

ẢNH HƯỞNG CỦA SO SÁNH XÃ HỘI ĐẾN Ý ĐỊNH CHUYỂN VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN

INFLUENCE OF SOCIAL COMPARISON ON ACCOUNTANTS' TURNOVER INTENTION

Đinh Thị Thanh Hải^{1*}, Đinh Thế Phúc²

TÓM TẮT

Nhân sự tài chính - kế toán đóng vai trò vô cùng quan trọng trong các doanh nghiệp. Không doanh nghiệp nào không có sự đóng góp của nhân viên kế toán, nhưng họ là những người chịu áp lực công việc không hề nhỏ và dễ xảy ra tình trạng so sánh bản thân với những đồng nghiệp khác về sự đóng góp của họ với doanh nghiệp. Từ đó có thể dẫn đến sự không thỏa mãn và có ý định chuyển việc. Nghiên cứu này tìm hiểu việc so sánh xã hội trong các nhân viên kế toán đang làm việc tại Hà Nội có ảnh hưởng như thế nào đến ý định chuyển việc của họ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng để phân tích các dữ liệu thu thập được từ 243 kế toán viên đang làm việc tại Hà Nội. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng việc so sánh lên có tác động cùng chiều, còn so sánh xuống có tác động ngược chiều với ý định chuyển việc của các nhân viên kế toán.

Từ khóa: So sánh xã hội, ý định chuyển việc, nhân viên kế toán.

ABSTRACT

Financial staffs and accountants play a very important role in organizations. All organizations have the contribution of accountants, but they are under high pressure and often compare themselves with other colleagues. This comparisons may lead to their dissatisfaction and turnover intention. This study explores social comparison of accountants working in Hanoi affects to their turnover intention. This study uses quantitative research to analyze data collected from 243 accountants working in Hanoi. Research results show that the upward comparison has the positive effect and downward comparison has the opposite effect on accountants' turnover intention.

Keywords: Social comparison, turnover intention, accountants.

¹Khoa Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

²Viện Đào tạo và Nghiên cứu BIDV

*Email: dinhthithanhhai@hau.edu.vn

Ngày nhận bài: 15/1/2021

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 18/6/2021

Ngày chấp nhận đăng: 25/02/2022

1. GIỚI THIỆU

Trong các tài sản của doanh nghiệp, nhân sự là tài sản lớn nhất, đặc biệt nhân sự tại bộ phận tài chính - kế toán. Bởi vì tất cả những thông tin về kinh tế, tài chính của doanh nghiệp đều được bộ phận kế toán phân tích và xử lý. Thông qua bộ phận kế toán những nhà quản lý có thể theo dõi tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh để đưa ra những đánh giá và hướng phát triển cho doanh nghiệp. Nhân viên

kế toán thường chịu nhiều áp lực trong công việc và nếu không giải quyết tốt sẽ dẫn đến sự không hài lòng của nhân viên và ý định thay đổi nơi làm việc là một trong những biểu hiện của việc không hài lòng đó.

Sự hài lòng trong công việc và sự gắn bó với tổ chức của nhân viên phụ thuộc vào nhiều yếu tố, có cả khách quan bên ngoài và chủ quan bên trong. Nhưng Kulik và Ambrose [18] đã nghiên cứu rằng thái độ của một cá nhân bị ảnh hưởng bởi đồng nghiệp. Nhân viên thường so sánh lương, thưởng, phúc lợi và cơ hội thăng tiến của mình với những đồng nghiệp xung quanh. Bên cạnh đó, những nhà quản trị thường so sánh hiệu quả làm việc của một nhân viên với các đồng nghiệp khác để đánh giá năng lực làm việc của nhân viên đó [14]. Việc hiểu được so sánh xã hội của từng cá nhân đối với tình huống cụ thể có thể góp phần vào sự thay đổi thái độ nghề nghiệp của họ cũng như sự cam kết gắn bó với tổ chức [3]. Vì vậy, so sánh xã hội được ứng dụng nhiều trong các tổ chức và trở thành một yếu tố quan trọng khi nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên và ý định thay đổi nơi làm việc của họ. Khi tổ chức hiểu được mối quan hệ giữa so sánh xã hội với mức độ hài lòng của nhân viên trong công việc và sự gắn kết với tổ chức sẽ tìm ra những giải pháp để thúc đẩy động lực làm việc, nâng cao hiệu quả trong công việc của người lao động.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này sẽ áp dụng lý thuyết so sánh xã hội vào nghiên cứu sự ảnh hưởng của so sánh lên và so sánh xuống của các nhân viên kế toán với đồng nghiệp đến ý định chuyển việc của họ.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Lý thuyết so sánh xã hội

Lý thuyết so sánh xã hội lần đầu tiên được phát triển bởi Festinger [10] nhằm phản ánh động cơ thúc đẩy việc một cá nhân so sánh bản thân mình với những người khác. Việc cá nhân so sánh bản thân với những người khác là do họ muốn tự đánh giá bản thân, tự cải thiện bản thân và tự hoàn thiện bản thân. Một cá nhân thường có xu hướng mong muốn có cái nhìn chính xác về năng lực và vị trí của mình trong tổ chức nên họ sẽ thực hiện việc tự đánh giá bản thân. Sự tự cải thiện bản thân phản ánh mong muốn cải thiện bản thân của một người, đồng thời cũng là động cơ thúc đẩy, định hướng cho cá nhân đó tìm ra cách thức để họ cải thiện hiệu quả trong công việc. Việc tự hoàn thiện

bản thân giữ vai trò bảo vệ hoặc nâng cao hình ảnh cá nhân. Các lý do này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Khi một cá nhân có thể tự đánh giá bản thân thì sẽ có được những thông tin chính xác về vị trí và năng lực hiện tại của mình, trên cơ sở đó cá nhân hoàn toàn có thể thực hiện việc tự cải thiện bản thân. Ngoài ra, việc tự cải thiện bản thân có thể thỏa mãn những động cơ thúc đẩy sự tự hoàn thiện bản thân của một cá nhân.

Nghiên cứu [27] đã chỉ ra rằng khi thực hiện hoạt động so sánh xã hội, một cá thể có thể vừa so sánh bản thân với những người tốt hơn mình (so sánh lên), vừa có thể so sánh với những người kém hơn mình (so sánh xuống).

Trong các nghiên cứu về so sánh xã hội ảnh hưởng lên các cá nhân trong quá trình hoàn thiện bản thân, Buunk và Gibbons [4] đã cho rằng việc so sánh lên có liên kết chặt chẽ với động cơ tự cải thiện bản thân của một cá nhân, vì nó có thể giúp cá nhân học hỏi từ những người thành công hơn và có năng lực tốt hơn họ. So sánh lên có thể tạo ra những hình mẫu tích cực, giúp truyền cảm hứng cho các cá nhân thực hiện so sánh nỗ lực nhiều hơn. Do đó, mỗi cá nhân khi có động lực để làm tốt hơn, kiên định với các mục tiêu để ra họ thường có xu hướng so sánh lên [12].

Việc so sánh xuống hay so sánh bản thân với một người kém hơn mình thường liên quan đến việc tăng động lực bản thân [4]. So sánh xuống giúp mỗi cá nhân cảm thấy tốt hơn về bản thân và hiện trạng của mình giải. Wood và Taylor [28] khẳng định rằng những người có động cơ duy trì và gia tăng sự hài lòng chủ quan đối với bản thân thường có xu hướng so sánh xuống.

Theo [18], mỗi cá nhân sử dụng so sánh lên và so sánh xuống ở nhiều mức độ khác nhau bởi vì hầu như ai cũng sẽ gặp những người làm việc tốt hơn mình và những người làm việc kém hơn mình. Các nhà nghiên cứu cũng đã lập luận rằng thông qua việc xã hội hóa, những yếu tố cá nhân trở nên liên kết với những nhóm người nhất định. Khi tần suất của việc so sánh lên và so sánh xuống thường diễn ra cùng chiều thì xu hướng so sánh xã hội có thể tác động lên thái độ của một người đối với sự nghiệp của họ [2]. Theo [3] đã chứng minh rằng tần suất của việc so sánh lên hoặc xuống có vai trò quan trọng trong việc hiểu cách mà mỗi cá nhân đánh giá sự nghiệp của họ. Vì vậy, so sánh xã hội đã được lý thuyết hóa để thành một biến dự đoán về sự hài lòng trong công việc và kỳ vọng về sự khen thưởng sẽ nhận được [24]. Việc mỗi cá nhân cảm nhận về công việc hoặc tổ chức mà họ đang làm việc không những phụ thuộc vào mục tiêu thực sự trong tổ chức mà còn phụ thuộc vào những tiêu chuẩn so sánh xã hội mà cá nhân đó sử dụng [2]. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sẽ tìm hiểu việc so sánh xã hội lên và so sánh xã hội xuống có ảnh hưởng đến ý định chuyển việc của một cá nhân như thế nào.

2.2. Ý định chuyển việc

Ý định chuyển việc hay ý định thay đổi nơi làm việc là mong muốn có chủ ý về việc rời khỏi một tổ chức. Theo [6], ý định chuyển việc của nhân viên là ý định rời khỏi môi trường hiện tại để chuyển sang môi trường làm việc khác.

Theo [16], ý định chuyển việc như là một giai đoạn quan trọng và là một thước đo cho việc thật sự rời khỏi công việc hiện tại một cách tự nguyện. Ý định ở đây có nghĩa là trước khi thực sự rời khỏi môi trường làm việc hiện tại, những người này đã thực hiện một quyết định có ý thức.

Khái niệm về ý định chuyển việc phản ánh thái độ của một nhân viên với một tổ chức, thể hiện tính khả thi của việc một nhân viên sẽ nghỉ việc trong tương lai gần. Theo [5], ý định chuyển việc thường được thể hiện dưới ba yếu tố về nhận thức bao gồm: Ý nghĩ về việc chuyển việc, ý định tìm kiếm một công việc hoặc tổ chức khác và cuối cùng là ý định chuyển việc. Nghỉ việc luôn là một vấn đề được chú trọng, quan tâm trong một tổ chức. Ý định nghỉ việc là giai đoạn nhận thức cuối cùng trong quá trình dẫn đến hành động nghỉ việc thực tế và là yếu tố then chốt mang tính quyết định việc ra đi hay ở lại của người lao động đối với tổ chức [21]. Khi một nhân viên nghỉ việc, hiệu quả công việc của các nhân viên còn lại của tổ chức sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Họ phải gánh vác cả phần việc của những người đã rời bỏ tổ chức, do đó họ bị quá tải, dẫn đến sự hài lòng trong công việc bị giảm sút. Điều này sẽ tác động làm cho những người ở lại cũng muốn ra đi nếu doanh nghiệp không có những biện pháp kịp thời. Như vậy khi nhân viên nghỉ việc, doanh nghiệp phải đối đầu với rất nhiều những nguy cơ. Ý định nghỉ việc là dự định của người lao động có trước khi chính thức thôi việc. Ý định này bao gồm sự sẵn sàng, khả năng và lập kế hoạch cho việc rời bỏ tổ chức. Mặc dù ý định nghỉ việc không phải là hành vi thực sự nhưng thông qua nghiên cứu về ý định nghỉ việc, các nhà quản trị có thể hiểu và dự báo về hành vi nghỉ việc thực sự để sắp xếp cho nhân sự rời bỏ tổ chức, hoặc phân bổ lại nhân sự.

2.3. Tổng quan nghiên cứu

Việc sử dụng lý thuyết so sánh xã hội để tự đánh giá sự thỏa mãn của các cá nhân trong công việc của họ đã được thực hiện trong một số công trình nghiên cứu. Trong nghiên cứu của Eddleston [9], ông áp dụng lý thuyết so sánh xã hội vào việc nghiên cứu cách các nhà quản lý đang làm việc ở Hoa Kỳ đánh giá quá trình phát triển nghề nghiệp của họ so với thành tích của những người khác, điều đó sẽ ảnh hưởng đến cách họ cảm nhận về sự nghiệp và tổ chức nơi họ đang làm việc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng các so sánh xã hội ảnh hưởng đến ý định thay đổi doanh nghiệp và sự hài lòng với nghề nghiệp của các nhà quản lý. Các so sánh lên có tác động tích cực đến ý định thay đổi công việc và sự hài lòng trong công việc. So sánh xuống có tác động tiêu cực đến ý định thay đổi công việc và sự hài lòng trong công việc. Sau này, có thêm một số công trình nghiên cứu sử dụng lý thuyết so sánh trong đánh giá hiệu quả hoạt động của người lao động như [7, 13], kết quả của các nghiên cứu này cho thấy định hướng so sánh xã hội có tương quan thuận chiều với hiệu quả công việc (hiệu quả trong từng nhiệm vụ cụ thể và hiệu quả chung).

Công việc của các kế toán viên luôn gặp sự căng thẳng và áp lực lớn nên đã có một số công trình nghiên cứu về sự

hài lòng trong công việc cũng như ý định nghỉ việc của họ. Koh và công sự [17] đã chỉ ra các nhân tố thuộc nhóm thể chất, tâm lý và môi trường có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của các chuyên gia kế toán. Nghiên cứu của Pradana và Saleduhin [25] đã chứng minh việc quá tải công việc có tác động đáng kể đến ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán tại Indonesia. Nguyễn Nam Hải [22] đã thực hiện nghiên cứu sự hài lòng của người lao động hành nghề kế toán tại Đồng Nai. Kết quả nghiên cứu chỉ ra được các nhân tố tiền lương và chế độ chính sách, môi trường và điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, mối quan hệ với đồng nghiệp và triển vọng phát triển của công ty có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của người lao động hành nghề kế toán.

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu, nhóm tác giả nhận thấy đã có một số công trình nghiên cứu sự ảnh hưởng của so sánh xã hội đến mức độ hài lòng và ý định của người lao động nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu đối tượng kế toán viên. Ngược lại, có nhiều công trình nghiên cứu về mức độ hài lòng và ý định nghỉ việc của các nhân viên kế toán, nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu đến nhóm nhân tố so sánh xã hội. Vì vậy, nhóm tác giả tập trung nghiên cứu của mình vào nhóm nhân tố so sánh xã hội đến ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán.

3. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu

Theo [3], những cá nhân có xu hướng thường xuyên so sánh lên sẽ tập trung vào việc người khác làm tốt hơn mình như thế nào và có hành vi tìm kiếm việc làm mới nhiều hơn những người thường xuyên so sánh xuống. Mặc dù một cá nhân thường xuyên so sánh lên có thể ngưỡng mộ những người làm việc tốt hơn mình nhưng có thể gây ra cảm giác ghen tị và thối kém nên ý định chuyển việc tăng lên [8].

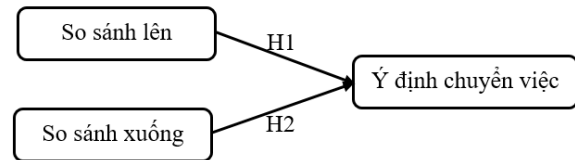
Ngược lại, theo [11] đã chỉ ra rằng những cá nhân tập trung vào cách họ đã đạt được nhiều thành tựu trong sự nghiệp hơn đồng nghiệp thì ít có xu hướng rời bỏ tổ chức mà họ đang làm việc. Ngoài ra việc so sánh xuống giúp các cá nhân có thể cải thiện tâm trạng và mức độ hài lòng trong công việc nên ý định chuyển việc sẽ được giảm xuống [20].

Trong nghiên cứu của Eddleston [9] đã chứng minh rằng việc so sánh xã hội có ảnh hưởng đến ý định chuyển việc của người lao động. Trong đó, việc so sánh lên có ảnh hưởng cùng chiều với ý định chuyển việc, còn việc so sánh xuống có ảnh hưởng ngược chiều với ý định chuyển việc của người lao động. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này sẽ chứng minh giả thuyết nghiên cứu sau:

H1: So sánh lên ảnh hưởng cùng chiều với ý định chuyển việc của các kế toán viên.

H2: So sánh xuống ảnh hưởng ngược chiều với ý định chuyển việc của các kế toán viên.

Mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu chính là phương pháp định lượng. Trong đó, nhóm tác giả kế thừa từ nghiên cứu của Eddleston [9] và đặc điểm nghề nghiệp kế toán để xây dựng thang đo cho các nhân tố tác động: so sánh lên và so sánh xuống. Nhóm tác giả cũng kế thừa từ nghiên cứu của Pradana và Salehudin [25] và bối cảnh làm việc của nhân viên kế toán tại Hà Nội để xây dựng thang đo cho nhân tố mục tiêu: Ý định chuyển việc.

Để thu thập dữ liệu nghiên cứu, nhóm tác giả thực hiện thông qua phiếu điều tra. Phiếu điều tra được xây dựng với 5 câu hỏi về thông tin cá nhân và 12 câu hỏi liên quan đến mô hình nghiên cứu theo thang đo likert 5 mức độ (1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Bình thường; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý) để đo lường ảnh hưởng của các yếu tố so sánh lên và so sánh xuống ý định chuyển việc của nhân viên kế toán. Đối tượng được khảo sát là các kế toán viên đang làm việc trong các doanh nghiệp thương mại vừa và nhỏ tại Hà Nội.

Bảng 1. Mã hóa thang đo

Mã hóa	Thang đo
UP	
So sánh lên	
UP1	- Thường so sánh công việc/sự nghiệp của bản thân với công việc/sự nghiệp của những người giữ vị trí cao hơn trong tổ chức.
UP2	- Thường xuyên đánh giá sự phát triển của bản thân bằng cách so sánh với những người thành công hơn.
UP3	- Bản thân có động lực đối với việc đạt được thành công giống như những người thành công hơn.
UP4	- Đánh giá về thành công trong công việc/sự nghiệp của bản thân dựa trên việc so sánh với những người thành công hơn.
DOWN	
So sánh xuống	
DOWN1	- Thường đánh giá công việc/ sự nghiệp của bản thân dựa trên sự thành công hơn đồng nghiệp khác.
DOWN2	- Hài lòng với bản thân hơn khi đánh giá thành tựu trong công việc/sự nghiệp với những người khác.
DOWN3	- Thường cảm thấy bản thân đã đạt được nhiều thành công hơn đồng nghiệp khác trong tổ chức.
DOWN4	- Đánh giá về thành công trong công việc/ sự nghiệp của bản thân dựa trên việc so sánh với những người ít thành công hơn.
TURN	
Ý định chuyển việc	
TURN1	- Dự định chuyển việc trong vòng 6 tháng tới
TURN2	- Đang tìm kiếm một công việc mới
TURN3	- Đã nghĩ đến việc rời sang một tổ chức khác
TURN4	- Sẽ chuyển việc nếu có thể

Theo một số nhà nghiên cứu, số quan sát ít nhất phải bằng 5 lần số biến trong phân tích nhân tố [15], các thang đo trong nghiên cứu có số biến là 12, như vậy mẫu nghiên cứu cần có ít nhất là 60 người. Mặt khác, theo quan điểm chung khá phổ biến thì kích thước mẫu càng lớn càng tốt, việc này sẽ đảm bảo cho tính đại diện và dự trù cho trường hợp những người không trả lời hoặc trả lời không đầy đủ. Do vậy, nhóm tác giả lựa chọn quy mô mẫu là 300 người để dự trù cho tình huống phải loại bỏ một số bảng câu hỏi không hợp lệ hoặc người được khảo sát từ chối tham gia khảo sát.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Sau thời gian khảo sát nhóm tác giả thu về 252 phiếu trả lời trong đó có 243 phiếu trả lời hợp lệ và đầy đủ thông tin tương ứng với 243 mẫu được sử dụng trong bài. Với 12 biến quan sát, thì số lượng mẫu này hoàn toàn có độ tin cậy về mặt thống kê. Các bảng câu hỏi hợp lệ này được mã hóa thông qua phần mềm SPSS và AMOS 20 để phân tích.

4.1. Kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach’s Alpha

Kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach Alpha nhằm loại trừ các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3. Tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbach’s Alpha $\geq 0,6$ [23]. Cronbach’s Alpha của các thang đo thành phần được trình bày trong các bảng 2.

Sau khi kiểm định thang đo cho các nhân tố So sánh lên và So sánh xuống, hệ số Cronbach’s Alpha đều lớn hơn 0,6 và các biến quan sát đều có tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và nhỏ hơn Cronbach’s Alpha. Như vậy các thang đo này đều đáp ứng độ tin cậy. Khi kiểm định thang đo cho nhân tố Ý định chuyển việc với 4 thang đo ban đầu cho thấy hệ số Cronbach’s Alpha lớn hơn 0,6 nhưng biến quan sát TURN4 có hệ số tương quan với biến tổng là 0,064 (nhỏ hơn 0,3) nên loại khỏi mô hình nghiên cứu. Sau khi loại biến quan sát TURN4 thì hệ số Cronbach’s Alpha là 0,874 (lớn hơn 0,6) và các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát còn lại của nhân tố Ý định chuyển việc đều lớn hơn 0,3 nên đáp ứng độ tin cậy.

Bảng 2. Tóm tắt kết quả kiểm định Cronbach’s Alpha

Nhân tố	Số biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất	Hệ số Cronbach’s Alpha
So sánh lên	4	0,706	0,869
So sánh xuống	4	0,623	0,819
Ý định chuyển việc (lần 1)	4	0,064 (TURN4)	0,742
Ý định chuyển việc (lần 2)	3	0,740	0,874

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

4.2. Kiểm định thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá

Từ kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo ở phần trên, việc phân tích nhân tố được tiến hành dựa trên 11 biến quan

sát của các thang đo trong mô hình nghiên cứu (sau khi loại TURN4).

Bảng 3. Tóm tắt kết quả phân tích nhân tố

Biến quan sát	Pattern Matrix ^a		
	Nhân tố		
	1	2	3
UP4	0,914		
UP2	0,776		
UP1	0,753		
UP3	0,704		
DOWN3		0,842	
DOWN4		0,707	
DOWN2		0,686	
DOWN1		0,674	
TURN1			0,865
TURN3			0,819
TURN2			0,809
Hệ số KMO	0,817		
Sig.	0,000		
Eigenvalue	1,327		
Phương sai trích	62,532		

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

Kết quả đạt được hệ số KMO = 0,817 > 0,5 và kiểm định Barlett’s có giá trị Chi-Square = 1282,397 với mức ý nghĩa Sig = 0,000 < 0,05, cho thấy việc phân tích nhân tố là phù hợp. Đồng thời tổng phương sai trích được trích theo phương pháp Principal Axis Factoring là 62,532% > 50% cho thấy các nhân tố mới được rút trích này giải thích 62,532% sự biến thiên của tập dữ liệu và giá trị Eigenvalues = 1,327 > 1 đủ tiêu chuẩn phân tích nhân tố.

Dựa vào bảng ma trận xoay được thực hiện theo phương pháp xoay Promax ta thấy các biến quan sát đạt các điều kiện sau:

- Giá trị hội tụ: Các biến quan sát xếp thành nhóm với nhau với các hệ số tải nhân tố nằm cùng một cột trong cùng một thang đo như thang đo đã đề xuất ban đầu.

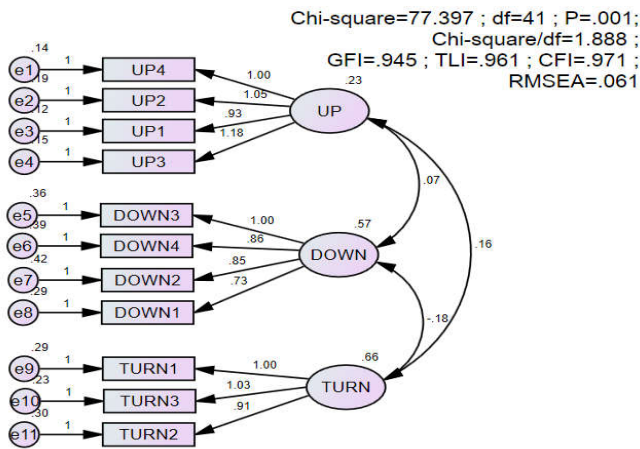
- Giá trị phân biệt: các biến quan sát chỉ xuất hiện một hệ số tải nhân tố và đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến quan sát nên đạt giá trị phân biệt và có ý nghĩa thực tiễn và có thể dùng để đưa vào xây dựng mô hình hồ quy nhằm kiểm định giả thuyết đặt ra ban đầu.

4.3. Phân tích nhân tố khẳng định

Để kiểm định tất cả các khái niệm trong nghiên cứu này, một mô hình tới hạn được thiết lập. Mô hình tới hạn là mô hình mà trong đó các khái niệm nghiên cứu được tự do quan hệ với nhau. Kết quả phân tích nhân tố CFA cho mô hình tới hạn như hình 2.

Để kiểm tra mô hình đo lường, CFA thông qua AMOS 20 đã được thực hiện bằng phương pháp ML, đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi nhất để ước lượng các tham số

trong SEM [26]. Hình 2 ở trên cho thấy sơ đồ đường dẫn đầu ra của mô hình CFA và theo đó là thống kê tổng thể về mức độ phù hợp trong bảng 4.



Hình 2. Kết quả CFA của các thang đo trong mô hình

Bảng 4. Các chỉ số đo lường độ phù hợp của mô hình CFA

Độ phù hợp	Giá trị	Ngưỡng đạt quy định
CMIN/df	1,888	< 3
RMSEA	0,061	< 0,08
RMR	0,029	< 0,08
GFI	0,945	> 0,9
IFI	0,971	> 0,9
CFI	0,971	> 0,9
TLI	0,961	> 0,9
NFI	0,941	> 0,9
RFI	0,921	> 0,9

Kết quả phân tích CFA cho thấy mô hình này có giá trị thống kê Chi-square là 77,397 với 41 bậc tự do ($p = 0,001$), giá trị CMIN/df = 1,881 < 3. Ngoài ra, ta phải xét thêm các chỉ tiêu khác như GFI; IFI; TLI; CFI, RFI, NFI đều lớn hơn 0,9 và chỉ số RMSEA = 0,061 < 0,08 và RMR = 0,029 < 0,08. Vì vậy thang đo trong mô hình đạt được tính đơn hướng và dữ liệu thị trường là tương thích với mô hình.

Thang đo đạt giá trị hội tụ nếu các trọng số hồi quy chuẩn hóa đều cao hơn 0,5 và phương sai trích $\geq 0,50$. Kết quả tại bảng 5 các trọng số hồi quy đã chuẩn hóa của các biến quan sát có giá trị đều lớn, nhỏ nhất cũng là 0,705 > 0,5 vì vậy có thể kết luận các thang đo của các khái niệm nghiên cứu đều đạt giá trị hội tụ.

Bảng 5. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của mô hình CFA

Mối quan hệ	Trọng số chuẩn hóa
UP4 <--- UP	0,791
UP2 <--- UP	0,762
UP1 <--- UP	0,788
UP3 <--- UP	0,827
DOWN3 <--- DOWN	0,782

Mối quan hệ	Trọng số chuẩn hóa
DOWN4 <--- DOWN	0,723
DOWN2 <--- DOWN	0,705
DOWN1 <--- DOWN	0,716
TURN1 <--- TURN	0,835
TURN3 <--- TURN	0,869
TURN2 <--- TURN	0,803
UP4 <--- UP	0,791
UP2 <--- UP	0,762
UP1 <--- UP	0,788
UP3 <--- UP	0,827

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

Ngoài ra, các hệ số tương quan kèm với sai lệch chuẩn cho thấy chúng đều khác 1 (bảng 6). Hay nói cách khác các thang đo đạt giá trị phân biệt.

Bảng 6. Kết quả kiểm định giá trị phân biệt giữa các biến

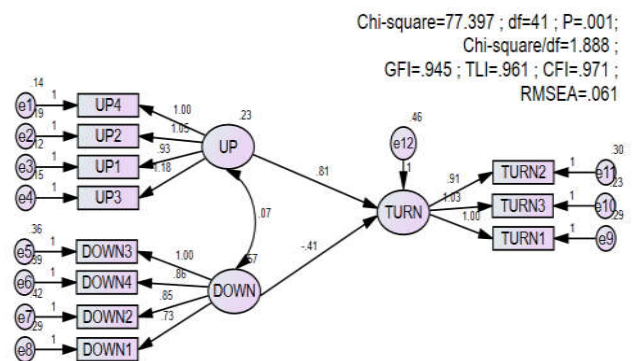
Mối quan hệ	Hệ số tương quan	SE	CR	P
UP <--> DOWN	0,069	0,028	2,404	0,016
UP <--> TURN	0,163	0,033	5,026	0,000
DOWN <--> TURN	-0,176	0,049	-4,576	0,000

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

Với các kết quả kiểm định trên, mô hình CFA tới hạn đã xây dựng là phù hợp với dữ liệu thu thập được và có ý nghĩa thống kê. Do đó đủ điều kiện để phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM nhằm chứng minh giả thuyết của nghiên cứu.

4.4. Kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được sử dụng để kiểm định mô hình lý thuyết nghiên cứu, phương pháp này có nhiều lợi thế hơn so với phương pháp hồi quy đa biến truyền thống vì nó có thể tính được sau số đo lường. Tương tự như trong trường hợp kiểm định các mô hình thang đo bằng CFA, phương pháp ước lượng ML (Maximum Likelihood) được sử dụng để ước lượng các tham số của mô hình. Kết quả mô hình SEM được thể hiện tại hình 3.



Hình 3. Kết quả SEM của mô hình nghiên cứu

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính cho thấy mô hình có 85 bậc tự do với giá trị thống kê Chi-bình phương là 77,397 (P -value = 0,001); Chi-square/df = 1,888 (< 3); Như vậy, ta xét thêm các chỉ tiêu đo lường độ phù hợp. Ngoài ra, ta phải xét thêm các chỉ tiêu khác như GFI; IFI; TLI; CFI, RFI, NFI đều lớn hơn 0,9 và chỉ số RMSEA = 0,061 $<$ 0,08 và RMR = 0,029 $<$ 0,08. Vì vậy thang đo trong mô hình đạt được tính đơn hướng và dữ liệu thị trường là tương thích với mô hình. Theo các tiêu chí trên thì mô hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thị trường.

Kết quả ước lượng của các tham số được trình bày tại bảng 7. Kết quả này cho thấy các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê ($p < 5\%$).

Bảng 7. Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa của mô hình SEM

Mối quan hệ			Hệ số chuẩn hóa	SE	CR	P
TURN	<---	UP	0,815	0,124	6,574	0,000
TURN	<---	DOWN	-0,405	0,079	-5,132	0,000

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa chỉ thể hiện mặt tác động tích cực hoặc tiêu cực của biến độc lập lên biến phụ thuộc (mang dấu +/-). Để xem xét mức độ tác động hay thứ tự ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc. Dựa vào hệ số hồi quy chuẩn hóa, chúng ta sẽ biết được biến độc lập nào ảnh hưởng mạnh hay yếu đến biến phụ thuộc căn cứ vào hệ số hồi quy chuẩn hóa, hệ số càng lớn thì tầm quan trọng của biến độc lập đó đối với biến phụ thuộc càng lớn. Ta xét bảng hệ số hồi quy với beta chuẩn hóa như bảng 8.

Bảng 8. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của mô hình SEM

Mối quan hệ			Hệ số hồi quy
TURN	<---	UP	0,485
TURN	<---	DOWN	-0,377

(Nguồn: Tác giả phân tích xử lý dữ liệu)

Kết quả SEM chỉ ra rằng có sự ảnh hưởng của so sánh xã hội đến ý định nghỉ việc của nhân viên kế toán: So sánh lên ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc thông qua hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,485 (ảnh hưởng cùng chiều); So sánh xuống ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc thông qua hệ số hồi quy chuẩn hóa là -0,377 (ảnh hưởng ngược chiều).

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Dựa theo kết quả nghiên cứu, có thể kết luận rằng so sánh xã hội có ảnh hưởng đến ý định chuyển việc của nhân viên kế toán. So sánh xã hội bao gồm cả so sánh lên và so sánh xuống đều có ảnh hưởng đến ý định chuyển việc của một cá nhân, trong đó so sánh lên có ảnh hưởng mạnh hơn so sánh xuống

Dựa trên kết quả nghiên cứu, các nhà quản trị doanh nghiệp có thể tham khảo một số hàm ý sau:

Thứ nhất, so sánh xã hội là một hiện tượng tâm lý có ảnh hưởng rõ nét đến ý định chuyển việc của một cá nhân. Trong đó, so sánh lên có tác động lớn hơn so sánh xuống

chúng tỏ khi một cá nhân cảm thấy được đãi ngộ ít hơn so với đồng nghiệp trong cùng tổ chức sẽ dễ có ý định chuyển việc hơn. Vì vậy, khi các nhà quản trị triển khai các chương trình phúc lợi, lương thưởng cho người lao động cần đặt các nội dung thực hiện trong mối quan hệ giữa các nhân viên kế toán với nhau và nhân viên kế toán với nhân viên các bộ phận khác.

Thứ hai, so sánh lên có tác động mạnh đến người lao động nói chung và các nhân viên kế toán nói riêng nên nếu nhà quản trị giúp họ thấy tích cực trong việc so sánh lên để tạo động lực làm việc cho họ. Theo [19] cho rằng việc lấy hình mẫu một người thành công hơn trong tổ chức hoặc trong lĩnh vực mà nhân viên đang làm việc và tạo cho họ niềm tin rằng họ có thể đạt được thành công như vậy để họ có cảm hứng và động lực làm việc tốt hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Anderson J. C., Gerbing D. W., 1988. *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. Psychological Bulletin, Vol 103(3), 411-423.
- [2]. Brown D.J., Ferris D.L., Heller D., Keeping L.M., 2007. *Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 102, 59-75.
- [3]. Buunk B.P., Zurriaga R., Gonzalez-Roma V., Subirats M., 2003. *Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: a longitudinal study*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 62, 370-388.
- [4]. Buunk A.P., Gibbons F.X., 2007. *Social comparison: the end of a theory and the emergence of a field*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 107, 3-21.
- [5]. Carmeli A., Weiberg J., 2006. *Exploring turnover intentions among three professional groups of employees*. Human Resource Development International, Vol 9(2), 191-206.
- [6]. Chew J.C.L., 2004. *Influence of human resources management practices on the retention of core employees of Australia organizations: An empirical study*. Doctoral Dissertation, Murdoch University.
- [7]. Dai L.T., Xiao R., 2016. *The influence of social comparison on job performance*. Open Journal of Social Science, Vol 4, pp.147-151
- [8]. Diener E., Fujita F., 1997. *Social comparisons and subjective wellbeing*. In B. P. Buunk & F. X. Gibbons (Eds.), Health, coping, and well-being, 329-357.
- [9]. Eddleston K.A., 2009. *The effects of social comparisons on managerial career satisfaction and turnover intentions*. Career Development International, Vol.14, No. 1, 87-110.
- [10]. Festinger, 1954. *A theory of social comparison process*. Human relations, Vol.7, 117-140
- [11]. Finegold D., Mohrman S., Spreitzer G.M., 2002. *Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 23, 655-674
- [12]. Gastorf J.W., Suls J., Sanders G.S., 1980. *Type A coronary-prone behavior pattern and social facilitation*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 38, 773-800.

- [13]. Gigarasi N.S., Hassaskhah J., 2017. *The effect of social comparison tendencies on EFL teachers' experience of burnout and instructional self - efficacy*. *Congent Psychology*, Vol 4, pp.1-21
- [14]. Greenberg J., Ashton-James C.E., Ashkanasy N.M., 2007. *Social comparison processes in organizations*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 102, 22-41.
- [15]. Hoang Trong, Chu Nguyen Mong Ngoc, 2008. *Phan tich du lieu nghien cuu voi SPSS*. Hong Duc Publishing House, Ho Chi Minh City.
- [16]. Kinnoin C. M., 2005. *An examination of the relationship between family-friendly policies and employee job satisfaction, intent to leave, and organizational commitment*. Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.
- [17]. Koh S.Y., Ong T.S., Samuel A.B., 2017. *The impacts of Physical, Psychological, and environmental factors on employees job satisfaction among public accounting professionals in Malaysia*. *Asia - Pacific manangement accounting journal*, Vol 12(2), pp. 129-156
- [18]. Kulik C. T., Ambrose M.L., 1992. *Personal and situational determinants of referent choice*. *Academy of Management Review*, Vol 17, No. 2, 213-237.
- [19]. Lockwood P., Kunda Z., 1997. *Superstars and me: predicting the impact of role models on the self*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73, 91-103.
- [20]. Major B., Testa M., Bylsma W.H., 1991. *Responses to upward and downward social comparisons: the impact of esteem-relevance and perceived control*. in Suls, J. and Wills, T.A. (Eds), *Social Comparison: Contemporary Theory and Research*, Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ, pp. 237-260.
- [21]. Masri M., 2009. *Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRlplc berhad*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.
- [22]. Nguyen Nam Hai, 2018. *Factors influencing satisfaction of accounting labor force in small and medium enterprises at Dong Nai province*. *Journal of Science - Dong Nai University*, Vol 8, 32-42.
- [23]. Nunnally J. C., Bernstein I. H., 1994. *Psychometric theory*. (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- [24]. Oldham G.R., Kulik C.T., Ambrose M.L., Stepina L.P., Brand J.F., 1986. *Relations between job facet comparisons and employee reactions*. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 38, 28-47
- [25]. Pradana A., Salehudin I., 2013. *Role of work overloas toward turnover intention among newly hired public accountants*. 8th International conference on Business anf Manangement reseearch, Seoul, South Korea, 7th November 2013
- [26]. Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., Muller H., 2003. *Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and goodness-of-fit models*. *Methods of Psychological Research Online*, Vol 8, 23-74.
- [27]. Wood J.V., 1996. *What is social comparison and how should we study it?* *Personality and Social psychology Bulletin*, Vol.22, 520-537.
- [28]. Wood J.V., Taylor K.L., 1991. *Serving self-reference goal through social comparison*. in Suls, J. and Wills, T.A. (Eds), *Social Comparison: Contemporary Theory and Research*, Erlbaum Associate, Hillsdale, NJ, 23-50

AUTHORS INFORMATION

Dinh Thi Thanh Hai¹, Dinh The Phuc²

¹Faculty of Accounting - Auditing, Hanoi University of Industry

²BIDV Training and Research Institute