

ẢNH HƯỞNG CỦA HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN QUẢN TRỊ VÀ SỰ CAM KẾT VỚI TỔ CHỨC ĐẾN HIỆU SUẤT QUẢN LÝ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

THE EFFECTS OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEMS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON MANAGEMENT PERFORMANCE: EVIDENCE IN MANUFACTURING COMPANIES IN HANOI

Vũ Thị Thu Phương^{1*}, Hoàng Thị Mai Lan¹

TÓM TẮT

Hệ thống thông tin kế toán quản trị ngày càng thể hiện vai trò quan trọng trong hoạt động quản lý doanh nghiệp hiện nay. Nghiên cứu này đánh giá sự ảnh hưởng của hệ thống thông tin kế toán quản trị, sự cam kết với tổ chức đến hiệu suất quản lý. Thông qua điều tra khảo sát bằng bảng hỏi 110 nhà quản lý của 50 DNSX trên địa bàn thành phố Hà Nội, dữ liệu thu thập được phân tích bằng phương pháp hồi quy đa biến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mức độ sử dụng hệ thống thông tin kế toán quản trị và sự cam kết với tổ chức có ảnh hưởng đến hiệu suất quản lý. Theo đó, nếu nhà quản lý có cam kết cao với tổ chức, mức độ sử dụng hệ thống thông tin kế toán quản trị trên phạm vi rộng thì khả năng xử lý thông tin cao hơn, nhờ đó gia tăng hiệu suất quản lý.

Từ khóa: hệ thống kế toán quản trị; sự cam kết với tổ chức; hiệu suất quản lý

ABSTRACT

The management accounting system (MAS) increasingly plays an important role in corporate governance today. This study examines the interactive effects of organizational commitment and management accounting system (MAS) on management performance. The data collected through a questionnaire survey of 110 administrators from 50 enterprises in Hanoi were analyzed using multivariate regression. Research results show that the use of management accounting systems and the commitment to the organization affect management performance. Accordingly, if managers have a high commitment to the organization with the use of management accounting systems on a large scale, the ability to process information is higher, thereby improving management performance.

Keywords: management accounting information system; organizational commitment; management performance

¹Trường Đại học Thủy Lợi

*E-mail: phuongvtt@tlu.edu.vn

Ngày nhận bài: 12/04/2018

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 30/05/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/06/2018

CHỮ VIẾT TẮT

DNSX: Doanh nghiệp sản xuất

IPC: Inter-Process Communication (Giao tiếp liên tiến trình)

MAS: Management Accounting Information System
(Hệ thống thông tin kế toán quản trị)

1. GIỚI THIỆU

Lý thuyết về sự không chắc chắn (Contingency Theory) được áp dụng trong phân tích và thiết kế MAS những năm gần đây. Một số nghiên cứu đã tập trung vào việc xác định mối quan hệ giữa MAS với hiệu suất quản lý và giải thích sự tương quan với một số biến ngữ cảnh, như sự không chắc chắn trong nhiệm vụ được nhận thức (Chong, 1996). Theo đó, khi sự không chắc chắn hay sự biến động của môi trường càng nhiều thì thông tin MAS trên phạm vi rộng càng hữu ích, vì các nhà quản lý cần thêm thông tin để giúp họ đưa ra quyết định trong môi trường không chắc chắn. Tuy nhiên, còn một số vấn đề cần được tiếp tục xác định và đánh giá thêm. Với sự phát triển của công nghệ thông tin và kỹ thuật phần mềm, các doanh nghiệp ngày càng dễ dàng xây dựng MAS lớn hơn để chứa càng nhiều thông tin càng tốt, điều này đã đáp ứng nhu cầu ra quyết định trong môi trường làm việc phức tạp ngày nay. Khi quy mô thông tin MAS trở nên quá lớn, hiệu suất sẽ không được cải thiện, thậm chí còn tồi tệ hơn, bởi khả năng xử lý thông tin (IPC) của tổ chức và thành viên của tổ chức đều hạn chế (Schick và cộng sự, 1990). Shields (1983), đã chỉ ra rằng tính chính xác của một nhận định được thể hiện bằng chức năng cung cấp thông tin hình chữ U ngược. Có nghĩa là, trong phần dốc tích cực, nhiều thông tin sẽ hữu ích cho tính chính xác của nhận định, nhưng khi qua phần đỉnh dốc của chữ U, thông tin quá tải hoặc độ dốc âm, phần nhiều thông tin sẽ trở nên nguy hại đến tính chính xác của sự ra quyết định. Theo đề xuất của Hahn và cộng sự (1992), một trong những phương pháp làm tăng IPC của các thành viên trong tổ chức là nâng cao mức độ tham gia của họ. Để nâng cao sự tham gia của các thành viên trong các tổ chức, một trong những phương pháp thay thế chính là tăng cường sự gắn bó giữa họ với tổ chức. Những cá nhân có gắn bó chặt chẽ hơn với tổ chức sẽ sẵn sàng dành thời gian để xử lý khối lượng lớn thông tin, điều này được gọi là sự gia tăng IPC theo mô tả của Schick và cộng sự (1990). Do đó, sự gắn bó với tổ chức đóng vai trò quan trọng trong mối quan hệ giữa mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng với hiệu suất quản lý.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này phân tích, đánh giá mối quan hệ giữa sự gắn bó với tổ chức (trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng thuật ngữ "sự cam kết với tổ chức"), và mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng và hiệu suất quản lý thông qua khảo sát điều tra 110 nhà quản lý của 50 DNSX trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

MAS là một trong những hệ thống con nằm bên trong của tổ chức, hỗ trợ hoạt động kiểm soát bằng cách báo cáo kết quả hoạt động của các bộ phận trong tổ chức (Chia, 1995). MAS trên phạm vi rộng (BSMAS) đề cập đến các khía cạnh trọng tâm, định lượng, thời gian (Gordon và Narayanan, 1984); được sử dụng để cung cấp thông tin kinh tế, phi kinh tế, bên ngoài và tương lai (Chenhall và Morris, 1986). Phạm vi của MAS bao gồm các ước tính về khả năng xảy ra các sự kiện trong tương lai nhằm hỗ trợ nhà quản lý về giá cả, kiểm soát hàng tồn kho và đàm phán lao động (Simon, 1954); đồng thời, đánh giá sự tin cậy, hợp tác và tính linh hoạt của người quản lý (Hayes, 1977). Chenhall và Morris (1986), cũng đề cập đến việc BSMAS không những có chức năng giảm bớt khó khăn do sự không chắc chắn về môi trường mà còn tăng cường sự kiểm soát trong các tình huống không chắc chắn bằng cách tập trung thông tin về nguồn gốc của sự không chắc chắn. Do đó, BSMAS có tác động tích cực đến hiệu suất quản lý trước khi thông tin bị quá tải.

IPC và sự cam kết với tổ chức

Trong môi trường quản lý phức tạp, nhà quản lý có khuynh hướng tìm kiếm thông tin nhiều hơn những gì họ thực sự yêu cầu, thậm chí gây ra sự quá tải (Driver và Mock, 1975), để tăng sự tự tin của người ra quyết định (Oskamp, 1965), và độ chính xác trong việc ra quyết định của hoạt động (O'Reilly III, 1980). Do đó, những đối tượng tham gia vào các hoạt động của tổ chức cố gắng tránh sai lầm trong tình huống không chắc chắn bằng cách tìm kiếm thông tin nhiều hơn, luôn đánh giá lại IPC của họ nếu sự tham gia đó của họ không tăng trưởng. Hahn và cộng sự (1992), đã đưa ra kết luận "mức độ tham gia có thể tương tác với tải thông tin bằng cách mở rộng khả năng làm việc để xử lý thông tin đến để hiệu quả tương đối của các nhóm có sự tham gia cao sẽ được tăng cường ở mức tải thông tin cao hơn", ví dụ, nếu có hai người, người đầu tiên sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn thành công việc, người thứ hai thì không. Người đầu tiên đã tăng sự tham gia của mình để đáp ứng các yêu cầu mới đúng hạn, thậm chí, đã tăng IPC của mình vì thêm giờ làm việc (Schick và cộng sự, 1990), trong khi đó, người thứ hai đã không thay đổi bất cứ điều gì, ngay cả IPC của mình.

Theo Streers (1977), cam kết với một tổ chức được hiểu là sức mạnh tương đối của việc nhận dạng cá nhân và sự tham gia vào tổ chức đó. Trên cơ sở đó, trong nghiên cứu này, tác giả thay thế mức độ tham gia bằng mức độ cam kết với tổ chức. Bởi, dựa vào tổng quan đã được trình bày ở trên cho thấy, để tránh tình trạng quá tải thông tin, tổ chức sẽ cố gắng nâng cao các cam kết với tổ chức. Người có cam kết với tổ chức cao có thể cải thiện IPC của họ vì họ sẵn

sàng làm việc thêm giờ để nâng cao hiệu suất quản lý. Trong khi đó, người có cam kết với tổ chức thấp sẽ không làm việc nhiều hơn yêu cầu để tăng IPC vì vậy hiệu suất của họ không cao khi phải đối phó với quá nhiều thông tin. Do đó, sự cam kết với tổ chức đóng vai trò điều tiết mối quan hệ giữa mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng và hiệu suất quản lý.

Trên cơ sở đó, tác giả xây dựng giả thuyết nghiên cứu: sự cam kết với tổ chức (X_2) càng cao thì mối quan hệ với mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng (X_1) và hiệu suất quản lý (Y) càng chặt chẽ. Theo đó, khi X_2 tăng thì $\delta Y/\delta X_1$ cũng tăng.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mẫu nghiên cứu

Tác giả đã phát ra tổng số 150 phiếu điều tra đến đối tượng là nhà quản lý của 50 DNSX trên địa bàn thành phố Hà Nội theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Nhà quản lý tham gia cuộc khảo sát là trưởng các bộ phận (kế toán trưởng, phòng sản xuất, phòng kiểm định chất lượng, phòng nhân sự, phòng dự án, phòng kỹ thuật...) và ban giám đốc của doanh nghiệp. Số phiếu thu về hợp lệ là 110 phiếu. Mức trung bình về thâm niên công tác của người được hỏi là 8,5 năm.

Biến thông tin MAS trên phạm vi rộng (X_1): được đo lường thông qua công cụ sáu bậc của Chenhall và Morris (1986), đã được sửa đổi (công cụ này ban đầu yêu cầu người trả lời đánh giá sự hữu ích của thông tin MAS trong mối liên hệ với năng lực quản lý phi thực tế theo Chong, 1996). Trong nghiên cứu này, nhà quản lý được yêu cầu đánh giá mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng trong việc ra quyết định hàng ngày theo thang điểm Likert 7 mức độ, từ 1 điểm tương ứng với câu trả lời là Không bao giờ/hiếm cho đến 7 điểm tương ứng với câu trả lời là Thường/luôn luôn. Điểm được phân tích bằng cách tính bình quân giữa các hạng mục.

Biến hiệu suất quản lý (Y): nhà quản lý tham gia cuộc khảo sát được yêu cầu đánh giá về năng lực của họ theo thang điểm Likert 7 mức độ, từ 1 điểm tương ứng với câu trả lời là Năng lực rất kém cho đến 7 điểm tương ứng với câu trả lời là Năng lực rất giỏi. Nội dung đánh giá năng lực của nhà quản lý về 08 phương diện: lập kế hoạch, điều tra, điều phối, đánh giá, giám sát, sử dụng nhân lực, đàm phán và thuyết trình, đánh giá năng lực chung (Mahoney và cộng sự, 1963, 1965). Điểm được phân tích bằng cách tính bình quân giữa các hạng mục.

Biến sự cam kết với tổ chức (X_2): áp dụng bộ công cụ được xây dựng bởi Mowday và cộng sự (1982), còn được gọi là bảng câu hỏi về cam kết trong tổ chức (OCQ), hướng đến việc xác định mức độ cam kết và kiểm tra mức độ tham gia của một nhân viên với nỗ lực trong tổ chức. Cam kết được đo bằng bảng câu hỏi 15 mục và thang điểm Likert 7 mức độ, từ 1 điểm tương ứng với câu trả lời là Rất không đồng ý cho đến 7 điểm tương ứng với câu trả lời là Đồng ý mạnh mẽ. Thang điểm được phân tích bằng cách tính

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả các biến

Variables	Mean	Standard Deviation	Theoretical range		Actual range		Cronbach α
			Min	Max	Min	Max	
Năng lực quản lý	4,8204	0,6347	1	7	4	7	0,8020
Hệ thống MAS trên phạm vi rộng	5,2307	0,9743	1	7	3	7	0,7119
Sự cam kết với tổ chức	5,8102	0,5284	1	7	2	7	0,8003

Bảng 2. Ma trận tương quan giữa các biến

Variables	Năng lực quản lý	Hệ thống MAS trên phạm vi rộng	Sự cam kết với tổ chức
Năng lực quản lý	1,000		
Hệ thống MAS trên phạm vi rộng	0,362**	1,000	
Sự cam kết với tổ chức	0,584**	0,317**	1,000

Bảng 3. Kết quả tuyến tính từ kiểm tra giả thuyết

Variables	Coefficient	Value	Std. Error	t-Value	p
Hằng số	a	6,385	2,083	2,583	0,005
Hệ thống MAS trên phạm vi rộng (X_1)	b_1	-0,648	0,439	-1,829	0,086
Sự cam kết với tổ chức (X_2)	b_2	-0,354	0,286	-0,918	0,360
Tương quan (X_1X_2)	b_3	0,275	0,054	1,908	0,049

trung bình giữa các hạng mục. Bảng câu hỏi trong nghiên cứu này được thiết kế dựa vào bảng câu hỏi ba thành phần của Randall (1987), bao gồm: (i) niềm tin mạnh mẽ vào và chấp nhận các mục tiêu của tổ chức; (ii) sẵn lòng thực hiện nỗ lực đáng kể cho tổ chức và (iii) mong muốn duy trì tư cách thành viên trong tổ chức.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả thống kê mô tả và ma trận tương quan giữa các biến được trình bày trong bảng 1 và bảng 2. Giả thuyết được kiểm tra bằng phương trình hồi quy đa biến (Pedhazur, 1982) dựa trên mô hình nhân, cho kết quả thể hiện ở phương trình (1).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2 + e \tag{1}$$

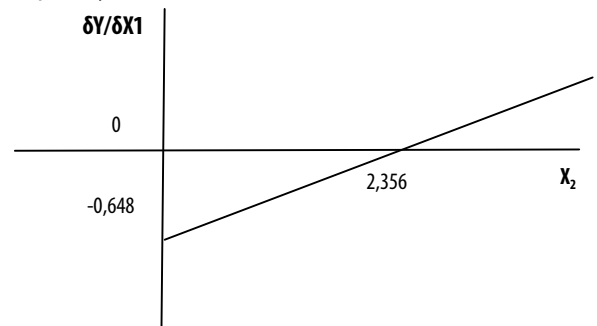
Trong đó, Y là Năng lực quản lý; X_1 là Hệ thống MAS trên phạm vi rộng; X_2 là Sự cam kết với tổ chức; $X_1 X_2$ là Tương tác qua lại giữa MAS và sự cam kết với tổ chức; e là Sai số; a, b_1 , b_2 , b_3 là tự tương quan của phương trình hồi quy. Kết quả kiểm định giả thuyết đã cho thấy b_3 là tích cực và có ý nghĩa thống kê.

Biểu số toán học $\delta Y / \delta X_1$ sẽ dương (+) với các giá trị X_2 cao hơn và âm (-) với các giá trị X_2 thấp hơn $\delta Y / \delta X_1 = b_1 + b_3 X_2$ ($\delta Y / \delta X_1$ phản ánh mối quan hệ giữa thông tin MAS trên phạm vi rộng với năng lực quản lý).

Kết quả kiểm định cho các giá trị: $R^2 = 0,231$; $R^2 = 0,248$; $p < 0,05$; t-value = 1,908, $p < 0,05$ do đó kết luận hệ số b_3 là tích cực và có ý nghĩa $b_3 \neq 0$. Như vậy, giả thuyết nghiên cứu chấp nhận được, sự tương tác giữa mức độ sử dụng thông tin MAS và sự cam kết với tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu suất quản lý. Để đánh giá cụ thể hơn về bản chất và chiều tương tác của sự cam kết với tổ chức, dẫn xuất theo phương trình (1) vượt quá mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng (X_1) đã được tính toán (Schoonhoven, 1981) và được thể hiện ở phương trình (2).

$$\delta Y / \delta X_1 = -0,648 + 0,275 X_2 \tag{2}$$

Phương trình (2) sẽ bằng không khi X_2 (sự cam kết với tổ chức) có giá trị là 2,356. Đây chính là điểm uốn trên đồ thị (hình 1). Điểm uốn này nằm trong phạm vi giá trị quan sát được đối với X_2 . Nói cách khác, phương trình (2) sẽ tích cực khi sự cam kết với tổ chức lớn hơn 2,356 và tiêu cực khi sự cam kết với tổ chức dưới 2,356. Do đó, có thể kết luận rằng mức độ cam kết với tổ chức càng cao thì tác động tích cực của việc sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng đến hiệu suất quản lý.



Hình 1. Phân tích mối liên hệ giữa sự cam kết với tổ chức và $\delta Y / \delta X_1$

5. KẾT LUẬN

Kết quả của nghiên cứu đã chứng minh giả thuyết rằng sự cam kết với tổ chức và mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng có ảnh hưởng tương tác đến hiệu suất quản lý. Nhà quản lý có sự cam kết với tổ chức cao cần nhiều thời gian hơn trong tổ chức khi đối mặt với lượng thông tin lớn để cải thiện hiệu suất quản lý. Ngược lại, những người có cam kết thấp sẽ không tham gia quá nhiều vào tổ chức, vì vậy hiệu quả công việc sẽ bị ảnh hưởng khi họ phải giải quyết quá nhiều thông tin. Do đó, sự cam kết với tổ chức đóng vai trò điều tiết mối quan hệ giữa mức độ sử dụng thông tin MAS trên phạm vi rộng và hiệu suất quản lý.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chia, Y. M. (1995). Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristics and Their Interaction Effects on Managerial Performance: A Singapore Study. *Journal of Business Finance & Accounting*, 22(6), 811-830.
- [2]. Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting Systems. *The Accounting Review*, 61(1), 16-35.
- [3]. Chong, V. K. (1996). Management Accounting Systems, Task Uncertainty and Managerial Performance: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 21(5), 415-421.
- [4]. Driver, M., & Mock, T. (1975). Human information processing decisions style theory, and accounting information system. *Accounting review*, 50, 490-508.
- [5]. Gordon, L. A., & Narayanan, V. K. (1984). Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Organization Structure: An Empirical Investigation. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 33-47.
- [6]. Hahn, M., Lawson, R., & Lee, Y. G. (1992). The Effects of Time Pressure and Information Load on Decision Quality. *Psychology & Marketing*, 9(5), 365-378.
- [7]. Hayes, D. C. (1977). The Contingency Theory of Management Accounting. *The Accounting Review*, 52(1), 22-39.
- [8]. Irlan Fery (2018). The Influence of Organizational Commitment to Implementation Accounting Information Systems and its Impact against the Company's Financial Performance (Survey on BUMN in Indonesia). *Account and Financial Management Journal*
- [9]. Kaufman, H. (1973). *Administrative Feedback*. Washington, D.C.: Brooking.
- [10]. Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati, OH: Southwestern Publishing.
- [11]. Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1965). The Job(s) of Management. *Industrial Relations*, 3(February), 97-110.
- [12]. Mowday, R.T., Peter, L., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- [13]. Oskamp, S. (1965). Overconfidence in case study judgments. *Journal of Consulting Psychology*, 29, 261-265.
- [14]. O'Reilly, C. A. (1980). Individuals and Information Overload in Organizations: Is More Necessarily Better? *Academy of Management Journal*, 23(December), 684-696.
- [15]. Pedhazur, E.J., (1982). *Multiple Regressions in Behavior Research, Explanation and Prediction*. New York: Holt, Rinehart Winston.
- [16]. Randall, DM. (1987). Commitment and the organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review* 12(3), 460-471.
- [17]. Schick, A. G., Gordon, L. A., & Haka, S. (1990). Information Overload: A Temporal Approach. *Accounting, Organizations and Society*, 15(3), 199-220.
- [18]. Schoonhoven, C.B. (1981). Problems with Contingency Theory: Testing Assumptions Hidden within the Language of Contingency "Theory". *Administrative Science Quarterly*, 26(3), 349-377.
- [19]. Shields, Michael D. (1983). Effects of information supply and demand on judgment accuracy: evidence from corporate managers. *The Accounting Review*, 58(2), 284-303
- [20]. Simon, H. A., Guetzkow, H., Kozmetsky, G., & Tyndall, G. (1954). *Centralization vs. Decentralization in Organizing the Controller's Department*. N. Y. Controllershship Foundation.
- [21]. Streers, RM. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 22, 46-56.