

Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán: nghiên cứu trong các công ty kiểm toán độc lập tại thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Anh Hiền
Trưởng Đại học Sài Gòn
Chương Vĩnh Thắng
Tổng Công ty CP Bảo hiểm Toàn cầu

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán trong các công ty kiểm toán độc lập hoạt động tại thành phố Hồ Chí Minh. Sử dụng kỹ thuật đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy từ dữ liệu sơ cấp đã xử lý trên cỡ mẫu hợp lệ thu về là 309 mẫu. Kết quả nghiên cứu cho thấy có ba yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán tại thành phố Hồ Chí Minh gồm: Nhận thức nghề nghiệp; Điều kiện làm việc và Môi trường làm việc.

1. Mở đầu

Thực tế cho thấy nhân sự trong các công ty kiểm toán độc lập thường xuyên biến động không chỉ ở thành phố Hồ Chí Minh mà trong cả nước. Nhiều sinh viên mới ra trường làm việc với vai trò trợ lý kiểm toán trong các công ty kiểm toán độc lập thường nghỉ việc trong vòng ba năm kể từ khi mới bắt đầu làm việc. Các nghiên cứu cũng đã chứng minh nghề kiểm toán là một trong các nghề có nhân viên nghỉ việc nhiều (Chi và cộng sự, 2013). Điều này đã thúc đẩy các nhà nghiên cứu tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến vấn đề này. Một trong những nguyên nhân dẫn đến hiện tượng này là sự không hài lòng trong công việc của các kiểm toán viên. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của các công ty kiểm toán độc lập vì chi phí nhân sự gia tăng do nhân viên nghỉ việc thường xuyên. Ngoài ra, nhân viên nghỉ việc nhiều sẽ làm giảm tính chuyên nghiệp của các công ty kiểm toán từ đó ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động kiểm toán (Hall và Smith, 2009). Khi có sự thay đổi trợ lý kiểm toán thì cần phải có thời gian cần thiết để đào tạo trợ lý kiểm toán viên mới cho các khách hàng tiếp theo. Trước thực trạng nghỉ việc nhiều trong ngành kiểm toán, nhiều nghiên cứu trên thế giới tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của các kiểm toán viên, nhằm giúp các công ty kiểm toán có các biện pháp giữ chân nhân viên, từ đó có thể giảm chi phí và giúp các công ty cung cấp dịch vụ kiểm toán cho khách hàng với chất lượng ngày càng tốt hơn. Tại Việt Nam, vấn đề nghỉ việc của trợ lý kiểm toán vẫn đang xảy ra, điều này thể hiện qua việc thiếu hụt các trợ lý kiểm toán thường xuyên thông qua nhu cầu tuyển dụng các trợ lý kiểm toán của các công ty

kiểm toán. Nghiên cứu này được thực hiện với mục đích kiểm định những nhân tố nào ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của các trợ lý kiểm toán trong các công ty kiểm toán độc lập. Qua đó, đề xuất những hàm ý quản trị thích hợp cho các công ty kiểm toán độc lập tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và tại Việt Nam nói chung nhằm hạn chế tình trạng nghỉ việc của nhân viên kiểm toán.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Theo Price và Mueller (1981) nghỉ việc là sự di chuyển ra khỏi tổ chức của cá nhân nào đó. Cá nhân trong trường hợp này được hiểu là nhân viên của tổ chức. Căn cứ các lý thuyết nền như lý thuyết nhu cầu, lý thuyết kỳ vọng, lý thuyết hành vi dự định, nhiều nghiên cứu trước đây cũng đã tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên trong một tổ chức.

- Nhận thức nghề nghiệp kiểm toán và ý định nghỉ việc: Kiểm toán được xã hội biết đến như một nghề có uy tín nhất định, đòi hỏi kiến thức chuyên sâu, mang lại những định hướng về nghề nghiệp rõ ràng cho các cá nhân. Gertsson và cộng sự (2017) cho rằng nhận thức về nghề kiểm toán của các trợ lý kiểm toán được tạo ra bởi hình ảnh về nghề nghiệp trong xã hội. Nếu thực tế những điều này không đúng thì sẽ xảy ra sự không phù hợp giữa hình ảnh về nghề nghiệp trong xã hội và hình ảnh thực tế nơi làm việc có thể dẫn đến ý định nghỉ việc của các trợ lý kiểm toán.

- Điều kiện làm việc và ý định nghỉ việc: Trong nghề kiểm toán, yếu tố thời gian đặc biệt quan

trọng, vì khối lượng công việc lớn và việc làm thêm giờ là phổ biến, đặc biệt là trong mùa cao điểm của các công ty kiểm toán. Do đó, những cảm nhận về sự bất tiện trong công việc như thời gian làm việc thất thường, thời gian đi công tác xa nhà, khối lượng công việc nhiều và thời gian làm việc thêm giờ dẫn đến gia tăng mức độ cảm nhận sự căng thẳng và xung đột giữa công việc và cuộc sống sẽ ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của nhân viên (Law, 2010).

- **Môi trường làm việc và ý định nghỉ việc:** Môi trường làm việc bao gồm nhiều yếu tố kết hợp lại như: sự phân công công việc, sự tự chủ của nhân viên, sự phù hợp của công việc được giao, chính sách nhân sự của công ty (thăng tiến trong công việc, lương thưởng, đánh giá thành tích), mối quan hệ với đồng nghiệp và niềm tự hào về công ty (Gammie và Whiting, 2013).

- **Cơ hội nghề nghiệp và ý định nghỉ việc:** Nghiên cứu của Bullen và Flamholtz (1985) cho rằng cơ hội phát triển nghề nghiệp có ảnh hưởng ngược chiều với ý định nghỉ việc. Sự hỗ trợ của công ty giúp nhân viên trau dồi kiến thức và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho họ chính là những yếu tố thu hút cũng như giữ chân nhân viên. Nouri và Parkers (2013) kết luận rằng cơ hội nghề nghiệp và bổ sung kiến thức có tác động ngược chiều dẫn đến ý định nghỉ việc của nhân viên trong tổ chức.

Từ cơ sở lý thuyết trên, mô hình nghiên cứu được trình bày dưới dạng phương trình hồi quy Binary logistic như sau:

$$\ln[\pi/1-\pi] = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

Trong đó:

π : Xác suất xảy ra ý định nghỉ việc ($Y = 1$)

$1-\pi$: Xác suất không xảy ra ý định nghỉ việc ($Y = 0$)

β_0 : Hằng số hồi quy

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Hệ số hồi quy

X_1 : Nhận thức về nghề nghiệp.

X_2 : Điều kiện làm việc.

X_3 : Môi trường làm việc.

X_4 : Cơ hội nghề nghiệp.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu sử dụng trong nghiên cứu này phương pháp định lượng. Kế thừa mô hình từ các nghiên cứu trước, nhóm tác giả tiến hành khảo sát, kiểm định mô hình nhằm trả lời câu hỏi nghiên cứu về các nhân tố nào ảnh hưởng đến ý định nghỉ của các trợ lý kiểm toán đang làm việc tại TP. Hồ Chí Minh. Các phương pháp kiểm định được sử dụng gồm: hệ số Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích EFA để xác định giá trị thang đo và cuối cùng là phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán tại TP. Hồ Chí Minh. Số

phiếu khảo sát hợp lệ thu về là 309/450 từ các trợ lý kiểm toán đang làm việc tại các công ty kiểm toán độc lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Như vậy, cỡ mẫu đảm bảo phù hợp theo điều kiện về kích thước mẫu cho phân tích EFA và phân tích hồi quy đa biến. Dữ liệu được nhập, mã hóa, làm sạch và phân tích thông qua phần mềm SPSS 20.0.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

- **Kiểm định chất lượng thang đo:**

Kết quả kiểm định thang đo được thể hiện thông qua phân tích Cronbach's Alpha được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. Kết quả kiểm định thang đo

Nhân tố	Số biến quan sát	Độ tin cậy Cronbach's alpha	Đánh giá thang đo
Nhận thức nghề nghiệp	4	0.648	Đạt yêu cầu
Điều kiện làm việc	7	0.817	Đạt yêu cầu
Môi trường làm việc	8	0.730	Đạt yêu cầu
Cơ hội nghề nghiệp	3	0.460	Loại

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thấy các thang đo của các nhân tố Nhận thức nghề nghiệp, Điều kiện làm việc, Môi trường làm việc đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của các thang đo đều lớn hơn 0,3. Ngoại trừ các thang đo của biến Cơ hội nghề nghiệp không đạt yêu cầu do hệ số Cronbach's Alpha nhỏ hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của các thang đo đều nhỏ hơn 0,3. Các thang đo và các biến quan sát đạt yêu cầu được tiếp tục sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA.

- **Phân tích nhân tố khám phá:**

- **Kiểm định tính thích hợp của EFA và tương quan của các biến quan sát trong thước đo đại diện:**

Bảng 2. Kiểm định KMO và Bartlett

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)		.764
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương	1630.724
	Bậc tự do	171
	Sig (Giá trị p - value)	.000

Kết quả kiểm định trong bảng 2 cho thấy hệ số KMO = 0,764, thỏa điều kiện: $0.5 < KMO < 1$, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho dữ liệu thực tế.

Kiểm định Barlett có Sig ≤ 0.05 , nghĩa là các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

- **Kết quả của mô hình EFA:**

Kết quả phân tích EFA lần thứ 2, ma trận xoay EFA trích được 3 nhân tố tại Eigenvalue là $1.007 > 1$. Với chỉ số KMO là $0.754 > 0.5$ và giá trị sig là 0.000. Việc phân tích nhân tố EFA thích hợp vì phương sai trích đạt yêu cầu ($> 50\%$). Các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0.50.

- **Phân tích hồi quy:**

Bảng 3. Kết quả hệ số hồi quy

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
NT	-1,049	,240	4,041	1	,000	1,050
DK	-1,120	,219	2,301	1	,000	,887
MT	-1,507	,335	2,283	1	,000	1,660
Constant	5,044	1,878	2,628	1	,000	,048

Kết quả hồi quy ở bảng 1 cho thấy, giá trị Sig của cả 3 biến NT, DK, MT đều nhỏ hơn 5% nên cả 3 nhân tố Nhận thức về nghề nghiệp (NT), Môi trường làm việc (MT), Điều kiện làm việc (DK) đều có ảnh hưởng ngược chiều đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán. Trong đó, nhân tố môi trường làm việc ảnh hưởng mạnh nhất trong 3 biến độc lập, nghĩa là nếu môi trường làm việc càng tốt thì tỷ lệ nghỉ việc càng giảm xuống. Ngoài ra, nhận thức của trợ lý kiểm toán về giá trị của nghề nghiệp càng cao và điều kiện làm việc của trợ lý kiểm toán càng tốt thì sẽ làm giảm ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán.

- Mức độ phù hợp của mô hình:

Bảng 4. Kiểm định Omnibus đối với các hệ số của mô hình

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	98,624	6	,000
	Block	98,624	6	,000
	Model	98,624	6	,000

Kết quả bảng 4 cho thấy, giá trị Chi-square là 98.624 và có ý nghĩa thống kê với sig <0.05. Nói cách khác, các biến độc lập có quan hệ tuyến tính với biến phụ thuộc nghĩa là mô hình nghiên cứu là phù hợp.

- Mức độ giải thích của mô hình:

Bảng 5. Tóm tắt mô hình

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	271,426 ^a	,428	,446

Bảng 5 cho thấy R2 Nagelkerke có giá trị là 0,446 nghĩa là 44,6% sự thay đổi của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập của mô hình.

4. Kết luận và hàm ý quản trị

Sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng với 309 bảng câu hỏi khảo sát hợp lệ thu về từ các trợ lý kiểm toán đang làm việc tại các công ty kiểm toán độc lập. Kết quả nghiên cứu cho thấy có ba yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán tại TPHCM gồm: Nhận thức nghề nghiệp; Điều kiện làm việc; Môi trường làm việc. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị như sau:

Một là, các công ty kiểm toán cần nỗ lực thay đổi hình ảnh về nghề nghiệp kiểm toán trong nhận thức của sinh viên nói riêng và xã hội nói chung, giúp mọi người có sự cảm nhận sâu sắc hơn về nghề kiểm toán; phối hợp với các trường đại học có đào tạo chuyên ngành kế toán kiểm toán tổ chức cho sinh viên tiếp cận với thực tế nghề nghiệp kiểm toán nhiều hơn thông qua các buổi hội thảo, các kỳ kiến

tập, thực tập nghề nghiệp để sinh viên có thể thấu hiểu hơn về nghề nghiệp và có thể có những trải nghiệm thực tế nhiều hơn về nghề kiểm toán.

Hai là, các công ty kiểm toán cần có giải pháp khắc phục tình trạng quá tải của các kiểm toán viên trong mùa cao điểm kiểm toán bằng các giải pháp như tư vấn cho khách hàng thay đổi niên độ kế toán; phân chia lịch công tác hợp lý hơn, dàn trải khối lượng công việc phù hợp giữa các giai đoạn, linh hoạt trong sắp xếp công việc; ứng dụng công nghệ thông tin hơn nữa trong công tác kiểm toán nhằm giảm bớt công sức, thời gian cho các kiểm toán viên nói chung và trợ lý kiểm toán nói riêng.

Ba là, các công ty kiểm toán xem xét xây dựng môi trường làm việc trong đó chú trọng đến việc hỗ trợ của các nhân viên cũ dành cho nhân viên mới; có sự quy định và phân công rõ ràng về việc hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các nhân viên mới nói chung và trợ lý kiểm toán nói riêng. Bên cạnh đó các chính sách của công ty cũng hết sức quan trọng, việc khích lệ nhân viên bằng các chính sách đãi ngộ tốt sẽ đem đến sự nỗ lực, hứng thú làm việc cho nhân viên qua đó góp phần giữ chân họ cũng như sự đóng góp của họ cho sự phát triển của công ty./.

Tài liệu tham khảo

- Bullen, M.L. and Flamholtz, E.G., 1985. A theoretical and empirical investigation of job satisfaction and intended turnover in the large CPA firm. *Accounting, Organizations and Society*, 10(3): 287-302.
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P. and Friberg, J., 2017. Exploring audit assistant's decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9): 879-898.
- Law, P., 2010. Examination of the actual turnover decisions of female auditors in public accounting: Evidence from Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 25(5): 484-502.
- Nouri & Parker., 2013. Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2): 138-148.
- Price, J.L. and Mueller, C.W., 1981. A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3): 543-565.
- Tạ Luân, 2020. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định nghỉ việc của trợ lý kiểm toán tại Thành phố Hồ Chí Minh, Luận văn thạc sỹ, đại học Kinh tế TPHCM.
- Võ Văn Dứt & Dur Quốc Chí, 2016. Mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn công việc và sự gắn kết của nhân viên tổ chức: Trường hợp VNPT Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, số 3, trang 39-50.