

# TÌM HIỂU VỀ VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ LÃNH ĐẠO CHUYỂN ĐỔI TRONG MÔI QUAN HỆ VỚI HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN tại doanh nghiệp thuộc Bộ Quốc phòng Việt Nam

 TS. Nguyễn Thị Thu Hiền\*  
CN. Lê Cúc Phương\*

Nhận: 10/06/2022  
Biên tập: 11/06/2022  
Duyệt đăng: 18/06/2022

## Tóm tắt

Công cuộc kết hợp xây dựng đất nước với bảo vệ Tổ quốc, cùng với việc phát triển kinh tế được giao cho các doanh nghiệp (DN) quốc phòng, mang một tầm quan trọng, quyết định vận mệnh và tương lai của quốc gia. Điều này chỉ được triển khai tốt khi các DN có đầy đủ thông tin từ nhiều nguồn đem lại, trong đó bộ phận kế toán giữ một vị trí đặc biệt trọng yếu. Chất lượng của thông tin do kế toán mang lại, sẽ chịu tác động của nhiều yếu tố. Trong các nghiên cứu đối với các công ty thì văn hóa tổ chức và việc thay đổi trong cách lãnh đạo có ảnh hưởng nhất định đến chất lượng hệ thống DN quốc phòng tại Việt Nam hay không, cũng cần một nghiên cứu. Bằng phương pháp tổng hợp tài liệu, bài viết đã khái quát hệ thống lý luận, thực trạng về hai yếu tố này trong bối cảnh DN thuộc lĩnh vực cụ thể này. Kết quả cho thấy, hai yếu tố trên có quan hệ với chất lượng hệ thống thông tin kế toán (HTTTKT).

**Từ khóa:** văn hóa tổ chức, lãnh đạo chuyển đổi, doanh nghiệp quốc phòng, hệ thống thông tin kế toán.

## Abstract

The work of combining national construction with national defense and economic development is assigned to defense enterprises. This plays an important role in determining the destiny and future of the country as well as it could only be done well when businesses have enough information from many sources, in which the accounting department holds a particularly significant position. The quality of information provided by accounting department would be affected by many factors. In the studies, to the companies, the organizational culture and the changes in leadership have a certain influence on the system quality; however, the Vietnamese defense enterprises also need a research. By the method of document synthesis, the article has generalized the theoretical system and the reality of these two factors in the business context of this particular field. The results indicate that the above two factors are related to the quality of the accounting information system.

**Keywords:** organizational culture, transformational leadership, defense enterprises, accounting information system

**JEL:** H83, M41, M14.

## Giới thiệu

Vừa đáp ứng nhiệm vụ chính trị được giao và vừa phải phát triển kinh tế chính là hai công việc giữ vị trí quan trọng, đối với các DN thuộc Bộ Quốc phòng tại Việt Nam hiện nay. Theo đó, kết hợp quốc phòng với kinh tế được xem là một sự biểu hiện cụ thể của kết hợp kinh tế với quốc phòng, xem là tính quy luật của công cuộc giữ nước. Sự khác nhau giữa biểu hiện cụ thể của kết hợp quốc phòng với kinh tế và kết hợp kinh tế với quốc phòng, chỉ là

các nội dung cụ thể. Mục đích hướng tới và phương thức tiến hành trong mỗi thời kỳ nhất định, do điều kiện xã hội - lịch sử của mỗi quốc gia quy định.

Đối với nước ta, kế thừa truyền thống và kinh nghiệm lịch sử, kết hợp kinh tế với quốc phòng, bao gồm trong đó kết hợp quốc phòng với kinh tế đã được Đảng ta xác định, là một trong những nội dung của đường lối chung và đường lối phát triển kinh tế đất nước qua các

kỳ đại hội; đặc biệt, từ sau khi đất nước thống nhất, cả nước đi lên chủ nghĩa xã hội. Đồng thời, được Nhà nước xác định thành một nội dung của các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội gắn với các kỳ đại hội của Đảng từ sau 1975, đặc biệt là từ khi đất nước thực hiện đường lối đổi mới. Thực tiễn cho thấy, trong điều kiện thời bình, thực hiện kết hợp quốc phòng với kinh tế thông qua việc sử dụng các nguồn lực dồi dào của các DN quốc

\*Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

phòng phục vụ cho các mục tiêu, nhiệm vụ kinh tế vẫn hết sức cần thiết. Để thực thi thì một trong những bộ phận có yếu tố tác động trọng yếu đến quá trình triển khai kinh tế chính là phòng kế toán của đơn vị. Đã có nhiều DN thuộc Bộ Quốc phòng đạt được kết quả kinh doanh tốt trong thực hiện chủ trương kết hợp quốc phòng với kinh tế nhờ biết đổi mới tổ chức quản lý, nhạy bén trước những biến động của kinh tế thị trường, điều hành công tác kế toán hiệu quả với những phương thức tiến hành phù hợp. Đặc biệt, trong quá trình tiếp cận cái mới trong điều kiện hiện nay thì việc điều chỉnh lại văn hóa của chính đơn vị cũng như dành những sự thay đổi nhất định trong phong cách lãnh đạo, là một việc được coi là cần thiết. Tuy nhiên, trên thực tế thì các DN trong Bộ Quốc phòng được trú đóng tại nhiều địa bàn khác nhau, trình độ tổ chức quản lý sản xuất kinh doanh khác nhau, chất lượng của công tác kế hoạch nên việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ kết hợp quốc phòng với kinh tế chưa khai thác hết tiềm năng của công ty. Việc chuẩn bị các yếu tố, các điều kiện cho phát triển trong dài hạn của công ty vẫn còn những hạn chế, nên kết quả đạt được trong kết hợp quốc phòng với kinh tế tại công ty chưa được hiệu quả cao. Đi vào kế toán thì chất lượng thông tin mang lại vẫn chưa được đồng bộ, nên câu hỏi đặt ra là liệu vấn đề về văn hóa đơn vị và cách điều hành của nhà quản lý có ảnh hưởng hay không sẽ được làm rõ trong bài viết này, khi xem xét về khía cạnh lý luận của hai nhân tố đó.

### Văn hóa tổ chức trong DN quốc phòng Cơ sở lý thuyết

Theo tác giả Coles-Kemp, (1972), nói rằng, việc thực hiện HTTTKT phụ thuộc nhiều vào văn hóa tổ chức. Điều đó có nghĩa là, nguồn nhân lực và văn hóa tổ chức sẽ giúp cho một HTTTKT hoạt động đúng chức năng của nó. Theo Martin, (2001), văn hóa có thể được đặc trưng bởi sự tin tưởng vào cấp dưới, giao tiếp cởi mở, ân cần giải quyết vấn đề nhóm, nhân viên tự chủ, chia sẻ thông tin và mục tiêu đạt được cao hơn. Văn hóa tổ chức là một yếu tố quan trọng trong hệ thống thông tin, Leidner và Kayworth, (2006). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Daft, (2010), cho rằng văn hóa tổ chức là một tập hợp các giá trị được chia sẻ, chuẩn mực và niềm tin suy nghĩ, cảm nhận và hành xử của các cá nhân trong tổ chức. Bên cạnh đó, văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng trong tổ chức vì nó ảnh hưởng đến hành vi của các cá nhân trong tổ chức, từ đó góp phần vào sự hình thành môi trường tổ chức, có thể giúp đạt được các mục tiêu của nó, Al Hassan, (2012). Hơn nữa, kết quả nghiên cứu của Indeye, (2010), đề cập đến tầm quan trọng của văn hóa tổ chức là một trong những nền tảng hướng dẫn hành vi của các cá nhân, để đạt được các mục tiêu của tổ chức. Các giá trị văn hóa tổ chức, nguyên tắc, truyền thống và mọi thứ, ảnh hưởng đến các thành viên của tổ chức làm việc, Robbins, (2011). Văn hóa tổ chức đề cập đến một thỏa thuận chung, trên một hệ thống được tin tưởng bởi một tổ chức và có thể là sự khác biệt giữa tổ chức này với tổ chức khác, Robbins và cộng sự, (2013).

Tóm lại, văn hóa tổ chức là một yếu tố quan trọng trong sự phát triển hệ thống thông tin của DN và là một trong những nền tảng hướng dẫn hành

vi của các cá nhân để đạt được mục tiêu của tổ chức.

### Thực trạng tại các DN quốc phòng

Các DN quốc phòng trong nhiều năm qua đã hoạt động khá hiệu quả, tích cực, đã khai thác được các tiềm năng, lợi thế của đơn vị, trong thực hiện chủ trương của Bộ Quốc phòng về kết hợp quốc phòng với kinh tế, thu được những kết quả quan trọng, góp phần thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ quốc phòng và hoạt động sản xuất kinh tế được giao. Một trong những điều thành công chính là, đã có những điều chỉnh trong văn hóa của đơn vị. Theo đó, trong các DN thuộc quốc phòng cũng cho thấy văn hóa là một trụ cột quan trọng, đối với các công ty trong quá trình hoạt động hiện nay. Theo định hướng của cơ quan các cấp thì họ khẳng định rằng, văn hóa bền vững sẽ giúp định hình những giá trị vô hình, từ đó toàn công ty sẽ vận hành theo đúng định hướng, kéo theo việc góp phần quan trọng củng cố nền quốc phòng toàn dân, xây dựng được thể trận quốc phòng toàn dân gắn với thể trận về an ninh nhân dân, xây dựng được khu vực phòng thủ, đảm bảo giữ vững trật tự xã hội, an toàn, an ninh chính trị, bảo vệ vững chắc nền độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, tạo môi trường thuận lợi để phát triển toàn diện, toàn vẹn cho đất nước.

### Lãnh đạo chuyển đổi trong DN quốc phòng

Cơ sở lý thuyết: Theo Bernard Bass, (1985), cho rằng lãnh đạo chuyển đổi là một nhà lãnh đạo làm việc với các nhóm để xác định sự thay đổi cần thiết, tạo ra tầm nhìn, cảm hứng thay đổi và cùng các thành viên thực hiện thay đổi. Theo nghiên cứu của Schemerhon, (2002), lãnh đạo

chuyển đổi là lãnh đạo truyền cảm hứng để các thành viên có động lực làm việc, để đạt được mục tiêu của tổ chức. Điều này cũng tương tự như Alban-Metcalfe và cộng sự, (2000), lãnh đạo là người sẽ tạo động lực thúc đẩy cho các cá nhân hoàn thành mục tiêu của tổ chức. Không những vậy, theo Robbins, (2011), cho rằng lãnh đạo là khả năng một nhóm hướng tới việc đạt được tầm nhìn hoặc mục tiêu của tổ chức. Ngoài ra, theo McSchane và Glinow, (2010), cho rằng lãnh đạo có sự ảnh hưởng, động lực và thúc đẩy người khác tham gia đóng góp vào hiệu quả của tổ chức. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu của Wisna, (2016), cũng cho rằng lãnh đạo chuyển đổi là lãnh đạo truyền cảm hứng giúp mọi người làm việc tích cực hơn, nhằm đạt hiệu suất cao hơn trong tổ chức. Không những thế, nghiên cứu từ chương trình nghiên cứu Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) quan niệm trước đây rằng, các yếu tố của lãnh đạo chuyển đổi là phẩm chất lãnh đạo có giá trị trong tất cả các quốc gia và nền văn hóa và tất nhiên Việt Nam cũng hoàn toàn không thể đi khác xu hướng chung này. Tóm lại, lãnh đạo chuyển đổi tạo ra động lực, cảm hứng thay đổi và cùng các thành viên trong tổ chức phối hợp thực hiện, điều này dẫn đến việc cung cấp thông tin chất lượng và kịp thời cho người sử dụng ra quyết định. Trong thời gian gần đây, Faisai, (2020), đã khẳng định thêm lãnh đạo chuyển đổi sẽ giúp đạt được các mục tiêu dài hạn cũng như truyền cảm hứng và đóng góp bằng cách hướng cấp dưới nỗ lực cải thiện nhiệm vụ và trách nhiệm của họ, khi thực thi các công việc ở mọi phòng ban. Do đó, phong cách lãnh đạo chuyển đổi có

thể thúc đẩy cấp dưới nỗ lực trong việc cải thiện kết quả và chất lượng công việc. Vậy yếu tố này có thể coi như là đã có nghiên cứu với mức ảnh hưởng gián tiếp, đến phòng kế toán và các kết quả việc làm của kế toán viên.

### **Thực trạng tại các DN quốc phòng**

Trong giai đoạn hiện tại, các tổ chức này đã xem một trong những phẩm chất truyền thống quý báu của quân đội ta trong chức năng của một “đội quân sản xuất” là hoàn thành các nhiệm vụ tham gia xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, do Chính phủ và Bộ Quốc phòng giao. Điều này được các DN luôn quan tâm đến công tác điều hành, mà đặc biệt chính là vai trò của ban lãnh đạo DN. Họ phải thay đổi cách điều hành, cách quản trị đơn vị để tăng tính hiệu quả, đây chính là tất yếu của quá trình lãnh đạo chuyển đổi. Như vậy, đối với các DN thuộc lĩnh vực quốc phòng bởi do lãnh đạo giữ một vai trò trọng yếu trong việc điều hành toàn bộ tổ chức. Từ đó, nhằm triển khai một cách đồng bộ hàng loạt các giải pháp về phương diện quản lý Nhà nước về công tác quốc phòng. Góp phần củng cố, tăng cường tiềm lực an ninh, sức mạnh về mặt quốc phòng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ bảo vệ quốc gia trong tình hình, điều kiện mới.

### **Các lý thuyết nền có ảnh hưởng đến việc xác định quan hệ giữa văn hóa tổ chức và lãnh đạo chuyển đổi với HTTKT**

#### **Lý thuyết thông tin hữu ích**

Nội dung cốt lõi của lý thuyết thông tin hữu ích là định hướng vào việc sử dụng thông tin kế toán hữu ích, để phục vụ cho việc ra quyết định. Lý thuyết này được xem là lý thuyết nền tảng, để xây dựng các chuẩn mực kế toán quốc tế. Thông

qua định hướng ra quyết định, quan điểm về kế toán đã dịch chuyển từ các nguyên tắc kế toán sang kết quả của quá trình kế toán mà ở đó thông tin được cung cấp. Trong nghiên cứu này vận dụng lý thuyết thông tin hữu ích này có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc đánh giá chất lượng HTTKT của DN. Chất lượng thông tin từ hệ thống kế toán DN xuất phát từ nhu cầu của người sử dụng thông tin. Từ đó, nhà quản lý cần xem xét, điều chỉnh cách thức sử dụng vận hành HTTKT đạt hiệu quả, để cung cấp thông tin thật sự hữu ích đối với người sử dụng.

#### **Lý thuyết tâm lý**

Trong khi trường phái cổ điển bỏ qua yếu tố con người trong quá trình làm việc của tổ chức thì lý thuyết tâm lý học đề cao vai trò con người trong tổ chức, quan điểm của lý thuyết này cho rằng ngoài tác động của yếu tố vật chất thì năng suất lao động còn chịu ảnh hưởng của nhu cầu tâm lý xã hội của con người. Theo Mary P. Pollet, (1868 - 1933), tác giả của lý thuyết quan hệ của con người trong tổ chức, người lao động có các mối quan hệ với nhau và với các nhà quản trị. Đồng thời, tác giả cũng nhấn mạnh việc giải quyết các mối quan hệ này sẽ tạo nên hiệu quả của quản trị trong tổ chức. Các tác giả về hành vi con người cho rằng, các yếu tố tâm lý xã hội có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của con người, các yếu tố tâm lý tích cực sẽ tạo nên mối quan hệ hợp tác tốt và nâng cao được năng suất trong quá trình làm việc. Trong nghiên cứu này, lý thuyết chỉ ra rằng, việc thiết lập và vận hành HTTKT trong DN phải xem xét tác động đến mối quan hệ con người trong DN hay còn gọi là văn hóa của con người. Văn hóa

được biểu hiện qua việc lựa chọn nhân sự kế toán, quan điểm đối với chất lượng bằng việc thiết lập chi phí vận hành ở mức độ cụ thể theo ý định, quyết tâm chuyển đổi để nâng cao hiệu suất và giải quyết hài hòa lợi ích giữa các bộ phận trong DN, có thể sẽ không huy động được mọi người trong DN nỗ lực phấn đấu giảm chi phí và gia tăng lợi nhuận.

### Lý thuyết quan hệ lợi ích - chi phí

Lý thuyết quan hệ lợi ích - chi phí chỉ ra rằng, lợi ích có được từ việc các thông tin kế toán được cung cấp phải được xem xét trong mối quan hệ với chi phí dùng để tạo ra và cung cấp thông tin đó, điều này lại xuất phát từ văn hóa. Xét một cách tổng thể thì lợi ích từ thông tin kế toán có thể phục vụ cho người sử dụng: là các bên có liên quan, là nhà đầu tư và ngay cả chính bản thân DN; còn chi phí thì do người lập báo cáo thông tin kế toán gánh chịu nhưng xét rộng ra thì chi phí này do xã hội gánh chịu. Vì vậy, luôn luôn phải xem xét và cân bằng mối quan hệ này, nhằm đảm bảo chi phí tạo ra không được vượt quá lợi ích mang lại, Vũ Hữu Đức, (2010). Trong nghiên cứu này, mỗi DN khác nhau sẽ có yêu cầu khác nhau đối với HTTKT và nó tùy thuộc vào nhu cầu thông tin quản trị mà DN đó cần cung cấp. Nghiên cứu đến chất lượng HTTKT thông qua lý thuyết quan hệ lợi ích - chi phí, sẽ xem xét hai yếu tố chính là: văn hóa toàn bộ nhân viên cho rằng, lợi ích của hệ thống có nên đầu tư hay không và cùng với quyết định chuyển đổi của ban lãnh đạo, để thông tin từ kế toán mang lại cho DN, đại diện cho yếu tố lợi ích. Với một DN trong lĩnh vực quốc phòng, liệu rằng có cần thiết để đầu tư cho một HTTKT hay nếu đầu tư thì chi phí

đầu tư ở mức độ nào là chấp nhận được? Nếu phải chuyển đổi trong vai trò quản lý thì yêu cầu về công cụ hỗ trợ ra quyết định và quản trị DN là tất yếu. Tuy nhiên, việc đầu tư một khoản chi phí tương thích cho HTTKT, cũng cần được xem xét so với lợi ích mà nó mang lại. Do đó, lý thuyết quan hệ lợi ích - chi phí, sẽ góp phần giải thích cho sự ảnh hưởng của hai biến trên.

### Kết luận

Quốc phòng là một lĩnh vực giữ vị trí trọng yếu trong quốc gia Việt Nam, cũng như bất kỳ nước nào khác. Kết hợp quốc phòng với kinh tế, một nội dung cấu thành chủ trương kết hợp kinh tế với quốc phòng ở nước ta hiện nay là một trong số những vấn đề lớn trong đường lối phát triển kinh tế của Đảng, chủ trương của Nhà nước. Trong thời đại công nghệ thông tin phát triển như vũ bão, điều này đã làm cho thông tin trở thành một nguồn lực không thể thiếu tại các tổ chức đang hoạt động và của cả nền kinh tế và xã hội. Việc sử dụng thông tin kế toán được tạo lập từ một hệ thống kế toán hoàn chỉnh được xem là giải pháp rất quan trọng trong các hoạt động quản lý của một công ty, do thông tin kế toán này mang tính hữu ích trong việc ra các quyết định kinh tế. Vì thế, chất lượng HTTKT là rất quan trọng với nhiều nhóm người sử dụng khác nhau. Theo kết quả nghiên cứu về mặt lý luận này có thể thấy, trong các đơn vị DN quốc phòng, văn hóa tổ chức và sự chuyển đổi trong lãnh đạo có thể có những tác động đến chất lượng của HTTKT và đây chính là khoảng trống, để các nghiên cứu tiếp có cơ sở triển khai thực hiện trong bối cảnh của nước Việt Nam. ■

### Tài liệu tham khảo

1. Azhar Susanto and Meiryani, (2018), *The Influence of Organizational Culture on Quality of Accounting Information Systems Management. Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13, pp. 6639-6644.
2. Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S, (2010), *Accounting Information Systems (9th ed.)*. Hoboken, NJ: Pearson Education Inc.
3. Fey, C. F., & Denison, D. R, (2003), *Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia? Organizational Science*, 14(6), 686-706. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.6.686.24868>
4. Ha, V. D, (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), pp. 301-308.
5. Indeje, W. G., & Zheng, Q, (2010), *Organizational culture and information systems implementation: a structuration theory perspective, sprouts. Working Papers on Information Systems*, 10(27). Retrieved from <http://sprouts.aisnet.org/10-27>
6. J A Basel, Basel J. A Ali & Wan A, (2016), *Accounting information system (ais) and organizational performance: moderating effect of organizational culture. International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(4), pp. 12-26.
7. Romney, B. M., & Steinbart, J. P, (2006), *Accounting Information Systems (10th ed.)*. Hoboken, NJ: Pearson Education.
8. Schein, E. H, (2004), *Organizational Culture and Leadership (Jossey-Bass Business & Management Series)*. San Francisco: Jossey Bass Incorporated.
9. Zulkarnain, M. S, (2009), *Accounting information systems (AIS) and knowledge management, A Case Study. American Journal of Scientific Research*, 4, 36-44.