

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐỒNG NAI

Bùi Văn Thụy, Lê Thùy Trang, Lâm Ngọc Nhân*, Nguyễn Hữu Thường, Nguyễn Minh Hoàng, Nguyễn Quốc Hiệp

Trường Đại học Lạc Hồng, Số 10 Huỳnh Văn Nghệ, phường Trần Biên, Đồng Nai, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: ngocnhan@lhu.edu.vn

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận:	09/02/2025	Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc (HQ) của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Thông qua phân tích dữ liệu khảo sát từ 389 nhân viên kế toán, nghiên cứu áp dụng phương pháp phân tích hồi quy để đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố. Kết quả cho thấy 05 yếu tố có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán, bao gồm: Động lực làm việc (DL), Thu nhập (TN), Sự hỗ trợ từ cấp trên (CT), Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (DN) và Năng lực cá nhân (CN). Những phát hiện này không chỉ giúp doanh nghiệp nhận diện được các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên mà còn cung cấp cơ sở để ban lãnh đạo đưa ra các chính sách phù hợp nhằm tối ưu hóa nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.
Ngày hoàn thiện:	28/03/2025	
Ngày chấp nhận:	10/04/2025	
Ngày đăng:	15/09/2025	
TỪ KHÓA		
Hiệu quả công việc;		
Nhân viên kế toán;		
Doanh nghiệp nhỏ và vừa.		

THE FACTORS AFFECTING THE JOB PERFORMANCE OF ACCOUNTANTS IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN DONG NAI PROVINCE

Bui Van Thuy, Le Thuy Trang, Lam Ngoc Nhan*, Nguyen Huu Thuong, Nguyen Minh Hoang, Nguyen Quoc Hiep

Lac Hong University, No. 10 Huynh Van Nghe, Tran Bien, Dong Nai Province, Vietnam

* Corresponding Author: ngocnhan@lhu.edu.vn

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	Feb 9 th , 2025	The study was conducted to identify the factors affecting the job performance (HQ) of accountants in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Dong Nai province. By analyzing survey data from 389 accountants, the study applies regression analysis to assess the impact level of each factor. The results indicate that five factors positively influence accountants' job performance, including Work Motivation (DL), Income (TN), Supervisor Support (CT), Colleague Support (DN), and Personal Competence (CN). These findings not only help businesses recognize the key factors affecting employee performance but also provide a foundation for management to develop appropriate policies to optimize human resources, enhance labor productivity, and promote sustainable business growth.
Revised:	Mar 28 th , 2025	
Accepted:	Apr 10 th , 2025	
Published:	Sep 15 th , 2025	
KEYWORDS		
Job performance;		
Accountants;		
Small and medium-sized enterprises (SMEs).		

Doi: <https://doi.org/10.61591/jslhu.24.617>

Available online at: <https://js.lhu.edu.vn/index.php/lachong>

1. GIỚI THIỆU

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) đóng vai trò nòng cốt trong nền kinh tế Việt Nam nói chung và tỉnh Đồng Nai nói riêng. Theo Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, tính đến năm 2023, toàn tỉnh có hơn 15.000 DNNVV, chiếm 97% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn. Nhóm doanh nghiệp này không chỉ đóng góp khoảng 45% tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) mà còn tạo ra hơn 250.000 việc làm, góp phần ổn định kinh tế - xã hội. DNNVV không chỉ là động lực thúc đẩy tăng trưởng mà còn đóng vai trò quan trọng trong đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế địa phương.

Tuy nhiên, các DNNVV tại Đồng Nai đang đối mặt với nhiều thách thức, trong đó, duy trì và nâng cao hiệu quả công việc (HQCV) của nhân viên, đặc biệt là nhân viên kế toán, là một vấn đề quan trọng. Nhân viên kế toán không chỉ đảm nhiệm công tác tài chính, quản lý dòng tiền, mà còn hỗ trợ doanh nghiệp trong hoạch định chiến lược và tuân thủ pháp lý. Do đó, hiệu suất làm việc của họ có tác động trực tiếp đến sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp.

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt, việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến HQCV của nhân viên kế toán là cần thiết để giúp doanh nghiệp xây dựng các chính sách phù hợp, từ đó nâng cao năng suất lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Các yếu tố như động lực làm việc, thu nhập, môi trường làm việc, sự hỗ trợ từ cấp trên, và năng lực cá nhân đều có ảnh hưởng đáng kể đến HQCV. Việc xác định và đánh giá mức độ tác động của từng yếu tố này không chỉ giúp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, mà còn giúp doanh nghiệp tối ưu hóa hiệu quả hoạt động tài chính và nâng cao lợi thế cạnh tranh.

Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến HQCV của nhân viên kế toán tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở kết quả phân tích, nghiên cứu đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm nâng cao HQCV, góp phần củng cố năng lực cạnh tranh, tối ưu hóa hiệu suất làm việc và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Hiệu quả công việc

Hiệu quả công việc là mức độ mà người lao động hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu được giao, đồng thời tạo ra giá trị cho tổ chức. Đây là một khái niệm mang tính đa chiều, kết hợp cả yếu tố định lượng (như số lượng sản phẩm, doanh thu, lợi nhuận) và yếu tố định tính (như sự hài lòng của khách hàng, tinh thần hợp tác, tính sáng tạo trong công việc).

Theo Đặng Thị Hồng Hoa [1], hiệu quả công việc phản ánh chất lượng thực hiện nhiệm vụ thông qua các tiêu chí như năng suất, độ chính xác và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc. Từ góc độ quản trị, đây là cơ sở để doanh nghiệp đưa ra quyết định về đào tạo, khen thưởng và phát triển nhân sự.

Trong nghiên cứu của Tsui và cộng sự [2], hiệu quả công việc được đo lường bằng nhiều tiêu chí như: mức độ

hoàn thành so với kỳ vọng, so sánh với đồng nghiệp, và mức độ hài lòng của tổ chức với đóng góp của người lao động.

Elias và Scarbrough [3] tiếp cận hiệu quả công việc như một công cụ chiến lược trong quản trị nguồn nhân lực, đóng vai trò trong đánh giá năng lực cá nhân, thiết kế chính sách đãi ngộ và kiểm soát chất lượng lao động.

Trong phạm vi nghiên cứu này, hiệu quả công việc được tiếp cận theo hướng tổng hợp giữa kết quả đầu ra (output) và hành vi thực hiện công việc (behavioral performance), nhằm phản ánh đầy đủ cả mặt định lượng và định tính trong quá trình làm việc của người lao động. Cách tiếp cận này giúp đánh giá toàn diện mức độ đóng góp của cá nhân vào mục tiêu chung của tổ chức.

Tóm lại, hiệu quả công việc không chỉ là chỉ số đo lường kết quả lao động, mà còn thể hiện cách người lao động sử dụng nguồn lực, giải quyết vấn đề và đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

2.2 Các lý thuyết nền tảng

Lý thuyết kỳ vọng (Expectancy Theory) do Vroom đề xuất, cho rằng hiệu quả công việc của người lao động phụ thuộc vào ba yếu tố chính: (1) kỳ vọng rằng nỗ lực sẽ dẫn đến kết quả (expectancy), (2) niềm tin rằng kết quả đạt được sẽ mang lại phần thưởng (instrumentality), và (3) mức độ hấp dẫn của phần thưởng (valence). Theo lý thuyết này, khi người lao động cảm thấy nỗ lực của họ có khả năng dẫn đến thành công và được tưởng thưởng tương xứng, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Lý thuyết công bằng (Equity Theory) do Adams phát triển, nhấn mạnh vai trò của sự công bằng trong nhận thức của người lao động về mối quan hệ giữa đóng góp và phần thưởng. Khi nhân viên cảm thấy họ được đối xử công bằng so với đồng nghiệp (về lương, phúc lợi, cơ hội phát triển...), họ có xu hướng làm việc tích cực hơn. Ngược lại, cảm giác bị đối xử không công bằng sẽ dẫn đến giảm động lực và hiệu quả công việc.

Hai lý thuyết này là nền tảng quan trọng giúp giải thích cách các yếu tố như thu nhập, sự hỗ trợ, đặc điểm công việc, hay điều kiện làm việc tác động đến hiệu quả công việc của người lao động thông qua cơ chế tâm lý và động lực làm việc.

Tóm lại, hiệu quả công việc không chỉ là chỉ số đo lường kết quả lao động, mà còn thể hiện cách người lao động sử dụng nguồn lực, giải quyết vấn đề và đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Các lý thuyết nền tảng nêu trên sẽ được sử dụng để giải thích và làm cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu trong phần tiếp theo.

2.3 Các nghiên cứu trước đây

2.3.1 Các nghiên cứu trong nước có liên quan

Các nghiên cứu trong nước về hiệu quả công việc đã được thực hiện trên nhiều lĩnh vực, tập trung vào việc xác định các yếu tố ảnh hưởng và đánh giá mức độ tác động của từng yếu tố đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Những nghiên cứu này cung cấp các bằng chứng thực tiễn

quan trọng, góp phần định hướng chính sách quản lý nhân sự và nâng cao năng suất lao động trong doanh nghiệp.

Nghiên cứu của Trịnh Thùy Anh [4] tại TP. Hồ Chí Minh đã tập trung vào mối quan hệ giữa động lực làm việc và hiệu quả công việc của nhân viên trong các công ty kinh doanh thực phẩm sạch. Dựa trên dữ liệu thu thập từ 280 nhân viên, nghiên cứu chỉ ra rằng lương thưởng và chế độ phúc lợi là hai yếu tố có tác động mạnh mẽ nhất đến động lực làm việc, tiếp theo là cơ hội thăng tiến, đặc điểm công việc, quan hệ đồng nghiệp và điều kiện làm việc. Trong khi đó, yếu tố lãnh đạo và văn hóa doanh nghiệp có mức độ ảnh hưởng thấp hơn nhưng vẫn có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hiệu suất làm việc.

Nguyễn Thanh Hải [5] đã tiến hành nghiên cứu tại Công ty Bột mì Đại Nam nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên. Kết quả phân tích dữ liệu từ 173 nhân viên cho thấy có bốn nhân tố chính tác động đến hiệu quả làm việc, bao gồm năng lực cá nhân, môi trường làm việc, công bằng tổ chức và phong cách lãnh đạo. Trong đó, năng lực cá nhân được xác định là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất, phản ánh tầm quan trọng của kiến thức chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm đối với hiệu suất lao động.

Nghiên cứu của Nguyễn Quốc Nghi [6] về hiệu quả công việc của nhân viên ngành du lịch tại huyện Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang đã xem xét dữ liệu từ 185 nhân viên để đánh giá tác động của môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo, năng lực cá nhân và động lực làm việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các yếu tố này đều có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả công việc, trong đó môi trường làm việc và phong cách lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và nâng cao hiệu suất lao động.

Đặng Minh Lê và Hà Vũ Sơn [7] đã thực hiện nghiên cứu tại TP. Cần Thơ nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên ngành du lịch. Kết quả cho thấy có sáu yếu tố chính tác động, bao gồm động lực làm việc, năng lực cá nhân, thu nhập, môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo và cơ hội đào tạo thăng tiến. Trong đó, cơ hội đào tạo thăng tiến được xác định là yếu tố có tác động dài hạn, giúp nâng cao năng lực và giữ chân nhân viên trong doanh nghiệp.

Dương Minh Tú [8] đã tổng hợp các nghiên cứu trong và ngoài nước để xác định bảy nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, bao gồm động lực làm việc, sự hài lòng với công việc, cam kết nghề nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, căng thẳng công việc và phong cách lãnh đạo. Kết quả cho thấy động lực làm việc và sự hài lòng với công việc có mối quan hệ chặt chẽ với hiệu suất lao động, trong khi căng thẳng công việc có tác động tiêu cực, làm giảm năng suất và chất lượng công việc.

Hoàng Thị Hương và Trần Quang Thắng [9] khi nghiên cứu về hiệu quả công việc của công nhân ngành cơ khí tại Công ty Cơ khí Kỹ thuật T&H Việt Nam đã xác định sáu yếu tố tác động, bao gồm động lực làm việc, năng lực cá nhân, thiết kế bản vẽ, lựa chọn phương thức sản xuất, quản lý quy trình và kiểm tra chất lượng sản phẩm. Trong đó, quản lý quy trình và kiểm tra chất lượng sản phẩm được đánh giá là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả lao động và sản lượng đầu ra của doanh nghiệp.

Nguyễn Văn Định, Trần Văn Tý và Cao Thị Sen [10] đã thực hiện nghiên cứu về động lực làm việc của công chức huyện Phong Điền, TP. Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính để phân tích tác động của sáu nhân tố gồm lương thưởng và phúc lợi, môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp, đào tạo và thăng tiến, phong cách lãnh đạo và tinh thần cống hiến. Kết quả cho thấy động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc, trong đó lương thưởng và phúc lợi đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy tinh thần làm việc của công chức.

Nhìn chung, các nghiên cứu trong nước đã chỉ ra rằng hiệu quả công việc chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, bao gồm động lực làm việc, năng lực cá nhân, môi trường làm việc, chế độ lương thưởng, phong cách lãnh đạo và cơ hội đào tạo. Những phát hiện này không chỉ giúp các doanh nghiệp hiểu rõ hơn về các yếu tố tác động đến hiệu suất lao động mà còn cung cấp cơ sở quan trọng để xây dựng các chính sách quản lý nhân sự hiệu quả, góp phần nâng cao năng suất và chất lượng lao động trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt.

2.3.2 Các nghiên cứu ngoài nước có liên quan

Mohammad và Anowar [11] đã xác định sáu yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên tại cửa hàng thức ăn nhanh ở Anh, bao gồm môi trường làm việc độc lập, sự giám sát, vấn đề cá nhân, sự công nhận, mục tiêu phát triển, lương và phúc lợi.

Pawirosumarto, Sarjana và Muchtar [12] đã nghiên cứu tại PT. Kiyokuni Indonesia cho thấy phong cách lãnh đạo, động lực và kỷ luật của nhân viên ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả làm việc.

Lan Zongjun [13] đã thu thập dữ liệu từ các ngành công nghiệp sản xuất tại Thượng Hải, Trung Quốc, chỉ ra ba yếu tố ảnh hưởng chính đến năng suất nhân viên là môi trường làm việc, các biện pháp phúc lợi và phần thưởng & sự công nhận.

Vina Da'watul Aropah, Ma'mun Sarma và I Made Sumertajaya [14] đã thực hiện nghiên cứu tại các công ty sản xuất ở Indonesia, phân tích các yếu tố như lãnh đạo, đào tạo, và phát triển nhân viên ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Kết quả cho thấy rằng lãnh đạo có phong cách khuyến khích và hỗ trợ nhân viên sẽ tạo điều kiện tốt hơn cho nhân viên phát triển, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Như vậy, các nghiên cứu trong và ngoài nước đều chỉ ra rằng hiệu quả công việc của nhân viên không chỉ phụ thuộc vào năng lực cá nhân mà còn bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác như động lực làm việc, môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo, và các chính sách công ty. Từ đó, việc quản lý hiệu quả công việc của nhân viên đòi hỏi sự quan tâm toàn diện và các giải pháp linh hoạt từ phía doanh nghiệp.

2.4 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Dựa trên sự kế thừa các lý thuyết nền tảng và kết quả từ các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã xây dựng mô hình các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, được thể hiện trong Hình 1. Mô hình bao gồm bảy yếu tố chính như sau:

Động lực làm việc của người lao động (DL): Động lực làm việc phản ánh mức độ cam kết và hứng thú của nhân viên đối với công việc, bao gồm cả mong muốn đạt được mục tiêu nghề nghiệp. Các nghiên cứu của Trịnh Thùy Anh [4], Nguyễn Quốc Nghi [6], Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. và Muchtar, M. [12] cho thấy rằng động lực làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định hiệu quả công việc. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

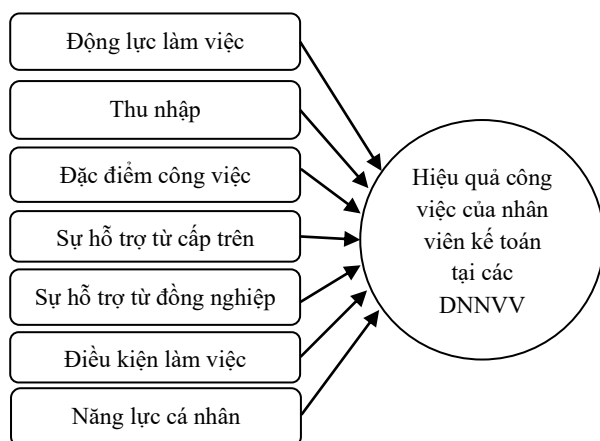
H1: Động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Thu nhập (TN): Thu nhập bao gồm tiền lương, thưởng và các chế độ phúc lợi mà nhân viên nhận được từ doanh nghiệp. Theo Trịnh Thùy Anh [4], lương thưởng và chế độ đãi ngộ có tác động mạnh đến động lực làm việc, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2: Thu nhập có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Đặc điểm công việc (CV): là tập hợp các yếu tố liên quan đến nội dung và tính chất của công việc mà người lao động đảm nhiệm. Cụ thể, biến này bao gồm ba khía cạnh chính: mức độ thách thức, sự đa dạng của nhiệm vụ, và mức độ tự chủ trong quá trình thực hiện công việc. Mức độ thách thức đề cập đến mức độ khó khăn và yêu cầu đòi hỏi trong công việc, sự đa dạng phản ánh việc công việc có nhiều nhiệm vụ khác nhau hay không, còn tính tự chủ liên quan đến khả năng ra quyết định và chủ động trong thực hiện công việc. Theo Trịnh Thùy Anh [4], các đặc điểm này có ảnh hưởng rõ rệt đến động lực làm việc và từ đó tác động đến hiệu quả công việc. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

H3: Đặc điểm công việc có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.



(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Sự hỗ trợ của cấp trên (CT): Sự hỗ trợ từ cấp trên bao gồm hướng dẫn, hỗ trợ và động viên nhân viên. Theo Dương Minh Tú [8] và Đặng Minh Lê, Hà Vũ Sơn [7], sự

hỗ trợ từ cấp trên có ảnh hưởng đáng kể đến động lực làm việc và hiệu quả công việc. Do đó, giả thuyết được đưa ra:

H4: Sự hỗ trợ của cấp trên có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Sự hỗ trợ của đồng nghiệp (DN): Sự hỗ trợ này thể hiện qua sự giúp đỡ, chia sẻ kinh nghiệm và tinh thần hợp tác giữa các đồng nghiệp. Các nghiên cứu của Trịnh Thùy Anh [4] và Nguyễn Văn Định, Trần Văn Tý, Cao Thị Sen [10] đã nhấn mạnh tầm quan trọng của quan hệ đồng nghiệp đối với động lực làm việc và hiệu quả công việc. Từ đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H5: Sự hỗ trợ của đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Điều kiện làm việc (DK): là tổng hòa các yếu tố vật chất và tổ chức ảnh hưởng đến quá trình làm việc của người lao động. Biến này bao gồm: môi trường làm việc (không gian, ánh sáng, tiếng ồn), trang thiết bị và công cụ hỗ trợ công việc, và mức độ an toàn lao động (sự đảm bảo sức khỏe và tránh rủi ro nghề nghiệp). Nguyễn Thanh Hải [5] và Nguyễn Quốc Nghi [6] đều khẳng định rằng điều kiện làm việc thuận lợi sẽ góp phần nâng cao tinh thần làm việc, giảm căng thẳng và tăng hiệu quả công việc. Do đó, giả thuyết được đưa ra như sau:

H6: Điều kiện làm việc có tác động tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Năng lực cá nhân (CN): Năng lực cá nhân bao gồm kiến thức, kỹ năng và chuyên môn của nhân viên. Các nghiên cứu của Nguyễn Thanh Hải [5], Đặng Minh Lê và Hà Vũ Sơn [7] xác định rằng năng lực cá nhân là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả công việc. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

H7: Năng lực cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Các giả thuyết trên sẽ được kiểm định thông qua phương pháp phân tích định lượng, bao gồm kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy đa biến, nhằm xác định mức độ tác động của từng yếu tố đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Xây dựng thang đo và bảng câu hỏi

Dựa trên mô hình lý thuyết và các kết quả nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã xây dựng bộ thang đo với 35 biến quan sát cho các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán. Cụ thể, các yếu tố bao gồm: Động lực làm việc của nhân viên kế toán (5 biến); Thu nhập (6 biến); Đặc điểm công việc (6 biến); Sự hỗ trợ từ cấp trên (5 biến); Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (5 biến); Điều kiện làm việc (4 biến); Năng lực cá nhân (4 biến).

Thang đo Likert 5 điểm được sử dụng, với các mức độ từ (1) Hoàn toàn không đồng ý đến (5) Hoàn toàn đồng ý.

Các thang đo này đã được thiết kế và kiểm tra độ phù hợp thông qua các bước thẩm định của các chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân sự và tài chính. Sau khi kiểm định, bảng câu hỏi đã được hoàn thiện và sử dụng trong nghiên cứu.

3.2 Quy trình chọn mẫu và thu thập dữ liệu

Chọn mẫu: Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên có phân tầng (stratified random sampling) để đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Mẫu được chia thành các tầng theo các đặc điểm như quy mô doanh nghiệp (doanh nghiệp nhỏ và vừa), ngành nghề kinh doanh, và vị trí địa lý trong tỉnh Đồng Nai. Việc phân tầng này giúp đảm bảo rằng các nhóm quan trọng trong tổng thể đều có đại diện trong mẫu khảo sát.

Tiêu chí chọn mẫu: Các nhân viên được lựa chọn phải đáp ứng các tiêu chí sau: Là nhân viên kế toán làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai; Đã làm việc ít nhất 6 tháng tại doanh nghiệp để đảm bảo có kinh nghiệm và hiểu biết đầy đủ về công việc và môi trường làm việc; Tất cả các nhân viên tham gia khảo sát đều được yêu cầu cung cấp thông tin một cách tự nguyện và đảm bảo tính khách quan trong việc trả lời các câu hỏi.

Quy mô mẫu và tính đại diện: Mẫu khảo sát ban đầu là 400 phiếu, trong đó 389 phiếu hợp lệ đã được thu thập và sử dụng để phân tích. Quy mô mẫu này được xác định dựa trên các phương pháp tính toán mẫu trong nghiên cứu định lượng và đảm bảo độ tin cậy cao, với mức độ sai số nhỏ và khả năng tổng quát hóa cao đối với tổng thể nhân viên kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai. Với 389 phiếu hợp lệ, nghiên cứu đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp này, phản ánh đa dạng các đặc điểm công việc, thu nhập và điều kiện làm việc.

Thu thập dữ liệu: Dữ liệu được thu thập thông qua bảng câu hỏi trực tiếp và trực tuyến, đảm bảo tính khách quan và không có sự can thiệp từ người khảo sát. Quá trình thu thập dữ liệu được thực hiện trong khoảng thời gian từ ngày 15/10 đến 15/12/2024. Các phiếu khảo sát được xử lý và kiểm tra tính hợp lệ trước khi đưa vào phân tích.

3.3 Phương pháp phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng để kiểm định các giả thuyết và xác định các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Cụ thể:

Kiểm tra độ tin cậy của thang đo: Đầu tiên, độ tin cậy của các thang đo được kiểm tra bằng hệ số Cronbach's Alpha để loại bỏ các biến không đạt yêu cầu và đảm bảo tính nhất quán của thang đo. Chỉ các biến có hệ số Cronbach's Alpha đạt trên 0.7 mới được đưa vào phân tích tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA): Tiếp theo, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để nhận diện cấu trúc tiềm ẩn của dữ liệu. Phương pháp này giúp giảm số lượng biến quan sát và chỉ giữ lại các yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả công việc, đồng thời loại bỏ các biến trùng lặp hoặc không phù hợp với mục tiêu nghiên cứu.

Phân tích hồi quy đa biến: Sau khi kiểm tra độ tin cậy và phân tích nhân tố, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để kiểm tra các giả thuyết về tác động của các yếu tố độc lập (như động lực làm việc, thu nhập, đặc điểm công việc...) đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán. Hồi quy đa biến được lựa chọn vì đây là phương pháp mạnh mẽ giúp xác định và kiểm định mối quan hệ giữa nhiều yếu tố độc lập và một yếu tố phụ thuộc duy nhất (hiệu quả công việc). Mặc dù mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) cũng là một lựa chọn phổ biến, nhưng do nghiên cứu này tập trung vào các yếu tố đơn lẻ tác động đến một yếu tố phụ thuộc, phương pháp hồi quy đa biến đã được đánh giá là phù hợp và hiệu quả hơn trong bối cảnh nghiên cứu hiện tại.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1 Kết quả thống kê mô tả

Để phân tích sự phân bố giá trị của các biến trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả thực hiện thống kê mô tả nhằm tổng hợp, so sánh và đánh giá xu hướng phân bố dữ liệu, từ đó cung cấp cơ sở cho các phân tích sâu hơn. Kết quả thu được như sau:

Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả giá trị các biến

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
DL	389	1,75	4,75	3,3335	0,75839
TN	389	1,67	4,67	3,6962	0,81513
CV	389	1,17	5,00	3,3616	0,83122
CT	389	1,20	4,40	3,3542	0,78429
DN	389	1,80	5,00	3,5450	0,87577
DK	389	1,25	5,00	3,4602	0,96709
CN	389	1,75	4,75	3,6362	0,74811
HQ	389	1,00	5,00	3,4118	1,05584
Valid N	389				

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

4.2 Kiểm định Cronbach's Alpha

Nhằm đánh giá mức độ chặt chẽ, nhất quán và mối tương quan giữa các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kiểm định này giúp loại bỏ những biến thang đo không phù hợp, đồng thời đảm bảo rằng các biến đo lường cùng một khái niệm có tính nhất quán cao.

Theo tiêu chuẩn, một biến thang đo sẽ được giữ lại nếu có giá trị Corrected Item - Total Correlation lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của thang đo lớn hơn 0,7 [15]. Nếu một biến có hệ số tương quan biến tổng thấp hơn ngưỡng này, biến đó có thể bị loại bỏ để tăng cường độ tin cậy của thang đo.

Kết quả kiểm định trong Bảng 2 cho thấy tất cả các biến thang đo đều có giá trị Corrected Item - Total Correlation vượt ngưỡng 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha cao hơn 0,7. Điều này khẳng định rằng bộ thang đo gồm 35 biến quan sát đại diện cho 7 yếu tố cùng với 5 thang đo đo lường hiệu quả công việc (HQ) đều đạt độ tin cậy cần thiết. Như vậy, các thang đo này hoàn toàn phù hợp để đưa vào các bước phân tích tiếp theo, bao gồm phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu.

Bảng 2. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Yếu tố	Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha
Động lực làm việc (DL)	DL1	0,586	0,801
	DL2	0,764	
	DL3	0,557	
	DL4	0,305	
	DL5	0,737	
Thu nhập (TN)	TN1	0,799	0,938
	TN2	0,823	
	TN3	0,860	
	TN4	0,748	
	TN5	0,858	
	TN6	0,796	
Đặc điểm công việc (CV)	CV1	0,843	0,922
	CV2	0,814	
	CV3	0,807	
	CV4	0,765	
	CV5	0,747	
	CV6	0,690	
Sự hỗ trợ cấp trên (CT)	CT1	0,645	0,840
	CT2	0,840	
	CT3	0,490	
	CT4	0,467	
	CT5	0,799	
Sự hỗ trợ của đồng nghiệp	DN1	0,971	0,966
	DN2	0,811	

(DN)	DN3	0,898	0,940
	DN4	0,937	
	DN5	0,901	
	DN6	0,940	
Điều kiện làm việc (DK)	DK1	0,917	0,940
	DK2	0,842	
	DK3	0,803	
	DK4	0,870	
Năng lực cá nhân (CN)	CN1	0,736	0,850
	CN2	0,664	
	CN3	0,686	
	CN4	0,690	
Hiệu quả công việc (HQ)	HQ1	0,908	0,949
	HQ2	0,812	
	HQ3	0,890	
	HQ4	0,808	
	HQ5	0,878	

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

4.3 Phân tích nhân tố EFA

- Phân tích EFA cho biến độc lập:

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, nhóm tác giả tiếp tục thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA) để đánh giá cấu trúc dữ liệu, kiểm tra tính hội tụ và phân biệt của các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 3. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett's

Hệ số KMO		0,878
Chi số Chi-Square		12746,667
Kiểm định Bartlett's của Sphericity	df	595
	Sig.	0,000

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Từ Bảng 3, có thể nhận thấy: Giá trị Sig. = 0,000 thấp hơn ngưỡng ý nghĩa 0,05, chứng tỏ giữa các biến có mối liên hệ đủ chặt chẽ để thực hiện phân tích nhân tố. Hệ số KMO = 0,878, lớn hơn 0,5, cho thấy dữ liệu phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA). Hệ số này càng cao, mức độ thích hợp của dữ liệu cho phân tích nhân tố càng lớn.

Như vậy, kết quả trên khẳng định rằng mô hình nghiên cứu đạt yêu cầu về tính hợp lệ của thang đo, tạo cơ sở để

tiếp tục thực hiện phân tích nhân tố nhằm xác định các nhóm biến có ý nghĩa và phục vụ cho các bước phân tích tiếp theo, bao gồm phân tích hồi quy đa biến.

Bảng 4. Kết quả xoay ma trận nhân tố

Thành phần (Component)							
	1	2	3	4	5	6	7
TN3	0,841						
TN6	0,823						
TN5	0,809						
TN1	0,795						
TN2	0,778						
TN4	0,756						
DN1		0,886					
DN4		0,874					
DN5		0,835					
DN3		0,828					
DN2		0,775					
CV1			0,897				
CV3			0,873				
CV2			0,873				
CV4			0,840				
CV5			0,824				
CV6			0,780				
DK1				0,860			
DK2				0,815			
DK4				0,801			
DK3				0,774			
CT2					0,899		
CT5					0,884		
CT1					0,704		
CT4					0,549		
CT3					0,542		
DL5						0,828	
DL2						0,824	

DL1	0,771
DL3	0,522
DL4	0,459
CN1	0,851
CN4	0,838
CN3	0,837
CN2	0,796

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho thấy các thang đo được nhóm thành 7 nhân tố. Tuy nhiên, biến DL4 có hệ số Factor Loading nhỏ hơn 0,5, không đạt mức ý nghĩa cần thiết. Điều này có thể do biến DL4 không phản ánh đầy đủ khái niệm Động lực làm việc theo lý thuyết đã đề xuất, hoặc có thể vì biến này không phù hợp với dữ liệu thực tế thu thập được từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong tỉnh Đồng Nai. Việc loại bỏ biến này là cần thiết để đảm bảo tính hội tụ của mô hình, giúp các yếu tố còn lại trong mô hình thể hiện chính xác và mạnh mẽ hơn mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Ngoài ra, kết quả EFA cũng chỉ ra rằng có 7 nhân tố được rút trích, với giá trị Eigenvalue = 1,308 và phương sai trích đạt 73,916%. Điều này có nghĩa là 7 nhân tố này giải thích được 73,916% sự biến thiên của dữ liệu, cho thấy mô hình có độ phù hợp cao và các nhóm nhân tố rút trích có ý nghĩa trong việc đại diện cho các biến quan sát trong nghiên cứu.

- Phân tích EFA cho biến phụ thuộc:

Bảng 5. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett's cho biến phụ thuộc

Hệ số KMO		0,795
	Chi số Chi-Square	3420,677
Kiểm định Bartlett's của Sphericity	df	10
	Sig.	0,000

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Kết quả trong Bảng 5 cho thấy Sig. = 0,000 < 0,05, chứng tỏ rằng giữa các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể, khẳng định tính phù hợp của phân tích nhân tố. Đồng thời, hệ số KMO cũng đạt mức yêu cầu, cho thấy dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích EFA.

Bên cạnh đó, giá trị Eigenvalue = 4,155 (lớn hơn 1) cho thấy rằng mỗi nhân tố đều có ý nghĩa thống kê và đóng góp đáng kể vào tổng thể biến thiên của dữ liệu. Hơn nữa, tổng phương sai trích đạt 83,110%, vượt xa ngưỡng tối thiểu 50%. Điều này chứng tỏ rằng các nhân tố được trích xuất có khả năng giải thích đến 83,110% sự biến thiên trong dữ liệu, đảm bảo tính đại diện và hiệu quả tóm tắt thông tin của mô hình.

Bảng 6. Kết quả xoay ma trận nhân tố biến phụ thuộc

Thành phần (Component)	
1	
HQ1	0,948
HQ3	0,937
HQ5	0,929
HQ2	0,872
HQ4	0,869

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

4.4 Kết quả phân tích hồi quy và kiểm định

Sau khi nhóm nhân tố EFA tác giả tiến hành phân tích hồi quy bội gồm: biến phụ thuộc là hiệu quả công việc (HQ) của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, biến độc lập bao gồm 7 yếu tố: Động lực làm việc (DL), Thu nhập (TN), Đặc điểm công việc (CV), Sự hỗ trợ cấp trên (CT), Sự hỗ trợ của đồng nghiệp (DN), Điều kiện làm việc (DK), Năng lực cá nhân (CN). Kết quả hồi quy thể hiện như bảng sau:

Bảng 7. Kết quả hồi quy lần 1

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Hệ số VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
Constant	-1,538	0,282		-5,460	0,000	
DL	0,159	0,052	0,114	3,042	0,003	1,434
TN	0,338	0,056	0,261	6,069	0,000	1,879
CV	0,040	0,040	0,031	0,997	0,320	1,012
CT	0,119	0,051	0,089	2,350	0,019	1,441
DN	0,557	0,054	0,462	10,373	0,000	2,019
DK	0,038	0,047	0,035	0,807	0,420	1,873
CN	0,146	0,045	0,103	3,262	0,001	1,017

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Kết quả bảng 7 cho thấy tất cả các biến đều tác động tích cực đến biến HQ. Tuy nhiên các biến CV, DK đều có hệ số Sig. lớn hơn mức ý nghĩa 5% nhiều lần, nên tiến hành loại bỏ và chạy lại hồi quy, kết quả như sau:

Bảng 8. Kết quả hồi quy lần 2

Model	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Hệ số VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
Constant	-1,388	0,246		-5,633	0,000	
DL	0,159	0,052	0,115	3,053	0,002	1,433
TN	0,357	0,052	0,276	6,896	0,000	1,626
CT	0,116	0,050	0,086	2,292	0,022	1,430
DN	0,571	0,049	0,474	11,766	0,000	1,649
CN	0,147	0,045	0,104	3,299	0,001	1,015

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Kết quả mô hình hồi quy được thể hiện lại như sau:

$HQ=0,115*DL + 0,276*TN + 0,086*CT + 0,474*DN + 0,104*CN$

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, Động lực làm việc (DL) có hệ số hồi quy 0,115, cho thấy khi động lực làm việc của nhân viên tăng lên, hiệu quả công việc cũng có xu hướng cải thiện. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng không quá lớn, điều này có thể do yếu tố động lực làm việc, mặc dù quan trọng, nhưng ảnh hưởng của nó trong môi trường làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể không mạnh mẽ bằng các yếu tố khác như thu nhập hay sự hỗ trợ từ đồng nghiệp.

Thu nhập (TN) có hệ số hồi quy 0,276, cho thấy thu nhập đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công việc. Khi mức lương và chế độ đãi ngộ được cải thiện, nhân viên có xu hướng làm việc hiệu quả hơn. Điều này phản ánh một yếu tố không thể thiếu trong môi trường làm việc, đó là sự công nhận về mặt tài chính giúp nhân viên duy trì động lực và sự gắn bó lâu dài với công việc.

Sự hỗ trợ từ cấp trên (CT) có hệ số hồi quy 0,086, tuy có tác động tích cực nhưng mức độ ảnh hưởng không quá cao. Điều này cho thấy rằng mặc dù sự hướng dẫn và hỗ trợ từ cấp trên là quan trọng, nhưng không phải là yếu tố quyết định chính đối với hiệu quả công việc. Nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Đồng Nai có thể cảm nhận sự độc lập và sự hợp tác với đồng nghiệp là yếu tố quan trọng hơn.

Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (DN) có hệ số hồi quy 0,474, là yếu tố có tác động mạnh nhất đến hiệu quả công việc. Kết quả này nhấn mạnh tầm quan trọng của một môi trường làm việc thân thiện, nơi nhân viên có thể hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau để nâng cao hiệu suất làm việc. Yếu tố này có thể được giải thích bằng cách môi trường làm việc hợp tác giúp giảm căng thẳng, thúc đẩy sáng tạo và tạo ra sự gắn kết mạnh mẽ giữa các cá nhân trong nhóm.

Năng lực cá nhân (CN) có hệ số hồi quy 0,104, cho thấy nhân viên có trình độ chuyên môn cao hơn sẽ làm việc hiệu quả hơn. Tuy nhiên, so với các yếu tố khác, năng lực

cá nhân không phải là yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất trong mô hình. Điều này có thể do trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, các yếu tố như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và thu nhập có ảnh hưởng trực tiếp và nhanh chóng đến hiệu quả công việc, trong khi năng lực cá nhân có thể cần thời gian để phát huy hết tiềm năng.

Ngoài ra, giá trị Sig. của tất cả các biến trong mô hình đều nhỏ hơn 0,05, cho thấy các biến độc lập có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả công việc (HQ).

Nhìn chung, kết quả hồi quy khẳng định rằng sự hỗ trợ của đồng nghiệp (DN) có tác động mạnh nhất đến hiệu quả công việc, tiếp theo là thu nhập (TN). Các yếu tố như động lực làm việc (DL), năng lực cá nhân (CN) và sự hỗ trợ của cấp trên (CT) cũng có ảnh hưởng tích cực, nhưng ở mức độ thấp hơn. Những phát hiện này phù hợp với giả thuyết nghiên cứu ban đầu và tương đồng với các kết quả nghiên cứu trước đây trong lĩnh vực quản trị nhân sự và hiệu quả công việc.

* Kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến:

Bảng 8 cũng cho thấy các hệ số VIF (Variance Inflation Factor) đều có giá trị nhỏ hơn 2, điều này khẳng định rằng hiện tượng đa cộng tuyến không xảy ra trong mô hình hồi quy. Nói cách khác, các biến độc lập trong mô hình không có mối tương quan quá cao với nhau, do đó không gây ảnh hưởng đáng kể đến độ tin cậy của các ước lượng hồi quy. Kết quả này đảm bảo rằng mô hình được xây dựng có tính ổn định và các biến giải thích được lựa chọn là phù hợp để phân tích tác động đến hiệu quả công việc.

* Kết quả kiểm định hiện tượng tự tương quan:

Bảng 9. Kết quả tóm lược của mô hình (Model Summary^b)

Model	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số tiêu chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
1	0,867 ^a	0,752	0,739	0,65207	1,954

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả)

Bảng 9 cho thấy hệ số Durbin-Watson đạt 1,954, nằm trong khoảng từ 1 đến 3, cho thấy không có hiện tượng tự tương quan trong mô hình hồi quy. Điều này có nghĩa là phần dư của mô hình không có mối quan hệ tuyến tính với nhau, đảm bảo tính độc lập của sai số.

Kết quả này khẳng định rằng các giả định của hồi quy tuyến tính bội được đáp ứng, tăng cường độ tin cậy của mô hình trong việc đánh giá tác động của các biến độc lập đến hiệu quả công việc. Nhờ đó, mô hình có thể cung cấp những phân tích chính xác và khách quan về mối quan hệ giữa các yếu tố nghiên cứu.

* Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình:

Ngoài ra, Bảng 9 cũng cho thấy chỉ số R² hiệu chỉnh đạt 0,739, nghĩa là 73,9% sự thay đổi trong hiệu quả công việc (HQ) của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Đồng Nai được giải thích bởi các biến DL, TN, CT, DN, CN.

Điều này cho thấy mô hình có độ phù hợp cao, đồng thời thể hiện rằng các yếu tố trong nghiên cứu có tác động đáng kể đến hiệu quả công việc của nhân viên kế toán.

Phần còn lại, 26,1% sự biến thiên, có thể do tác động của các yếu tố khác không nằm trong mô hình.

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý

Nghiên cứu đã xác định và phân tích các yếu tố tác động đến hiệu quả công việc (HQ) của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, bao gồm: Động lực làm việc, Thu nhập, Sự hỗ trợ từ cấp trên, Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, Năng lực cá nhân. Kết quả nghiên cứu này hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu trước đây và củng cố thêm cơ sở thực tiễn về tác động của các yếu tố này đến hiệu suất làm việc.

Kết quả nghiên cứu này không chỉ tương đồng với các nghiên cứu trước đây về tác động của các yếu tố như thu nhập, động lực làm việc và sự hỗ trợ từ cấp trên, mà còn có sự khác biệt rõ rệt về tầm quan trọng của sự hỗ trợ từ đồng nghiệp. Trong khi các nghiên cứu trước đây như của Nguyễn Quốc Nghi (2023) và Dương Minh Tú (2022) nhấn mạnh thu nhập là yếu tố quyết định chính, nghiên cứu này lại cho thấy rằng sự hợp tác và hỗ trợ từ đồng nghiệp có tác động mạnh nhất. Điều này phản ánh sự thay đổi trong môi trường làm việc hiện đại, nơi sự giao tiếp, hợp tác và tinh thần đồng đội có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công việc.

Động lực làm việc (DL): Kết quả cho thấy động lực làm việc có ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả công việc, nhưng mức độ ảnh hưởng không quá mạnh. Điều này phù hợp với các nghiên cứu trước đây như của Trịnh Thùy Anh (2024), tuy nhiên, trong nghiên cứu này, yếu tố động lực bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khác như sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và thu nhập, cho thấy động lực làm việc không phải là yếu tố duy nhất quyết định hiệu suất lao động.

Thu nhập (TN): Thu nhập có tác động mạnh mẽ đến hiệu quả công việc, với hệ số hồi quy 0,276, điều này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thanh Hải (2023). Thu nhập là yếu tố quan trọng thúc đẩy động lực làm việc, đặc biệt trong môi trường doanh nghiệp nhỏ và vừa, nơi việc đãi ngộ thường không cao bằng các tổ chức lớn.

Sự hỗ trợ từ cấp trên (CT): Mặc dù có ảnh hưởng tích cực, nhưng mức độ tác động không quá lớn. Điều này có thể do trong các DNNVV, sự hỗ trợ từ cấp trên chủ yếu tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể, thay vì tạo ra môi trường làm việc có tính hỗ trợ lâu dài và toàn diện, như trong các công ty lớn.

Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (DN): Đây là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu quả công việc. Kết quả này hoàn toàn trái ngược với một số nghiên cứu trước đây, nơi thu nhập thường được coi là yếu tố quan trọng nhất. Tuy nhiên, trong bối cảnh của các DNNVV, nơi nguồn lực hạn chế, sự hợp tác và hỗ trợ từ đồng nghiệp có thể giúp giảm thiểu căng thẳng công việc, nâng cao hiệu quả chung của nhóm, điều này đặc biệt quan trọng trong các môi trường làm việc đòi hỏi sự linh hoạt và sáng tạo.

Năng lực cá nhân (CN): Năng lực cá nhân có tác động tích cực nhưng không phải yếu tố quyết định chính đối với hiệu quả công việc. Điều này có thể do yêu cầu công việc tại các DNNVV đôi khi không hoàn toàn yêu cầu chuyên môn cao, mà còn cần sự phối hợp hiệu quả giữa các nhân viên trong môi trường làm việc.

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Đồng Nai có thể ứng dụng các kết quả nghiên cứu này để xây dựng môi trường làm việc hiệu quả và tăng cường năng suất lao động:

Tăng cường động lực làm việc: Các doanh nghiệp cần chú trọng đến việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, qua các hoạt động như team-building, đào tạo phát triển kỹ năng và tổ chức sự kiện nội bộ. Điều này giúp tăng cường sự gắn bó của nhân viên với công ty, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Cải thiện chính sách thu nhập: Mức lương và chế độ đãi ngộ cần phải phản ánh công sức và trình độ chuyên môn của nhân viên. Việc xây dựng chính sách khen thưởng công bằng dựa trên kết quả công việc sẽ giúp thúc đẩy động lực làm việc cho nhân viên.

Nâng cao sự hỗ trợ từ cấp trên: Các nhà quản lý cần chủ động hướng dẫn và hỗ trợ nhân viên, xây dựng môi trường làm việc cởi mở để nhân viên có thể trao đổi ý kiến và nhận được sự ghi nhận từ cấp trên.

Thúc đẩy sự hỗ trợ từ đồng nghiệp: Các doanh nghiệp cần khuyến khích tinh thần hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong nhóm, tổ chức các buổi đào tạo nội bộ để nhân viên chia sẻ kinh nghiệm và nâng cao kỹ năng chuyên môn.

Nâng cao năng lực cá nhân: Các doanh nghiệp cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ kế toán và các kỹ năng mềm như giao tiếp, quản lý thời gian. Điều này sẽ giúp nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công việc của nhân viên kế toán, mà còn góp phần cải thiện năng suất lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đặng Thị Hồng Hoa. Chất lượng và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay. **2016**. truy cập ngày 5/11/2024, <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/tri-thuc-doanh-nhan/-/2018/40030/chat-luong-va-tieu-chi-danh-gia-chat-luong-doi-ngu-can-bo-hien-nay.aspx>
- [2] Tsui A. S., Pearce J. L., Porter L. W., Tripoli A. M. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, **1997**, 40. <https://www.jstor.org/stable/256928>
- [3] Elias J., Scarbrough H. Evaluating human capital: An exploratory study of management practice. *Human Resource Management Journal*, **2006**, 14(4), 21-40.

DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00131.x>

- [4] Trịnh Thùy Anh. Động lực và hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, **2017**, 58(1), 41-52.
- [5] Nguyễn Thanh Hải. Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên tại công ty Bột mì Đại Nam, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, **2017**, số 27, trang 39 – 42.
- [6] Nguyễn Quốc Nghi. Hàm ý quản trị nâng cao hiệu quả công việc (HQC.V) của nhân viên ngành Du lịch ở huyện Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang, *Tạp chí khoa học Đại học Văn Hiến*, **2018**, tập 6, số 2, trang 79-85.
- [7] Đặng Minh Lê, Hà Vũ Sơn. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên ngành Du lịch ở thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Công Thương*, **2020**, Số 25, tháng 10/2020, trang 152-158.
- [8] Dương minh Tú. Một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người lao động, *Tạp chí Công Thương*, **2020**, số 12, tháng 5/2020, trang 210 – 215.
- [9] Hoàng Thị Hương, Trần Quang Thắng. Nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của công nhân gia công cơ khí ở Công ty Cổ phần Cơ khí Kỹ thuật T&H Việt Nam, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, **2022**, tập 58 – Số 1 (02/2022), trang 146 – 150.
- [10] Nguyễn Văn Định, Trần Văn Tý, Cao Thị Sen. Tác động của động lực làm việc đến hiệu quả công việc của công chức trên địa bàn huyện Phong Điền Thành phố Cần Thơ, *Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế (Đại học Tây Đô)*, **2022**, số 14, trang 70 -86.
- [11] Mohammad & Anowar. Factors affecting employee's motivation in the fast food industry: the case of KFC UK LTD. *Research Journal of economics, Bussiness and ICT*, **2012**, Volume 5, pp. 21-30. <https://ojs.journals.cz/index.php/RJEBI/article/view/223>
- [12] Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. and Muchtar, M. Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia, *International Journal of Law and Management*, **2017**, Vol. 59 No. 4, pp. 602-614. <https://www.proquest.com/docview/1925440815?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- [13] Lan Zongjun. Research on factors affecting employee productivity in Shanghai, *International Journal of Management (IJM)*, **2019**. Volume 10, Issue 6, pp. 147–160. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3523656
- [14] Vina Da'watul Aropah, Ma'mun Sarma, I Made Sumertajaya (2020), Factors Affecting Employee Performance during Work from Home, *International Research Journal of Business Studies*, 2020, vol. 13 no. 02: (August - November 2020), pp. 201-214. <https://irjbs.prasetiyamulya.ac.id/index.php/jurnalirjbs/article/view/374>
- [15] Nguyễn Đình Thọ, Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh, Nhà xuất bản lao động xã hội, **2011**, Hà Nội.