

## YẾU TỐ TỔ CHỨC VÀ CHẤT LƯỢNG HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN – BẰNG CHỨNG TỪ VIỆT NAM

LƯƠNG ĐỨC THUẬN, TRƯƠNG THỊ THU HƯƠNG

*Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh;*

*thuanluongkkt@ueh.edu.vn*

**Tóm tắt.** Nghiên cứu được thực hiện nhằm xem xét vai trò của các yếu tố về cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức đối với chất lượng của hệ thống thông tin kế toán (HTTTKT) ở các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh. Mẫu nghiên cứu gồm 175 đối tượng đang làm việc ở các vị trí kế toán trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập chủ yếu thông qua khảo sát bằng bảng câu hỏi (từ tháng 3 năm 2017 – 6 năm 2017) và sau đó được dùng để phân tích thống kê mô tả và thực hiện các kiểm định giả thuyết nghiên cứu thông qua phân tích hồi quy tuyến tính với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS. Kết quả nghiên cứu cho thấy chất lượng HTTTKT chịu sự tác động của 2 yếu tố là cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức. Trong đó yếu tố cơ cấu tổ chức là có tác động mạnh hơn.

**Từ khóa:** Cam kết tổ chức, cơ cấu tổ chức, chất lượng hệ thống thông tin kế toán

## ORGANIZATIONAL FACTORS AND QUALITY OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM – IN VIETNAM

**Abstract.** The study was conducted to examine the role of organizational commitment and organizational structure factors for the quality of accounting information systems in enterprises in Ho Chi Minh City. Research samples of 175 people that working in accounting positions in different types of company. Research data were collected primarily through questionnaire survey (April 2004 - June 2017) and then it is used to analyze descriptive statistics and perform hypothesis testing tests through a linear regression analysis with the support of SPSS software. The result shows that the quality of the accounting information system is influenced by organizational commitment and organizational structure factors. In that, organizational structure factor is more impact.

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Structure, Quality of Accounting Information System

### 1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh hiện nay, khi mà công nghệ thông tin đã ảnh hưởng sâu rộng trong tất cả các lĩnh vực của đời sống, kinh tế, xã hội thì bên cạnh những cơ hội mà toàn cầu hoá mang lại, Việt Nam cũng phải đối mặt với nhiều thách thức, khó khăn trong đó có những thách thức khó khăn liên quan đến việc ứng dụng công nghệ thông tin để phục vụ cho sự phát triển của các doanh nghiệp. Sự phát triển của doanh nghiệp là một trong những tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của HTTTKT bên cạnh các yếu tố tác động trong quá trình vận hành HTTTKT như yêu cầu về kiểm soát, quản lý của nhà quản trị, yêu cầu về luật pháp liên quan trong lĩnh vực kế toán và sự phát triển ngày càng cao của công nghệ thông tin.

Trong môi trường cạnh tranh, doanh nghiệp hoạt động phải chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, những yếu tố này ảnh hưởng đến sự hữu hiệu và hiệu quả của HTTTKT trong việc thực hiện các chức năng của hệ thống qua đó ảnh hưởng đến chất lượng của thông tin kế toán. Theo nhiều nghiên cứu công bố, chất lượng thông tin kế toán xuất phát từ việc thực hiện một HTTTKT chất lượng (*Sacer & cộng sự, 2006*), như vậy một HTTTKT có chất lượng sẽ tạo ra thông tin kế toán tốt và hữu ích và đó cũng là chức năng quan trọng nhất của HTTTKT. Với việc thực hiện các chức năng của HTTTKT sẽ góp phần giúp doanh nghiệp đạt được các mục tiêu hoạt động kinh doanh, giúp cải thiện và nâng cao sự hữu hiệu và hiệu quả của quá trình hoạt động (*Soudani, 2012*), hỗ trợ cho các hoạt động quản trị bao gồm quá trình ra quyết định của nhà quản trị (*Gelinas & cộng sự, 2012*). Ngoài ra một HTTTKT chất lượng và sự hữu hiệu của kiểm soát nội bộ cũng có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng báo cáo tài chính, sự hữu hiệu của HTTTKT có thể dẫn đến

việc ra quyết định tốt hơn bởi các nhà quản lý, hệ thống kiểm soát nội bộ hữu hiệu hơn, nâng cao chất lượng của báo cáo tài chính và tạo điều kiện tốt cho xử lý các nghiệp vụ tài chính (Sajady & cộng sự, 2008).

Như vậy có thể thấy vai trò đặc biệt quan trọng của HTTTKT trong doanh nghiệp, và với các doanh nghiệp ở nước ta hiện nay phần lớn là doanh nghiệp nhỏ và vừa với HTTTKT còn nhiều hạn chế trong việc quản lý các hoạt động phát sinh hàng ngày, hạn chế trong cung cấp thông tin hữu ích, những hạn chế này có thể cản trở sự phát triển của doanh nghiệp và buộc doanh nghiệp phải thường xuyên đổi mới để tăng khả năng cạnh tranh trong môi trường toàn cầu hóa với các doanh nghiệp nước ngoài khác khi mà trong tương lai sẽ có rất nhiều loại hình doanh nghiệp đầu tư và hoạt động ở Việt Nam. Điều đó cho thấy tính cần thiết và đúng đắn trong nghiên cứu vấn đề chất lượng HTTTKT cũng như sự cần thiết trong việc nhận định các nhân tố chính tác động đến chất lượng HTTTKT phù hợp với đặc điểm hệ thống kế toán cũng như môi trường kinh doanh chuyển đổi đang rất đa dạng và phát triển như nước ta hiện nay.

Vấn đề là cơ sở nào để xác định chất lượng của HTTTKT và các nhân tố nào tác động đến chất lượng HTTTKT, hoặc mức độ tác động ra sao đến chất lượng HTTTKT ở thị trường Việt Nam. Đó cũng chính là khe hổng nghiên cứu của bài viết này, khe hổng nghiên cứu này quan trọng bởi vì chất lượng của HTTTKT là yếu tố rất cần thiết, hữu ích cho sự hoạt động hữu hiệu và hiệu quả của doanh nghiệp, là nền tảng vững chắc cho quản lý chất lượng của thông tin kế toán, chất lượng của HTTTKT là cơ sở để doanh nghiệp nâng cao công tác quản lý toàn doanh nghiệp, giúp ích cho quá trình thực hiện quyết định của nhà quản trị và đảm bảo cho doanh nghiệp trong việc đạt được các mục tiêu và chiến lược kinh doanh đề ra.

Do vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm về các nhân tố tổ chức, cụ thể là cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức tác động đến chất lượng HTTTKT tại các doanh nghiệp Việt Nam. Để đạt mục tiêu này, tác giả dựa trên phân tích các nghiên cứu trước đây, kết hợp phương pháp định lượng thông qua khảo sát 175 đối tượng đang làm việc tại các doanh nghiệp khác nhau.

## 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### 2.1. Cam kết tổ chức

Cam kết tổ chức theo định nghĩa của Porter & cộng sự (1974) có ba thành phần chính: (1) niềm tin mạnh mẽ và sự chấp nhận các mục tiêu của tổ chức, (2) sự sẵn sàng để phát huy nỗ lực đáng kể thay mặt cho tổ chức, và (3) mong muốn nhất định để duy trì mối quan hệ thành viên của tổ chức. Nghiên cứu này đã chỉ ra rằng cam kết không chỉ là một yếu tố dự báo giữ chân nhân viên mà cũng có thể là dự báo cho các nỗ lực và thành quả của nhân viên (Mowday & cộng sự, 1979).

Cam kết tổ chức là mức độ mà nhân viên xác định với tổ chức và mục tiêu của tổ chức đó và mong muốn duy trì thành viên trong tổ chức (Robbins & Judge, 2009). Theo Robbins & Coulter (2009) cam kết tổ chức là định hướng của nhân viên đối với tổ chức về lòng trung thành của mình cho nhận dạng và sự tham gia trong tổ chức. Theo Luthans (2008) cam kết tổ chức là (1) mong muốn mạnh mẽ để duy trì thành viên của một tổ chức cụ thể; (2) sự sẵn sàng để nỗ lực cao độ thay mặt cho các tổ chức; và (3) một niềm tin nhất định, sự chấp nhận với các giá trị và mục tiêu của tổ chức. Từ những điều trên có thể nói rằng cam kết với tổ chức là sự trung thành và sự tham gia của nhân viên để đạt được mục tiêu và để tồn tại trong tổ chức.

### 2.2. Chất lượng hệ thống thông tin kế toán

Các quan điểm về chất lượng HTTTKT chủ yếu dựa trên quan điểm về chất lượng HTTT được thực hiện trong các nghiên cứu trước và được phân tích từ quan điểm chất lượng theo mô hình HTTT thành công của DeLone & McLean. Cụ thể:

- Theo DeLone & McLean, 1992 & 2003; Seddon, 1997 thì chất lượng hệ thống gắn với sự thành công và họ dùng thang đo chất lượng hệ thống thông tin phù hợp với mô hình đã phát triển gồm: dễ sử dụng, chức năng của hệ thống, tính tin cậy, tính linh hoạt, chất lượng dữ liệu, tính chuyển động, tính tích hợp và tầm quan trọng. Mô hình của DeLone và McLean là một trong những mô hình của hệ thống thông tin thành công, có rất nhiều tác giả tổng hợp các nghiên cứu trước đây về hệ thống thông tin thành công dựa trên mô hình của DeLone & McLean cho nghiên cứu của họ. Trong mô hình hệ thống thông tin thành công, DeLone & McLean (2003) đề xuất rằng sự thành công của hệ thống thông tin được xác định bởi chất lượng hệ thống thông tin (chất lượng kỹ thuật của hệ thống) và chất lượng đầu ra của hệ thống thông tin (chất lượng thông tin được tạo ra). Sự thành công của hệ thống thông tin được xem xét thông qua sử dụng sáu yếu tố, đó là: (1) chất lượng hệ thống, (2) chất lượng thông tin, (3) chất lượng dịch vụ, (4) sử dụng hệ thống, (5) sự hài lòng của người sử dụng, (6) lợi ích đạt được. Một hệ thống chất lượng sẽ tác động đến việc sử dụng và thỏa mãn của người sử dụng hệ thống. Chất lượng của hệ thống thông tin liên quan đến việc đo lường thông tin

đầu ra của hệ thống thực tế và đó là các đặc tính mong muốn của hệ thống gồm: tính khả dụng, tính giá trị, độ tin cậy, khả năng thích ứng và thời gian đáp ứng nhu cầu. Trong nghiên cứu của Peter & cộng sự (2008) về đo lường sự thành công của HTTT liên quan đến mô hình, các khía cạnh, xây dựng thang đo và mối quan hệ, tác giả cho rằng chất lượng hệ thống thể hiện các đặc tính mong muốn của hệ thống như: dễ sử dụng, tính linh hoạt, độ tin cậy, dễ tìm hiểu, sự tin cậy và thời gian đáp ứng của hệ thống. Đồng thời trong nghiên cứu này tác giả cũng sử dụng thang đo chất lượng hệ thống của Sedera & cộng sự (2004) gồm bảy biến quan sát để đo lường chất lượng của hệ thống thông tin.

- Theo Sabherwal & cộng sự (2006) cho rằng hệ thống thông tin thành công được cấu trúc từ bốn khía cạnh bao gồm: chất lượng hệ thống, nhận thức tính hữu ích, sự thỏa mãn người sử dụng và sử dụng hệ thống.

Trên cơ sở quan niệm về chất lượng HTTT, đã có khá nhiều quan điểm của nhiều tác giả về chất lượng HTTTKT, bởi vì xét về mối quan hệ bản chất thì HTTTKT cũng là một HTTT và HTTTKT cũng có các đặc tính của một HTTT. Cụ thể:

- Chất lượng thông tin kế toán đến từ việc thực hiện hệ thống thông tin kế toán chất lượng. Chất lượng HTTTKT là sự tích hợp của chất lượng phần cứng, phần mềm, con người, mạng lưới kỹ thuật công nghệ, cơ sở dữ liệu, chất lượng công việc và sự thỏa mãn người sử dụng (Sacer & cộng sự, 2006). Một số tác giả đã mô tả chất lượng HTTTKT thông qua: sự hữu hiệu, sự hữu ích, tính hiệu quả, thỏa mãn người sử dụng. Tính hiệu quả của một hệ thống thông tin kế toán là sự đánh giá của hệ thống thông tin kế toán thành công để đáp ứng các mục tiêu được thiết lập, và một trong những mục tiêu quan trọng của hệ thống thông tin kế toán là cung cấp thông tin kế toán phục vụ quá trình ra quyết định của nhà quản lý và các đối tượng liên quan.

- Quan niệm chất lượng trong hệ thống thông tin kế toán đó là một hệ thống thông tin kế toán tin cậy thì sẽ tạo ra thông tin có chất lượng (Romney & Steinbart, 2015). Chất lượng hệ thống thông tin kế toán gắn liền với chất lượng của hệ thống kiểm soát nội bộ thể hiện mối quan hệ giữa hệ thống thông tin kế toán và hệ thống kiểm soát nội bộ (Turner & Weickgenannt, 2008).

- Sự hữu hiệu của HTTTKT là đo lường sự thành công của HTTTKT để đáp ứng các mục tiêu được thiết lập, hoặc sự thỏa mãn người sử dụng (Stair & Reynolds, 2010). Theo ông, chất lượng hệ thống thông tin kế toán thường là linh hoạt, hiệu quả, dễ tiếp cận và tính kịp thời.

- Sajady & cộng sự (2008) cho rằng sự hữu hiệu của HTTTKT dựa vào nhận thức của người thực hiện quyết định vào sự hữu ích của thông tin được phát sinh bởi hệ thống để thỏa mãn nhu cầu thông tin cho quá trình xử lý hoạt động, các báo cáo quản trị, dự toán ngân sách và kiểm soát trong tổ chức.

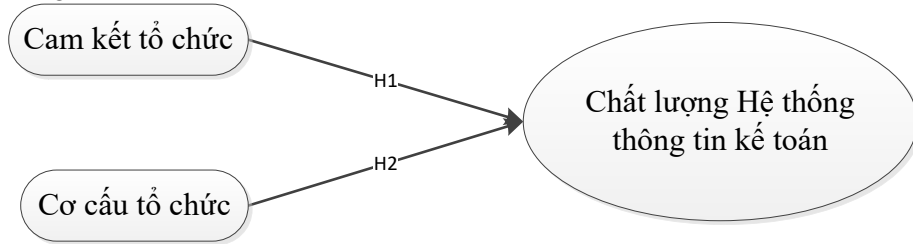
- Chất lượng của hệ thống thông tin kế toán là một hệ thống thông tin kế toán tích hợp từ tất cả các yếu tố liên quan, phù hợp để tạo ra thông tin kế toán chất lượng, và đó là những thành phần về phần mềm, phần cứng, con người, thủ tục, dữ liệu và mạng lưới truyền thông (Susanto, 2013). Chất lượng của hệ thống thông tin kế toán có thể giúp xác định xem dự án là thành công hay thất bại, để mà các nhà quản lý có thể đưa ra quyết định đúng đắn và phù hợp với các điều kiện của dự án.

### 2.3. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức là sự sắp xếp của các thành phần đơn vị công tác trong tổ chức. Cơ cấu tổ chức cho thấy sự phân công lao động và cho thấy làm thế nào các chức năng hoặc các hoạt động khác nhau phối hợp để đạt được những mục tiêu đã được thiết lập (Jones, 2010). Trong khi đó, cơ cấu tổ chức là khuôn mẫu hình thức mà nhiệm vụ công việc được phân chia và phối hợp, cơ cấu tổ chức phản ánh sự phân công trách nhiệm, quyền hạn và trách nhiệm giải trình trong toàn bộ tổ chức. Theo Greenberg & Baron (2008), cơ cấu tổ chức là một cấu trúc chính thức giữa những cá nhân và những nhóm nhân viên với việc phân công công việc, trách nhiệm và quyền hạn trong tổ chức. Một cách thức để có thể hiểu và nhận thức được về cơ cấu tổ chức là nhìn vào sơ đồ tổ chức công ty, cơ cấu tổ chức cung cấp khuôn khổ mà trong đó các hoạt động của doanh nghiệp được lập kế hoạch, thực hiện, kiểm soát và giám sát hoạt động. Mỗi doanh nghiệp có cơ cấu tổ chức phù hợp với nhu cầu riêng nên không có khuôn mẫu chung duy nhất, cơ cấu tổ chức phụ thuộc vào quy mô và bản chất hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, dù tổ chức thế nào thì cơ cấu tổ chức doanh nghiệp cũng phải giúp doanh nghiệp thực hiện chiến lược đã hoạch định để đạt được các mục tiêu đề ra thông qua vai trò và chức năng của hệ thống thông tin kế toán.

**2.4. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu**

Mô hình nghiên cứu được thiết lập dựa trên giả định cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức có tác động trực tiếp đến chất lượng HTTTKT (Hình 1).



Hình 1: Mô hình nghiên cứu (Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Cam kết tổ chức như là một trạng thái trong đó một nhân viên xác định với một tổ chức cụ thể về mục tiêu của mình, và muốn duy trì thành viên trong tổ chức. Dựa trên những giải thích trên, cam kết tổ chức có thể được định nghĩa như là thái độ và niềm tin của người lao động được tham gia và trung thành với tổ chức của họ trong việc đạt được các mục tiêu. Luthans (2008) giải thích về khía cạnh của cam kết tổ chức, trong đó có cam kết về tình cảm, cam kết tiếp tục, cam kết quy phạm, ông giải thích rằng có mối quan hệ dương giữa các cam kết tổ chức và kết quả mong muốn như hiệu suất cao, số vòng quay thấp và tình trạng nghỉ việc thấp. Koskosas & cộng sự (2011) thấy rằng cam kết tổ chức có liên quan tích cực vào việc ban hành các hành vi an ninh thông tin như các chính sách bảo mật mới và các công nghệ mới có hiệu lực đến các mục tiêu kinh doanh của đơn vị.

Một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của hệ thống thông tin là sự hỗ trợ và cam kết của tổ chức, không chỉ có sự hỗ trợ của nhà quản trị mà là tất cả các nhân viên được yêu cầu phải điều chỉnh với hệ thống mới để đảm bảo sự chuyển đổi suôn sẻ trong tổ chức. Mục đích của việc thực hiện hệ thống thông tin có thể đạt được hiệu quả hơn khi con người trong tổ chức thực hiện sự cam kết (Lucey, 2005). Theo Lucey, khi nhân viên cam kết, họ có động lực và nhà quản lý cố gắng để thúc đẩy động lực đó thông qua phong cách lãnh đạo của họ. Cam kết tổ chức và hệ thống thông tin có mối liên hệ không thể tách rời, sức mạnh của cam kết tổ chức có thể được nhìn thấy từ sự ủng hộ và chấp nhận những mục tiêu và giá trị của các tổ chức. Cam kết tổ chức mạnh được đặc trưng bởi niềm tin mạnh mẽ và chấp nhận những mục tiêu và giá trị của tổ chức, sẵn sàng mạnh mẽ để làm việc cho tổ chức, mong muốn mạnh mẽ để vẫn là một thành viên của tổ chức (Kusluvan, 2003), một số nghiên cứu trên thế giới về sự ảnh hưởng của yếu tố cam kết tổ chức đến chất lượng HTTTKT như nghiên cứu của Syaifullah (2014); Indahwati & Afiah (2014), Carolina (2014) cho thấy rằng cam kết tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng của HTTTKT. Do đó nghiên cứu giả định rằng:

*H1: Nhân tố cam kết tổ chức có tác động tích cực đến chất lượng HTTTKT*

Một cơ cấu tổ chức tốt thể hiện thông qua tính cụ thể, rõ ràng và đầy đủ các chức năng, quyền hạn và nghĩa vụ của từng nhân viên, từng bộ phận trong công ty, ngoài ra cơ cấu tổ chức tốt còn đảm bảo cho các thủ tục kiểm soát hiệu quả. Khi nhà quản lý phát triển hoặc thay đổi một cơ cấu tổ chức, họ đang tham gia vào thiết kế tổ chức. Theo Robbins & Coulter (2009), các khía cạnh và các yếu tố của cơ cấu tổ chức bao gồm: *chuyên môn hóa công việc*, chính là sự phân chia những hoạt động làm việc vào những nhiệm vụ làm việc cụ thể; *phạm vi kiểm soát* là số lượng nhân viên mà một nhà quản lý có thể quản lý hữu hiệu và hiệu quả; *chuỗi các mệnh lệnh* là dòng của các quyền hạn từ cấp quản lý cao đến thấp và được phân công rõ ràng các cấp báo cáo cho nhau; *sự chính thức hóa*, điều này liên quan đến chuẩn mực những công việc của tổ chức như thế nào và mức độ thực hiện của nhân viên về những hành vi được hướng dẫn bởi những thủ tục và luật lệ; *sự ủy quyền* (sự tập trung và phân tán), sự tập trung hóa là mức độ mà các quyết định được thực hiện xảy ra ở cấp cao của công ty, mặt khác sự phân tán cho thấy các nhân viên ở cấp thấp hơn cung cấp nhiều dữ liệu đầu vào hoặc thực hiện các quyết định hiện tại hơn. Ngoài ra, cơ cấu tổ chức còn thể hiện qua quy mô và bản chất của những hoạt động trong công ty (Romney & Steinbart, 2015).

Cơ cấu tổ chức là vấn đề chính phải được xem xét cho chuẩn bị của hệ thống thông tin. Hệ thống cấp bậc là khuôn mẫu cơ bản của cơ cấu tổ chức cho thiết kế hệ thống thông tin, tổ chức càng lớn, cấu trúc phân cấp hệ thống thông tin được xây dựng sẽ phức tạp hơn, thêm vào đó thời gian kiểm soát trong cơ cấu tổ chức cũng ảnh hưởng đến hệ thống thông tin. Do đó, HTTTKT bị ảnh hưởng bởi cơ cấu tổ chức và cơ cấu tổ chức tác động đến hệ thống thông tin. Một số nghiên cứu trên thế giới về sự ảnh hưởng của yếu tố cơ cấu

tổ chức đến chất lượng HTTTKT như nghiên cứu của Rapina (2014); Anggadini (2013); Nusa (2015); Carolina (2014) cho thấy yếu tố cơ cấu tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng HTTTKT. Do đó, nghiên cứu giả định rằng:

H2: Nhân tố cơ cấu tổ chức có tác động tích cực đến chất lượng HTTTKT

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Thiết kế nghiên cứu

Tác giả sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để kiểm định giả thuyết nghiên cứu được thực hiện bằng cách gửi bảng câu hỏi đến các cá nhân đang làm việc tại các công ty, chủ yếu tại TP.HCM, không phân biệt quy mô doanh nghiệp, địa bàn hoạt động, loại hình doanh nghiệp và hình thức sở hữu vốn. Trong đó, đối tượng chính được khảo sát trong doanh nghiệp đó là người phụ trách công tác kế toán hoặc các nhân viên kế toán trực tiếp sử dụng HTTTKT trong doanh nghiệp. Thời gian tiến hành khảo sát từ tháng 3 đến hết tháng 6 năm 2017.

Nội dung trong nghiên cứu định lượng là bảng câu hỏi với nội dung chủ yếu là các thang đo liên quan đến đo lường yếu tố cam kết tổ chức theo thang đo của Porter (1974) và Luthans (2008) gồm 7 biến quan sát (ký hiệu OCO1 đến OCO7), thang đo yếu tố cơ cấu tổ chức được tác giả sử dụng của Robbins & Coulter (2009) gồm 5 biến quan sát (ký hiệu OST1 đến OST5). Thang đo biến chất lượng HTTTKT tác giả sử dụng thang đo chọn lọc của Gable & cộng sự (2003) và Sedera & cộng sự (2004) gồm 7 biến quan sát (ký hiệu ASQ1 đến ASQ7). Các biến quan sát này được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm (1: Rất không đồng ý; 5: Rất đồng ý).

#### 3.2. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu và phương pháp phân tích dữ liệu

Thông tin về mẫu nghiên cứu: mẫu nghiên cứu của tác giả gồm 175 cá nhân tham gia khảo sát đang làm việc tại nhiều doanh nghiệp khác nhau bao gồm 71 doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn (tỷ lệ 40,6%), 60 doanh nghiệp cổ phần (chiếm tỷ lệ 34,3%), 20 doanh nghiệp tư nhân (chiếm tỷ lệ 11,4%), còn lại 24 doanh nghiệp gồm doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp liên doanh (tỷ lệ 13,7%). Về lĩnh vực hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, tác giả phân loại ra 6 trường hợp, thứ nhất là lĩnh vực đầu tư tài chính chiếm tỷ lệ 29,8%, thứ 2 là lĩnh vực thương mại dịch vụ với tỷ lệ 25,8%, thứ 3 là lĩnh vực xây dựng với tỷ lệ 21,5%, thứ 4 là lĩnh vực sản xuất với tỷ lệ 15,2%, và cuối cùng là các lĩnh vực giáo dục đào tạo và lĩnh vực khác với tỷ lệ 7,8%). Về quy mô doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu cũng có sự khác nhau, tập trung chủ yếu là doanh nghiệp vừa và lớn với tổng cộng 108 doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 61,8%), tiếp theo là doanh nghiệp nhỏ chiếm 28% tương ứng với 49 doanh nghiệp, cuối cùng là doanh nghiệp siêu nhỏ với 18 doanh nghiệp (tỷ lệ 10,3%). Liên quan đến việc ứng dụng CNTT trong công tác kế toán, theo kết quả khảo sát thu thập được thì chiếm số lượng nhiều nhất là ứng dụng phần mềm kế toán với 120 doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 68,6%), tiếp theo là sử dụng Excel trong kế toán với 28 doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 16%) và cuối cùng là phần mềm ERP chiếm 15,4% tương ứng với 27 doanh nghiệp sử dụng phần mềm ERP.

Mẫu nghiên cứu (n=175) được đánh giá bằng hệ số Cronbach's Alpha, hệ số tương quan biến tổng và phân tích khám phá nhân tố với các tiêu chuẩn: Hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 (Hair & cộng sự, 2006), hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 (Nunnally & Bernstein, 1994), hệ số KMO lớn hơn 0,5, kiểm định Bartlett có P-value < 0,05, phương sai giải thích lớn hơn 50%. Các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định bằng phân tích hồi quy tuyến tính bội, đánh giá sự phù hợp của mô hình và xem xét tác động của các biến độc lập với biến phụ thuộc.

### 4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### 4.1. Kết quả đánh giá thang đo

Sau khi thu thập dữ liệu hoàn chỉnh và nhập liệu vào phần mềm SPSS 22, tác giả thực hiện kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha để loại các biến không có độ tin cậy cao hay là các biến rác trong thang đo. Sau khi loại các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 cho thấy các khái niệm đạt tính nhất quán nội tại, hệ số Cronbach Alpha > 0,6.

Bảng 1: Kết quả phân tích hệ số Cronbach Alpha (Nguồn: Tính toán của tác giả)

Yếu tố	Cronbach's Alpha	Kết quả loại biến
Cam kết tổ chức	0,863	Không
Cơ cấu tổ chức	0,761	Không
Chất lượng HTTTKT	0,835	Không

Kết quả phân tích nhân tố đối với các biến độc lập cho thấy trị số KMO =0,885 thỏa mãn điều kiện > 0,5 và nhỏ hơn 1, do đó việc phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu mẫu. Kết quả cho thấy có 2 nhân tố được trích với tổng phương sai giải thích bởi 2 nhân tố lớn hơn 50% (54,85%), trọng số nhân tố đều lớn hơn 0,5

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Biến quan sát	Nhân tố	
	Cam kết tổ chức	Cơ cấu tổ chức
OCO6	.817	
OCO5	.790	
OCO2	.712	
OCO7	.696	
OCO3	.659	
OCO4	.632	
OCO1	.574	
OST3		.776
OST4		.705
OST2		.693
OST1		.626
OST5		.555

Kết quả phân tích nhân tố đối với nhân tố chất lượng HTTTKT cho thấy trị số KMO =0,840 thỏa mãn điều kiện > 0,5 và nhỏ hơn 1, tổng phương sai trích là 50,6% (>50%), số lượng biến quan sát không thay đổi, do đó việc phân tích nhân tố là phù hợp với dữ liệu mẫu.

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Biến quan sát	Nhân tố
	Chất lượng HTTTKT
ASQ7	.783
ASQ4	.771
ASQ2	.737
ASQ3	.730
ASQ6	.682
ASQ5	.639
ASQ1	.623

#### 4.2. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện nhằm xác định mối quan hệ tuyến tính các biến độc lập (cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức) và chất lượng HTTTKT. Mô hình hồi quy có dạng sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Y: chất lượng HTTTKT (biến phụ thuộc) (ASQ)

X1: Cam kết tổ chức (OCO)

X2: Cơ cấu tổ chức (OST)

Bảng 4 cho thấy các hệ số tương quan Pearson giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc cũng như giữa các biến độc lập với nhau, trong đó có sự tương quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc với (p-value < 0,05).

Bảng 4. Ma trận hệ số tương quan giữa các thành phần

	Cam kết tổ chức	Cơ cấu tổ chức	Chất lượng HTTTKT
Cam kết tổ chức	1	.596**	.433**
Cơ cấu tổ chức		1	.517**
Chất lượng HTTTKT			1

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc được trình bày trong bảng 5. Hệ số tương quan đa biến điều chỉnh  $R^2 = 0,292$ , p-value < 0,05 cho thấy 29,2% độ biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập. Trong đó có 2 nhân tố tác động đến chất lượng HTTTKT, do đó giả thuyết H1, H2 được chấp nhận.

Mô hình hồi quy tuyến tính bội các nhân tố được biểu thị như sau:

$$ASQ = 4,877 + 0,174*OCO + 0,589*OST$$

Bảng 5: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa	Đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
Hằng số	4.877	.922		5.291	.000		
Cam kết tổ chức	.174	.072	.194	2.424	.016	.645	1.551
Cơ cấu tổ chức	.589	.117	.402	5.026	.000	.645	1.551

## 5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý NGHIÊN CỨU

### 5.1. Kết luận

Từ 2 nhân tố rút ra từ phân tích cơ sở lý thuyết và dựa trên kết quả nghiên cứu của các nghiên cứu trước ở nước ngoài, kết quả nghiên cứu sau khi nghiên cứu ở thị trường Việt Nam cũng phát hiện có 2 nhân tố tổ chức tác động đến chất lượng HTTTKT, đó là: (1) Cam kết tổ chức; (2) Cơ cấu tổ chức, trong đó yếu tố cơ cấu tổ chức là có tác động lớn nhất đến chất lượng HTTTKT.

### 5.2. Hàm ý nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu này cũng có một số hàm ý đối với doanh nghiệp trong việc quan tâm và nâng cao chất lượng HTTTKT cũng như quan tâm đến các yếu tố tổ chức trong quá trình vận hành HTTTKT giúp cho nhà quản trị có những định hướng đúng đắn cho sự phát triển của HTTTKT trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Nhận thức tầm quan trọng của HTTTKT mang lại trong việc gia tăng giá trị cho công ty và nâng cao chất lượng HTTTKT là một nhiệm vụ quan trọng trong môi trường cạnh tranh. Cụ thể doanh nghiệp cần tập trung đẩy mạnh các vấn đề sau:

- Thúc đẩy gia tăng cam kết tổ chức trong nhân viên, sự cam kết tổ chức thể hiện rằng nhân viên đang hết lòng, hết sức vì công ty, họ sẵn sàng cống hiến và trung thành với định hướng cũng như chiến lược hoạt động trong công ty, ngoài ra sự cam kết còn cho thấy nỗ lực quyết tâm làm việc của nhân viên vì họ tự hào rằng họ là một phần không thể thiếu của công ty này. Do đó, cam kết tổ chức của nhân viên càng lớn thì có tác động mạnh đến công việc và hiệu quả làm việc của nhân viên thông qua sự thể hiện của họ trong công việc, từ đó thành quả hoạt động công việc sẽ tốt hơn. Như vậy, để có thể có sự cam kết tổ chức mạnh mẽ trong nhân viên thì doanh nghiệp cần hỗ trợ đầy đủ cho nhân viên trong quá trình làm việc, công ty cần có những cam kết chính sách, chiến lược về đào tạo nhân sự mà đặc biệt là nhân viên kế toán, hiện nay đối với nhân viên kế toán bên cạnh kiến thức về kế toán, họ cần có kiến thức và kỹ năng về sử dụng CNTT, kỹ năng ngoại ngữ và khả năng phân tích báo cáo tài chính, phân tích thông tin kế toán để hỗ trợ cho nhà quản trị trong việc ra các quyết định kinh tế. Bên cạnh đó cần hỗ trợ đầy đủ cho nhân viên các điều kiện cần thiết trong quá trình làm việc như hỗ trợ về môi trường làm việc, giao tiếp với nhân viên và các điều kiện vật chất, tinh thần khác để nhân viên cảm thấy doanh nghiệp là một nơi họ có thể gắn bó lâu dài và sẵn sàng cống hiến cho công việc, khi nhân viên có định hướng mục tiêu, cống hiến hết mình thì chất lượng công việc sẽ nâng cao và chắc chắn HTTTKT với thành phần chính là con người làm việc trong đó sẽ nâng cao chất lượng.

- Cơ cấu tổ chức thể hiện khả năng quản lý và vận hành của doanh nghiệp, sự phân công nhân sự, phân định rõ quyền hạn và trách nhiệm của nhân viên trong quá trình làm việc sẽ tác động đến cách thức làm việc của nhân viên. Tổ chức nhân viên hợp lý, đúng vị trí, chức năng, trình độ của nhân viên sẽ giúp phát huy tối đa năng lực làm việc của nhân viên. Khi nhân viên được sắp xếp, bố trí đúng với năng lực của họ, họ sẽ cảm thấy yêu thích và có trách nhiệm, nghĩa vụ để hoàn thành tốt công việc, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Cơ cấu tổ chức khoa học, hợp lý được xem là phương pháp quản lý hữu hiệu trong môi trường kinh doanh hiện nay, giúp nhân viên kế toán nâng cao chất lượng công việc và qua đó nâng cao chất lượng HTTTKT.

Mặc dù đã đạt được mục đích ban đầu là đánh giá tác động của các yếu tố về tổ chức đến chất lượng HTTTKT, tuy nhiên nghiên cứu này cũng có một số hạn chế nhất định:

*Thứ nhất*, tác giả chỉ mới tiến hành khảo sát tại một thành phố duy nhất là Thành phố Hồ Chí Minh nên tính khái quát của nghiên cứu chưa cao và có thể bị hạn chế nhất định. Ngoài ra nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện bằng kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp các đối tượng khảo sát. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên tiến hành khảo sát thêm ở các khu vực khác nhau để có thể thấy được bức tranh toàn cảnh hơn về ảnh hưởng của các yếu tố đến chất lượng HTTTKT.

*Thứ hai*, nghiên cứu này được thực hiện trong một khoảng thời gian ngắn do bị giới hạn về mặt thời gian và ngân sách trong thực hiện nghiên cứu nên tác giả chỉ thực hiện khảo sát với cỡ mẫu chưa lớn

*Thứ ba*, mức độ giải thích của biến độc lập đối với biến phụ thuộc chưa cao do có nhiều yếu tố khác có thể tác động đến chất lượng HTTTKT. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên thực hiện với một cỡ mẫu lớn hơn và xem xét thêm các yếu tố khác có thể tác động đến chất lượng HTTTKT tại Việt Nam.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Anggadini, S. D. (2013). The Accounting Information Quality And The Accounting Information System Quality Through The Organizational Structure : A Survey Of The Baitulmal Wattamwil (BMT) In West Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(10), 12-17.
- [2] Carolina, Y. (2014). Organizational Factors and Accounting Information System Quality (Empiric Evidence From Manufacturing Firms in Bandung Indonesia). *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(5), 192-199.
- [3] DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: a ten-year update. *Journal of management information systems*, 19(4), 9-30.
- [4] Gable, G., Sedera, D., & Chan, T. (2003). Enterprise systems success: a measurement model. *ICIS 2003 Proceedings*, 48.
- [5] Gelinas, U. J., Dull, R. B., & Wheeler, P. (2011). *Accounting information systems*. Cengage learning.
- [6] Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in organizations.
- [7] Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson. RE. & Tatham, RL (2006), *Multivariate data analysis*, Pearson.
- [8] Indahwati, R., & Afiah, N. N. (2014). *Orgaizational commitment, IT infrastructure and Accounting Information System's quality*. Paper presented at the Proceedings of 7th Asia-Pacific Business Research Conference, Bayview Hotel, Singapore.
- [9] Jones, G. R. (2010). Organizational theory, design, and change.
- [10] Koskosas, I., Kakoulidis, K., & Siomos, C. (2011). Information security: Corporate culture and organizational commitment. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(3), 192-195.
- [11] Kuslivan, S. (2003). *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry*. Nova Publishers.
- [12] Lucey, T. (2005). *Management information systems*. Cengage Learning EMEA.
- [13] Luthans, F. L. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- [14] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- [15] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychological theory. *New York, NY: MacGraw-Hill*.



- [16] Nusa, I. B. S. (2015). Influence Of Organizational Culture And Structure On Quality Of Accounting Information System. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 4(5), 257-267.
- [17] Petter, S., DeLone, W., & McLean, E. (2008). Measuring information systems success: models, dimensions, measures, and interrelationships. *European journal of information systems*, 17(3), 236-263.
- [18] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- [19] Rapina. (2014). Factors Influencing The Quality of Accounting Information System And Its Implications on The Quality of Accounting Information. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5, 148-154.
- [20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. Organizational Behavior (2009).
- [21] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). Management (the 10th Edition).
- [22] Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Accounting Information System Thirteen Edition.
- [23] Sabherwal, R., Jeyaraj, A., & Chowa, C. (2006). Information system success: individual and organizational determinants. *Management science*, 52(12), 1849-1864.
- [24] Sačer, I. M., Žager, K., & Tušek, B. (2006, January). Accounting information system's quality as the ground for quality business reporting. In *IADIS International conference, e-commerce 2006*.
- [25] Sajady, H., Dastgir, M., & Nejad, H. H. (2008). Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. *International journal of information science and technology*, 6(2).
- [26] Seddon, P. B. (1997). A respecification and extension of the DeLone and McLean model of IS success. *Information systems research*, 8(3), 240-253.
- [27] Sedera, D., Gable, G., & Chan, T. (2004). Measuring enterprise systems success: the importance of a multiple stakeholder perspective. *ECIS 2004 Proceedings*, 100.
- [28] Soudani, S. N. (2012). The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136.
- [29] Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2010). Principles Of Information Systems, Course Technology. 9th Editions. NY: Mc-Graw-Hill.
- [30] Susanto, A. (2013). Accounting Information Systems: Development of Risk Control Structure. *Prime Edition. First mold. Bandung: Lingga Jaya*.
- [31] Syaifullah, M. (2014). Influence Organizational Commitment On The Quality Of Accounting Information System. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(9), 299-305.
- [32] Turner, L., & Weickgenannt, A. B. (2008). *Accounting information systems: controls and processes*. John Wiley & Sons.

Ngày nhận bài: 25/02/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/10/2018