đo lường sự tác động của các biến này đến ý định nghỉ việc của nhân viên.

Các giả thuyết nghiên cứu:

- H_1 : Sự hy vọng tác động ngược chiều lên ý định nghỉ việc.
- H_2 : Sự tự tin vào khả năng của bản thân tác động ngược chiều lên ý định nghỉ việc.
- H_3 : Sự kiên cường tác động ngược chiều lên ý định nghỉ việc.
- H_4 : Tinh thần lạc quan tác động ngược chiều lên ý định nghỉ việc.
- H_5 : Áp lực trong công việc có tác động cùng chiều với ý định nghỉ việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

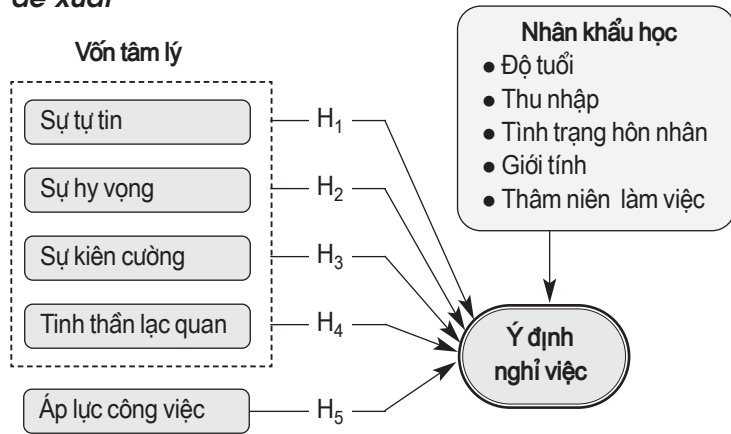
3.1. Tiến trình nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện qua 2 giai đoạn:

Giai đoạn 1: Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện thông qua nghiên cứu định tính kết hợp cùng với kỹ thuật thảo luận nhóm với 15 nhân viên kế toán đã và đang làm việc tại công ty cung cấp dịch vụ kế toán tại TP. Hồ Chí Minh để khám phá, điều chỉnh và bổ sung thang đo cho phù hợp. Ngoài ra, bài nghiên cứu còn sử dụng phương pháp điều tra xã hội học để triển khai bước nghiên cứu chính thức của đề tài.

Giai đoạn 2: Nghiên cứu chính thức sẽ được thực hiện theo phương pháp định lượng: lấy mẫu trực tiếp bằng bảng câu hỏi khảo sát. Dữ liệu sau khi thu thập sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0 nhằm đánh giá độ tin cậy thông qua phân tích Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



EFA: kiểm định Bartlett, hệ số KMO, phân tích tương quan Pearson, phân tích hồi quy, kiểm định T-test, phương sai một yếu tố ANOVA.

3.2. Mẫu và đối tượng khảo sát

Trong tình hình dịch bệnh kéo dài như hiện nay, tác giả đã sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, lựa chọn thực hiện trên các đối tượng dễ dàng tiếp cận, chủ yếu là nhân viên kế toán dịch vụ đang làm việc tại TP. Hồ Chí Minh.

3.3. Quá trình thu thập dữ liệu

Tác giả sử dụng ứng dụng khảo sát online để gửi bảng câu hỏi đến các đối tượng khảo sát. Kết quả thu về được 326 bảng trả lời hợp lệ trên tổng số 350 bảng khảo sát được gửi đi. Theo Green (1991) trích từ Nguyễn Đình Thọ (2011) cho rằng, cỡ mẫu phù hợp để phân tích hồi quy đa biến tối thiểu là $N \geq 50 + 5p$, với p là số biến quan sát. Số biến quan sát trong nghiên cứu này là 34 biến, vậy nên số mẫu tối thiểu sẽ là 220, tức là 220 mẫu. Vậy nên, 326 bảng trả lời hợp lệ thu về thỏa mãn điều kiện nghiên cứu của cỡ mẫu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Trong 326 phiếu trả lời hợp lệ, nhóm tuổi có số lượng nhiều nhất là từ 25 đến 30 tuổi chiếm 50,6%, với đa phần nữ chiếm 81% và còn độc thân chiếm 67,5%. Về cơ cấu kinh nghiệm làm việc và thu nhập thì nhóm có thu nhập từ 10 đến 15 triệu đồng chiếm tỷ lệ cao nhất 49,7% và nhóm kinh nghiệm làm việc từ 1 đến 3 năm chiếm 50% trên tổng số phiếu khảo sát.

4.2. Đánh giá độ tin cậy thang đo (Cronbach Alpha)

Sau khi thực hiện kiểm định lần thứ nhất độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha, kết quả cho thấy: Loại biến quan sát HV2 ở thang đo "Sự hi vọng" và biến quan sát LQ1 ở thang đo "Sự lạc quan" do có hệ số tương quan biến lần lượt là 0.203 và $0.223 < 0.3$, không đạt yêu cầu. Sau khi loại 2 biến quan sát HV2 và LQ1, tác giả tiến hành đánh giá lại Cronbach's Alpha lần 2 với kết quả như sau:

Kết quả ở Bảng 1 cho thấy, tất cả các thang đo đều đạt hệ số Cronbach's Alpha từ 0.60 trở lên. Hệ số tương quan biến tổng đều > 0.3 . Như vậy, thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc đều đạt độ tin cậy theo đúng yêu cầu, thỏa mãn điều kiện phân tích nhân tố khám phá (EFA).

4.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau khi thực hiện 2 lần phân tích EFA, kết quả thu được như sau: loại biến KC5 do tải cùng lúc

lên 2 nhân tố và có hệ số tải nhân chênh lệch < 0.3 . 5 nhân tố với 27 biến còn lại đều có hệ số KMO = $0.866 > 0.5$ và giá trị Sig. của kiểm định Barlett = $0.000 < 0.05$ đều đáp ứng yêu cầu. Như vậy, kết quả phân tích EFA thích hợp. Tổng phương sai trích 58,486%, nghĩa là 58,486% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 5 nhân tố.

4.4. Phân tích hồi quy và kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Hệ số xác định hiệu chỉnh R^2 hiệu chỉnh là 0.596, điều này cho thấy mối quan hệ giữa biến độc lập với biến phụ thuộc có ý nghĩa, cụ thể là có 5 biến độc lập góp phần giải thích 59,6% sự khác biệt về ý định nghỉ việc của nhân viên.

Kết quả thống kê cho thấy, các hệ số hồi quy chuẩn hóa của phương trình hồi quy đều khác 0 và Sig. < 0.05 chứng tỏ có 5 biến độc lập đều tham gia tác động tới ý định nghỉ việc của nhân viên.

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy, các biến độc lập bao gồm: sự tự tin, sự hi vọng, sự kiên cường và sự

Bảng 1. Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo của các khái niệm nghiên cứu

STT	Thang đo thành phần	Số biến	Hệ số Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng
1	Sự tự tin năng lực bản thân (TT)	5	0.866	0.837
2	Sự hy vọng (HV)	5	0.859	0.829
3	Sự kiên cường (KC)	6	0.803	0.772
4	Sự lạc quan (LQ)	4	0.822	0.774
5	Áp lực công việc (AL)	8	0.845	0.826
6	Ý định nghỉ việc (NV)	4	0.864	0.826

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng SPSS 22.0

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Kiểm tra đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
1	Hằng số	5.587	.270		20.731	.000		
	TT	-.295	.041	-.292	-7.267	.000	.769	1.301
	HV	-.099	.040	-.098	-2.445	.015	.777	1.288
	KC	-.231	.041	-.231	-5.644	.000	.743	1.345
	LQ	-.138	.044	-.125	-3.140	.002	.779	1.283
	AL	.323	.031	.400	10.349	.000	.833	1.200

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng SPSS 22.0

lạc quan có tác động âm và biến áp lực công việc có tác động dương đến ý định nghỉ việc của nhân viên với hệ số β lần lượt giảm dần như sau: áp lực công việc ($\beta = 0.4$), sự tự tin ($\beta = -0.292$), sự kiên cường ($\beta = -0.231$), sự lạc quan ($\beta = -0.125$), sự hi vọng ($\beta = -0.098$).

Phương trình hồi quy chuẩn hóa có dạng như sau:

$$NV = -0.292*TT + -0.098*HV - 0.231*KC - 0.125*LQ + 0.400*AL$$

4.5. Phân tích sự khác biệt của các biến kiểm soát (nhân khẩu học)

Lần lượt đặt giả thuyết H_0 : không có sự khác biệt về ý định nghỉ việc giữa các nhóm biến nhân khẩu học. Kết quả thu được sau khi thực hiện phân tích Levene, kiểm định T - test và kiểm định ANOVA (Bảng 3) cho thấy, chỉ có giả thuyết H_0 tại nhóm giới tính được chấp nhận do Sig. của phân tích Levene và kiểm định T - test lần lượt là 0.018 (< 0.05) và 0.319 ($> 5\%$). Nghĩa là yếu tố giới tính không có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc. Các yếu tố còn lại đều có Sig. của phân tích Levene và kiểm định ANOVA lớn hơn 5%. Vậy nên, các yếu tố độ tuổi, thu nhập, kinh nghiệm làm việc, tình trạng hôn nhân đều có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên.

và Yuanjian (2021); nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2020). Kết quả nghiên cứu có sự khác biệt với nghiên cứu của Rehman và Mubashar (2017). Về phần tác động của áp lực công việc, kết quả nghiên cứu có sự đồng nhất với các nghiên cứu trước như nghiên cứu của Qureshi và cộng sự (2013), Firth và cộng sự (2004), Moore (2000), Hoàng Thị Thanh Chung (2018) và Trịnh Thụy Ý Nhi (2014).

5. Kết luận và hàm ý quản trị

Kết quả cho thấy các yếu tố thuộc vốn tâm lý bao gồm sự tự tin, sự kiên cường, sự hi vọng và sự lạc quan có tác động ngược chiều đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Tiếp theo đó, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy yếu tố áp lực công việc tác động cùng chiều đến ý định nghỉ việc của nhân viên, tương đồng với các nghiên cứu trước đây.

Từ kết quả nghiên cứu, doanh nghiệp cần có những lưu ý cần thiết trong việc tuyển dụng cần có bài trắc nghiệm về đặc điểm cơ bản của vốn tâm lý, nhằm xác định cơ bản tính cách của ứng viên để đưa ra quyết định tuyển dụng và sắp xếp nhân sự phù hợp. Ngoài ra, doanh nghiệp nên đầu tư xây dựng hệ thống thông tin giúp nhân viên có thể dễ dàng xác định trách nhiệm công việc của mình đến đâu và cũng giúp họ có thể sắp xếp

Bảng 3. Kết quả phân tích sự khác biệt giữa các biến nhân khẩu học

STT	Tên biến	Sig		
		Kiểm định Levene	Kiểm định ANOVA	Kiểm định T – test
1	Giới tính	.018		.262
2	Độ tuổi	.116	.006	
3	Kinh nghiệm làm việc	.275	.014	
4	Thu nhập	.358	.007	
5	Tình trạng hôn nhân	.627	.009	

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu bằng SPSS 22.0

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự đồng nhất phần lớn với các kết quả của các bài nghiên cứu trước. Tuy nhiên, cũng có sự khác biệt về kết quả với một vài kết luận trước. Cụ thể như sau: kết luận nghiên cứu về các giả thuyết của vốn tâm lý tương đồng với kết quả nghiên cứu của Huizhen

công việc một cách hợp lý tránh phát sinh cảm giác mệt mỏi, luôn bận rộn về công việc. Ngoài ra nhằm làm giảm áp lực công việc của nhân viên, doanh nghiệp nên tổ chức các buổi huấn luyện hoặc các buổi đi chơi dã ngoại, các hoạt động tập thể giúp nhân viên giải tỏa căng thẳng, đồng thời

tăng sự kết nối giữa các nhân viên với nhau, từ đó họ có thể dễ dàng kết nối, trợ giúp nhau hơn trong công việc.

Cuối cùng, do khảo sát được thực hiện trong khoảng thời gian dịch COVID-19 còn diễn biến phức tạp đã ảnh hưởng một phần đến tâm lý và lối suy nghĩ của đối tượng khảo sát, từ đó cũng gây

ảnh hưởng đến quá trình trả lời câu hỏi. Bên cạnh đó, trong quá trình thực hiện nghiên cứu, tác giả đã phát hiện tồn tại sự tác động qua lại giữa 2 nhân tố vốn tâm lý và áp lực công việc. Đây cũng được xem là một hướng nghiên cứu mới cho các bài nghiên cứu sau này, nhằm làm rõ mối quan hệ giữa 2 yếu tố này ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 677-693.
2. Bandura. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman. Retrieved from New York, NY: W.H.Freeman.
3. Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
4. Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience under adversity. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 895-908). Oxford University Press.
5. Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of managerial psychology*.
6. Huizhen Tian, & Yuanjian Qin. (2021, April 14-16). *Psychological Capital, Work Pressue and Turnover Intention of Employees*. IPEC 2021.
7. Hà Nam Khánh Giao, Huỳnh Diệp Trâm Anh, Nguyễn Thị Kim Ngân, Đoàn Quang Đồng, Nguyễn Phạm Hạnh Phúc & Bùi Nhất Vương (2020). Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên khách sạn tại TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Trà Vinh*, số 37.
8. Hoàng Thị Thanh Chung (2018), “Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của giảng viên các trường đại học ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Đại học Đà Lạt*, 8 (1S), 75-86.
9. Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2015). *Psychological and beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
10. Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *Mis Quarterly*, 141 - 168.
11. Muhammad Imran Qureshi, Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas et al. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employee turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal* 23 (6), 764-770.
12. Nguyễn Đình Thọ (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
13. Price, J., & Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 34, 543-565.
14. Ramsey, D. R. (2007). *Impact of motivation on turnover with respect to hourly female workers in the restaurant industry*. Doctoral dissertation, University of Phoenix.
15. Rehman, N., & Mubashar, T. (2017). Job stress, psychological capital and turnover intentions in employees of hospitality industry. *Journal of Behavioural Sciences*, 27 (2), 60-80.
16. Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. New York, NY: Pocket Books.

17. Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., Holleran, S., Irving, L et al (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual differences measures of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
18. Trịnh Thụy Ý Nhi (2014). *Nghiên cứu ảnh hưởng của sự hài lòng và sự căng thẳng trong công việc đến dự định nghỉ việc của công nhân ngành Dệt may trên địa bàn tỉnh Bình Dương*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
19. Westman, M. (2005). *Crossover of stress and strain*. Sloan Work and Encyclopedia. Chestnut Hill.

Ngày nhận bài: 5/2/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 18/3/2022

Thông tin tác giả:

1. TS. LÊ THANH TIỆP

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh

2. NGUYỄN VŨ TUỜNG UYÊN

Trường Đại học Hoa Sen

INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK PRESSURE ON THE TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES WORKING FOR ACCOUNTING FIRMS IN HO CHI MINH CITY

● Ph.D **LE THANH TIEP**¹

● **NGUYEN VY TUONG UYEN**²

¹Ho Chi Minh City University of Economics and Finance

²Hoa Sen University

ABSTRACT:

This study determined the influence of psychological capital and work pressure on the turnover intention of employees working for accounting firms in Ho Chi Minh City. This study's results show that all four psychological capital factors, namely confidence, tenacity, hope and optimism have opposite effects on the turnover intention of employees. Meanwhile, the work pressure has a positive impact on the intention to leave of employees. This study also proposes some managerial implications to help accounting firms in Ho Chi Minh City reduce the turnover intention of their employees.

Keywords: psychological capital, work pressure, turnover intention.