

Các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán tại Bình Dương

PHAN TẤN LỰC^{1,*}, NGUYỄN HUỲNH PHONG² & TRẦN PHONG LƯU³

¹ Trường Đại học Thủ Dầu Một

² Văn phòng Tỉnh ủy Bình Dương

³ Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương

Nhận bài: 01/04/2023 - Duyệt đăng: 15/08/2023

(*) Liên hệ: lucpt@tdmu.edu.vn - ĐT 0984252522

Tóm tắt:

Xu hướng nghỉ việc và nhảy việc của giới trẻ hiện nay khá cao, đặc biệt trong ngành kế toán, lĩnh vực mà những nhân viên thường phải chịu áp lực về tính chính xác cao trong công việc cũng như áp lực công việc lớn khiến họ mất cân bằng giữa cuộc sống - công việc. Nghiên cứu này khám phá tác động của áp lực công việc đến sự cân bằng giữa công việc - cuộc sống và ý định nghỉ việc của các nhân viên kế toán. Kết quả nghiên cứu cho thấy những áp lực công việc có thể ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nhưng không ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên. Nghiên cứu cũng cung cấp những hàm ý quản trị giúp doanh nghiệp cải thiện tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên kế toán và làm cân bằng cuộc sống và công việc của nhân viên.

Từ khoá: Ý định nghỉ việc, nhân viên kế toán, áp lực công việc.

Abstract:

The turnover rate among young people is high, particularly in the accounting industry where employees often face the challenge of maintaining high accuracy in their work and coping with significant work pressure, leading to an imbalance between work and personal life. This study investigates the effects of work pressure on work-life balance and the intention to quit among accountants. The research findings indicate that work pressure can negatively impact work-life balance and increase employees' intention to quit. The study also offers managerial implications to help organizations reduce turnover among accountants and promote a better work-life balance for their employees.

Keywords: Turnover intention, accountants, work pressure.

1. Giới thiệu

Trong khi độ tuổi trung niên ngại sự thay đổi bởi họ cảm thấy hài lòng với công việc, môi trường và đồng nghiệp thì giới trẻ có xu hướng nghỉ việc và nhảy việc khá cao. Ngoài một số lí do cho sự nghỉ việc hay nhảy việc như tìm kiếm sự trải nghiệm mới, thu nhập cao

hơn... thì một trong những lí do quan trọng dẫn đến nghỉ việc là áp lực công việc quá nhiều khiến mất cân bằng giữa cuộc sống - công việc. Đặc biệt trong ngành kế toán, những nhân viên thường phải chịu áp lực về tính chính xác cao trong công việc, cũng như vào những mùa “trọng điểm”, việc hoàn thành

những báo cáo đúng hạn khiến những nhân viên trở nên quá tải dẫn đến mệt mỏi, chán nản và có ý định nghỉ việc. Sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc là một trong những yếu tố quan trọng có tác động đến hoạt động của tổ chức, vì nó có mối quan hệ chặt chẽ với sự ổn định tâm lý và tình cảm, cũng như

khả năng nhận thức của nhân viên. Thời gian làm việc dưới áp lực kéo dài có thể dẫn đến sự rối loạn, căng thẳng và cuối cùng là sự mất cân bằng trong việc phân chia thời gian giữa cuộc sống cá nhân và công việc, từ đó tạo ra sự mệt mỏi và căng thẳng cho nhân viên. Thiếu cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc dễ gây ra căng thẳng, tác động đến ý định nghỉ việc của nhân viên (Lestari và Margaretha, 2020). Pradana và Salehudin (2015) trong nghiên cứu của họ đã khẳng định rằng áp lực công việc càng cao thì ý định nghỉ việc của nhân viên càng cao. Khi ý định nghỉ việc của một nhân viên được hình thành, công ty sẽ gặp khó khăn về cả tài chính và phi tài chính. Ý định nghỉ việc của nhân viên cao mang lại hình ảnh không tốt về công ty trong cộng đồng, điều đó khiến cho việc thu hút và giữ nhân tài của công ty đó trở nên khó khăn (Jaharuddin và Zainol, 2019). Mặt khác, những nhân viên khi đã có ý định nghỉ việc sẽ không cống hiến và làm việc hết khả năng vì họ cảm thấy mất động lực với nơi mà họ sẽ nghỉ việc trong thời gian tới. Chính vì vậy, mục đích của nghiên cứu này là tìm hiểu tác động của áp lực công việc và công bằng giữa cuộc sống - công việc đến ý định nghỉ việc của những nhân viên kế toán.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) (Ajzen, 1991) được phát triển từ lý thuyết hành vi hợp lý (Ajzen và Fishbein, 1980). TPB mô tả cách mọi người hình thành ý định và thực hiện hành

động bằng ba yếu tố chính: thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức kiểm soát hành vi. Thái độ là quan điểm của một người về hành vi của họ, bao gồm các giá trị, niềm tin và cảm xúc. Chuẩn mực chủ quan là ảnh hưởng của xã hội, gia đình và bạn bè đối với ý định và hành vi của người đó được xác định bởi sự đồng thuận xã hội và áp lực của bạn bè. Kiểm soát hành vi là khả năng và niềm tin để kiểm soát hành vi của một người trong các tình huống khác nhau. Nghiên cứu này sẽ áp dụng TPB để giải thích cho ý định nghỉ việc của nhân viên thông qua việc phát triển hai yếu tố là thái độ và kiểm soát hành vi. Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống được xem như yếu tố tiền đề của thái độ. Khi một nhân viên không có sự cân bằng như mong muốn họ sẽ có xu hướng có thái độ không tích cực với công việc và hình thành ý định nghỉ việc. Trong khi đó, áp lực công việc đại diện cho kiểm soát hành vi. Nếu một cá nhân có khả năng kiểm soát không tốt công việc và áp lực tạo ra là quá lớn thì cá nhân đó sẽ hình thành ý định nghỉ việc.

2.1 Ý định nghỉ việc (YĐNV)

Nghỉ việc là quá trình nhân viên rời khỏi một tổ chức hoặc tổ chức đó thay thế họ (Coetzer và cộng sự, 2019). Ý định nghỉ việc có thể là tự nguyện hoặc bắt buộc. Trong nghiên cứu này, ý định nghỉ việc đề cập đến mức độ sẵn sàng tự nguyện rời khỏi tổ chức của nhân viên trong một khoảng thời gian nhất định. Thông thường, ý định nghỉ việc tự nguyện xảy ra khi một nhân viên nhận thấy một cơ hội khác

tốt hơn vị trí hiện tại. Điều này có thể bao gồm nhiều tiền hơn, nhiều công nhận hơn hoặc một vị trí cao hơn. Nó cũng có thể xảy ra khi nhân viên phải nghỉ việc vì lý do sức khỏe hoặc gia đình. 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. Khi nhân viên có ý định nghỉ việc, nhiều khả năng họ thường không tập trung và làm việc với năng suất thấp vì đã hết động lực tại công ty hiện tại. Việc các nhân viên kế toán có ý định nghỉ việc có thể gây ảnh hưởng đến quá trình hoạt động công ty hoặc những mảng công việc mà họ đang phụ trách. Ngoài ra, việc tìm kiếm và đào tạo cho những nhân viên mới thay thế cũng góp phần gây tổn kém cho doanh nghiệp.

2.2 Cân bằng giữa công việc và cuộc sống (WLB)

Cân bằng giữa công việc và cuộc sống đề cập đến mức độ ưu tiên giữa các hoạt động cá nhân và nghề nghiệp trong cuộc sống của một cá nhân và mức độ hiện diện của các hoạt động liên quan đến công việc của họ trong gia đình (Delecta, 2011). Cân bằng giữa công việc và cuộc sống liên quan đến việc thiết lập một cách ổn định và bền vững thời gian cho công việc và thời gian cho cuộc sống cá nhân để duy trì sức khỏe và hạnh phúc chung. Doanh nghiệp cần quan tâm nhân viên và giúp họ thiết lập sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống để họ có thể làm việc hiệu quả hơn. Nếu doanh nghiệp không quan tâm nhân viên của mình thì nhân viên có thể trở nên kiệt sức, không làm việc hiệu quả và

gây ra những rủi ro bao gồm tai nạn tại nơi làm việc, có thể có những tác động bất lợi về tình cảm, thể chất và tài chính. Một trong những lợi ích của sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là làm giảm được tốc độ luân chuyển nhân viên trong tổ chức. Nghiên cứu từ Fayyazi và Aslani (2015) đã chứng minh rằng có mối quan hệ tiêu cực giữa cân bằng giữa công việc và cuộc sống và ý định nghỉ việc. Do đó, các tác giả đề xuất giả thuyết như sau:

Giả thuyết H1. Cân bằng giữa công việc và cuộc sống có ảnh hưởng tiêu cực đến ý định nghỉ việc.

2.3 Áp lực công việc (ALCV)

Áp lực công việc được hiểu là trạng thái về năng lượng trong nhận thức của một cá nhân, khiến họ cảm thấy căng thẳng hoặc cảm thấy áp lực, liên quan đến việc thực hiện các nhiệm vụ liên tục. Áp lực công việc xảy ra khi các yêu cầu công việc vượt quá khả năng đáp ứng của nhân viên (Westman, 2005). Với áp lực này, một cá nhân phải hoàn thành một khối lượng công việc nhất định trong một khung thời gian nhất định. Mặc dù áp lực công việc được coi là một hiện tượng năng động, nó có thể giúp thúc đẩy khả năng của nhân viên nhưng ở góc độ ngược lại nếu một nhân viên phải chịu áp lực công việc trong một thời gian kéo dài có thể gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến tinh thần và thái độ của nhân viên như stress, sự bất mãn, sự không hài lòng và nghỉ việc. Với công việc yêu cầu tính chính xác cao và đảm bảo về mặt thời gian, nghiên cứu này giả định rằng áp lực

công việc của các nhân viên kế toán sẽ khiến họ mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống và dẫn đến ý định nghỉ việc.

Giả thuyết H2. Áp lực công việc có tác động tiêu cực đến cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nhân viên kế toán.

Giả thuyết H3. Áp lực công việc có tác động tích cực đến cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nhân viên kế toán.

3. Phương pháp nghiên cứu

Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống được đo bằng thang đo do Hayman (2005) phát triển và bao gồm 10 câu hỏi. Áp lực công việc được đo lường bằng thang đo do Hetland và cộng sự (2022) phát triển, bao gồm 4 câu hỏi. Ý định nghỉ việc được đo lường bằng thang đo của Khan (2014), bao gồm 3 câu hỏi. Quy trình nghiên cứu bao gồm kiểm tra độ tin cậy của các thang đo, phân tích nhân tố khám phá và cuối cùng phân tích hồi quy được sử dụng để kiểm tra ba giả thuyết về mối quan hệ giữa áp lực công việc, cân bằng giữa công việc và cuộc sống và ý định nghỉ việc.

Các tác giả trực tiếp liên hệ với các công ty trên địa bàn tỉnh Bình Dương để mời họ cho phép các nhân viên kế toán của công ty tham gia khảo sát. Sau

khi nhận được sự đồng ý từ ban lãnh đạo công ty, đường liên kết khảo sát trên Google form được gửi trực tiếp đến email cá nhân của các nhân viên kế toán. Các tác giả đã liên hệ được tổng cộng 64 công ty và đã gửi đi 297 bảng khảo sát. Tổng cộng 252 bảng hồi đáp được thu lại từ cuộc điều tra. Thông tin về nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu được thể hiện trong Bảng 1.

Độ tin cậy được đo lường thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Sau khi loại bỏ các biến không đạt về độ tin cậy (WLB3, WLB7, WLB8 và WLB9). Kết quả trong Bảng 2 cho thấy các giá trị Cronbach's alpha và độ tin cậy tổng hợp đều trên ngưỡng 0,6 cho thấy độ tin cậy của các cấu trúc trong mô hình (Hair và cộng sự, 2016). Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho thấy giá trị KMO = 0,748 > 0,5 và giá trị Sig = 0,000 < 0,05. Kết quả EFA cho thấy có ba yếu tố được trích tại eigenvalue là 1,659 > 1 và phương sai trích 63,29% > 50%. Các biến quan sát có hệ số tải đạt yêu cầu (Hair và cộng sự, 2016). Như vậy, tất cả thang đo trong mô hình đạt yêu cầu.

Kết quả hồi quy kiểm định các giả thuyết được thể hiện

Bảng 1. Thông tin mẫu khảo sát (n=252)

Phân loại		Số lượng
Giới tính	Nam	73 (28.96%)
	Nữ	179 (71.03%)
Độ tuổi	20-30	172 (68.25%)
	30-40	59 (23.41%)
	40+	21 (8.33%)
Trình độ học vấn	Cao học	39 (15.47%)
	Cử nhân	213 (84.52%)

Nguồn: Tính toán của tác giả

trong Bảng 3. Kết quả này cho thấy giả thuyết H1 về mối quan hệ giữa sự cân bằng giữa công việc - cuộc sống và ý định nghỉ việc có ý nghĩa và có tác động tiêu cực ($\beta = -0,176$; $\text{sig} = 0,000$), do đó giả thuyết H1 được chấp nhận. Áp lực công việc cũng có tác động tiêu cực và có ý nghĩa đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống ($\beta = -0,272$; $\text{sig} = 0,000$), do đó giả thuyết H2 được chấp nhận. Trong khi đó, không tồn tại mối quan hệ giữa áp lực công việc và ý định nghỉ việc ($\beta = 0,234$; $\text{sig} = 0,355$), do đó giả thuyết H3 bị bác bỏ.

Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống có tác động tiêu cực và có ý nghĩa đến ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán. Kết quả này cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm hỗ trợ cho nghiên cứu đi trước như của Fayyazi và Aslani (2015), Suifan và cộng sự (2016) và Jaharuddin và Zainol (2019). Điều này khẳng định rằng với khối lượng công việc và áp lực công việc tương đối lớn, các nhân viên kế toán vẫn mong muốn có một sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống có thể thôi thúc họ tìm kiếm những công việc mới để hướng tới sự cân bằng. Với xu hướng nguồn lao động ngày càng trẻ hoá, thế hệ nhân viên kế toán là những Gen Z thì họ có thể dễ dàng nghỉ việc và tìm kiếm những công việc mới để tìm sự thoải mái giữa công việc và cuộc sống bất kể cơ hội học hỏi và thăng tiến.

Áp lực công việc có tác động tiêu cực đến sự cân bằng

Bảng 2. Kết quả kiểm tra tính hợp lệ và độ tin cậy thang đo

	Cấu trúc		
	1	2	3
ALCV1		0,763	
ALCV 2		0,744	
ALCV 3		0,856	
ALCV 4		0,764	
WLB1	0,866		
WLB2	0,902		
WLB4	0,762		
WLB5	0,815		
WLB6	0,694		
WLB10	0,691		
YĐNV1			0,767
YĐNV 2			0,863
YĐNV 3			0,883
Cronbach Alpha	0,671	0,754	0,713
Hệ số KMO = 0,748			
Giá trị Sig = 0,000			
Eigenvalue là 1.659			
Phương sai trích 63.29%			

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối quan hệ	β	t	Sig	Kết quả
H1	WLB $\rightarrow$ YĐNV	-0,176	4.256	0,000	Chấp nhận
H2	ALCV $\rightarrow$ WLB	-0,272	3.574	0,000	Chấp nhận
H3	ALCV $\rightarrow$ YĐNV	0,234	0,951	0,355	Bác bỏ

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

giữa công việc và cuộc sống và không tác động đến ý định nghỉ việc. Kết quả này hàm ý rằng, áp lực công việc dường như là một phần trong công việc của các nhân viên kế toán và họ hiểu rõ những áp lực này và sẵn sàng chấp nhận nó. Vì vậy, những áp lực này không có tác động đến ý định nghỉ việc của các nhân viên kế toán. Tuy nhiên, những áp lực công việc nếu tăng lên quá nhiều và kéo dài trong một thời gian dài có thể ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của các nhân viên kế toán và ảnh hưởng xấu đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của họ, điều

này có thể dẫn đến ý định nghỉ việc.

Hàm ý quản trị

Nghiên cứu này gợi ý một số hàm ý quản trị cho các công ty trong việc làm giảm ý định nghỉ việc của các nhân viên kế toán. Thứ nhất, các công ty nên quan tâm đến những áp lực tạo ra cho nhân viên. Việc tạo những áp lực có thể mang lại những mặt tích cực như tạo động lực hoặc kiểm tra khả năng của nhân viên hay là một phương thức để đào tạo những nhân viên xuất sắc... Tuy nhiên, những áp lực cần được tăng dần dần và không nên kéo quá dài. Việc kéo dài với những

áp lực lớn có thể ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của nhân viên và có thể mang lại những kết quả tiêu cực cho tổ chức. Việc phân phối những khối lượng công việc và những thời hạn để thực hiện những nhiệm vụ cần được cân nhắc kỹ lưỡng dựa trên trình độ, năng lực của từng nhân viên. Thứ hai, các nhân viên kế toán nói riêng và các nhân viên nói chung đều quan tâm đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Mặc cho những cơ hội thăng tiến, thu nhập hay cơ hội học hỏi, các nhân viên sẵn sàng nghỉ việc để tìm những công việc giúp họ cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Vì vậy, các công ty nên có những chính sách giúp nhân viên cân bằng giữa công việc và cuộc sống như khuyến khích nhân viên làm việc với hiệu suất cao tại nơi làm việc thay vì phải mang việc về nhà làm bằng cách hỗ trợ nhân viên tối đa về môi trường làm việc, thiết bị, dụng cụ hỗ trợ, phân quyền... hay tăng cường chăm sóc đời sống tinh thần của nhân viên và người thân của họ bằng cách tổ chức các hoạt động gắn kết các nhân viên và người thân của họ thông qua các chuyến du lịch, hoạt động team building. Ngoài ra, các doanh nghiệp có thể tích cực rà soát, đánh giá, ban hành những tiêu chuẩn về phân công, phối hợp làm việc để đảm bảo các nhân viên luôn có những áp lực phù hợp để mang lại những kết quả tích cực cho doanh nghiệp.

6. Kết luận

Nghiên cứu này khám phá tác động của áp lực công việc đến sự cân bằng giữa công việc

và cuộc sống và ý định nghỉ việc của các nhân viên kế toán. Kết quả nghiên cứu cho thấy những áp lực công việc có thể ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống và ảnh hưởng đến cả ý định nghỉ việc của nhân viên. Nghiên cứu cũng cung cấp những hàm ý quản trị giúp doanh nghiệp cải thiện tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên kế toán và làm cân bằng cuộc sống và công việc của nhân viên. Nghiên cứu này cũng không tránh khỏi những hạn chế. Đầu tiên là việc chọn mẫu thuận tiện với các nhân viên kế toán tại khu vực TPHCM, việc mở rộng đối tượng và phân loại những đặc điểm cá nhân của các nhân viên kế toán có thể tổng quát hóa hơn kết quả nghiên cứu. Ngoài ra, việc xem xét những yếu tố như văn hóa, hoàn cảnh gia đình cũng nên được nghiên cứu thêm khi xem xét đến sự cân bằng công việc và cuộc sống và ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán.

(Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Thủ Dầu Một.)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., and Standing, C. (2019). Does job embeddedness predict turnover intentions in SMEs? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 340-361.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.

- Fayyazi, M., and Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., and Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles, California, US: Sage publications.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
- Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., and Olsen, O. K. (2022). Daily work pressure and task performance: The moderating role of recovery and sleep. *Frontiers in psychology*, 4279.
- Jaharuddin, N. S., and Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.