

ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HOÁ TỔ CHỨC ĐẾN CHẤT LƯỢNG HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ Ở VIỆT NAM

NGUYỄN NGỌC KHÁNH DUNG

Viện Tài chính - Kế toán, Trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh
nguyenngockhanhdung@iuh.edu.vn

DOIs: <https://doi.org/10.46242/jstiuh.v66i06.4991>

Tóm tắt. Hệ thống thông tin kế toán là công cụ hữu hiệu nhằm cung cấp thông tin tin cậy, hữu ích cho việc quản lý, kiểm soát và ra quyết định, qua đó, góp phần nâng cao thành quả chung của tổ chức. Nghiên cứu phân tích ảnh hưởng văn hoá tổ chức đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam (SMEs) trong bối cảnh khủng hoảng tài chính. Dữ liệu khảo sát là 237 SMEs tại Thành phố Hồ Chí Minh được thu thập trong tháng 5 năm 2023. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SmartPLS 4.9.0.2 để kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu và đánh giá tầm quan trọng - hiệu suất của từng khía cạnh văn hoá tổ chức đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng ba khía cạnh văn hoá tổ chức là sự tham gia, khả năng thích ứng và sứ mệnh có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Trong đó, hai khía cạnh sự tham gia và khả năng thích ứng được xem là có vai trò quan trọng nhưng hiệu suất thấp hơn các khía cạnh khác. Điều này hàm ý rằng trong bối cảnh khủng hoảng, nhà quản lý SMEs cần cải thiện hơn nữa hai khía cạnh văn hóa tổ chức là sự tham gia và khả năng thích ứng nhằm đảm bảo tổ chức đạt được tính linh hoạt cao hơn để thích ứng tốt trong bối cảnh kinh tế bất ổn.

Keywords: Văn hoá tổ chức, Thông tin kế toán, Khả năng thích ứng, Sứ mệnh.

1. GIỚI THIỆU

Hệ thống thông tin kế toán (AIS) có vai trò quan trọng và cốt yếu, cung cấp thông tin giúp nhà quản lý thực hiện đầy đủ nhất nhiệm vụ của mình. Nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự thành công hay thất bại của một tổ chức trong việc đạt được các mục tiêu của mình phụ thuộc vào chất lượng của hệ thống thông tin kế toán (Aldegis, 2018). Sự phát triển của hệ thống thông tin kế toán có tác động đáng kể đến hiệu suất và hiệu quả của các hoạt động trong tổ chức, vì nhà quản lý cần hệ thống thông tin kế toán đảm bảo chất lượng trong việc ra quyết định.

Weygandt & cs. (2010) định nghĩa AIS là phương pháp thu thập, lưu giữ và xử lý dữ liệu tài chính kế toán cung cấp cho việc ra quyết định. Trong đó, con người là trung tâm của tổ chức, thiết kế và vận hành hệ thống thông tin kế toán trở nên hữu ích hơn cho việc quản lý và người sử dụng ra các quyết định (Romney & Steinbart, 2015). Theo đó, văn hoá cũng hình thành từ mỗi cá nhân trong tổ chức và có thể có tác động tích cực đến sự phát triển thành công của hệ thống thông tin kế toán. Theo Kwarteng và Aveh (2018), văn hóa tổ chức được coi là tiêu chuẩn cho mọi hoạt động của tổ chức, theo đó mục tiêu, tầm nhìn, sứ mệnh và kế hoạch của doanh nghiệp được phản ánh trong văn hóa tổ chức. Như vậy, văn hóa tổ chức có ảnh hưởng thực tế đến hiệu quả của tổ chức. Tương tự, Indeye & Zheng (2010) cho rằng để hệ thống thông tin kế toán trong doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, phù hợp và chính xác, doanh nghiệp cần đặt hoạt động kinh doanh của mình trên cơ sở văn hóa của tổ chức. Khi hệ thống thông tin kế toán vận hành tốt, nó có thể cung cấp thông tin kế toán đủ chất lượng cho doanh nghiệp, thúc đẩy hoạt động của tổ chức hiệu quả hơn (Van Dung, 2020). Một số nghiên cứu trước đây đã gợi ý rằng văn hóa tổ chức có thể quyết định việc chấp nhận hệ thống thông tin kế toán trong doanh nghiệp cũng như chất lượng thông tin kế toán đến lượt nó lại được quyết định bởi việc chấp nhận hệ thống thông tin kế toán trong doanh nghiệp (Suzan & cs., 2020; Van Dung, 2020).

Theo công bố trong Niên giám thống kê của Tổng cục thống kê (GSO, 2023), tính đến hết năm 2022 cả nước có 440.810 doanh nghiệp siêu nhỏ (chiếm 63%), 219.190 doanh nghiệp nhỏ (chiếm 31%) và còn lại là quy mô vừa và lớn chiếm tổng cộng 6% tổng số doanh nghiệp Việt Nam. Tuy nhiên, do ảnh hưởng suy thoái kinh tế thế giới, các SMEs gặp rất nhiều khó khăn trong việc duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh.

Kết quả điều tra của Ban nghiên cứu Phát triển kinh tế tư nhân có hơn 80% SEMs được khảo sát cho biết sẽ giảm quy mô hoặc dừng kinh doanh vào cuối năm 2023.

Mặc dù có khá nhiều nghiên cứu đã điều tra mối liên hệ giữa văn hóa tổ chức và chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chủ yếu thực hiện tại các quốc gia phát triển khác với quốc gia đang phát triển như Việt Nam (Huynh, 2020). Ở Việt Nam khá hiếm nghiên cứu ảnh hưởng của văn hoá tổ chức đến chất lượng thông tin kế toán, do đó mục đích của nghiên cứu là phân tích tác động của văn hoá tổ chức đối với chất lượng hệ thống thông tin kế toán trong bối cảnh SMEs đang gặp khó khăn trong hoạt động kinh doanh như phải thu hẹp quy mô hoặc tạm dừng sản xuất.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Văn hóa tổ chức là một hệ thống các giá trị, niềm tin và khuôn mẫu hành vi thúc đẩy các thành viên của tổ chức đưa ra từng lựa chọn và quyết định trong tiềm thức (Ortega-Parra & Sastre-Castillo, 2013). Năm 1951, Jaques đã chỉ ra khái niệm về văn hóa tổ chức từ góc độ kinh doanh trong cuốn sách “Văn hóa đang thay đổi của một nhà máy: Nghiên cứu về quyền lực và sự tham gia trong bối cảnh công nghiệp” thảo luận về một số vấn đề văn hóa trong ngành sản xuất ở Anh (Childress, 2013). Đến đầu những năm 1980, lý thuyết về văn hóa tổ chức hình thành cùng với các ngành khoa học xã hội như nhân học, xã hội học và tâm lý xã hội (Denison, 1990). Pettigrew (1979) được xem là người đầu tiên giới thiệu thuật ngữ “văn hoá tổ chức” trong nghiên cứu hàn lâm. Kể từ đó, có nhiều định nghĩa khác nhau về văn hoá tổ chức được ghi nhận (Inah & cs., 2014). Theo Wahyuningsih & cs. (2019), tổ chức với sự hỗ trợ văn hóa phù hợp sẽ đạt được lợi ích tích cực dưới dạng thái độ, nhận thức, hành vi đạo đức, đạo đức kinh doanh, sự hài lòng nghề nghiệp, sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết của nhân viên. Những lợi ích tích cực này chắc chắn sẽ củng cố hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của một tổ chức trong dài hạn.

Weber và Tarba (2012) chỉ ra rằng các nhà quản lý doanh nghiệp sử dụng văn hóa tổ chức để phân biệt tổ chức của họ với các tổ chức khác. Mặc dù các tập đoàn công nghệ hàng đầu như Apple, IBM và HP ở Mỹ có công nghệ và môi trường hoạt động tương tự nhau nhưng các tổ chức này có văn hóa đa dạng (Schein, 2010). Văn hóa của tập đoàn Apple liên quan đến việc phát triển các sản phẩm đơn giản, sáng tạo và thanh lịch (Toma & Marinescu, 2013). Ưu tiên của văn hóa của tập đoàn IBM là tư duy dài hạn và những nhân viên tận tâm cao (Flamholtz & Randle, 2011; Kotter & Heskett, 1992). Trọng tâm văn hóa của tập đoàn HP là sự đổi mới và quyền tự chủ của nhân viên (Childress, 2013). Văn hóa tổ chức là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả kinh doanh (Denison, 1990; O’Reilly & cs., 2014). Thiết lập văn hóa tổ chức hiệu quả góp phần nâng cao hiệu suất của tổ chức (Fusch & Gillespie, 2012). Uddin & cs. (2013) tìm thấy mối quan hệ tích cực mạnh mẽ giữa văn hóa tổ chức và hiệu quả kinh doanh. Laforet (2016) chỉ ra rằng văn hóa kiểu gia trưởng hoặc người sáng lập không có tác động tích cực đến hiệu suất đổi mới, nhưng văn hóa kiểu doanh nhân (tập trung vào bên ngoài, linh hoạt, nhanh nhẹn, chủ động và định hướng dài hạn) thì có. Polychroniou và Trivellas (2018) đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa sức mạnh văn hóa và hiệu suất nội bộ (năng lực đổi mới và quan hệ con người) cũng như kết quả vững chắc (lợi nhuận, tăng trưởng và tài sản danh tiếng). Ngược lại, sự mất cân bằng về văn hóa có tác động tiêu cực đến hoạt động của tổ chức. Tuy nhiên, Childress (2013) lập luận rằng văn hóa tổ chức có ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến hiệu quả kinh doanh.

Denison (1990) cho rằng văn hoá tổ chức là sự pha trộn giữa các giá trị nền tảng, giá trị và niềm tin về người lao động, nhà quản lý, khách hàng, cổ đông, nhà cung cấp và những người khác. Khuôn mẫu văn hoá tổ chức của Denison (1990) bao gồm 4 thuộc tính cơ bản gồm: khả năng thích ứng, sứ mệnh, tính nhất quán, sự tham gia. Thông qua những nghiên cứu cụ thể dựa trên các công cụ thống kê, các đặc điểm văn hoá này được xác định có ảnh hưởng trực tiếp đến doanh thu, mức lợi trên tài sản (ROA), chất lượng, lợi nhuận, mức độ hài lòng của nhân viên và thành quả công ty nói chung. Denison & cs. (2003) đưa ra mô hình văn hóa tổ chức với ảnh hưởng của nó đến hiệu quả kinh doanh. Trong mô hình này, nghiên cứu chia các yếu tố cấu thành nên văn hoá tổ chức thành nhóm các yếu tố bên trong và bên ngoài. Các tổ chức tập trung vào thị trường và tìm kiếm các cơ hội kinh doanh thường gặp vấn đề bên trong tổ chức. Mặt khác, các tổ chức có khả năng tích hợp và kiểm soát có thể gặp khó khăn trong việc thích ứng với môi trường kinh doanh. Các tổ chức thiết lập tầm nhìn tiếp cận từ trên xuống thường gặp khó khăn khi tập trung vào việc trao quyền. Trong khi đó, tiếp cận “từ dưới lên” thúc đẩy sự tham gia rộng rãi của nhân viên nhưng thường gặp khó khăn trong việc xác định phương hướng. Do đó, theo mô hình này, tổ chức hiệu quả là những tổ chức có khả năng giải quyết những xung đột này mà không cần dựa vào sự đánh đổi trong tiếp cận chiến lược văn hoá.

3. MÔ HÌNH VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Thông tin của kế toán có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Việc sử dụng rộng rãi hệ thống thông tin kế toán trong kinh doanh có thể dẫn đến các quyết định tài chính và quản lý tốt hơn cho một công ty. Ở các nền kinh tế mới nổi, những quyết định đó cực kỳ tốn kém và sẽ gây ra hậu quả lớn nếu những quyết định đó kém (Soto-Acosta & cs., 2016). Vì vậy, điều không thể thiếu là nâng cao chất lượng thông tin kế toán để mang lại lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp và cuối cùng là nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Theo Wanyama và Zheng (2010), ba yếu tố cấu thành nên hệ thống thông tin kế toán gồm sự phát triển trong công nghệ thông tin, chiến lược kinh doanh và văn hóa tổ chức. Do đó, văn hóa tổ chức có liên quan tích cực đến hệ thống thông tin kế toán, được coi là cơ sở để hệ thống thông tin kế toán hoạt động tốt nhất (Kwarteng & Aveh, 2018). Chẳng hạn, liên quan đến báo cáo tài chính của công ty, văn hoá tổ chức ảnh hưởng đến các nguyên tắc và thông lệ kế toán là cơ sở để thiết kế khuôn mẫu báo cáo tài chính. Al-Hiyari & cs. (2013) chỉ ra rằng chất lượng thông tin kế toán kém có thể ảnh hưởng xấu đến việc ra quyết định. Bowen (1992) đã chỉ ra rằng các lỗi trong cơ sở dữ liệu hàng tồn kho có thể dẫn đến việc đưa ra các quyết định kinh doanh không chính xác, dẫn đến tình trạng thừa hàng cũng như thiếu hàng. Điều này có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự thành công của tổ chức cũng như sự hài lòng của khách hàng. Chất lượng thông tin kế toán có thể được đo lường trên bốn khía cạnh: chính xác, kịp thời, đầy đủ và nhất quán (Xu, 2003) hoặc sáu khía cạnh bao gồm (i) hữu dụng, (ii) dự báo, (ii) trung thực và hợp lý, (iii) tin cậy, (iv) kịp thời, và (v) kinh tế (Sori, 2009). Do những lợi ích mà hệ thống thông tin kế toán mang lại cho một doanh nghiệp nên nhiều nghiên cứu đã tìm hiểu cách thức để có thể cải thiện, nâng cao hệ thống thông tin kế toán nói chung và chất lượng hệ thống thông tin kế toán nói riêng. Các nghiên cứu đã tìm thấy văn hóa tổ chức hiệu quả giúp tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi cho việc triển khai và sử dụng thành công hệ thống thông tin kế toán. Không những thế, nó thúc đẩy một môi trường tin cậy và giao tiếp cởi mở, khuyến khích hợp tác và chia sẻ kiến thức, đồng thời cung cấp cho nhân viên những công cụ họ cần để đưa ra quyết định sáng suốt (Qatawneh, 2023). Kieso & cs. (2010) cho rằng việc triển khai hệ thống thông tin kế toán có liên quan mật thiết đến văn hóa tổ chức. Carolina (2014) và Wisna (2015) cũng đã xác nhận ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến chất lượng của hệ thống thông tin kế toán, cụ thể là văn hóa tổ chức cao hơn mang đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán tốt hơn. Nếu nguồn nhân lực và văn hóa tổ chức không đủ để hỗ trợ hệ thống thông tin kế toán thì hệ thống đó sẽ không hoạt động chính xác để trở thành một hệ thống tốt (Nusa, 2015).

Các nghiên cứu đã chứng minh văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ hệ thống thông tin kế toán đạt được kết quả tốt hơn, như nghiên cứu của Qatawneh (2023), Binh & cs. (2022), Kwarteng & Aveh (2018), Van Dung (2020), Nurliyani & cs. (2020), Wisan (2015). Khi đo lường văn hóa tổ chức, các nhà nghiên cứu đã sử dụng các mô hình văn hóa khác nhau, như mô hình văn hóa của Denison hay mô hình văn hóa của Hofstede. Trong đó, mô hình văn hóa của Denison, với bốn thuộc tính gồm (i) khả năng thích ứng, (ii) sứ mệnh, (iii) tính nhất quán, (iv) tham gia, là mô hình đã được triển khai thành công ở hàng nghìn tổ chức trên khắp thế giới. Do đó, mô hình này được sử dụng phổ biến khi đo lường văn hóa tổ chức. Sử dụng mô hình văn hóa Denison, Kwarteng & Aveh (2018) và Van Dung (2020) xem xét tác động của 4 thuộc tính văn hóa tổ chức đến hệ thống thông tin kế toán. Cả hai nghiên cứu đều tìm thấy thuộc tính sứ mệnh, sự tham gia và tính nhất quán có ảnh hưởng tích cực đến hệ thống thông tin kế toán.

Như vậy, phần lớn các nghiên cứu thực nghiệm cung cấp bằng chứng cho thấy văn hoá tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến hệ thống thông tin trong tổ chức bao gồm cả hệ thống thông tin kế toán và chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Phát hiện nhất quán này bổ sung thêm vào tài liệu hiện có về quản trị doanh nghiệp đó là việc thiết kế và vận hành hệ thống thông tin trong doanh nghiệp đã được nhà quản lý quan tâm trong thiết kế hệ thống thông tin kế toán nhằm đáp ứng chiến lược phát triển của tổ chức cũng như việc vận dụng chúng thông suốt và nhất quán trong tổ chức. Do đó, các đặc điểm chất lượng như tính hữu ích, tin cậy, kinh tế, dự báo, kịp thời, trung thực của thông tin kế toán đã được chú ý.

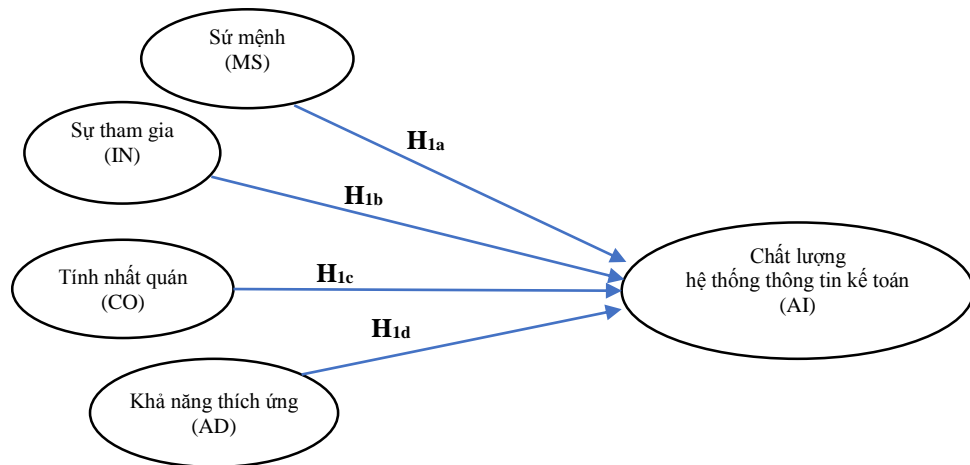
Từ thảo luận trên, tác giả đề xuất các giả thuyết sau:

H1a. Có tương quan thuận giữa văn hóa tổ chức (sứ mệnh) và chất lượng AIS của SMEs.

H1b. Có tương quan thuận giữa văn hóa tổ chức (sự tham gia) và chất lượng AIS của SMEs.

H1c. Có tương quan thuận giữa văn hóa tổ chức (tính nhất quán) và chất lượng AIS của SMEs.

H1d. Có tương quan thuận giữa văn hóa tổ chức (khả năng thích ứng) và chất lượng AIS của SMEs.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

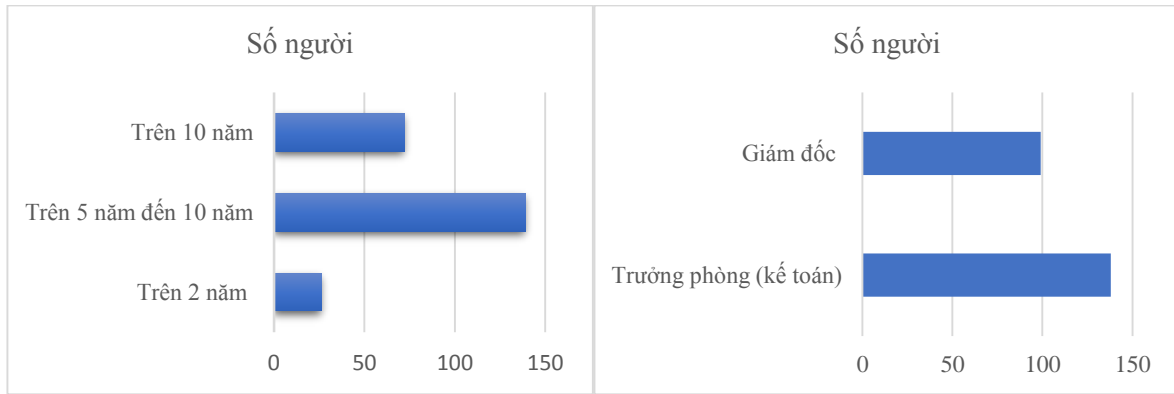
Với mục tiêu nghiên cứu là khẳng định ảnh hưởng của văn hoá tổ chức tới chất lượng AIS, tác giả tiến hành thiết kế bảng khảo sát dựa trên các thang đo với mức đo lường gồm năm mức từ “hoàn toàn không đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý” kế thừa từ nghiên cứu của Kwarteng & Aveh (2018) và Van Dung (2020). Dựa trên mô hình lý thuyết được mô tả ở trên, một bộ gồm 12 thang đo đã được phát triển tập trung vào bốn khía cạnh của văn hóa tổ chức dựa trên Denison và cộng sự (Denison, 1990; Denison & Mishra, 1995; Fey & Denison, 2003). Đo lường chất lượng hệ thống thông tin kế toán trong nghiên cứu bao gồm 6 thang đo kế thừa theo Sori (2009) và Sajady & cs. (2008). Tác giả chọn mô hình văn hoá tổ chức của Denison bởi vì theo Herzka & Turáková (2010) thì mô hình này là lý tưởng nhất trong đánh giá vai trò của văn hoá doanh nghiệp.

Để đáp ứng yêu cầu về cỡ mẫu trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM tối thiểu gấp 10 lần số đường dẫn (4) trong mô hình cấu trúc là 40 mẫu (Hair Jr & cs., 2017). Tác giả thu thập dữ liệu nghiên cứu là SMEs tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tác giả tiến hành chọn mẫu khoảng 500 SMEs đầy đủ địa chỉ mail để gửi đường link khảo sát thông qua công cụ Google Docs. Kết quả thu được 282 phản hồi nhưng chỉ có 237 phiếu hợp lệ với đầy đủ thông tin trên phiếu khảo sát, phù hợp với yêu cầu có thể sử dụng để tiến hành nghiên cứu, tỷ lệ phản hồi hợp lệ là 48%. Dữ liệu của nghiên cứu định lượng sau khi thu thập được sẽ được mã hóa, nhập liệu và xử lý bằng phần mềm SPSS 29 và SmartPLS 4.0.9.2 để kiểm định mô hình đo lường và mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM nhằm đo lường mức độ ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến hệ thống thông tin kế toán và đánh giá tầm quan trọng - hiệu suất của từng khía cạnh văn hoá tổ chức.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

5.1. Thống kê mô tả

Trong 237 phiếu khảo sát có 26 người (11%) có kinh nghiệm làm việc dưới 5 năm, 139 người (59%) có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm đến 10 năm liên quan, 72 người (30%) có kinh nghiệm trên 10 năm. Chức vụ của người được khảo sát gồm có 138 người là trưởng phòng (58%), giám đốc là 99 người (42%) (Hình 2).



Hình 2. Thống kê mô tả kinh nghiệm và vị trí người khảo sát

5.2. Kiểm định mô hình đo lường

Mặc dù đề xuất mô hình nghiên cứu (Hình 1) gồm 2 nhân tố là văn hoá tổ chức (4 khía cạnh cấu thành) và chất lượng AIS. Tuy nhiên, các biến đo lường các nhân tố văn hoá chưa đồng nhất giữa các nghiên cứu. Do đó, để kiểm định sự phù hợp của mô hình đo lường, tác giả (i) đánh giá độ tin cậy tổng hợp bằng hoặc lớn hơn 0,7 cho mục đích xác nhận mối quan hệ giữa các biến (Henseler & Sarstedt, 2013); (ii) giá trị hội tụ của thang đo, với phương sai trích trung bình (EVA) lớn hơn 0,5 và (iii) giá trị phân biệt, với chỉ số HTMT nhỏ hơn 0,9 (Henseler & cs., 2015). Kết quả đánh giá sự phù hợp của mô hình đo lường.

Kết quả Bảng 2 cho thấy, các giá trị số tải của mỗi chỉ số đều cao hơn 0,70, giá trị bé nhất là 0,752 (AI1), vì vậy, độ tin cậy của các thang đo được đảm bảo. Mặt khác, độ tin cậy tổng hợp CR của các nhân tố đều có điểm số lớn hơn 0,9 do đó các thang đo có độ tin cậy nhất quán bên trong tốt. Tất cả các biến đều có EVA cao hơn 0,5 (thấp nhất là 0,680) nên mỗi cấu trúc thể hiện giá trị hội tụ tốt. Dữ liệu Bảng 3 cho thấy chỉ số HTMT đều nhỏ hơn 0.9, theo đó, các thang đo đạt giá trị phân biệt trong mô hình đo lường. Từ kết quả phân tích trên, tác giả có thể kết luận rằng các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu đạt được độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Do đó, các thang đo này được sử dụng phân tích trong mô hình cấu trúc.

Bảng 2. Độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Nhân tố	Biến bậc 2	Thang đo	Hệ số tải	Hệ số Cronbach's Alpha value (CRA)	Hệ số độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (EVA)	R2- điều chỉnh
Văn hoá tổ chức	Khả năng thích ứng	AD1	0,872	0,874	0,922	0,799	
		AD2	0,918				
		AD3	0,891				
	Tính nhất quán	CO1	0,880	0,894	0,934	0,825	
		CO2	0,925				
		CO3	0,920				
	Sự tham gia	IN1	0,853	0,838	0,903	0,756	
		IN2	0,854				
		IN3	0,900				
Sứ mệnh	MS1	0,898	0,892	0,933	0,823		
	MS2	0,943					
	MS3	0,878					
Chất lượng hệ thống thông tin kế toán		AI1	0,752	0,905	0,927	0,680	0,556
		AI2	0,823				
		AI3	0,824				

Nhân tố	Biến bậc 2	Thang đo	Hệ số tải	Hệ số Cronbach's Alpha value (CRA)	Hệ số độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (EVA)	R2- điều chỉnh
		AI4	0,899				
		AI5	0,834				
		AI6	0,811				

Nguồn: Phân tích của tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS

Bảng 3. Giá trị phân biệt của thang đo

Tên biến	AD	AI	CO	IN	MS
Khả năng thích ứng (AD)					
Hệ thống thông tin (AI)	0,660				
Tính nhất quán (CO)	0,654	0,545			
Sự tham gia (IN)	0,555	0,760	0,569		
Sứ mệnh (MS)	0,703	0,620	0,560	0,569	

Nguồn: Phân tích của tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS

5.3. Kiểm định sự phù hợp của mô hình cấu trúc tuyến tính.

Kết quả kiểm định ở Bảng 4 cho thấy hệ số VIF được sử dụng để đánh giá xem các biến độc lập của mô hình cấu trúc có hiện tượng đa cộng tuyến với nhau hay không. Theo Wong (2013), nếu giá trị của hệ số phương sai phóng đại (VIF) lớn hơn 5 hoặc nhỏ hơn 0,2 thì có vấn đề cộng tuyến với các biến tiềm ẩn. Dữ liệu Bảng 4 cho thấy tất cả các giá trị VIF đều nhỏ hơn 5,0 và giá trị nhỏ nhất là 1 (lớn hơn 0,2), cho thấy các biến tiềm ẩn không có đa cộng tuyến.

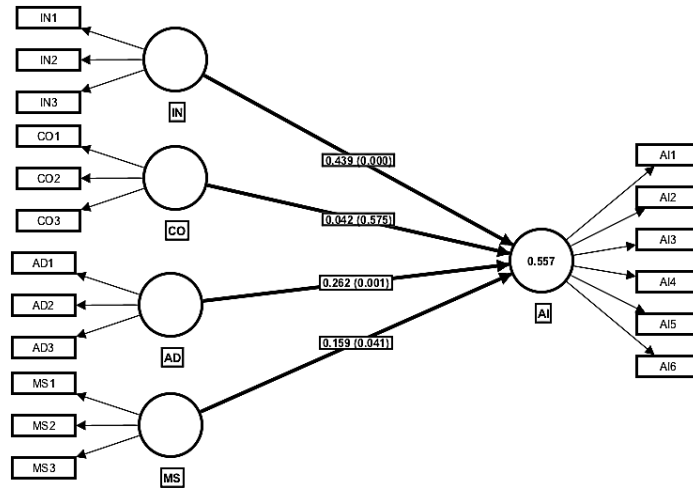
Bảng 4. Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính

Giả thuyết	Mối quan hệ	VIF	F	β	P	Kết quả
Model 1						
H1a	AD -> AI	1,969	0,079	0,262	0,001	Hỗ trợ
H1b	CO -> AI	1,691	0,002	0,042	0,575	Bác bỏ
H1c	IN -> AI	1,508	0,289	0,439	0,000	Hỗ trợ
H1d	MS -> AI	1,825	0,031	0,159	0,041	Hỗ trợ

Nguồn: Phân tích của tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS

Kết quả phân tích PLS-SEM cho thấy có 3 trên 4 giả thuyết được chấp nhận có ý nghĩa thống kê mức với mức ý nghĩa 1% và 5%. Hệ số β lớn nhất thuộc mối quan hệ giữa IN -> AI là 0,439, tiếp đến là mối quan hệ AD -> AI là 0,262 và cuối cùng là MS -> AI là 0,159.

Sự phù hợp tổng thể của mô hình cấu trúc kết quả. Nghiên cứu sử dụng chỉ số kích thước ảnh hưởng (Cohen, 1998), chỉ số “communality” (Tenenhaus & cs., 2005) để đánh giá mô hình phù hợp với mô hình cấu trúc. Chỉ số “communality” tương tự như EVA do đó đảm bảo mức độ phù hợp. Đối với chỉ số kích thước ảnh hưởng (f). Chỉ số f dao động từ 0,002 (rất thấp) đến 0,289 (khá mạnh). Như vậy thông qua đánh giá hai tiêu chí chỉ cho thấy mô hình cấu trúc kết quả khá phù hợp (Bảng 4). Mức độ dự báo của mô hình. Mô hình cấu trúc tổng hợp có biến phụ thuộc là AIS có R2 điều chỉnh là 55,6% khá cao.



Hình 3. Mô hình cấu trúc tuyến tính

Nguồn. Phân tích của tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS

5.4. Đánh giá tầm quan trọng-hiệu suất của các biến độc lập

Để đánh giá tầm quan trọng – hiệu suất (IPMA) của các khía cạnh mô hình văn hoá tổ chức của Denison (1990) ảnh hưởng như thế nào đến AIS, nghiên cứu tiến hành phân tích bằng biểu đồ tầm quan trọng và hiệu suất theo quy trình 4 bước của Hair Jr & cs. (2017) gồm (1) kiểm tra các yêu cầu về thang đo; (2) tính toán các giá trị về hiệu suất; (3) tính toán các giá trị về tầm quan trọng; (4) tạo biểu đồ về tầm quan trọng-hiệu suất của các nhân tố.

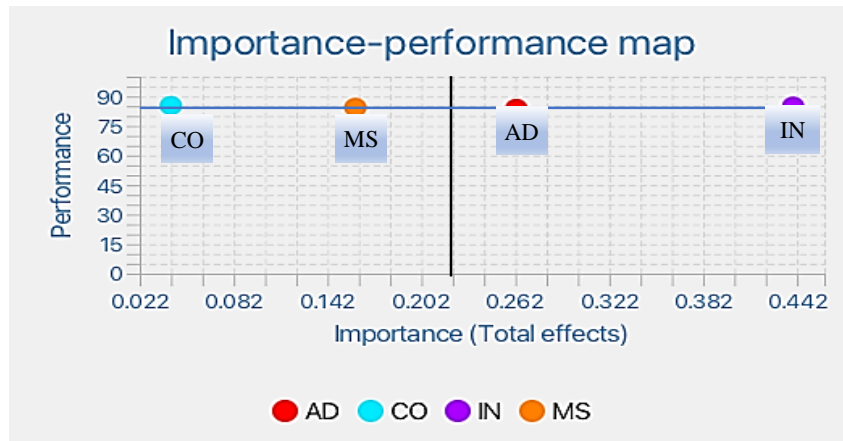
Đầu tiên, nghiên cứu kiểm tra các yêu cầu để thực hiện IPMA (Bước 1) đáp ứng yêu cầu (i) dữ liệu quan sát đo lường trên thang đo Likert 5 điểm với các mức đối xứng cân bằng và trung lập, trên các khoản cách đều nhau, điểm số thang đo cao hơn thể hiện giá trị tốt hơn. Do đó, kết luận thang đo đạt yêu cầu chuyển bước tiếp theo là tính toán các giá trị hiệu suất (Bước 2), tầm quan trọng (Bước 3), tạo biểu đồ tầm quan trọng – hiệu suất (Bước 4) bằng phần mềm SmartPLS 4.0.9.2.

Trong dữ liệu (Bảng 5) và Biểu đồ (Hình 4) cho thấy sự nhất quán (CO) có hiệu suất tốt nhất nhưng tầm quan trọng lại có mức thấp nhất. Kết quả này hàm ý rằng, nhà quản lý SMEs không xem trọng việc cải thiện tính nhất quán để nâng cao chất lượng AIS. Khía cạnh sự tham gia (IN) được xem có vai trò quan trọng nhất ảnh hưởng đến AIS nhưng có hiệu suất thấp hơn. Do đó, nhà quản lý có thể cải thiện thuộc tính văn hoá này thông qua việc trao quyền và chia sẻ nhiều hơn đối với các nhân viên trong công ty. Sự thích ứng (AD) có vai trò quan trọng thứ hai nhưng hiệu suất thấp nhất so với các khía cạnh còn lại. Phát hiện này chỉ ra cho nhà quản lý cơ hội để tăng cường sự thích ứng trong tổ chức để nâng cao chất lượng AIS. Tầm nhìn (MS) có vai trò quan trọng thứ ba và hiệu suất xếp thứ ba được xem là khá ổn định.

Bảng 5. Dữ liệu của biểu đồ tầm quan trọng-hiệu suất đối với biến văn hoá tổ chức

Biến quan sát	Tầm quan trọng	Hiệu suất
AD	0,262	83,839
CO	0,042	85,322
IN	0,439	84,968
MS	0,159	84,367
Trung bình	0,213	84,886

Nguồn. Phân tích của tác giả sử dụng phần mềm SmartPLS



Hình 5. Biểu đồ tầm quan trọng- hiệu suất của các khía cạnh văn hoá tổ chức

5.5. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Liên quan đến hệ thống thông tin kế toán, trong bốn thành phần của văn hoá tổ chức, chỉ có tính nhất quán của văn hoá không có tác động có ý nghĩa thống kê đối với hệ thống thông tin kế toán. Sự tham gia, khả năng thích ứng và sứ mệnh đều có tương quan thuận với hệ thống thông tin kế toán. Theo đó, các giả thuyết H1a, H1c, H1d được hỗ trợ về mặt thống kê. Phát hiện này nhất quán với kết quả nghiên cứu của Kwarteng & Aveh (2018) liên quan đến hai thuộc tính khả năng thích ứng và sứ mệnh, và nghiên cứu của Van Dung (2020) đối với hai thuộc tính văn hoá tổ chức là sự tham gia và sứ mệnh có ảnh hưởng tích cực đến hệ thống thông tin kế toán. Tương tự, tính nhất quán (giả thuyết H2b) không được hỗ trợ thống kê cũng nhất quán với nghiên cứu của Kwarteng & Aveh (2018). Điều này không có gì đáng ngạc nhiên vì hệ thống thông tin kế toán là một chức năng kỹ thuật không yêu cầu sự tham gia của mọi người ở giai đoạn thiết kế Kwarteng & Aveh (2018). Sự tham gia có tác động tích cực đến hệ thống thông tin kế toán trái với phát hiện của Kwarteng & Aveh (2018). Phát hiện này chỉ ra rằng mặc dù SMEs chưa thực sự chú trọng tới việc phát triển doanh nghiệp để hướng tới sự phát triển bền vững nhưng phần nào đó văn hoá đã tồn tại trong việc tạo dựng các công cụ và phương pháp quản trị doanh nghiệp. Hệ thống thông tin kế toán được thiết kế đáp ứng chiến lược phát triển của doanh nghiệp (sứ mệnh), có khả năng thích ứng với nhu cầu sử dụng thông tin của nhà quản lý bên trong tổ chức và người sử dụng thông tin bên ngoài và cho phép các nhân viên bên trong tổ chức tham gia thiết kế, sử dụng hệ thống thông tin kế toán trong công việc. Hệ số đường dẫn trong mối quan hệ giữa sự tham gia (IN) và chất lượng AIS là cao nhất so với các mối quan hệ còn lại cho thấy nhà quản lý các SME coi trọng vai trò chấp nhận công nghệ thông tin của các nhân viên trong doanh nghiệp mình. Phát hiện này cũng bổ sung thêm bằng chứng chứng tỏ AIS là không thể thay thế và sẵn sàng đổi mới để thích ứng kịp thời với bối cảnh kinh doanh trong thời đại cách mạng công nghệ 4.0.

6. KẾT LUẬN

Trên cơ sở các lý thuyết văn hóa tổ chức và mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của văn hoá tổ chức đến hệ thống thông tin kế toán và thành quả công ty. Tác giả đã tiến hành khảo sát và đánh giá ảnh hưởng 4 khía cạnh văn hoá tổ chức gồm: (i) sứ mệnh, (ii) sự tham gia, (iii) khả năng thích ứng, (iv) tính nhất quán đến hệ thống thông tin kế toán của SMEs.

Kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng thích ứng của tổ chức (sự tham gia, khả năng thích ứng và sứ mệnh) có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng AIS. Nghiên cứu được khảo sát trong bối cảnh khủng hoảng, các SMEs gặp khó khăn về tài chính và hoạt động, nhiều doanh nghiệp phải ngừng hoạt động phải thu hẹp quy mô. Tuy nhiên, sự tham gia và khả năng thích ứng được ghi nhận có vai trò quan trọng nhưng hiệu suất của chúng thấp hơn các khía cạnh còn lại. Phát hiện này chỉ ra cơ hội để nhà quản lý cần cải thiện hơn nữa trong việc áp dụng nguyên tắc linh hoạt (sự tham gia và khả năng thích ứng) so với nguyên tắc ổn định (sứ mệnh và sự nhất quán). Nghĩa là nhà quản lý tạo dựng văn hoá tổ chức đạt được sự cân bằng giữa sự sáng tạo, đổi mới và thành quả tài chính theo mô hình văn hoá của Denison.

Cũng như bất kỳ nghiên cứu nào khác, nghiên cứu này cũng có một số hạn chế nhất định như chưa khám phá mối quan hệ giữa văn hoá tổ chức, chất lượng AIS đến thành quả chung của doanh nghiệp hoặc xem

xét vai trò văn hoá tổ chức như là một biến phụ thuộc chịu tác động của chất lượng hệ thống thông tin kế toán.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Al-Hiyari, A., Al-Mashregy, M. H. H., Mat, N. K., & Alekam, J. E. (2013). Factors that affect accounting information system implementation and accounting information quality: A survey in University Utara Malaysia. *American Journal of Economics*, 3(1), 27-31.
- Aldegis, A.M. (2018). Impact of Accounting Information Systems' Quality on the Relationship between Organizational Culture and Accounting Information in Jordanian Industrial Public Shareholding Companies, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8 (1): 70-80, <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v8-i1/3829>.
- Binh, V. T. T., Tran, N. M., & Vu, M. C. (2022). The effect of organizational culture on the quality of accounting information systems: Evidence from Vietnam. *SAGE Open*, 12(3),. <https://doi.org/10.1177/21582440221121599>
- Bowen, P. L. (1992). *Managing data quality in accounting information systems: A stochastic clearing system approach*. The University of Tennessee.
- 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. <https://core.ac.uk/download/pdf/234629858.pdf>.
- Childress, J. R. (2013). *Leverage: the CEO's guide to corporate culture*. [Kindle Edition version].
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Inc, Publishers.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York, NY: Wiley.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer P. (2003). Corporate Culture and structure Is Asia completely different From the remainder of the globe? *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., Warfield, T. D., Wiecek, I. M., & McConomy, B. J. (2019). *Intermediate Accounting, Volume 2*. John Wiley & Sons.
- Fey, C. F., & Denison, D. R. (2003). Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia?. *Organization science*, 14(6), 686-706. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.6.686.24868>.
- Flamholtz, E., & Randle, Y. (2011). *Corporate culture: The ultimate strategic asset*. Stanford University Press.
- Fusch, G. E., & Gillespie, R. C. (2012). *A practical approach to performance interventions and analysis: 50 models for building a high-performance culture*. FT Press.
- GSO. (2023). *General statistics office of Vietnam*. Statistical Publishing House <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2023/06/statistical-yearbook-of-2022/>.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE publications.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics*, 28, 565-580. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herzka, P., & Turáková, A. (2010). The applying Denison model for the analysis of Corporate Culture. *Slovak University of Technology, Bratislava SK-812*, 43. <https://astadipangarso.staff.telkomuniversity.ac.id/wp-content/uploads/sites/59/2014/05/Art-Herzka-Turakova.pdf>.
- Huynh, Q. (2021). The effect of organizational culture on quality of accounting information: Mediating the role of accounting information system. *Accounting*, 7(7), 1689-1694. <http://dx.doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.030>.

- Inah, E. U., Tapang, A. T., & Uket, E. E. (2014). Organizational culture and financial reporting practices in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(13), 190-198. <https://core.ac.uk/download/pdf/234630032.pdf>.
- Indeje, W. G., & Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A structuration theory perspective. <http://dx.doi.org/10.1109/ICIFE.2010.5609410>.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Pres.
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance: Evidence from a developing country perspective. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675-698. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2018-0264>.
- Laforet, S. (2016). Effects of organisational culture on organisational innovation performance in family firms. *Journal of small business and enterprise development*, 23(2), 379-407. <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2015-0020>.
- Nurliyani, N., Darma, J., & Ikhsan, A. (2020). The effect of organizational culture on the quality of accounting information systems. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 198-205. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.735>.
- Nusa, S.B. (2015). Influence of organizational culture and structure on quality of accounting information system. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(5), 257–267. <https://www.ijstr.org/final-print/may2015/Influence-Of-Organizational-Culture-And-Structure-On-Quality-Of-Accounting-Information-System.pdf>.
- O'Reilly III, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & Doerr, B. (2014). The promise and problems of organizational culture: CEO personality, culture, and firm performance. *Group & Organization Management*, 39(6), 595-625. <https://doi.org/10.1177/1059601114550713>.
- Ortega- Parra, A., & Ángel Sastre- Castillo, M. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Management decision*, 51(5), 1071-1083. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/MD-08-2012-0599>.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 24(4), 570-581. <http://www.jstor.org/stable/2392363?origin=JSTOR-pdf>.
- Polychroniou, P., & Trivellas, P. (2018). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance: Assessing moderated effects. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 10(1), 16-35. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-09-2016-0065>.
- Qatawneh, A. M. (2023). The role of employee empowerment in supporting accounting information systems outcomes: a mediated model. *Sustainability*, 15(9), 7155. <https://doi.org/10.3390/su15097155>.
- Romney, Marshall B. , Paul J. Steinbart. (2015). *Accounting Information Systems*. Thirteenth edition. Global edition. Harlow, Essex Pearson
- Sajady, H., Dastgir, M., & Hashem Nejad, H. (2008). Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. *International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 6(2), 49-59. <https://docplayer.net/13638684-Evaluation-of-the-effectiveness-of-accounting-information-systems.html>.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Soto-Acosta, P., Cismaru, D. M., Vătămănescu, E. M., & Ciochină, R. S. (2016). Sustainable entrepreneurship in SMEs: A business performance perspective. *Sustainability*, 8(4), 342. <https://doi.org/10.3390/su8040342>.
- Suzan, I., Sudrajat, J., & Daud, Z. M. (2020). Accounting information systems as a critical success factor for increased quality of accounting information. *Revista Espacios*, 41(15). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n15/a20v41n15p02.pdf>.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>.
- Toma, S. G., & Marinescu, P. (2013). Steve Jobs and modern leadership. *Manager*, (17), 260. <https://docplayer.net/14815379-Steve-jobs-and-modern-leadership.html>.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>.

- Van Dung, H. A. (2020). Impact of organizational culture on the accounting information system and operational performance of small and medium sized enterprises in Ho Chi Minh City. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 301-308. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.301>.
- Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto, D. (2019). Analysis of organizational culture with Denison's model approach for international business competitiveness. *Problems and perspectives in management*, (17, Iss. 1), 142-151. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.13](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13).
- Wanyama, I., & Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A Structuration Theory perspective. In *2010 2nd IEEE International Conference on Information and Financial Engineering* (pp. 507-511). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICIFE.2010.5609410>.
- Weber, Y., & Tarba, S. Y. (2012). Mergers and acquisitions process: The use of corporate culture analysis. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(3), 288-303. <http://dx.doi.org/10.1108/13527601211247053>.
- Weygandt, J. J., Kimmel, P. D., Kieso, D., & Elias, R. Z. (2010). Accounting principles. *Issues in Accounting Education*, 25(1), 179-180. <https://doi.org/10.2308/iace.2010.25.1.179>.
- Wisn, N. (2015). Organizational culture and its impact on the quality of accounting information systems. *Journal of Theoretical And Applied Information Technology*, 82(2). <http://www.jatit.org/volumes/Vol82No2/9Vol82No2.pdf>.
- Wong, K. K. K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing bulletin*, 24(1), 1-32.
- Xu, H. (2003). *Critical success factors for accounting information systems data quality* (Doctoral dissertation, University of Southern Queensland).
- Sori, Z. M. (2009). Accounting information systems (AIS) and knowledge management: a case study. *American Journal of scientific research*, 4(4), 36-44. <http://www.eurojournals.com/ajsr.htm>.

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON QUALITY OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE IN VIETNAM

NGUYEN NGOC KHANH DUNG

Institute of Finance and Accounting, Industrial University of Ho Chi Minh City, Vietnam.

nguyenngockhanhdung@iuh.edu.vn

Abstract. An accounting information system (AIS) is an effective tool to provide reliable and useful information for management, control, and decision-making, thereby contributing to improving the organization's overall results. The study analyzes the influence of organizational culture on AIS quality in Vietnamese small and medium enterprises (SMEs) in the context of the financial crisis. Survey data of 237 Ho Chi Minh City SMEs were collected in May 2023. The study uses SmartPLS 4.9.0.2 software to test the suitability of the research model and evaluate the importance-performance of each aspect of organizational culture to AIS quality. Research results indicate that three dimensions of organizational culture, the involvement, adaptability, and mission, have a positive and significant influence on the quality of AIS. Involvement and adaptability are essential, but the performance is lower than the other aspects. This implies that SMEs managers must improve the two aspects of involvement and adaptability to ensure that the organization achieves greater flexibility to adapt well in the context of the economic crisis.

Keywords: Organizational culture, Accounting information, Adaptability, Mission

Ngày gửi bài: 20/07/2023

Ngày chấp nhận đăng: 13/10/2023