

MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC NHÂN TỐ TỔ CHỨC ĐẾN CHẤT LƯỢNG THÔNG TIN KẾ TOÁN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP ÁP DỤNG ERP TẠI VIỆT NAM

Lương Đức Thuận

Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

Email: thuanluongtki@ueh.edu.vn

Ngày nhận: 18/5/2019

Ngày nhận bản sửa: 03/6/2019

Ngày duyệt đăng: 05/12/2019

Tóm tắt:

Nghiên cứu được thực hiện với mục đích xem xét, đánh giá mối quan hệ của các nhân tố tổ chức bao gồm cam kết tổ chức, cơ cấu tổ chức đến chất lượng thông tin kế toán trong môi trường ứng dụng hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP) ở các doanh nghiệp Việt Nam. Mẫu nghiên cứu gồm 242 đối tượng, đang làm việc ở các vị trí khác nhau trong các doanh nghiệp, bao gồm nhân viên kế toán và các nhân viên ở các bộ phận khác trong doanh nghiệp. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng câu hỏi (từ tháng 1 năm 2019 – tháng 4 năm 2019), sau đó được dùng để phân tích thống kê mô tả và kiểm định giả thuyết nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chất lượng hệ thống thông tin kế toán ảnh hưởng tích cực đến chất lượng thông tin kế toán, các yếu tố tổ chức gồm cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán.

Từ khóa: Cam kết tổ chức, cơ cấu tổ chức, chất lượng hệ thống thông tin kế toán, chất lượng thông tin kế toán, hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP)

Mã JEL: M41

The relationship between organizational factors to accounting information quality in the enterprises applying ERP in Vietnam

Abstract:

The study was conducted to examine the relationship between organizational factors to accounting information quality in ERP in Vietnamese enterprises. Research samples include 242 people working in many positions in the company. Data were collected primarily through questionnaire survey (January, 2019 – April, 2019) and then used to analyze descriptive statistics and perform hypothesis tests. The results show that, accounting information system quality (AISQ) influences accounting information quality (AIQ), the organizational factors (organizational commitment, organizational structure) influence accounting information system quality.

Keywords: Accounting Information System Quality, Accounting Information Quality, Enterprise Resource Planning, Organizational commitment, Organizational structure
JEL Code. M41

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin đã ảnh hưởng sâu rộng trong tất cả các lĩnh vực của đời sống, kinh tế, xã hội, điều đó đã mang lại cho các doanh nghiệp Việt Nam nhiều lợi thế nhưng cũng đối mặt với không ít thách thức, khó khăn trong đó có những thách thức khó khăn liên quan đến việc ứng dụng công nghệ thông tin như thế nào, quản trị, tổ chức doanh nghiệp thế nào 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 hệ thống thông tin kế toán bên cạnh các yếu tố tác động trong quá trình vận hành hệ thống thông tin kế toán 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 nhân tố khác nhau, những nhân tố này ảnh hưởng đến sự hữu hiệu và hiệu quả của hệ thống trong việc thực hiện các chức năng. Chất lượng thông tin kế toán xuất phát từ việc thực hiện một hệ thống thông tin kế toán chất lượng và chất lượng hệ thống thông tin kế toán là sự kết hợp của phần cứng có chất lượng, phần mềm, mạng máy tính, cơ sở dữ liệu, và chất lượng công việc và sự hài lòng của người sử dụng (Sacer & cộng sự, 2006). Như vậy, hệ thống thông tin kế toán có chất lượng sẽ tạo ra thông tin kế toán tốt và hữu ích, vấn đề này đã được nghiên cứu nhiều ở các quốc gia phát triển nhưng lại chưa được nghiên cứu nhiều trong nước, đặc biệt là trong hệ thống ứng dụng ERP. Chất lượng hệ thống thông tin kế toán 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 thông tin kế toán, chất lượng của hệ thống thông tin kế toán 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 kinh doanh và hoạt động của mình. Trong hệ thống ERP phức tạp và đòi hỏi rất cao về chất lượng của thông tin kế toán, hệ thống thông tin kế toán trong môi trường ERP là hệ thống tích hợp với các hệ thống khác trong doanh nghiệp, do đó hệ thống thông tin kế toán trong môi trường ERP sẽ rất khác biệt và có thể bị tác động của nhiều yếu tố khác nhau đến chất lượng của hệ thống, trong đó không thể thiếu vai trò của các yếu tố tổ chức trong quá trình sử dụng hệ thống thông tin kế toán.

Và đó là lý do tác giả lựa chọn vấn đề nghiên cứu liên quan đến mối quan hệ giữa các nhân tố tổ chức đến chất lượng thông tin kế toán trong môi trường ứng dụng hệ thống ERP nhằm giải quyết các vấn đề về lý luận và thực tiễn cần thiết hiện nay đối với thông tin kế toán trong môi trường ERP.

Do vậy, nghiên cứu này thực hiện nhằm cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa các nhân tố tổ chức đến chất lượng thông tin kế toán thông qua chất lượng của hệ thống thông tin kế toán trong môi trường ERP tại các doanh nghiệp Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Chất lượng hệ thống thông tin kế toán

Các quan điểm về chất lượng hệ thống thông tin kế toán chủ yếu dựa trên quan điểm về chất lượng hệ thống thông tin được thực hiện trong các nghiên cứu trước và được phân tích từ quan điểm chất lượng theo mô hình hệ thống thông tin thành công của DeLone & McLean. Theo DeLone & McLean (2016), chất lượng hệ thống gắn với sự thành công và các thang đo chất lượng hệ thống thông tin phù hợp với mô hình đã phát triển gồm: tính dễ dàng sử dụng, tính dễ dàng nghiên cứu và tìm hiểu, đáp ứng yêu cầu của người sử dụng; những tính năng của hệ thống; tính linh hoạt, sự tin cậy của hệ thống; sự tích hợp; sự tùy chỉnh hệ thống và tính bảo mật của hệ thống thông tin kế toán.

Trên cơ sở quan niệm về chất lượng hệ thống thông tin, đã có một số quan điểm về chất lượng hệ thống thông tin kế toán, bởi vì xét về mối quan hệ bản chất thì hệ thống thông tin kế toán cũng là một hệ thống thông tin và cũng có đầy đủ các đặc tính của một hệ thống thông tin. Cụ thể:

- Chất lượng thông tin kế toán đến từ việc thực hiện hệ thống thông tin kế toán chất lượng. Chất lượng hệ thống thông tin kế toán là sự tích hợp của chất lượng phần cứng, phần mềm, con người, mang lại kỹ thuật công nghệ, cơ sở dữ liệu và sự thỏa mãn người sử dụng (Sacer & cộng sự, 2006). Một số tác giả đã mô tả chất lượng hệ thống thông tin kế toán thông qua các đặc tính: sự hữu hiệu, sự hữu ích, tính hiệu quả, thỏa mãn người sử dụng.

- Sự hữu hiệu của hệ thống thông tin kế toán là do lượng sự thành công để đáp ứng các mục tiêu được thiết lập, hoặc sự thỏa mãn người sử dụng (Stair & Reynolds, 2010).

2.1.2. Chất lượng thông tin kế toán

Theo Laudon & Laudon (2013), chất lượng thông tin kế toán được tạo ra bởi chất lượng của hệ thống thông tin kế toán. thông tin chất lượng sẽ được người dùng sử dụng để lập kế hoạch, kiểm soát và điều hành công ty (Salehi & Abdipour, 2011). Ngoài ra, trong hệ thống tích hợp, thông tin chất lượng sẽ giúp nhà quản lý hiểu rõ về tổ chức để xem những thay đổi xảy ra cả bên trong và bên ngoài tổ chức, qua đó các nhà quản lý sẽ phản ứng nhanh chóng và chính xác với những thay đổi đó (Susanto, 2013). Người dùng cần thông tin chất lượng cao vì sẽ làm tăng giá trị của quyết định được đưa ra bởi công ty (O'Brien & Marakas, 2011). Theo Stair & Reynold (2010), chất lượng thông tin là thông tin chính xác, đáng tin cậy, kịp thời, đầy đủ, và được cung cấp với định dạng phù hợp.

Theo Chuẩn mực Kế toán Việt Nam cũng đặt ra các yêu cầu cơ bản đối với chất lượng thông tin kế toán, bao gồm: trung thực, khách quan, đầy đủ, kịp thời, dễ hiểu, có thể so sánh được.

Theo quan điểm của Romney & Steinbart (2017), các đặc tính chất lượng của thông tin hữu ích bao gồm: phù hợp, đáng tin cậy, đầy đủ, kịp thời, có thể hiểu được, có thể kiểm chứng được

2.1.3 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 nỗ lực đáng kể cho tổ chức, và (3) mong muốn duy trì mối quan hệ thành viên của tổ chức. Theo đó, cam kết không chỉ là một yếu tố dự báo giữ chân nhân viên mà có thể là một bảo 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, mục tiêu của tổ chức 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 và sự tham gia. Theo Luthans (2008), cam kết tổ chức là: (1) mong muốn mạnh mẽ để duy trì thành viên của tổ chức; (2) sẵn sàng nỗ lực thay mặt cho tổ chức; và (3) niềm tin, sự chấp nhận với các giá trị và mục tiêu của tổ chức. Do đó, có thể nói rằng cam kết 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.

2.1.4 Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức là sự sắp xếp của các thành phần đơn vị trong tổ chức. Cơ cấu tổ chức cho thấy sự

phân công lao động và làm thế nào các chức năng hoặc các hoạt động khác nhau phối hợp để đạt được những mục tiêu đã được thiết lập (Robbins & Judge 2009; 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 công việc, trách nhiệm, quyền hạn và trách nhiệm giải trình trong 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 về cơ cấu tổ chức là nhìn vào sơ đồ tổ chức công ty, cơ cấu tổ chức cung cấp một khuôn mẫu về các hoạt động của doanh nghiệp được lập kế hoạch, thực hiện, đánh giá và kiểm soát. Mỗi doanh nghiệp có cơ cấu tổ chức phù hợp với loại hình, quy mô, bản chất và đặc điểm hoạt động riêng nên không có khuôn mẫu chung duy nhất. Tuy nhiên, dù thế nào thì cơ cấu tổ chức cũng phải giúp doanh nghiệp thực hiện các chiến lược và mục tiêu thông qua vai trò và chức năng của hệ thống thông tin kế toán.

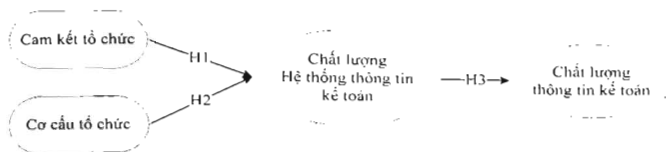
2.2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Mối quan hệ giữa cam kết tổ chức và chất lượng hệ thống thông tin kế toán

Cam kết tổ chức là một trạng thái, trong đó nhân viên xác định với tổ chức về mục tiêu của mình, và muốn duy trì là thành viên trong tổ chức. Do đó, 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 doanh nghiệp cao và tình trạng nghỉ việc thấp. Theo Koskosas & cộng sự (2011), 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 và các công nghệ mới có hiệu lực đến các mục tiêu kinh doanh của đơn vị.

Một trong các 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 để đảm bảo sự chuyên đổi luôn sẽ 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

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

quản lý cố gắng thúc đẩy động lực đó thông qua phong cách lãnh đạo của họ. Cam kết tổ chức và hệ thống thông tin có mối quan 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 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 để làm việc và mong muốn vẫn là một thành viên của tổ chức (Kusluvan, 2003), do đó nghiên cứu giả định rằng:

H1: Cam kết tổ chức có tác động đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán.

2.2.2. Mối quan hệ giữa cơ cấu chức và chất lượng hệ thống thông tin kế toán

Cơ cấu tổ chức tốt thể hiện thông qua tính cụ thể, rõ ràng và đầy đủ về 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 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; phạm vi kiểm soát; chuỗi các mệnh lệnh; sự chính thức hóa; sự ủy quyền (sự tập trung và phân tán). Ngoài ra, cơ cấu tổ chức còn thể hiện qua quy mô và bản chất của những hoạt động trong công ty, là thành phần quan trọng không thể thiếu trong hệ thống kiểm soát nội bộ.

Cơ cấu tổ chức là vấn đề chính phải được xem xét cho chuẩn bị tổ chức hệ thống thông tin kế toán và do đó sẽ quyết định đến chất lượng của hệ thống thông tin kế toán trong quá trình vận hành. Do đó, hệ thống thông tin kế toán có thể bị ảnh hưởng bởi cơ cấu tổ chức và cơ cấu tổ chức tác động đến hệ thống thông tin kế toán. Do đó, tác giả giả định rằng:

H2: Cơ cấu tổ chức có tác động đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán.

2.2.3. Mối quan hệ giữa chất lượng hệ thống thông tin kế toán và chất lượng thông tin kế toán

Theo Whitten & Bentley (2008), hệ thống thông tin trong tổ chức có mục tiêu xử lý dữ liệu để tạo ra thông tin hữu ích trong việc hỗ trợ các nghiệp vụ kinh tế. hệ thống thông tin cung cấp thông tin dưới dạng các báo cáo và có thể được sử dụng bởi các đối tượng bên trong và bên ngoài doanh nghiệp (O'Brien & Marakas, 2008). Wongsim & Gao (2011) cho rằng các khía cạnh chất lượng thông tin kế toán có mối quan hệ tích cực với quy trình áp dụng hệ thống thông tin kế toán. Trong nghiên cứu của Onalapo (2012) giải thích rằng lợi ích của hệ thống thông tin kế toán có thể được đánh giá bằng các tác động của nó đối với việc cải thiện quy trình ra quyết định, chất lượng thông tin kế toán, đánh giá hiệu suất, kiểm soát nội bộ và tạo điều kiện cho các giao dịch kinh tế. Mục tiêu của hệ thống thông tin kế toán là tạo ra các báo cáo tài chính được cung cấp cho cả người dùng bên ngoài và bên trong doanh nghiệp (Scott, 2001), quan điểm này được hỗ trợ bởi kết quả của nghiên cứu cho thấy hệ thống thông tin kế toán giúp tăng cường tính đáng tin cậy của báo cáo tài chính (Salehi & Abdipour, 2011). Do đó, kết luận rằng có một mối quan hệ giữa hệ thống thông tin kế toán để cung cấp các đặc điểm thông tin chất lượng (Sacer & công sự, 2006). Theo Nicolaou (2000), hiệu quả của hệ thống thông tin kế toán được đo lường bằng sự hài lòng của những người ra quyết định về chất lượng thông tin được tạo ra bởi chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Do đó, tác giả giả định rằng:

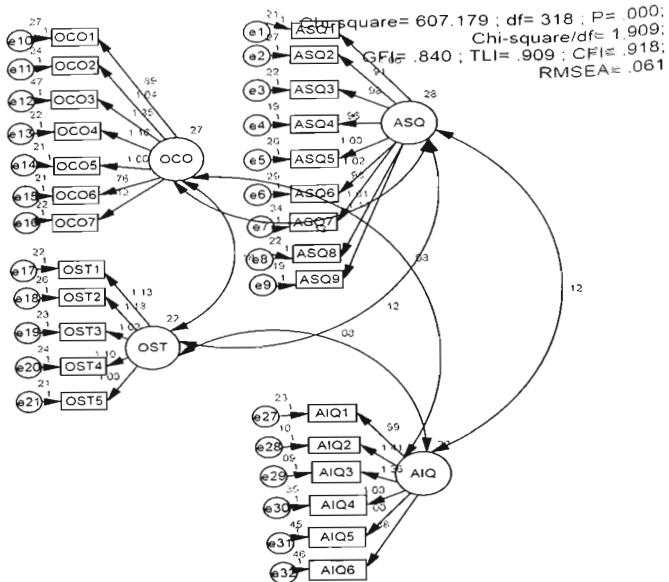
H3: Chất lượng hệ thống thông tin kế toán có tác động đến chất lượng thông tin kế toán

Tóm lại, từ các giả thuyết đã xây dựng, mô hình nghiên cứu được phát triển như sau.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện với mục tiêu là kiểm định

Hình 2: Mô hình CFA tối hạn



lý thuyết khoa học và đánh giá các khái niệm nghiên cứu trong môi trường cụ thể tại Việt Nam, do đó đề thực hiện nghiên cứu tác giả thực hiện phương pháp nghiên cứu định lượng. Cụ thể:

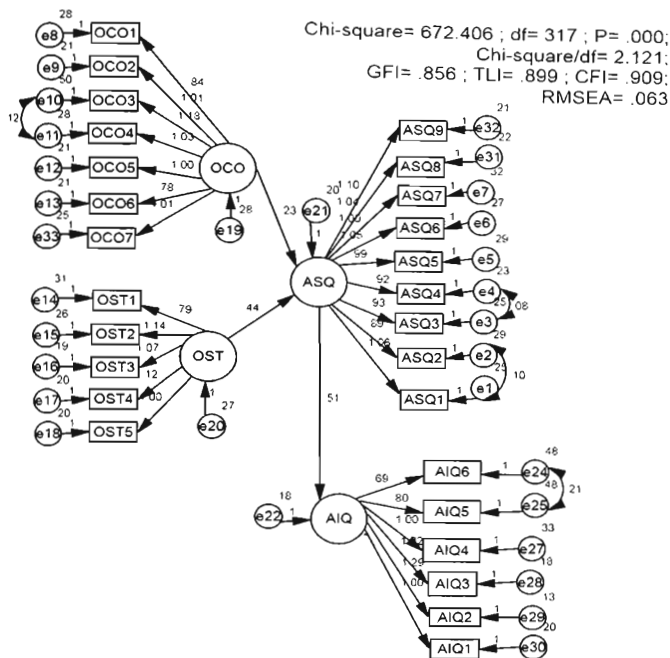
3.1. Thu thập dữ liệu

Công cụ thu thập dữ liệu trong nghiên cứu là bảng câu hỏi chi tiết. Tác giả tiến hành khảo sát trực tiếp và gián tiếp các nhân viên kế toán và nhân viên ở các bộ phận khác trong doanh nghiệp với nhiều hình thức như gửi trực tiếp bảng câu hỏi hoặc gửi qua email từ tháng 1 đến tháng 4 năm 2019. Nội dung trong bảng câu hỏi chi tiết gồm có thông tin về người được khảo sát, thông tin chi tiết về công ty và chủ yếu là thông tin về các thang đo liên quan đến đo lường khái niệm cam kết tổ chức (OCO) bao gồm 7 biến quan sát (OCO1 đến OCO7) theo thang đo của Porter & cộng sự (1974); thang đo cơ cấu tổ

chức (OST) gồm 5 biến quan sát (OST1 đến OST5) từ thang đo của Robbins & Coulter (2009); thang đo biến chất lượng hệ thống thông tin kế toán (ASQ) theo DeLone & McLean (2016) gồm 9 biến quan sát (ASQ1 đến ASQ9), thang đo biến chất lượng thông tin kế toán (AIQ) sử dụng thang đo của Romney & Steinbart (2017) gồm 6 biến quan sát (AIQ1 đến AIQ6). Các biến quan sát này được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm (1: Rất không đồng ý; 5: Rất đồng ý). Chi tiết về các biến khái niệm và biến quan sát xem phụ lục 1.

Đơn vị phân tích là cá nhân, tác giả chọn mẫu theo phương pháp phi xác suất, đó là chọn mẫu thuận tiện và theo phương pháp phát triển mầm. Theo Barrett (2007), kích thước mẫu tối thiểu sử dụng trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính CB-SEM là 200. Tuy nhiên, để tăng độ tin cậy của kết quả nghiên cứu, tác giả chọn kích thước mẫu là 242.

Hình 3: Kết quả phân tích mô hình lý thuyết SEM đã chuẩn hóa



3.2. Xử lý dữ liệu

Dựa vào phân tích các lý thuyết nền và các thang đo kế thừa từ các nghiên cứu liên quan để kiểm định độ tin cậy và giá trị của thang đo các khái niệm nghiên cứu trong mô hình nghiên cứu thông qua phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và đánh giá các giá trị của thang đo bao gồm giá trị hội tụ và giá trị phân biệt với kỹ thuật phân tích nhân tố khám phá EFA. Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 22 để xử lý số liệu, sau khi có kết quả phân tích nhân tố khám phá sẽ hình thành mô hình đo lường chính thức. Dựa vào mô hình đo lường và các thang đo cụ thể được xây dựng của từng khái niệm nghiên cứu, tác giả tiến hành kiểm tra thang đo (kiểm tra mô hình đo

lượng) với kỹ thuật phân tích CFA, đồng thời kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với mô hình cấu trúc tuyến tính CB-SEM thông qua sử dụng phần mềm AMOS 20.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Mẫu thống kê gồm 242 cá nhân tham gia khảo sát từ 85 doanh nghiệp gồm 98 (40,5%) nam và 144 (59,5%) nữ. Số người được hỏi có độ tuổi từ 30 - 40 chiếm đa số là 124 người (51,2%). Trình độ chuyên môn có tỷ lệ cao nhất là đại học (70,7%), tiếp theo là cao đẳng (19%) và sau đại học là 10,3%. Những người này đang làm việc trong các vị trí khác nhau, nhân viên kế toán chiếm đa số là 148 người (61,2%).

Bảng 2: Ý nghĩa mối quan hệ các giả thuyết trong mô hình

Mối quan hệ			Hệ số chưa chuẩn hóa	Hệ số chuẩn hóa	Sai số chuẩn	CR	Mức ý nghĩa
ASQ	<---	OCO	0,231	0,237	0,063	3,696	***
ASQ	<---	OST	0,438	0,438	0,072	6,113	***
AIQ	<---	ASQ	0,512	0,53	0,076	6,736	***

Nguồn: xử lý của tác giả.

nhân viên ở bộ phận khác và nhà quản lý tham gia sử dụng hệ thống thông tin kế toán là 94 người (38,8%), các nhân viên này làm việc tại nhiều loại hình doanh nghiệp khác nhau bao gồm cả doanh nghiệp lớn, vừa và nhỏ.

4.2. Kết quả phân tích số liệu nghiên cứu

Kết quả phân tích được trình bày gồm 3 phần: (1) Kiểm định thang đo, (2) Kiểm định mô hình lý thuyết bằng SEM và (3) Kiểm định độ tin cậy ước lượng bằng bootstrap

4.2.1. Kết quả kiểm định thang đo

Sau khi thu thập dữ liệu hoàn chỉnh, tác giả nhập liệu vào phần mềm và thực hiện kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để loại các biến không có độ tin cậy cao hay là các biến rác trong thang đo. Kết quả phân tích cho thấy các khái niệm đạt tính nhất quán nội tại, hệ số Cronbach Alpha > 0,6.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA các biến cho thấy trị số KMO = 0,91 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 rằng có 4 nhân tố được rút ra với tổng phương sai giải thích bởi 4 nhân tố lớn hơn 50% (61,13%)

Các thành phần thang đo được đánh giá tiếp tục thông qua mô hình tối hạn, và mô hình này thích hợp với dữ liệu thị trường vì có các chỉ số phù hợp như

Chi-square/df = 1,909 < 3; CFI = 0,918 > 0,9; TLI = 0,909 > 0,9 và RMSEA = 0,06 < 0,08. Ngoài ra, trong kết quả cũng cho thấy không có tương quan giữa các sai số đo lường nên các biến quan sát có tính đơn hướng. Các trọng số giao động từ 0,5 - 0,9 đều đạt yêu cầu và có ý nghĩa thống kê, do đó các biến này đều đạt giá trị hội tụ. Các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy (>0,5) và hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt với 1 nên các thang đo thành phần này đều đạt giá trị phân biệt (Hình 2).

4.2.2. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Hình 3 thể hiện mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) có 317 bậc tự do với p-value = 0,000 < 0,05. Các chỉ số cho thấy phù hợp với dữ liệu thị trường gồm Chi-square/df = 2,12 < 3; CFI=0,909 > 0,9, TLI=0,899 và RMSEA < 0,08.

Kết quả ước lượng của các tham số cho thấy các mối quan hệ đều có ý nghĩa thống kê. Như vậy, giả thuyết H1, H2, H3 được chấp nhận.

4.2.3. Kiểm định độ tin cậy ước lượng bằng Bootstrap

Tác giả sử dụng Bootstrap với số lượng mẫu lặp lại là 1000. Kết quả phân tích thể hiện giá trị tuyệt đối CR < 2 nên kết luận là độ lệch nhỏ và không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Do đó, kết luận các ước lượng trong mô hình này là đáng tin cậy.

5. Kết luận và hàm ý nghiên cứu

Bảng 3: Kết quả phân tích bằng Bootstrap

Mối quan hệ			Sai số chuẩn	Sai số chuẩn-Sai số chuẩn	Trung bình	Độ lệch	Sai số chuẩn-Độ lệch	CR
ASQ	<---	OCO	0.092	0.002	0.24	0.003	0.003	1
ASQ	<---	OST	0.107	0.002	0.428	-0.009	0.003	-0,33
AIQ	<---	ASQ	0.06	0.001	0.533	0.002	0.002	1

Nguồn: xử lý của tác giả

5.1. Kết luận

Từ các nghiên cứu trước đây về chất lượng hệ thống thông tin kế toán và mối quan hệ với chất lượng thông tin kế toán, vận dụng kết hợp lý thuyết về hệ thống thông tin kế toán, mối quan hệ giữa hệ thống thông tin kế toán và hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp, cùng với các yếu tố trong tổ chức bao gồm cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức, tác giả đã xây dựng mô hình mối quan hệ giữa cam kết tổ chức, cơ cấu tổ chức, chất lượng hệ thống thông tin kế toán và chất lượng thông tin kế toán. Kết quả cho thấy rằng, các thang đo các khái niệm nghiên cứu đều đạt độ tin cậy cao. Ngoài ra, các mối quan hệ trong mô hình đều có ý nghĩa, cụ thể: cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức tác động trực tiếp đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán, trong đó cơ cấu tổ chức ảnh hưởng mạnh hơn cam kết tổ chức. Chất lượng hệ thống thông tin kế toán thì tác động trực tiếp đến chất lượng thông tin kế toán. So sánh với một số nghiên cứu đã thực hiện trên thế giới, tác giả nhận thấy rằng có sự đồng nhất, cụ thể: kết quả nghiên cứu này phù hợp với nghiên cứu của Anggadini (2013), Syaifulloh (2014), Indahwati & Afifah (2014), Carolina (2014), Nusa (2015). Theo đó, các nghiên cứu này đã xem xét vai trò của các yếu tố trong đó có cam kết tổ chức và cơ cấu tổ chức đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán trong các doanh nghiệp và khẳng định rằng có sự tác động của các yếu tố tổ chức này đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Tuy nhiên, các nghiên cứu này khảo sát với cỡ mẫu không phải là các doanh nghiệp ứng dụng ERP và các đối tượng khảo sát cũng không đa dạng, đồng thời các nghiên cứu này chưa xem xét mối quan hệ giữa chất lượng hệ thống thông tin kế toán và chất lượng thông tin kế toán trong môi trường ứng dụng ERP.

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 hệ thống thông tin kế toán cũng như quan tâm đến các yếu tố tổ chức trong quá trình vận hành hệ thống thông tin kế toán giúp cho nhà quản trị có những định hướng đúng đắn cho sự phát triển của hệ thống thông tin kế toán trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Nhận thức tầm quan trọng của hệ thống thông tin kế toán mang lại trong việc gia tăng giá trị cho công ty và nâng cao chất lượng thông tin kế toán là một nhiệm vụ quan trọng trong môi trường cạnh tranh. Cu 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, công việc hết mình thì chất lượng công việc sẽ nâng cao và chắc chắn hệ thống thông tin kế toán với thành phần chính là con người làm việc trong đó sẽ nâng cao chất lượng công việc, qua đó góp phần gia tăng chất lượng của thông tin kế toán.

-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 hệ thống thông tin kế toán và chất lượng của thông tin kế toán.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Mặc dù đã đạt được mục đích ban đầu là xem xét, đánh giá tác động của các yếu tố về tổ chức đến chất lượng thông tin kế toán thông qua mối quan hệ với chất lượng hệ thống thông tin kế toán, tuy nhiên nghiên cứu này cũng có một số hạn chế nhất định:

Thứ nhất, tác giả tiến hành khảo sát tại một khu vực 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 thông tin kế toán.

Thứ hai, kết quả phân tích cho thấy mức độ giải thích của các biến độc lập đối với biến phụ thuộc chưa cao, mô hình cấu trúc về cơ bản có phù hợp với dữ liệu thì trường nhưng chưa thật sự như kỳ vọng, điều đó có thể là do có nhiều yếu tố khác tác động đến chất lượng thông tin kế toán hoặc chất lượng mẫu thu thập chưa tốt. 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 thông tin kế toán.

PHỤ LỤC

Biên khảo niệm	Biên quan sát	Phát biểu	Nguồn
Cam kết tổ chức	OCO1	Tôi sẵn sàng nỗ lực hơn mức bình thường để giúp công ty được thành công	Porter & cộng sự (1974)
	OCO2	Tôi cam thấy rất trung thành với công ty của tôi	
	OCO3	Tôi sẽ chấp nhận hầu như bất kỳ nhiệm vụ công việc để tiếp tục làm việc cho công ty	
	OCO4	Tôi tìm thấy rằng giá trị của tôi và các giá trị của công ty là rất tương đồng	
	OCO5	Tôi tự hào đề nghị với người khác rằng tôi là một phần của công ty	
	OCO6	Tôi thực sự quan tâm về số phận của công ty	
	OCO7	Tôi nói về công ty cho bạn bè của tôi như là một công ty tuyệt vời để làm việc	
Cơ cấu tổ chức	OST1	Sự phân chia hoạt động và nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng trong công ty	Robbins & Coulter (2009)
	OST2	Số lượng nhân viên trong công ty có thể quản lý hữu hiệu và hiệu quả	
	OST3	Có sự phân công rõ ràng quyền hạn giữa các cấp quản lý với nhau	
	OST4	Sự tập trung hoặc phân tán các quyết định được thực hiện ở các cấp quản lý khác nhau	
	OST5	Công ty đảm bảo mức độ thực hiện những hành vi của nhân viên theo các thủ tục và luật lệ quy định	

PHỤ LỤC (tiếp)

Chất lượng hệ thống thông tin kế toán	ASQ1	Tính dễ dàng sử dụng hệ thống thông tin kế toán	DeLone & McLean (2016)
	ASQ2	Tính dễ dàng nghiên cứu và tìm hiểu hệ thống thông tin kế toán	
	ASQ3	Tính linh hoạt hệ thống thông tin kế toán	
	ASQ4	Đáp ứng yêu cầu của người sử dụng	
	ASQ5	hệ thống thông tin kế toán có độ tin cậy cao	
	ASQ6	Khả năng tích hợp với các hệ thống khác	
	ASQ7	Khả năng tùy chỉnh và thay đổi hệ thống	
	ASQ8	Hệ thống bao gồm những tính năng và chức năng cần thiết	
	ASQ9	Tính bảo mật của hệ thống thông tin kế toán	
Chất lượng thông tin kế toán	AIQ1	Tính phù hợp của thông tin kế toán	Romney & Stenbart (2017)
	AIQ2	Tính đáng tin cậy của thông tin kế toán	
	AIQ3	Tính đầy đủ của thông tin kế toán	
	AIQ4	Tính kịp thời của thông tin kế toán	
	AIQ5	Có thể dễ dàng hiểu được thông tin kế toán	
	AIQ6	Có thể kiểm chứng được thông tin kế toán	

Tài liệu tham khảo:

- 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.
- Barrett, P. (2007), 'Structural equation modelling: Adjudging model fit', *Personality and Individual Differences*, 42, 815-824.
- 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.
- DeLone, W.H. & McLean, E.R. (2016), 'Information systems success measurement', *Foundations and Trends® in Information Systems*, 2(1), 1-116
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*, Pearson, England.
- Jones, G.R. (2010). *Organizational theory: design, and change*. Pearson, New Jersey
- Indahwati, R. & Afiah, N. N. (2014). 'Organizational commitment. IT infrastructure and Accounting Information System's quality'. Paper presented at the Proceedings of 7th Asia-Pacific Business Research Conference. Bayview Hotel, Singapore

- 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.
- Kusluran, S. (2003). *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry*. Nova Publishers, New York.
- Laudon, K.C. & Laudon, J.P. (2013). *Management Information Systems 13e*. Pearson, England
- Lucey, T. (2005). *Management information systems*. Cengage Learning EMEA, USA
- Luthans, F.L. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill, New York.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). 'The measurement of organizational commitment'. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Nicolaou, A.I. (2000). 'A contingency model of perceived effectiveness in accounting information systems: Organizational coordination and control effects', *International Journal of Accounting Information Systems*, 1(2), 91-105.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychological theory*. MacGraw-Hill, New York
- 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.
- O'Brien, J.A. & Marakas, G. (2011). Developing business/IT solutions. *Management Information Systems*, 488489, 74-89
- Onaolapo, A.A., & Odetayo, T.A. (2012). 'Effect of accounting information systems on organisational effectiveness: a case study of selected construction companies in Ibadan, Nigeria'. *American Journal of Business and Management*, 1(4), 183-189
- 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), 603-609
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson, USA.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2009). *Management (the 10th Edition)*. Pearson, USA.
- Romney, M.B. & Steinbart, P.J. (2017). *Accounting Information System Thirteen Edition*, Pearson, USA.
- Saćer, I.M., Žager, K. & Tušek, B. (2006). 'Accounting information system's quality as the ground for quality business reporting', *In IADIS International conference, e-commerce*, January 2006, Spain, 59-64.
- Salehi, M. & Abdipour, A. (2011). 'A study of the barriers of implementation of accounting information system: Case of listed companies in Tehran Stock Exchange', *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), 76-85.
- Scott, George (2001). *Principles of Management Information System*. McGrawHill, New York.
- Stair, R.M. & Reynolds, G.W. (2010). *Principles Of Information Systems, Course Technology, 9th Editions*, Mc-Graw-Hill, New York.
- Susanto, A. (2013). *Accounting Information Systems Development of Risk Control Structure, Prime Editon, First mold*, Lingga Jaya, Bandung.
- Syaifulloh, M. (2014). 'Influence Organizational Commitment On The Quality Of Accounting Information System', *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(9), 299-305.
- Whitten, J.L. & Bentley, L.D. (2008). *Introduction to systems analysis and design*. McGraw Hill Irwin.
- Wongsim, M. & Gao, J. (2011). *Exploring information quality in accounting information systems adoption*. Communications of the IBIMA, IBIMA Publishing, Australia, 1-12