



**ĐẠI HỌC
HOA SEN**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA SEN**

NGUYỄN VŨ TƯỜNG UYÊN

**ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN TÂM LÝ VÀ ÁP LỰC
CÔNG VIỆC ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA
NHÂN VIÊN TẠI CÁC CÔNG TY DỊCH VỤ KẾ
TOÁN TẠI TP. HCM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

Mã số: 2199493

NGƯỜI HƯỚNG DẪN: TS. LÊ THANH TIỆP

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, 2022

MỤC LỤC

CAM KẾT LIÊM CHÍNH HỌC THUẬT.....	i
LỜI CẢM ƠN	ii
Mục lục	iii
Danh mục bảng	vi
Danh mục hình.....	vii
Tóm tắt.....	viii
Chương 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU	1
1.1. Lý do thực hiện đề tài	1
1.2. Mục tiêu nghiên cứu	3
1.3. Câu hỏi nghiên cứu.....	3
1.4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
1.5. Ý nghĩa dự kiến của đề tài	4
1.6. Kết cấu của đề tài.....	5
Chương 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	7
2.1. Cơ sở lý thuyết.....	7
2.1.1. Kế toán dịch vụ.....	7
2.1.2. Ý định nghỉ việc (Turnover Intention)	8
2.1.3. Áp lực trong công việc (Work pressure).....	8
2.1.4. Vốn tâm lý (Psychological Capital)	9
2.1.5. Mô hình 5 đặc điểm tính cách (FFM – Five Factor Model).....	13
2.1.6. Lý thuyết tự quyết (Self-Determination Theory)	14
2.1.7. Lý thuyết trao đổi xã hội (Social Exchange Theory – SET)	15
2.1.8. Lý thuyết công bằng (Equilibrium Theory)	16
2.1.9. Thang đo vốn tâm lý của Luthan và cộng sự (2007).....	17
2.1.10. Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và ý định nghỉ việc	17
2.1.11. Mối quan hệ giữa áp lực công việc và ý định nghỉ việc	18
2.2. Các đề tài và kết quả nghiên cứu có liên quan	19
2.2.1. Nghiên cứu Rehman và Mubashar (2017)	19
2.2.2. Nghiên cứu của Huizhen và Yuanjian (2021)	20
2.2.3. Nghiên cứu của Qureshi và cộng sự (2013).....	20

2.2.4. Nghiên cứu của Firth và cộng sự (2004).....	21
2.2.5. Nghiên cứu của Moore (2000)	22
2.2.6. Nghiên cứu của Hoàng Thị Thanh Chung (2018).....	23
2.2.7. Nghiên cứu của Trịnh Thụy Ý Nhi (2014).....	24
2.2.8. Nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2020).....	25
2.2.9. Tổng kết các kết quả nghiên cứu liên quan đến vốn tâm lý	26
2.2.10. Tổng kết các kết quả nghiên cứu liên quan đến yếu tố áp lực công việc	27
2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất	29
Chương 3: Thiết kế nghiên cứu	32
3.1. Quy trình nghiên cứu	33
3.2. Nghiên cứu sơ bộ.....	34
3.3. Xây dựng và phát triển thang đo	39
3.4. Nghiên cứu chính thức	42
3.4.1. Thiết kế bảng câu hỏi	42
3.4.2. Phương pháp lấy mẫu.....	43
3.4.3. Phương pháp phân tích dữ liệu.....	44
Chương 4: Kết quả nghiên cứu	49
4.1. Mô tả mẫu nghiên cứu	49
4.2. Đánh giá độ tin cậy thang đo	52
4.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA	54
4.3.1. Phân tích EFA các thành phần của biến độc lập	54
4.3.2. Phân tích EFA biến phụ thuộc – thang đo Ý định nghỉ việc	56
4.4. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu	58
4.4.1. Phân tích hệ số tương quan Pearson.....	58
4.4.2. Phân tích hồi quy	59
4.4.3. Kết quả hồi quy	63
4.4.4. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu.....	64
4.5. Phân tích sự khác biệt của các biến kiểm soát (nhân khẩu học)	65
4.5.1. Kiểm định sự khác biệt về giới tính	65
4.5.2. Kiểm định sự khác biệt về độ tuổi.....	66
4.5.3. Kiểm định sự khác biệt về kinh nghiệm làm việc	67

4.5.4. Kiểm định sự khác biệt về thu nhập	68
4.5.5. Kiểm định sự khác biệt về tình trạng hôn nhân.....	69
4.6. Thảo luận kết quả nghiên cứu.....	70
Chương 5: Kết luận và hàm ý quản trị.....	78
5.1. Kết luận.....	78
5.2. Hàm ý quản trị	79
5.2.1. Hàm ý quản trị về vấn đề giảm áp lực công việc	79
5.2.2. Hàm ý quản trị về vấn đề vốn tâm lý	80
5.2.3. Hàm ý quản trị về vấn đề nhân khẩu học.	83
5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo	85
.....	1
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	88
PHỤ LỤC 01: PHỎNG VẤN NHÓM.....	94
PHỤ LỤC 02: DANH SÁCH THAM GIA PHỎNG VẤN.....	97
PHỤ LỤC 03: BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT.....	98
PHỤ LỤC 04: THỐNG KÊ MÔ TẢ MẪU	102
PHỤ LỤC 05: KẾT QUẢ THỐNG KÊ GIÁ TRỊ TRUNG BÌNH THANG ĐO	103
PHỤ LỤC 06: KẾT QUẢ THỐNG KÊ ĐIỂM TRUNG BÌNH CỦA CÁC BIẾN	104
NHÂN KHẨU HỌC	104
PHỤ LỤC 07: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CRONBACH'S ALPHA	108
.....	108
PHỤ LỤC 08: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ EFA	111
PHỤ LỤC 09: KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH TƯƠNG QUAN PEARSON	115
PHỤ LỤC 10: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY	116