

ẢNH HƯỞNG CỦA ÁP LỰC CÔNG VIỆC ĐẾN SỨC KHỎE TINH THẦN VÀ SỰ GẮN BÓ NGHỀ NGHIỆP – TRƯỜNG HỢP TẠI CÁC CÔNG TY DỊCH VỤ KẾ TOÁN Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Vũ Bá Thành¹, Ngô Văn Toàn², Đào Vũ Thắng³

Ngày nhận bài: 28/04/2025

Ngày nhận bản sửa: 13/05/2025

Ngày duyệt đăng: 30/06/2025

Tóm tắt. Nghiên cứu này nhằm khám phá mối quan hệ giữa áp lực công việc, sức khỏe tinh thần và sự gắn bó với nghề nghiệp của nhân viên. Sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM, nghiên cứu khảo sát 245 nhân viên tại 20 công ty dịch vụ kế toán ở TP.Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy áp lực công việc có tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần ($\beta = -0.495$, $p < 0.001$) và sự gắn bó nghề nghiệp ($\beta = -0.291$, $p < 0.001$). Đồng thời, sức khỏe tinh thần có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó nghề nghiệp ($\beta = 0.198$, $p = 0.014$). Điều này cho thấy khi áp lực công việc gia tăng, nhân viên có xu hướng suy giảm sức khỏe tinh thần và giảm mức độ gắn bó với nghề nghiệp. Ngược lại, khi sức khỏe tinh thần được cải thiện, sự gắn bó nghề nghiệp cũng tăng lên đáng kể. Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giảm áp lực công việc và thúc đẩy sức khỏe tinh thần để nâng cao sự gắn bó của nhân viên. Ngoài ra, nghiên cứu cũng đề xuất các giải pháp như cải thiện môi trường làm việc và cung cấp các chương trình hỗ trợ tinh thần nhằm nâng cao cam kết nghề nghiệp trong ngành dịch vụ kế toán

Từ khóa: Áp lực công việc; Sức khỏe tinh thần; Gắn bó nghề nghiệp.

1. Giới thiệu

Áp lực công việc (job stress) là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên. Theo Lazarus và Folkman (1984), căng thẳng xảy ra khi yêu cầu công việc vượt quá khả năng đáp ứng, tạo trạng thái mất cân bằng và tác động tiêu cực đến thể chất lẫn tâm lý, làm suy giảm động lực và cam kết nghề nghiệp. Lý thuyết Yêu cầu – Nguồn lực công việc (Job Demands-Resources Model) của Bakker và Demerouti (2007) giải thích rằng căng thẳng nghề nghiệp phát sinh từ sự chênh lệch giữa yêu cầu công việc và nguồn lực sẵn có. Khi khối lượng công việc lớn, yêu cầu độ chính xác cao và thời hạn ngắn vượt qua sự hỗ trợ từ đồng nghiệp hay công cụ hỗ trợ, nhân viên dễ kiệt sức, giảm hiệu suất và gắn bó, thậm chí cân nhắc rời bỏ công việc. Về khía cạnh lý thuyết, áp lực công việc còn có mối liên hệ chặt chẽ

¹Trường Đại học Tôn Đức Thắng, email: vubathanh@tdtu.edu.vn

²Trường Đại học Tài chính – Marketing

³Trường Đại học Trà Vinh

với sức khỏe tinh thần, được mô tả qua lý thuyết kiệt sức tâm lý (Burnout Theory) của Maslach và Jackson (1981). Theo lý thuyết này, kiệt sức là trạng thái bao gồm ba thành phần: kiệt sức về cảm xúc, giảm thiểu thành tựu cá nhân, và mất đi sự đồng cảm. Trong ngành kế toán, đặc biệt là ở các vị trí cấp thấp hoặc các bộ phận kiểm toán, nhân viên thường bị kiệt sức do phải làm việc dưới áp lực cao và có ít cơ hội thể hiện bản thân. Điều này làm suy yếu tinh thần và động lực làm việc của họ, ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ gắn bó với nghề nghiệp.

Trong ngành dịch vụ kế toán, nhân viên phải đối mặt với nhiều yếu tố căng thẳng như khối lượng công việc lớn, yêu cầu kỹ thuật cao và sự thay đổi liên tục của các quy định tài chính và thuế. Collings và Wood (2009) chỉ ra rằng việc làm ngoài giờ và các chu kỳ báo cáo tài chính định kỳ gây căng thẳng kéo dài, dẫn đến lo âu và ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần. Thêm vào đó, thời gian làm việc không ổn định và áp lực từ khách hàng, cấp trên khiến nhân viên khó cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Theo Nguyen, Doan và Do (2020), môi trường làm việc và hỗ trợ như đào tạo nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao sự hài lòng công việc. Tuy nhiên, thiếu các hỗ trợ này, nhân viên dễ bị căng thẳng, giảm hiệu suất và gắn bó với nghề, dẫn đến kiệt sức. Bên cạnh đó, việc cập nhật liên tục các quy định tài chính và báo cáo làm tăng nguy cơ căng thẳng mãn tính nếu thiếu sự hỗ trợ từ tổ chức hoặc đồng nghiệp. Theo Hội Kế toán Việt Nam, hơn 60% kế toán viên cảm thấy áp lực lớn vì công việc tăng và yêu cầu làm thêm giờ.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu ảnh hưởng của áp lực công việc đến sức khỏe tinh thần và sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên kế toán tại các công ty dịch vụ kế toán ở Thành phố Hồ Chí Minh là cần thiết. TP.HCM là trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, nơi tập trung hơn 200 công ty dịch vụ kế toán (theo Bộ Tài chính, 2023), chiếm tỷ trọng đáng kể trong ngành. Nhân viên kế toán tại đây không chỉ phải đáp ứng nhu cầu dịch vụ ngày càng cao mà còn đối mặt với áp lực từ sự thay đổi liên tục của chính sách thuế, chuẩn mực kế toán và kiểm toán quốc tế. Đặc biệt, môi trường làm việc tại TP.HCM thường có thời gian làm việc kéo dài, khối lượng công việc lớn và mức độ cạnh tranh cao hơn so với các khu vực khác, làm gia tăng nguy cơ kiệt sức và ảnh hưởng tiêu cực đến cam kết nghề nghiệp. Việc nhận diện rõ các yếu tố gây căng thẳng trong công việc sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng giải pháp phù hợp nhằm cải thiện môi trường làm việc, nâng cao sức khỏe tinh thần cho nhân viên, từ đó thúc đẩy sự gắn bó với nghề và giảm tỷ lệ nghỉ việc trong ngành kế toán – kiểm toán tại khu vực này.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Áp lực công việc (Job Strees)

Áp lực công việc là trạng thái tâm lý khi yêu cầu công việc vượt quá khả năng hoặc nguồn lực của nhân viên, ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe và tinh thần. Lee, Carswell và Allen (2000) chỉ ra rằng áp lực công việc tăng dẫn đến nhân viên thiếu sự

gắn bó, điều này đặc biệt rõ ràng trong ngành kế toán, nơi yêu cầu chính xác cao và thời hạn gấp gáp (Nguyen, Doan & Do, 2020). Godin và cộng sự (2005) cho rằng áp lực công việc tích lũy có thể làm giảm sức khỏe tinh thần, chất lượng cuộc sống và hiệu quả công việc. Công việc với lịch trình căng thẳng và nhiều nhiệm vụ dễ dẫn đến mệt mỏi, lo âu và kiệt sức, đặc biệt khi thiếu sự hỗ trợ từ tổ chức (Ahsan và cộng sự, 2009).

Khi yêu cầu công việc (như khối lượng công việc lớn, thời hạn chặt chẽ) cao hơn hoặc vượt quá khả năng đáp ứng từ các nguồn lực sẵn có (chẳng hạn như thời gian, hỗ trợ đồng nghiệp) thì áp lực công việc tăng lên (Kelloway & Barling, 1991). Rizwan và cộng sự (2014) cho thấy áp lực công việc không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần mà còn làm giảm sự hài lòng và gắn bó nghề nghiệp. Theo mô hình kiệt sức (burnout) của Maslach và Jackson (1981), nếu không được giải quyết, áp lực công việc sẽ dẫn đến kiệt sức, giảm động lực và hiệu suất làm việc. Kiệt sức không chỉ là mệt mỏi thể chất mà còn là sự tách rời cảm xúc khỏi công việc, làm giảm sự hài lòng và gia tăng ý định nghỉ việc. Blau (1981) nhấn mạnh vai trò quan trọng của sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và quản lý trong việc giảm thiểu áp lực, nếu thiếu hỗ trợ này, nhân viên dễ gặp căng thẳng, làm giảm hiệu suất và tăng nguy cơ vấn đề sức khỏe tinh thần.

2.2. Sức khỏe tinh thần (Mental Health)

Sức khỏe tinh thần là yếu tố quan trọng trong môi trường làm việc, giúp nhân viên kiểm soát cảm xúc và duy trì cân bằng khi đối mặt với áp lực công việc. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2001), sức khỏe tinh thần là trạng thái phúc lợi mà cá nhân nhận thức được khả năng của mình, có thể đối phó với căng thẳng, làm việc hiệu quả và đóng góp cho cộng đồng. Sức khỏe tinh thần ổn định ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất và sự phát triển nghề nghiệp. Danna và Griffin (1999) cho rằng sức khỏe tinh thần tốt giúp duy trì hiệu suất và bảo vệ nhân viên khỏi căng thẳng, trong khi suy giảm sức khỏe tinh thần có thể dẫn đến vắng mặt, nghỉ việc, giảm hiệu suất và làm yếu văn hóa tổ chức.

Mô hình Demand-Control của Karasek & Theorell (1990) chỉ ra rằng yêu cầu công việc cao và quyền kiểm soát thấp sẽ làm gia tăng căng thẳng, ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và giảm hạnh phúc trong công việc. Nghiên cứu của Burke (1988) chỉ ra rằng thiếu hỗ trợ từ tổ chức có thể gây kiệt sức tinh thần và gia tăng ý định nghỉ việc, đặc biệt trong ngành dịch vụ kế toán. Sức khỏe tinh thần không chỉ ảnh hưởng đến cá nhân mà còn ảnh hưởng đến tinh thần chung và sự hợp tác trong tổ chức (Jamal, 1999). Tổ chức cần duy trì sức khỏe tinh thần của nhân viên. Các tổ chức triển khai chương trình hỗ trợ sức khỏe tinh thần, giúp quản lý căng thẳng và xây dựng chính sách cân bằng công việc và cuộc sống để tạo ra môi trường làm việc tích cực và giảm tỷ lệ nghỉ việc (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Tóm lại, sức khỏe tinh thần là nền tảng của hành vi tổ chức, ảnh hưởng đến năng lực làm việc, sự hài lòng và cam kết nghề nghiệp. Các tổ chức chú trọng bảo vệ sức khỏe tinh thần của nhân viên sẽ tạo môi trường làm việc lành mạnh, nâng cao sự gắn kết và thúc đẩy sự phát triển bền vững.

2.3. Sự gắn bó nghề nghiệp (Occupational Commitment)

Sự gắn bó nghề nghiệp (Occupational Commitment) là khái niệm quan trọng trong nghiên cứu tâm lý học tổ chức, đo lường mức độ cam kết và sự tận tâm của cá nhân đối với nghề nghiệp. Theo Lee, Carswell, và Allen (2000), sự gắn bó nghề nghiệp có tính đa chiều, gồm các yếu tố tình cảm, duy trì và chuẩn mực, phản ánh cam kết nội tại và ngoại tại đối với nghề. Blau (2001, 2003) mở rộng khái niệm này với mô hình bốn chiều, bao gồm cả gắn bó khám phá (exploratory commitment), nhấn mạnh sự hứng thú và nỗ lực phát triển kỹ năng chuyên môn. Irving và các cộng sự (1997) kiểm chứng cấu trúc này và nhận thấy sự khác biệt giữa các ngành nghề, cho thấy yếu tố môi trường nghề nghiệp ảnh hưởng lớn đến sự gắn bó. Bakan và cộng sự (2014) cho thấy sự hài lòng công việc là yếu tố trung gian quan trọng trong việc nâng cao gắn bó nghề nghiệp và hiệu suất lao động. Satoh và cộng sự (2017) chỉ ra rằng gắn bó nghề nghiệp giúp giảm thiểu mất cân bằng nỗ lực - tưởng thưởng trong các ngành áp lực cao như y tế. Ciftcioglu (2011) chứng minh sự gắn bó nghề nghiệp giúp giảm kiệt quệ và ý định rời bỏ nghề. Yetgin và Benligiray (2019) cho thấy rằng sự gắn bó nghề nghiệp có thể bị ảnh hưởng tiêu cực bởi lo lắng kinh tế và kiệt sức, nhưng có thể được củng cố bởi môi trường tích cực. Tóm lại, gắn bó nghề nghiệp là yếu tố quan trọng giúp cá nhân đối mặt với áp lực nghề nghiệp và đóng góp vào sự phát triển cá nhân và tổ chức.

3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Khi yêu cầu công việc vượt quá khả năng kiểm soát, nhân viên không chỉ chịu căng thẳng tức thời mà còn bị ảnh hưởng lâu dài đến sức khỏe tâm lý. Melchior và cộng sự (2007) cho thấy áp lực công việc cao liên quan đến trầm cảm và lo âu, đặc biệt trong môi trường làm việc cường độ lớn và liên tục. Căng thẳng càng gia tăng khi thiếu hỗ trợ từ cấp trên hoặc đồng nghiệp, khiến nhân viên dễ rơi vào trạng thái cô lập và kiệt quệ. Theo mô hình “yêu cầu - kiểm soát” của Karasek và Theorell (1990), sự kết hợp giữa yêu cầu cao và quyền tự chủ thấp có thể dẫn đến căng thẳng mãn tính và cảm giác bất lực, góp phần gây ra rối loạn tâm lý. Tình trạng này xảy ra không chỉ ở công việc thể chất mà còn phổ biến trong lĩnh vực cảm xúc như y tế, giáo dục, nơi nhân viên phải vừa hoàn thành công việc vừa duy trì sự nhạy bén trong giao tiếp (Kim & Stoner, 2008). Căng thẳng kéo dài làm giảm khả năng phục hồi tinh thần sau giờ làm, khiến nhân viên khó tái tạo năng lượng và duy trì ổn định tâm lý (Sonnentag & Fritz, 2015). Ganster và Rosen (2013) cũng nhấn mạnh rằng căng thẳng mãn tính không chỉ ảnh hưởng tâm lý mà còn làm gia tăng nguy cơ các vấn đề sức khỏe thể chất như huyết áp cao và bệnh tim, suy giảm sức khỏe toàn diện.

Giả thuyết H1: Áp lực công việc có ảnh hưởng ngược chiều đến sức khỏe tinh thần của nhân viên

Áp lực công việc không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần mà còn tác động tiêu cực đến sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên. Maslach và Leiter (2008) cho rằng

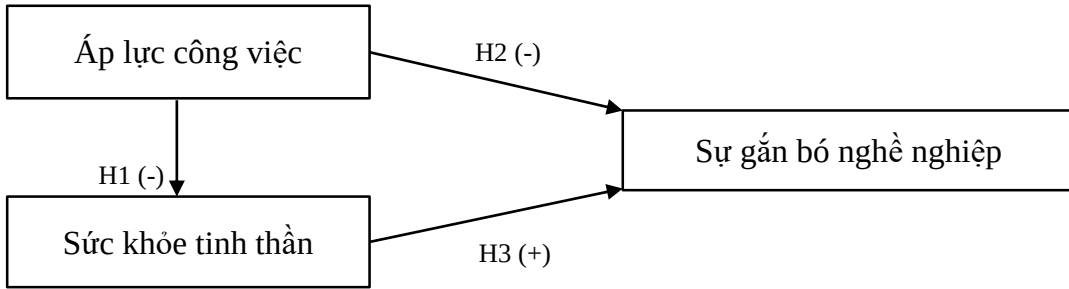
khối lượng công việc lớn dễ dẫn đến kiệt quệ cảm xúc và mất động lực gắn bó. Căng thẳng kéo dài làm giảm sự hài lòng, khiến nhân viên có xu hướng rời bỏ tổ chức nếu không có cải thiện kịp thời. Theo Karanika-Murray và Cox (2010), căng thẳng làm suy giảm cam kết lâu dài với doanh nghiệp. Mô hình “yêu cầu – kiểm soát” của Karasek và Theorell (1990) cũng cho thấy, yêu cầu cao kết hợp với quyền tự chủ thấp khiến nhân viên cảm thấy bất lực, gia tăng căng thẳng và giảm sự gắn bó. Sonnentag và Fritz (2015) nhấn mạnh rằng áp lực cao làm giảm khả năng phục hồi tinh thần sau giờ làm, dẫn đến mệt mỏi kéo dài, suy giảm năng suất và động lực. Khi không thể tái tạo năng lượng, nhân viên dễ kiệt sức và mất kết nối với tổ chức. Schaufeli và Bakker (2004) cũng chỉ ra rằng áp lực công việc làm tăng nguy cơ kiệt quệ cảm xúc và giảm sự hài lòng. Tương tự, Hakonen, Bakker và Schaufeli (2006) cho thấy môi trường làm việc căng thẳng và thiếu hỗ trợ dễ gây lo âu, trầm cảm, làm giảm lòng trung thành. Nhìn chung, khi áp lực công việc không được kiểm soát và thiếu hỗ trợ, nhân viên dễ mất đi sự gắn bó nghề nghiệp với doanh nghiệp.

Giả thuyết H2: Áp lực công việc ảnh hưởng ngược chiều đến sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên

Sức khỏe tinh thần đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì cam kết nghề nghiệp của nhân viên. Khi có sức khỏe tinh thần ổn định, nhân viên thường cảm thấy hài lòng với công việc và gắn bó lâu dài với tổ chức (Lee, Carswell & Allen, 2000). Ngược lại, khi sức khỏe tinh thần suy giảm do căng thẳng công việc hoặc các yếu tố tiêu cực khác, họ dễ mất động lực, chán nản và giảm cam kết nghề nghiệp. Godin và cộng sự (2005) khẳng định căng thẳng nghề nghiệp tích lũy có thể làm suy yếu sức khỏe tinh thần, từ đó ảnh hưởng đến mức độ gắn bó. Tương tự, Ahsan và cộng sự (2009) cho rằng sức khỏe tinh thần kém không chỉ làm giảm sự hài lòng trong công việc mà còn làm suy giảm ý định gắn bó với nghề nghiệp. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyen và cộng sự (2020) cho thấy sức khỏe tinh thần có ảnh hưởng rõ rệt đến cam kết nghề nghiệp của nhân viên kế toán – những người có tinh thần ổn định thường hài lòng hơn và có xu hướng ở lại lâu dài. Blau (2009) và Rizwan và cộng sự (2014) cũng đều khẳng định rằng sức khỏe tinh thần tốt là yếu tố thúc đẩy sự hài lòng và tăng mức độ cam kết với nghề nghiệp, trong khi tinh thần suy yếu khiến nhân viên dễ rơi vào trạng thái mệt mỏi và bỏ cuộc.

Giả thuyết H3: Sức khỏe tinh thần ảnh hưởng cùng chiều đến sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên

Căn cứ vào các giả thuyết trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: Mô hình đề xuất của tác giả)

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Mẫu và thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập từ nhân viên tại 20 công ty dịch vụ thuế và kế toán ở TP.HCM trong tháng 6-7/2024.

Nghiên cứu áp dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, trong đó bảng khảo sát được gửi đến phòng nhân sự của các công ty để phân phối đến nhân viên. Cách tiếp cận này giúp đảm bảo sự tham gia của nhân viên ở nhiều vị trí khác nhau, phản ánh đa dạng quan điểm về áp lực công việc, sức khỏe tinh thần và sự gắn bó nghề nghiệp. Kích thước mẫu được tính theo công thức của Hair và cộng sự (2010), với yêu cầu rằng số lượng mẫu tối thiểu là gấp 5 lần số biến đo lường, tốt nhất là gấp 10 lần và tổng số biến đo lường là 15 biến, do đó số mẫu tối thiểu dao động từ là 75 đến 150 nhân viên. Bộ dữ liệu cuối cùng gồm 245 khảo sát hợp lệ, đáp ứng yêu cầu phân tích đa biến, cung cấp cái nhìn tổng quan về quan điểm của nhân viên trong các công ty về dịch vụ thuế và kế toán tại Tp.Hồ Chí Minh.

4.2. Phương pháp đo lường

Dữ liệu được thu thập bằng biểu mẫu bảng câu hỏi bao gồm các thang đo về yếu tố áp lực công việc, sức khỏe tinh thần và sự gắn bó nghề nghiệp.

Trong nghiên cứu này, tác giả phát triển các thang đo về áp lực công việc được đo bằng Thang đo áp lực công việc (ALCV) với 5 biến quan sát từ ALCV1 đến ALCV5. Thang đo sức khỏe tinh thần (SKTT) với 5 biến quan sát từ SKTT1 đến SKTT5. Thang đo sự gắn bó nghề nghiệp (GBNN) với 5 biến quan sát từ GBNN1 đến GBNN5. Tất cả các biến quan sát của thang đo đều được đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ, từ (1) hoàn toàn không đồng ý đến (5) hoàn toàn đồng ý.

Bảng tóm tắt các thang đo của mô hình:

Bảng 1. Tóm tắt thang đo

Mã hóa biến	Nội dung	Tham khảo
Thang đo áp lực công việc (ALCV)		
ALCV1	Khối lượng công việc của tôi quá lớn và khiến tôi cảm thấy căng thẳng.	(Beehr & Newman, 1978) và (Lazarus & Folkman, 1984)
ALCV2	Tôi thường xuyên cảm thấy quá tải vì công việc hiện tại.	
ALCV3	Tôi không có đủ thời gian để hoàn thành công việc của mình.	
ALCV4	Công việc của tôi đòi hỏi phải hoàn thành nhiều nhiệm vụ cùng lúc, gây căng thẳng.	
ALCV5	Tôi cảm thấy áp lực lớn từ các deadline công việc cần phải hoàn thành	
Sức khỏe tinh thần (SKTT)		
SKTT1	Tôi thường xuyên cảm thấy lo âu và căng thẳng trong công việc.	(Williams & Goldberg, 1988) (Kessler, et al., 2002);
SKTT2	Công việc khiến tôi cảm thấy buồn chán và thiếu động lực	
SKTT3	Tôi gặp khó khăn trong việc kiểm soát cảm xúc do áp lực công việc	
SKTT4	Sức khỏe tinh thần của tôi bị ảnh hưởng tiêu cực bởi công việc	
SKTT5	Tôi cảm thấy lo lắng về những thay đổi trong công việc và tác động đến sức khỏe tinh thần của mình	
Sự gắn bó nghề nghiệp (GBNN)		
GBNN1	Tôi cam kết sẽ gắn bó lâu dài với nghề nghiệp hiện tại của tôi	(Meyer & Allen, 1991); (Mowday, Steers, & Porter, 1979)); (Jepson & Forrest, 2006).
GBNN2	Tôi cảm thấy tự hào về nghề nghiệp của mình	
GBNN3	Tôi thích nghề nghiệp hiện tại của tôi	
GBNN4	Tôi thường xuyên nghĩ đến việc rời bỏ nghề nghiệp này ®.	
GBNN5	Tôi có thể nói rằng tôi tận tâm và yêu thích nghề nghiệp này.	

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

4.3. Phương pháp phân tích

Các phương pháp phân tích dữ liệu gồm kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), nhân tố khẳng định (CFA), và mô hình cấu trúc SEM, sử dụng SPSS 22.0 và AMOS 22.0.

5. Phân tích dữ liệu và kết quả

5.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy tất cả các thang đo đều đạt độ tin cậy cao, với Cronbach's Alpha lần lượt là 0,822 đối với Áp lực công việc, 0,856 đối với Sức khỏe tinh thần và 0,829 đối với Gắn bó nghề nghiệp. Các giá trị tương quan biến tổng thấp nhất đều vượt ngưỡng 0,3, đảm bảo độ tin cậy nội tại và phù hợp cho các phân tích tiếp theo. Về độ giá trị hội tụ, hầu hết các thang đo đều có AVE > 0,5, ngoại trừ thang đo ALCV có AVE = 0,490, nhưng vẫn được chấp nhận do CR đạt 0,826 – vượt ngưỡng khuyến nghị (Malhotra, 2020). Ngoài ra, tất cả các thang đo đều có chỉ số CR từ 0,82 trở lên, cho thấy độ tin cậy tổng hợp cao. Nhìn chung, các kết quả này khẳng định các thang đo có độ nhất quán và đáng tin cậy trong việc đo lường các khái niệm.

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Thang đo	Mã hóa biến	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Chỉ số AVE	Chỉ số CR	Giá trị tương quan biến tổng nhỏ nhất	Ghi chú
Áp lực công việc	ALCV	5	0,822	0,490	0,826	0,483	Đạt
Sức khỏe tinh thần	SKTT	5	0,856	0,546	0,857	0,626	Đạt
Gắn bó nghề nghiệp	GBNN	5	0,829	0,512	0,834	0,451	Đạt

Nguồn: Kết quả tính toán từ phần mềm SPSS

5.2. Kết quả phân tích EFA

Kết quả phân tích EFA (Bảng 3) cho thấy các biến quan sát được phân nhóm đúng với các thang đo, đảm bảo tính hội tụ và phân biệt. Thang đo Áp lực công việc, Sức khỏe tinh thần và Gắn bó nghề nghiệp đều gồm 5 biến, được rút trích thành một nhân tố duy nhất với các chỉ số eigenvalue lần lượt là 5,235; 2,171 và 1,815, tải nhân tố thấp nhất từ 0,635 trở lên. Các thang đo có tổng phương sai trích đều đạt mức yêu cầu, riêng thang đo Gắn bó nghề nghiệp đạt cao nhất (61,467%). Hệ số KMO = 0,853 và Bartlett's Test có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,000), cho thấy các thang đo đạt độ tin cậy và phù hợp để sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

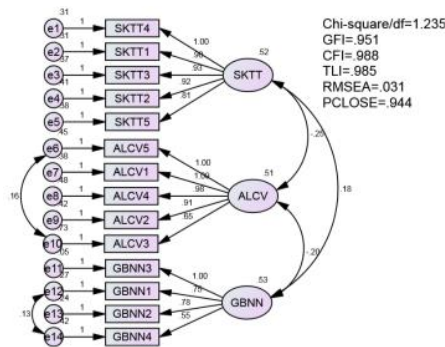
Bảng 3. Kết quả phân tích EFA

Thang đo	Mã hóa biến	Chỉ số KMO	Sig. (Bartlett's Test)	Eigenvalue	Tổng phương sai trích (%)	Tải nhân tố thấp nhất
Áp lực công việc	ALCV			5,235	34,899	0,693
Sức khỏe tinh thần	SKTT	0,853	0,00	2,171	49,370	0,772
Gắn bó nghề nghiệp	GBNN			1,815	61,467	0,635

Nguồn: Kết quả tính toán từ phần mềm SPSS

5.3. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Từ kết quả trình bày trong hình 2 cho thấy các chỉ số về độ phù hợp mô hình rất tốt, cho phép chúng ta kết luận rằng mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Cụ thể, tỷ số Chi-square/df = 1,235 cho thấy mô hình có độ phù hợp tốt, vì tỷ số này nhỏ hơn 3. Các chỉ số GFI đạt giá trị 0,951, CFI đạt 0,988, và TLI đạt 0,985, tất cả đều vượt mức 0,90, cho thấy mô hình phù hợp rất tốt với dữ liệu. Bên cạnh đó, RMSEA có giá trị rất thấp là 0,031, dưới ngưỡng 0.06, chứng tỏ mô hình có độ phù hợp tốt. Chỉ số PCLOSE = 0,944 cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa mô hình và dữ liệu thực tế, tiếp tục củng cố kết luận rằng mô hình có độ phù hợp cao.

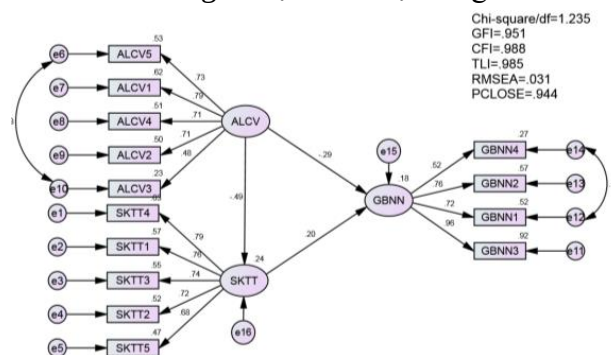


Hình 2. Kết quả phân tích CFA

(Nguồn: Kết quả tính toán từ phần mềm Amos)

5.4. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) ở hình 3 cho thấy mối quan hệ giữa ba yếu tố chính: Áp lực công việc (ALCV), Sức khỏe tinh thần (SKTT), và Gắn bó nghề nghiệp (GBNN). Các chỉ số độ phù hợp mô hình như Chi-square/df = 1,235, GFI = 0,951, CFI = 0,988, TLI = 0,985, RMSEA = 0,031 và PCLOSE = 0,944 đều cho thấy mô hình có độ phù hợp với dữ liệu. Cụ thể, tỷ số Chi-square/df nhỏ hơn 3, các chỉ số GFI, CFI và TLI đều vượt mức 0,90, đặc biệt là CFI và TLI đạt trên 0,95, chứng tỏ mô hình có sự phù hợp rất tốt. RMSEA thấp hơn 0,05 cho thấy mức sai số rất nhỏ, và chỉ số PCLOSE trên 0,05 khẳng định mô hình không có sự khác biệt đáng kể với dữ liệu thực tế.



Hình 3. Kết quả phân tích SEM

(Nguồn: Kết quả tính toán từ phần mềm Amos)

Kết quả từ bảng 4 cho thấy tất cả các giả thuyết đều được chấp nhận. Cụ thể, giả thuyết H1 về mối quan hệ giữa Áp lực công việc (ALCV) và Sức khỏe tinh thần (SKTT) có hệ số tác động là -0.495, với giá trị Sig. = 0,000 ($p < 0.001$), cho thấy áp lực công việc có tác động tiêu cực và có ý nghĩa thống kê đối với sức khỏe tinh thần của nhân viên. Điều này chứng minh rằng áp lực công việc tăng cao sẽ làm giảm sức khỏe tinh thần của nhân viên, do đó giả thuyết H1 được chấp nhận.

Giả thuyết H2 về mối quan hệ giữa Áp lực công việc (ALCV) và Gắn bó với nghề nghiệp (GBNN) có hệ số tác động -0.291 và giá trị Sig. = 0,000 ($p < 0.001$), chứng tỏ rằng áp lực công việc không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần mà còn làm giảm sự gắn bó của nhân viên với nghề nghiệp. Nhân viên đối mặt với áp lực cao sẽ giảm cam kết và động lực làm việc, vì vậy giả thuyết H2 cũng được chấp nhận.

Cuối cùng, giả thuyết H3 kiểm tra mối quan hệ giữa Sức khỏe tinh thần (SKTT) và Gắn bó với nghề nghiệp (GBNN) với hệ số tác động 0,198 và giá trị Sig. = 0,014 ($p < 0.05$), cho thấy mối quan hệ tích cực giữa sức khỏe tinh thần và sự gắn bó với nghề nghiệp, giả thuyết H3 cũng được chấp nhận.

Tóm lại, tất cả các giả thuyết đều được chấp nhận, chứng tỏ rằng áp lực công việc có tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và sự gắn bó với nghề nghiệp, trong khi sức khỏe tinh thần tốt lại có tác động tích cực đến sự gắn bó với công việc.

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Mối tác động	Trực tiếp		Ghi chú
		S.ES	Sig.	
H1	ALCV ---> SKTT	-0.495	***	Chấp nhận
H2	ALCV ---> GBNN	-0.291	***	Chấp nhận
H3	SKTT ---> GBNN	0.198	0.014	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả tính toán từ phần mềm SPSS)

6. Thảo luận kết quả và đề xuất

Áp lực công việc (ALCV) và Sức khỏe tinh thần (SKTT): Kết quả cho thấy áp lực công việc có mối quan hệ tiêu cực (-0,495) với sức khỏe tinh thần của nhân viên. Điều này khẳng định rằng các yếu tố như khối lượng công việc lớn, yêu cầu khắt khe và thiếu sự hỗ trợ có thể làm gia tăng mức độ căng thẳng và giảm sút sức khỏe tinh thần. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Bakker và Demerouti (2007), khi chỉ ra rằng áp lực công việc cao là một trong những nguyên nhân chính gây ra tình trạng kiệt sức (burnout) và các vấn đề tâm lý như lo âu và trầm cảm. Ngoài ra, nghiên cứu của Bauer và cộng sự (2014) cũng cho thấy rằng mức độ căng thẳng cao trong công việc có thể ảnh hưởng đến khả năng phục hồi sức khỏe tâm lý của nhân viên, đặc biệt khi không có đủ tài nguyên hỗ trợ (*job resources*). Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc quản lý áp lực công việc để giảm thiểu rủi ro về sức khỏe tinh thần trong môi trường làm việc. Do đó, các tổ chức cần chú trọng đến việc giảm bớt áp lực công việc để bảo vệ sức

khỏe tinh thần của nhân viên, điều này không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống mà còn giúp tăng hiệu quả công việc.

Áp lực công việc (ALCV) và Gắn bó với nghề nghiệp (GBNN): Mối quan hệ tiêu cực giữa áp lực công việc và sự gắn bó với nghề nghiệp (-0,291) cũng cho thấy áp lực công việc có thể làm giảm sự gắn bó của nhân viên đối với công việc. Điều này có thể lý giải bởi vì khi nhân viên phải đối mặt với nhiều thử thách và căng thẳng trong công việc mà không nhận được sự hỗ trợ đầy đủ, họ có thể cảm thấy mệt mỏi, thiếu động lực và từ đó, giảm sự gắn bó với nghề nghiệp của họ. Đây là một vấn đề nghiêm trọng vì sự gắn bó của nhân viên không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc mà còn liên quan đến tỷ lệ nghỉ việc cao và chi phí tuyển dụng. Điều này phù hợp với phát hiện của Demerouti và cộng sự (2001), trong đó cho thấy rằng áp lực công việc không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần mà còn làm giảm động lực làm việc, dẫn đến sự rút lui dần khỏi công việc. Hơn nữa, nghiên cứu của Maslach & Leiter (2016) cũng chỉ ra rằng tình trạng kiệt sức do áp lực công việc kéo dài có thể làm suy giảm mức độ gắn bó với nghề nghiệp, thậm chí dẫn đến ý định nghỉ việc. Điều này đồng nghĩa với việc tổ chức cần quan tâm đến việc giảm áp lực công việc và tăng cường tài nguyên hỗ trợ để duy trì sự gắn bó của nhân viên.

Sức khỏe tinh thần (SKTT) và Gắn bó với nghề nghiệp (GBNN): Kết quả cho thấy sức khỏe tinh thần có mối quan hệ tích cực với sự gắn bó với nghề nghiệp (0,198). Khi sức khỏe tinh thần của nhân viên được cải thiện, họ có xu hướng cảm thấy gắn bó và cam kết hơn với công việc. Điều này khẳng định vai trò quan trọng của việc duy trì sức khỏe tinh thần trong việc giữ chân nhân viên và nâng cao năng suất lao động. Điều này phù hợp với nghiên cứu của Xanthopoulou và cộng sự (2009), trong đó nhấn mạnh rằng sức khỏe tinh thần tốt giúp nhân viên duy trì năng lượng làm việc, tăng cường sự gắn kết và giảm khả năng rời bỏ tổ chức. Ngoài ra, nghiên cứu của Saks (2006) cũng chỉ ra rằng những nhân viên có sức khỏe tinh thần tốt thường có mức độ cam kết tổ chức cao hơn, vì họ cảm thấy có đủ động lực và tài nguyên để tiếp tục cống hiến cho công việc.

Dựa trên kết quả này, các tổ chức cần chú trọng đến việc giảm thiểu áp lực công việc để bảo vệ sức khỏe tinh thần của nhân viên. Các biện pháp có thể thực hiện bao gồm cải thiện quy trình làm việc, đào tạo kỹ năng quản lý thời gian và stress, cũng như tạo ra môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ. Đồng thời, các tổ chức cũng nên cung cấp các chương trình hỗ trợ sức khỏe tinh thần, như tư vấn tâm lý hoặc các hoạt động thể chất, để giúp nhân viên duy trì trạng thái tinh thần tốt nhất, từ đó nâng cao sự gắn bó và cam kết với công việc. Chính sách nhân sự cũng nên tập trung vào phát triển nghề nghiệp và công nhận thành tích của nhân viên, tạo cơ hội thăng tiến và học hỏi. Tất cả những yếu tố này sẽ góp phần tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự hài lòng và nâng cao hiệu suất làm việc.

7. Kết luận

Trong bài nghiên cứu này, nhóm tác giả đã tập trung nghiên cứu để xác nhận mối quan hệ quan trọng giữa áp lực công việc, sức khỏe tinh thần và gắn bó với nghề nghiệp của nhân viên đang làm việc tại các công ty dịch vụ về thuế và kế toán. Kết quả cho thấy áp lực công việc có tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và sự gắn bó với nghề nghiệp, đồng thời sức khỏe tinh thần lại có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với công việc. Những phát hiện này không chỉ cung cấp cái nhìn sâu sắc về các yếu tố tác động đến sự gắn bó nghề nghiệp của nhân viên, mà còn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc quản lý áp lực công việc và duy trì sức khỏe tinh thần trong môi trường làm việc. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các khuyến nghị về việc cải thiện môi trường làm việc, giảm bớt áp lực công việc, đồng thời tăng cường các chương trình hỗ trợ sức khỏe tinh thần và phát triển nghề nghiệp cho nhân viên. Các tổ chức cần chú trọng đến việc xây dựng một môi trường làm việc thân thiện, hỗ trợ nhân viên về cả mặt thể chất và tinh thần, từ đó nâng cao sự hài lòng, sự gắn bó và hiệu quả công việc của nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bartlett, M. S. (1951). The effect of standardization on a chi-square approximation in factor analysis. *Biometrika*, 38(3/4), 337-344.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43-68.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain. *Organizational behavior and human performance*, 27(2), 279-302.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human resource management review*, 11(3), 279-298.

- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 469-488.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Collings, D. G., & Wood, G. (2009). Human resource management: A critical approach. Routledge
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499 - 512.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). *Work stress and employee health: A multidisciplinary review*. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 39-103.
- Godin, I., Kittel, F., Coppieters, Y., & Siegrist, J. (2005). A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC public health*, 5, 1-10
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of applied psychology*, 82(3), 444.
- Jamal, M. (1999). Job stress, Type-A behavior, and well-being: A cross-cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 6(1), 57-67.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karanika-Murray, M., & Cox, T. (2010). The effects of work-related stress on the mental and physical health of employees: A review. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 1150-1163.

- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books
- Kim, M., & Stoner, M. (2008). *The influence of work stress on job satisfaction in a public accounting environment*. *Accounting and Finance*, 48(4), 111-130.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1073-1083.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied prientation*. Pearson.
- Nguyen, T. N. L., Doan, T. D., & Do, D. T. (2020). A Study on Job Satisfaction of Accountants in Vietnam. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(5), 17-36.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). *The recovery paradox: The promise and the pitfalls of recovery at work*. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring theoretical mechanisms and perspectives* (Vol. 13, pp. 169-189). Information Age Publishing.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.
- Warr, P. (2002). The study of well-being, behavior, and attitudes. In P. Warr (Ed.), *Psychology at Work* (5th ed., pp. 213–239). Routledge
- World Health Organization. (2001). *Mental health: Strengthening our response*. WHO.
- Yetgin, D., & Benligiray, S. (2019). The effect of economic anxiety and occupational burnout levels of tour guides on their occupational commitment. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 24(4), 333-347.

THE IMPACT OF JOB STRESS ON MENTAL HEALTH AND OCCUPATIONAL COMMITMENT – A CASE STUDY OF ACCOUNTING SERVICE FIRMS IN HO CHI MINH CITY

Vu Ba Thanh, Ngo Van Toan, Dao Vu Thang

Abstract. This study aims to explore the relationship between Job Stress, Mental Health, and Occupational Commitment of employees. Using the Structural Equation Modeling (SEM) approach, the study surveyed 245 employees from 20 accounting service companies in Ho Chi Minh City. The results indicate that job stress has a negative impact on mental health ($\beta = -0.495$, $p < 0.001$) and occupational commitment ($\beta = -0.291$, $p < 0.001$). Meanwhile, mental health positively influences occupational commitment ($\beta = 0.198$, $p = 0.014$). This suggests that as job stress increases, employees tend to experience a decline in mental health and a reduced level of occupational commitment. Conversely, when mental health improves, occupational commitment also increases significantly. The study highlights the importance of reducing job stress and promoting mental well-being to enhance employees' occupational commitment. Additionally, it proposes solutions such as improving the work environment and providing mental health support programs to strengthen professional commitment in the accounting services industry.

Keywords: Job Strees; Mental Health; Occupational Commitment.