

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI Ý ĐỊNH LÀM VIỆC TẠI BIG 4¹ CỦA SINH VIÊN CHUYÊN NGÀNH KẾ TOÁN VÀ KIỂM TOÁN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

Nguyễn Hữu Ánh*, Nguyễn Hà Linh**

Ngày nhận: 28/10/2014

Ngày nhận bản sửa: 15/11/2014

Ngày duyệt đăng: 8/12/2014

Tóm tắt:

Bài viết này sử dụng lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) của tác giả Ajzen, xây dựng năm 1991, để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới ý định về nghề nghiệp khi lựa chọn làm việc tại Big 4 của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân (Việt Nam). Phương pháp hồi qui bội kết hợp kỹ thuật phân tích nhân tố được sử dụng để xử lý dữ liệu thu thập từ 227 phiếu điều tra. Kết quả cho thấy bốn yếu tố: Thái độ, Chuẩn chủ quan, Nhận thức và Chuyên ngành học có ảnh hưởng quan trọng tới sự lựa chọn làm việc tại Big 4 của sinh viên trong khi Giới tính không phải là nhân tố tác động. Kết quả nghiên cứu này sẽ giúp Big 4 đưa ra những chiến lược tuyển dụng hiệu quả nhằm thu hút nhân sự chất lượng cao và giúp các đơn vị đào tạo có thể đưa ra tư vấn tốt nhất giúp sinh viên tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp.

Từ khóa: TPB, sinh viên kế toán kiểm toán, Big 4

Research on the factors that affect accounting and auditing students' intension to work for Big 4: A case of National Economics University

Abstract:

This article uses the theory of planned behavior (TPB) of Ajzen which was built in 1991 to study the factors that influence career choices of accounting and auditing students at National Economics University in Vietnam when they decide to work at Big 4. Multiple regression method combined with factor analysis technique were used to process data collected from 227 questionnaires. The results showed that four factors: Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavior Control awareness and Education Specialization (Major) are important to influence the choice of working in Big 4 while Gender is not a factor in the impact. The results of this study will help the Big 4 offer effective recruitment strategies to attract high-quality personnel and help training units to provide the best advices to help students access appropriate employment opportunities.

Keywords: TPB, accounting auditing students, Big 4.

1. Giới thiệu

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân là một trong những trường hàng đầu đào tạo về kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh của Việt Nam và Viện Kế toán - Kiểm toán là đơn vị trực thuộc Trường đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ về đào tạo cán bộ kế toán, kiểm toán cho đất nước trong nhiều năm qua. Sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán luôn là nguồn nhân lực chất lượng cao bởi ngay từ khâu tuyển sinh đã chọn lọc những thí sinh đạt điểm thi đại học cao nhất các trường khối kinh tế và trong quá trình đào tạo, sinh viên luôn chăm chỉ, sáng tạo, trau dồi, nâng cao kiến thức và kết quả là khi tốt nghiệp đại học có tới 60% đạt loại giỏi, xuất sắc (Viện Kế toán-Kiểm toán, 2014). Các cuộc điều tra của Viện Kế toán Công chứng Hoa Kỳ (AICPA) nhiều năm qua luôn cho thấy vấn đề tuyển dụng nhân sự kế toán, kiểm toán chất lượng cao luôn nằm trong những mối quan tâm hàng đầu của các Công ty kế toán công chứng CPA (AICPA, 2013). Những nghiên cứu của Kimmell và cộng sự (2008) hay Violette và Chene (2008) cũng chỉ ra rằng dù là công ty Big 4 hay không phải Big4 (Non-Big4), việc tuyển dụng được những các sinh viên chuyên ngành Kế toán tốt nhất và xuất sắc nhất sẽ đem lại cho các công ty những lợi thế quan trọng.

Demagelhaes và cộng sự (2011) tiến hành nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới quyết định lựa chọn nghề Kế toán, Kiểm toán dựa trên hai nhóm nhân tố bên trong (cơ hội có được những kinh nghiệm tốt, chế độ đãi ngộ, chuyên nghiệp trong đào tạo...) và nhóm nhân tố bên ngoài (môi trường làm việc, lịch làm việc linh hoạt và sự cân bằng công việc và cuộc sống, uy tín doanh nghiệp, văn hóa doanh nghiệp). Trong khi Bagley và cộng sự (2012), Dalton và cộng sự (2014) lại dựa vào mô hình TPB để tìm hiểu các nhân tố thuộc thái độ và nhận thức của bản thân

các nhân khi đưa ra các quyết định và ảnh hưởng của xã hội bên ngoài (gia đình, bạn bè) tới hành vi lựa chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực Kế toán và Kiểm toán.

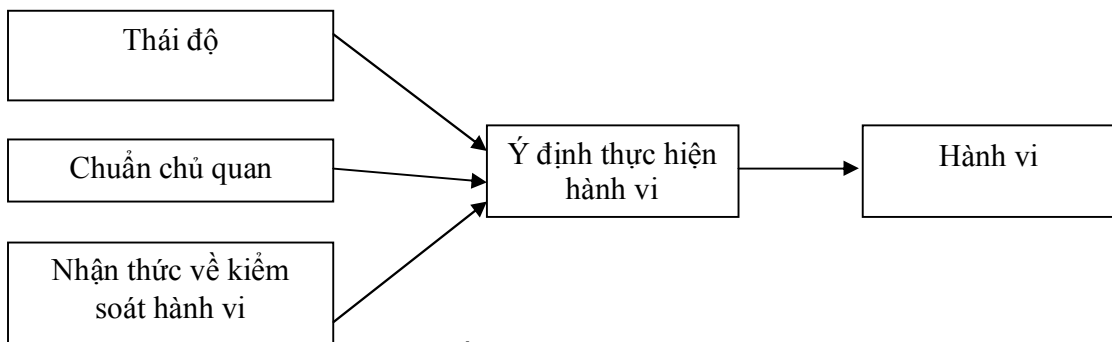
Tại Việt Nam, cho đến nay chưa có nghiên cứu chính thức kiểm định quan điểm của các sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán khi họ lựa chọn nghề nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu này muốn tìm hiểu lý do vì sao, những nhân tố nào ảnh hưởng tới quyết định làm việc cho các công ty Big 4 hay làm việc cho các công ty khác không nằm trong nhóm Big 4 của các sinh viên chuyên ngành Kế toán, Kiểm toán.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan các công trình nghiên cứu

Để phân tích những nhân tố tác động tới quyết định lựa chọn làm việc tại Big 4 của các sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, nghiên cứu sử dụng lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB). Lý thuyết hành vi có kế hoạch thực chất là lý thuyết mở rộng từ lý thuyết hành vi hợp lý (TRA) (Ajzen và Fishbein, 1975 và 1980). Lý thuyết hành vi hợp lý là lý thuyết trong lĩnh vực tâm lý và tâm lý xã hội học hướng tới việc dự đoán các hành vi của con người, lý thuyết này cho rằng con người thực hiện hành vi hay không thực hiện một hành vi nào đó hoàn toàn là do sự kiểm soát của lý trí. Để khắc phục những nhược điểm của lý thuyết TRA, Ajzen (1991) bổ sung thêm yếu tố “Nhận thức về kiểm soát hành vi” để hình thành nên mô hình TPB. Lý thuyết TPB cho rằng ý định thực hiện hành vi của cá nhân chịu ảnh hưởng bởi 3 nhân tố: (1) Thái độ (đối với hành vi), (2) Nhận thức về áp lực xã hội hay ảnh hưởng của xã hội đối với hành vi cá nhân và (3) Nhận thức về kiểm soát hành vi.

Đã có rất nhiều nghiên cứu sử dụng mô hình TPB trong giải thích hành vi cá nhân trong lĩnh vực kinh

Hình 1: Mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB)



Nguồn: Ajzen (1991)

doanh (Arthur, 2014), trong dự đoán hành vi trách nhiệm xã hội (Bang và cộng sự, 2000) hay trong hành vi chấp nhận một công nghệ mới (Nguyễn Duy Thanh và Cao Hào Thi, 2014). Trong lĩnh vực kế toán, TPB đã từng được sử dụng để dự đoán việc lựa chọn theo học chuyên ngành Kế toán của người học trong nghiên cứu của Cohen và Hanno (1993), dự đoán việc ra các quyết định mang tính đạo đức của nghề Kế toán (Buchan, 2005; Cohen và cộng sự, 2010) hay ý định gian lận khi trình bày thông tin trên báo cáo tài chính (Gillett và Uddin, 2005).

3. Giả thuyết nghiên cứu

Thái độ của một cá nhân đối với một hành vi nào đó được đo lường bằng sự nhận thức về hành vi đó và việc đánh giá những mức độ lợi ích có được khi thực hiện hành vi. Giả sử một sinh viên có thái độ tích cực khi nói tới Big 4 nhưng chưa chắc sinh viên này lại lựa chọn Big 4 bởi có thể anh ta cho rằng làm việc ở Big 4 áp lực lớn và sẽ không có nhiều thời gian cho gia đình. “Nhận thức” mới chỉ là một khía cạnh, còn việc đánh giá “kết quả sau khi thực hiện hành vi” đó như thế nào, tích cực hay không tích cực, lại là một khía cạnh khác. Ví dụ, có người cho rằng kết quả về “một sự hài hòa giữa công việc và cuộc sống” là rất quan trọng trong khi những người khác lại sẵn sàng chấp nhận công việc áp lực lớn vì mục đích lương cao. Vậy, “Thái độ” của cá nhân liệu có ảnh hưởng tới “xu hướng hành vi”, xu hướng quyết định làm việc tại Big 4 hay không?

Nhân tố “Thái độ” (với hành vi) này đã từng được rất nhiều nghiên cứu sử dụng để giải thích quyết định làm việc cho Big 4 hay Non-Big 4 của các Kế toán/Kiểm toán viên (Bobek và cộng sự, 2007; Bagley và cộng sự, 2012). Vì vậy, nghiên cứu này cũng mong muốn tìm hiểu về sự ảnh hưởng và mối quan hệ giữa “Thái độ” với ý định lựa chọn Big 4 hay Non-Big 4. Giả thuyết đưa ra như sau:

H1: Thái độ của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân sẽ ảnh hưởng thuận chiều tới ý định làm việc tại Big 4

Chuẩn chủ quan cũng là một tác nhân ảnh hưởng tới hành vi và được đo lường bởi những ảnh hưởng xã hội đối với hành vi của một người nào đó. Mức độ tác động của yếu tố chuẩn chủ quan tới xu hướng hành vi của một cá nhân phụ thuộc vào (1) mức độ ủng hộ/phản đối của các tác nhân (gia đình, bạn bè...) tới việc thực hiện hành vi và (2) động lực để cá nhân tuân thủ theo những người có ảnh hưởng này.

Nghiên cứu của Bagley và cộng sự (2012) cho rằng quyết định lựa chọn Big 4 hay Non-Big4 bị ảnh hưởng bởi những tác nhân xã hội như giáo sư, bạn học, thành viên gia đình... Đây cũng chính là nội dung mà giả thuyết H2 được đề xuất:

H2: Chuẩn chủ quan của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân ảnh hưởng thuận chiều tới ý định làm việc tại Big 4

Nhận thức về kiểm soát hành vi đo lường nhận thức của cá nhân về mức độ khó khi muốn thực hiện hành vi (Ajzen, 1991). Trong lĩnh vực Kế toán, nhiều sinh viên có đủ năng lực và trí thức nhưng băn khoăn về việc nếu làm cho Big 4 thì thời gian rảnh bị co hẹp, môi trường làm việc căng thẳng và ngược lại, có những sinh viên cho rằng mình chưa đủ khả năng để được tuyển dụng vào Big 4. Những trường hợp này có thể sẽ chọn các công ty Non-Big 4 bởi sự “Nhận thức về kiểm soát hành vi” của họ ở mức thấp (Bagley và cộng sự, 2012). Từ đó, giả thuyết H3 được đưa ra như sau:

H3: Nhận thức về kiểm soát hành vi của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân có ảnh hưởng ngược chiều tới ý định làm việc tại Big 4

Để cung cấp thêm thông tin cho việc nghiên cứu ý định nghề nghiệp của các sinh viên chuyên ngành Kế toán, Kiểm toán; Bagley và cộng sự (2012) bổ sung thêm các biến Giới tính, Tuổi tác, Điểm trung bình và kết quả cho thấy, chỉ có biến Tuổi tác là có ảnh hưởng đến ý định làm việc cho các Công ty Big 4 của sinh viên. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đưa thêm biến Giới tính và Chuyên ngành học (Kế toán hay Kiểm toán) vào mô hình với kỳ vọng tìm ra mối liên hệ giữa các biến này với ý định của sinh viên; Do đó, các giả thuyết nghiên cứu tiếp theo được đưa ra như sau:

H4: Giới tính của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân có ảnh hưởng tới ý định làm việc tại Big 4

H5: Chuyên ngành học Kế toán hay Kiểm toán của sinh viên Trường Đại học Kinh tế Quốc dân có ảnh hưởng tới ý định làm việc tại Big 4

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Quy trình tiến hành nghiên cứu

Các tác giả Cohen và Hanno (1993), Bagley và cộng sự (2012) tiến hành 2 bước nghiên cứu

Bước 1: Điều tra các học viên cao học chuyên

ngành Kế toán, yêu cầu họ liệt kê các ưu điểm và nhược điểm khi làm việc tại Big 4 hay Non-Big 4

Bước 2: Chất lọc thông tin, lựa chọn những thông tin xuất hiện phổ biến để xây dựng bảng hỏi để tiến hành đo lường các biến trong mô hình TPB gắn với nghiên cứu.

Bài viết này cũng thực hiện các bước tương tự như trên, tác giả phỏng vấn 15 cá nhân là Kiểm toán viên, các giáo viên trước đây đã từng làm cho Big 4 về những thuận lợi và khó khăn họ gặp phải khi làm việc với Big 4 và so sánh với Non-Big 4. Kết quả không khác so với tổng kết của Cohen và Hanno (1993) hay Bagley và cộng sự (2012), vì vậy, thiết kế bảng hỏi của nghiên cứu này có thể kế thừa từ các tác giả trên.

4.2. Cơ sở dữ liệu khảo sát

Thông tin liên quan tới biến Thái độ, Chuẩn chủ quan, Nhận thức về hành vi kiểm soát tham khảo từ Ajzen (1991), Bagley và cộng sự (2012). Từ đó, bảng hỏi được xây dựng thông qua việc sử dụng thang đo Likert với 7 mức độ từ thấp đến cao và sau đó tác giả thực hiện điều tra theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên các sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán đang học năm thứ 3 tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Đối tượng khảo sát là những sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán năm thứ 3 chuẩn bị tốt nghiệp, họ đã bắt đầu có những suy nghĩ rõ ràng về nghề nghiệp khi ra trường. Tổng số phiếu điều tra phát ra là 236 phiếu và số phiếu thu về là 236 phiếu (đạt tỷ lệ 100%), tuy nhiên số phiếu khảo sát thu về hợp lệ là 227 phiếu (đạt tỷ lệ 96,18%).

Sau khi tập hợp được các phiếu điều tra hợp lệ, phần mềm SPSS bản thứ 20 được sử dụng để nhập liệu và phân tích dữ liệu. Để kiểm định các giả thuyết trong bài, nghiên cứu tiến hành xây dựng phương trình đa hồi quy để đánh giá mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

4.3. Xây dựng phương trình hồi quy

Phân tích hồi quy đa tuyến tính là phương pháp giúp ta tìm hiểu ảnh hưởng của các biến độc lập tới các biến phụ thuộc. Trong mô hình hồi quy đa tuyến tính của nghiên cứu này, “Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4” là biến phụ thuộc và có năm biến độc lập gồm: Thái độ (A), Chuẩn chủ quan (SN), Nhận thức hành vi (PBC) cùng với 2 biến giả là Giới tính (Dum1), Chuyên ngành (Dum2).

Mô hình 1:

Phương trình hồi quy bội được xây dựng dựa trên các biến của TPB

$$\text{Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4} = \beta_0 + \beta_1 A + \beta_2 SN + \beta_3 PBC + \varepsilon$$

Mô hình 2:

Ngoài ra, để kiểm chứng xem giới tính hoặc chuyên ngành học (Kế toán hay Kiểm toán) có ảnh hưởng tới mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4, nghiên cứu này xây dựng hai biến giả và hình thành mô hình hồi quy như sau:

$$(2) \text{Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4} = \beta_0 + \beta_1 A + \beta_2 SN + \beta_3 PBC + \beta_4 Dum1 + \beta_5 Dum2 + \varepsilon$$

Trong đó các biến tiên lượng gồm:

A - Biến thái độ

SN - Biến Chuẩn chủ quan

PBC - Biến nhận thức hành vi

Dum1 - Biến giả cho giới tính (1,0). Giới tính Nam nhận giá trị 1, Nữ nhận giá trị 0

Dum2 - Biến giả cho chuyên ngành học (1,0); Chuyên ngành Kế toán nhận giá trị 1, chuyên ngành Kiểm toán nhận giá trị 0.

5. Kết quả và thảo luận

5.1. Thống kê mô tả

Nhìn vào Bảng 1, ta thấy với mẫu gồm 227 quan sát, số lượng sinh viên nam là 104, chiếm tỷ lệ 45.8% và số lượng sinh viên nữ là 123, chiếm 54.2%. Ngoài ra, trong mẫu khảo sát có 110 sinh viên chuyên ngành Kế toán (chiếm tỷ lệ 48.5%) và 117 sinh viên chuyên ngành Kiểm toán (chiếm tỷ lệ 51.5%), chứng tỏ số quan sát khá đồng đều.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Tiêu thức mô tả	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
- Nam	104	45.8
- Nữ	123	54.2
Chuyên ngành		
- Kế toán	110	48.5
- Kiểm toán	117	51.5
Thích làm việc cho Big 4	170	74.9
Không thích Big 4	57	25.1
Thích làm việc cho Non-Big 4	172	75.8
Không thích Non-Big 4	55	24.2

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Bảng 2: Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu

Thang đo	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Thang đo	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Thái độ				Chuẩn chủ quan			
Thu nhập tại Big 4	227	5,23	1.052	Ảnh hưởng của gia đình	227	4.03	1.235
Uy tín	227	5.40	1.267	Ảnh hưởng từ bạn bè	227	4.48	1.187
Mở rộng quan hệ	227	4.92	1.209	Ảnh hưởng từ người quen	227	4.30	1.144
Đào tạo nhân sự	227	5.02	1.228	Ảnh hưởng từ người quan trọng	227	3.98	1.173
Nguồn lực	227	4.99	1.164	Nhận thức hành vi			
Tiếp cận khách hàng	227	5.28	1.132	Áp lực nặng nề	227	5.84	1.168
Tiếp cận nhiều lĩnh vực	227	5.02	1.056	Thời gian làm việc quá nhiều	227	5.40	1.298
Kinh nghiệm quốc tế	227	5.44	1.080	Luôn phải gồng mình	227	5.48	1.066
				Trình độ	227	5.04	1.457
				Môi trường căng thẳng	227	4.32	1.247
				Mức độ chấp nhận Big 4			
				Sẵn sàng làm việc cho Big 4	227	4.83	1.296

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Số liệu điều tra cho thấy một tỷ lệ rất lớn các sinh viên thích làm việc cho các Công ty Big 4 (170 sinh viên, chiếm tỷ lệ 74.9%) và cũng có một số lượng lớn sinh viên (172 sinh viên, chiếm tỷ lệ 75.8%) thích làm cho các công ty Non-Big 4. Điều này

chứng tỏ có rất nhiều sinh viên có xu hướng thích làm việc ở cả Big 4 và Non-Big 4.

5.2. Kiểm định Cronbach alpha

Bảng 3 trình bày độ tin cậy Cronbach alpha, đây là thước đo được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của

Bảng 3: Kết quả phân tích Cronbach Alpha của các thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến – tổng	Alpha nếu loại biến này
Thái độ (A): alpha = 0.808				
A1	36.07	29.681	.465	.794
A2	35.89	27.697	.512	.788
A3	36.37	27.775	.540	.783
A4	36.27	26.757	.618	.770
A5	36.30	28.036	.546	.782
A6	36.02	27.540	.615	.772
A7	36.28	30.617	.376	.805
A8	35.86	29.219	.491	.790
Chuẩn chủ quan (SN): alpha = 0.796				
SN1	12.76	8.324	.576	.762
SN2	12.31	8.809	.530	.783
SN3	12.49	8.242	.670	.715
SN4	12.81	8.151	.661	.719
Nhận thức hành vi (PB): alpha = 0.714				
PB1	20.23	12.266	.576	.627
PB2	20.67	11.001	.657	.585
PB3	20.59	12.357	.647	.608
PB4	21.04	13.919	.211	.784
PB5	21.75	13.337	.379	.703

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Bảng 4: Chỉ số KMO và kiểm định Bartlett

Kaiser – Meyer – Olkin Đo lường độ phù hợp của dữ liệu		.817
Kiểm định Bartlett	Approx. Chi – Square	1098.908
	df	105
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Bảng 5: Phân tích nhân tố

Ma trận nhân tố xoay			
Thang đo	Giá trị tải (Loading)		
A1	.617		
A2	.700		
A3	.662		
A4	.769		
A5	.640		
A6	.690		
A8	.528		
SN1		.763	
SN2		.687	
SN3		.797	
SN4		.814	
PB1			.770
PB2			.844
PB3			.816
PB5			.649

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

thang đo, các hệ số Cronbach alpha của các biến Thái độ (A), Chuẩn chủ quan (SN) và Nhận thức hành vi (PB) đều cho kết quả cao, đạt yêu cầu lớn hơn 0.7. Tuy nhiên, trong kết quả nhận được tại cột tương quan biến - tổng, hầu hết đều có hệ số lớn hơn 0.4, chỉ có hai hệ số của thang đo A7 (.376) và PB4 (.211) là không đạt yêu cầu, do vậy nghiên cứu sẽ loại bỏ hai biến A7 và PB4. Sau đó, bài viết sử dụng

phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với những biến số còn lại và kết quả phân tích được thể hiện trong bảng 4 và bảng 5.

5.3. Phân tích nhân tố

Bảng 4 cho thấy hệ số KMO đạt $0.817 > 0.5$ và các biến không có tương quan với nhau trong tổng thể (Sig = $0.000 < 0.05$) nên thỏa mãn các điều kiện của phân tích nhân tố.

Ban đầu, với bảng hỏi điều tra gồm 16 câu hỏi nhưng khi loại đi thước đo A7 (Đo lường lợi ích được làm việc trong nhiều lĩnh vực tại Big 4) và PB4 (Đo lường nhận thức khó khăn về trình độ của ứng viên) có hệ số tương quan biến - tổng thấp (Bảng 3), ma trận hệ số tải của phân tích nhân tố được thể hiện trong bảng 5.

Kết quả phân tích nhân tố tạo ra 3 nhân tố có giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, giải thích gần 60% tổng độ biến thiên và điều này là chấp nhận được. Kỹ thuật xoay VARIMAX được sử dụng, ma trận tải nhân tố thể hiện ở bảng 5 với các giá trị từ 0.5 trở lên.

5.4. Phân tích mô hình hồi quy bội

Mô hình 1, kết quả phân tích cho thấy mô hình xây dựng có ý nghĩa thống kê bởi kiểm định $F = 25.125$ với độ tin cậy $p = 0.000 < 0.05$

Biến “Thái độ” có $\beta = .448$ chứng tỏ biến này có quan hệ thuận chiều với Mức độ chấp nhận Big 4

Bảng 6: Kết quả phân tích hai mô hình hồi quy bội

	MÔ HÌNH 1				MÔ HÌNH 2			
		β	Sig	VIF		β	Sig	VIF
Constant		1.729	.005		-	2.052	.001	
A		.448	.000	1.191	-	.422	.000	1.198
SN		.490	.000	1.203	-	.474	.000	1.213
PB		-.242	.004	1.081	-	-.215	.009	1.093
Dum1		-	-	-	-	-.014	.932	1.175
Dum2		-	-	-	-	-.535	.001	1.180
R.Square	.253	-	-	-	.294	-	-	-
Adj R Square	.243	-	-	-	.278	-	-	-
F	25.125	-	.000	-	18.417	-	.000	-

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

với độ tin cậy $p = 0.000$, nghĩa là nhận thức về các lợi ích mà Big 4 đem lại càng lớn thì xu hướng muốn được làm việc cho Big 4 càng nhiều. Kết quả này rất dễ giải thích bởi khi lựa chọn công việc, cá nhân sẽ cân nhắc những lợi ích có thể nhận được, công việc nào đem lại nhiều giá trị hơn thì họ sẽ theo đuổi, vì vậy giả thuyết H1 về mối quan hệ thuận chiều giữa “Thái độ” và “Mức độ chấp nhận Big 4” là được chấp nhận.

Biến “Chuẩn chủ quan” có $\beta = .490$ chứng tỏ có quan hệ thuận chiều với Mức độ chấp nhận Big 4 với độ tin cậy $p = 0.000$ và điều này có thể được giải thích bởi có sự ảnh hưởng của bố mẹ, gia đình, bạn bè đến sự lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên. Cụ thể, nếu những người thân của sinh viên định hướng, khuyến khích v.v sinh viên làm việc tại Big 4, xu hướng của sinh viên muốn được làm việc cho Big 4 càng nhiều. Nguyên nhân của kết quả này có thể do sự tác động của văn hóa Phương Đông, cha mẹ và những người thân thiết thường đóng vai trò quan trọng trong định hướng nghề nghiệp, lựa chọn nghề nghiệp của một cá nhân. Như vậy, giả thuyết H2 về mối quan hệ thuận chiều giữa “Chuẩn chủ quan” và “Mức độ chấp nhận Big 4” là được ủng hộ.

Biến “Nhận thức về kiểm soát hành vi” có $\beta = -.242$ chứng tỏ biến tiên lượng này có quan hệ nghịch chiều với Mức độ chấp nhận Big 4 với độ tin cậy $p = 0.000$; nghĩa là nếu cá nhân nhận thức được những khó khăn khi làm việc cho Big 4 càng nhiều thì họ cũng bị giảm ý định làm việc cho Big 4. Trong nghiên cứu này, có thể khi đánh giá về hạn chế của bản thân hoặc những chi phí cơ hội mà họ mất đi khi làm việc trong môi trường áp lực của Big 4 thì ý định làm việc tại Big 4 bị giảm đi. Vì vậy, giả thuyết H3 về mối quan hệ ngược chiều giữa “Nhận thức về kiểm soát hành vi” và “Mức độ chấp nhận Big 4” là được chấp nhận.

Kết quả mô hình 1 được biểu diễn bằng phương trình hồi quy như sau:

$$\text{Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4} = 1.729 + 0.448A + 0.490SN - 2.42PBC + \varepsilon$$

Tóm lại, với các mức ý nghĩa như trong Bảng 6, có thể thấy mô hình 1 xây dựng có hệ số hồi quy $R^2 = 0.243$, có nghĩa là 24.3% sự biến đổi của “Mức độ chấp nhận” có thể giải thích bằng sự biến đổi của các biến độc lập.

Mô hình số 2, có sự tham gia của biến giả Dum1 và Dum2, kết quả phân tích cho thấy mô hình xây

dựng có ý nghĩa thống kê bởi kiểm định $F = 18.417$ với độ tin cậy $p = 0.000 < 0.05$.

Biến thái độ và Biến Chuẩn chủ quan, Biến Nhận thức hành vi giống mô hình 1, đều có quan hệ với “Mức độ chấp nhận Big 4” với mức ý nghĩa $< \alpha = 0.05$; do vậy, các giả thuyết H1, H2, H3 được chấp nhận.

Biến giả giới tính (Dum1) không có ảnh hưởng tới Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4 vì $p\text{-value} = 0.932 > \alpha = 0.05$. Tuy nhiên, biến giả Dum2 có ảnh hưởng ngược chiều với Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4 vì hệ số $\beta = (-.535)$, $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$, điều này chứng tỏ chuyên ngành học Kế toán hay Kiểm toán của sinh viên có ảnh hưởng đến ý định làm việc cho Big 4 và cụ thể, sinh viên chuyên ngành kế toán có xu hướng ít chọn làm việc tại Big 4 hơn các sinh viên chuyên ngành kiểm toán. Điều này có thể lý giải bởi ngay từ khi tham gia thi tuyển vào trường, bản thân những sinh viên lựa chọn ngành kiểm toán cũng đã có ý định tìm việc tại các công ty kiểm toán nói chung và các công ty kiểm toán có qui mô lớn và danh tiếng như Big 4 nói riêng và ngược lại đối với sinh viên chuyên ngành kế toán, họ có thể đã xác định sẽ làm việc cho nhiều loại hình tổ chức, công ty khác nhau mà không chỉ lựa chọn làm kiểm toán ngay từ ban đầu; như vậy, giả thuyết H5 được chấp nhận trong khi kết quả kiểm định bác bỏ giả thuyết H4.

Kết quả mô hình 2 được thể hiện bằng phương trình hồi quy sau:

$$\begin{aligned} \text{Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4} \\ = 2.052 + 0.422A + 0.474SN - 2.15 PBC - \\ 0.535Dum2 + \varepsilon \end{aligned}$$

Tóm lại, với các mức ý nghĩa như trong Bảng 6, có thể thấy mô hình 2 xây dựng có hệ số xác định $R^2 = 0.278$, có nghĩa là 27.8 % sự biến đổi của “Mức độ chấp nhận làm việc cho Big 4” có thể giải thích bằng sự biến đổi của các biến độc lập.

6. Kết luận

Dựa trên mô hình lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB), bài báo đã kiểm chứng những nhân tố ảnh hưởng tới việc lựa chọn nghề nghiệp của các sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Trong cả 2 mô hình hồi quy đa tuyến tính, biến “Thái độ” và “Chuẩn chủ quan” có tác động thuận chiều với ý định làm việc tại Big 4 trong khi biến “Nhận thức hành vi” lại có quan hệ ngược chiều; “Chuẩn chủ

quan” là biến có hệ số β lớn nhất, nghĩa là tác động mạnh nhất. Ngoài ra, mô hình 2 còn chỉ ra yếu tố chuyên ngành Kế toán hay Kiểm toán có ảnh hưởng đến ý định làm việc tại Big 4 trong khi nhân tố Giới tính không có tác động đến lựa chọn làm việc tại Big 4.

Kết quả của nghiên cứu này sẽ giúp các nhà tuyển dụng hiểu được những vấn đề băn khoăn của sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán tại trường Đại học Kinh tế Quốc dân khi họ đứng trước nhiều sự lựa chọn để từ đó hoàn thiện chu trình tuyển dụng, tìm được những ứng viên thích hợp. Bên cạnh

đó, kết quả nghiên cứu này cũng là những gợi ý quan trọng cho nhà trường và các đơn vị tư vấn giúp sinh viên chuyên ngành Kế toán và Kiểm toán trong việc tìm kiếm những đơn vị phù hợp.

Ngoài những kết quả mà nghiên cứu đạt được, một số hạn chế cần khắc phục trong các nghiên cứu sắp tới như việc chọn mẫu có thể hướng tới các đối tượng đã đi làm, đã từng có kinh nghiệm với Big 4 để thấy được sự khác biệt giữa những người còn đang đi học và những người đã có những trải nghiệm thực sự. □

Ghi chú:

1. Big 4: Bốn công ty kiểm toán lớn nhất thế giới (Deloitte, KPMG, EY và PwC).

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991), ‘The theory of planned behavior’, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, số 50, trang 179–211.
- Ajzen, I. và Fishbein, M. (1975), *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- Ajzen, I. và Fishbein, M. (1980), *Understanding attitudes and predicting social behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New York.
- AICPA (2013), *PCPS CPA Firm Top Issues Survey Commentary*, New York.
- Arthur, C.L. (2014), “Sustainability Reporting Practices: An Assessment of Mining Companies in Ghana”, *International Journal of Advanced Research in Business*, số 2, tập 1, trang 2-8.
- Bagley, P.L., Dalton, D. và Ortengren, M. (2012), ‘The Factors that Affect Accountants’ Decisions to Seek Careers with Big 4 versus Non-Big 4 Accounting Firms’, *Accounting Horizons*, số 2, tập 26, trang 239-264.
- Bang, H.K., Ellinger, A.E., Haddjimarou, J. và Traichal, P.A (2000), ‘Consumer Concern, Knowledge, Belief and Attitude toward Renewable Energy: An Application of the Reasoned Action Theory’, *Psychology & Marketing*, tập 17, trang 449-468.
- Bobek, D.D., Hatfield, R.C. và Wentzel, K. (2007), ‘An investigation of why taxpayers prefer refunds: A theory of planned behavior approach’, *The Journal of the American Taxation Association*, tập 29, trang 93–111.
- Buchan, H.F. (2005), ‘Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen’s theory of planned behavior’, *Journal of Business Ethics*, tập 61, trang 165–181.
- Cohen, J. và Hanno, D.M. (1993), ‘An analysis of underlying constructs affecting the choice of accounting as a major’, *Issues in Accounting Education*, tập 8, trang 219–238.
- Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C. và Stolowy, H. (2010), ‘Corporate fraud and managers’ behavior: Evidence from the press’, *Journal of Business Ethics*, tập 95, trang 271–315.
- Demagelhaes, R., Wilde, H. và Fitzgerald, L.R. (2011), ‘Factors Affecting Accounting Students’s Employment Choices: A Comparison of Students’ and Practitioners’ Views’, *Journal of Higher Education Theory and Practice*, số 2, tập 11, trang 32-40.
- Dalton, D.W., Buchheit, S. và McMillan, J.J. (2014), ‘Audit and Tax Career Paths in Public Accounting: An Analysis of Student and Professional Perceptions’, *Accounting Horizons*, số 2, tập 28, trang 213-231.
- Gillett, P.R. và Uddin, N. (2005), ‘CFO intentions of fraudulent financial reporting’, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, tập 24, trang 55–75.
- Kimmell, S.L., Keltyka, P.K. và Ofobike, E. (2008), ‘Recruiting the best accounting students in a tight market: Some

- guidance', *The CPA Journal*, tập 78, trang 68–71.
- Nguyễn Duy Thanh và Cao Hào Thi (2014), 'Mô hình cấu trúc cho sự chấp nhận và sử dụng ngân hàng điện tử ở Việt Nam', *Phát triển Kinh tế*, số 281, trang 57-75.
- Viện Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2014), *Báo cáo số lượng sinh viên tốt nghiệp 2014*, Hà Nội.
- Violette, G. và Chene, D. (2008), 'Campus recruiting: What local and regional accounting firms look for in new hires', *The CPA Journal*, số 78, trang 66–68.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Hữu Ánh**, Phó Giáo sư, Tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Kế toán, Kiểm toán và Phân tích
- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và phát triển
- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: anhnh@neu.edu.vn

**** Nguyễn Hà Linh**, Thạc sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Kế toán - Kiểm toán, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Kế toán, Kiểm toán và Phân tích
- Một số tạp chí tiêu biểu mà tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Nghiên cứu khoa học kiểm toán
- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ Email: halinh1510@gmail.com