

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ VỀ TỔ CHỨC VÀ CON NGƯỜI ĐẾN CHẤT LƯỢNG HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

● NGUYỄN THU NHA TRANG - TIẾT KIM TUYỀN - NGUYỄN HỮU ĐẶNG
- NGUYỄN HỒNG THOA - LƯƠNG THỊ CẨM TÚ - HỒ HỒNG LIÊN
- TRẦN QUẾ ANH - LÊ PHƯỚC HƯƠNG

TÓM TẮT:

Mục tiêu của nghiên cứu này là xác định các nhân tố thuộc về văn hóa của doanh nghiệp và con người có ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán (HTTTKT) của doanh nghiệp. Nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn 112 đáp viên làm việc từ 112 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), kết quả nghiên cứu đã xác định được các yếu tố các yếu tố thuộc về văn hóa, như: khả năng thích nghi (TN), sứ mệnh (SM), nhất quán (NQ), tham gia (TG) và các yếu tố thuộc về con người như đào tạo (DT), sự hỗ trợ của nhà quản lý (HTQL) có ảnh hưởng đến chất lượng HTTTKT của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, bằng phương pháp phân tích hồi quy đa biến, kết quả nghiên cứu đã phát hiện, các yếu tố trên (ngoại trừ đào tạo) đều có quan hệ cùng chiều với chất lượng HTTTKT của doanh nghiệp.

Từ khóa: hệ thống thông tin kế toán, văn hóa doanh nghiệp, nhân tố con người, thành phố Cần Thơ.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, nền kinh tế phát triển tạo nên xu hướng hội nhập ngày càng mang tính cạnh tranh cao, thị trường ngày càng xuất hiện thêm nhiều đối tượng quan tâm đến các thông tin kinh tế. Điều đó đồng nghĩa doanh nghiệp phải đối diện với áp lực trong việc đưa ra nhiều phương án phát triển cũng như chiến lược kinh doanh phù hợp hơn. Để cung cấp thông tin chính xác, đầy đủ và kịp thời, mỗi doanh nghiệp cần thiết lập riêng cho mình một hệ thống thông tin kế toán phù hợp. HTTTKT là hệ thống được

xây dựng để thu thập, lưu trữ, phân phối và xử lý thông tin với mục đích phục vụ công tác quản lý doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có HTTTKT tốt sẽ mang lại thông tin kế toán chất lượng và mang lại hiệu quả cho việc đưa ra các quyết định kinh tế. Theo Gelinas và cộng sự (2009), thúc đẩy nâng cao hiệu quả và hỗ trợ các hoạt động quản lý là chức năng quan trọng của HTTTKT, bao gồm chức năng ra quyết định kịp thời. Tác giả Chandra và Calderon (2003) nhận định, HTTTKT được sử dụng ở mọi doanh nghiệp, nhưng chất lượng của nó còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố tác động như

đặc điểm ngành nghề kinh doanh, quy mô doanh nghiệp, kiến thức của nhà quản lý, mức độ ứng dụng công nghệ thông tin... Do vậy, chất lượng HTTTKT (CLHTTTKT) cần được nhận dạng, khai thác và đo lường qua nhiều nhân tố khác nhau. Mặt khác, để một HTTTKT được vận hành hiệu quả thì sự thành công của yếu tố liên quan đến tổ chức và con người là điều thiết yếu. Nghiên cứu của nhóm tác giả Kwarteng và Aveh (2018) đã chỉ ra nhân tố văn hóa tổ chức được xem là “kim chỉ nam” cho mọi hoạt động của một tổ chức, theo đó nhân tố này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời, hiệu quả của HTTTKT bị ảnh hưởng bởi chất lượng của nguồn nhân lực (theo nghiên cứu của nhóm tác giả Mona và Anik, 2017), đào tạo cho nhân viên (theo nhóm tác giả Almilial và Brilliantien, 2007). Xuất phát từ những lập luận trên, việc nghiên cứu sự tác động của các yếu tố thuộc về văn hóa doanh nghiệp và con người đến chất lượng HTTTKT là cần thiết. Ngoài ra, dựa trên kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị sẽ được đề xuất nhằm giúp các doanh nghiệp nâng cao chất lượng HTTTKT, qua đó góp phần giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả hoạt động.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Thuật ngữ chất lượng HTTTKT được đề xuất bởi Sacer và cộng sự (2006). Tác giả đã chứng minh các thành phần trong HTTTKT, bao gồm: phần cứng, phần mềm, con người, hệ thống mạng và chất lượng cơ sở dữ liệu, chất lượng công việc và mức độ hài lòng của người dùng có quan hệ gắn kết với nhau. Nhóm tác giả Sajady và cộng sự (2008) đưa ra quan điểm rằng khái niệm chất lượng HTTTKT phụ thuộc vào nhận thức của người ra quyết định và mức độ hữu ích của thông tin được tạo ra bởi hệ thống đáp ứng nhu cầu thông tin cho quá trình xử lý nghiệp vụ, báo cáo và hoạt động kiểm soát. Laudon (2014) cho rằng tạo ra một hệ thống thông tin kế toán có chất lượng sẽ mang đến những thông tin kế toán có chất lượng, cũng như hỗ trợ người dùng sử dụng trong việc đưa ra quyết định.

Tác giả Trần Thị Kim Thúy (2019) đã thực hiện nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính ở các ngân hàng thương mại tại Việt Nam. Kết quả cho thấy nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất là đào tạo nhân viên, các nhân tố tiếp theo ảnh hưởng đến chất lượng thông tin trên báo cáo tài chính được sắp xếp theo

thứ tự giảm dần lần lượt là: quản trị ngân hàng, chất lượng phần mềm kế toán, năng lực nhân viên kế toán và áp lực từ thuế.

Đến năm 2020, Lê Hoàng Vân Trang và cộng sự đã tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của các nhân tố bên trong đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết tại thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy có 7 nhân tố ảnh hưởng bao gồm: tài khoản kế toán, chứng từ kế toán, sổ sách kế toán, bộ máy kế toán, nhà quản lý, mục tiêu lập báo cáo tài chính và 1 nhân tố phát hiện mới - thuế. Nhóm tác giả đã chỉ ra có 4 nhân tố ảnh hưởng được sắp xếp theo thứ tự giảm dần là: bộ máy kế toán, nhà quản lý, chứng từ kế toán và thuế.

Rapina (2014) đã sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng câu hỏi đo lường cho nghiên cứu của mình. Đối tượng tham gia khảo sát này là các nhân viên kế toán của 33 hợp tác xã ở Bandung, Indonesia. Kết quả nghiên cứu cho thấy 3 nhân tố sự cam kết của quản lý, văn hóa tổ chức và cơ cấu tổ chức đều có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán. Bên cạnh đó, chất lượng của HTTTKT cũng có ảnh hưởng đến chất lượng của thông tin kế toán.

Hay, trong nghiên cứu của Iskandar (2015) tại các doanh nghiệp nhà nước, tác giả đã thực hiện phương pháp phân tích suy diễn và sau đó tìm kiếm bằng chứng thực nghiệm; nhằm tìm ra giải pháp cho các vấn đề liên quan đến chất lượng HTTTKT, chất lượng TTKT khi kết nối với 3 nhân tố cam kết quản lý, năng lực người dùng và văn hóa tổ chức. Đây là một nghiên cứu lý thuyết sử dụng dữ liệu thứ cấp thu thập được từ các tài liệu có sẵn về quy trình kinh doanh trong chất lượng của HTTTKT. Kết quả cho thấy hai nhân tố cam kết quản lý và năng lực người sử dụng có ảnh hưởng đến chất lượng của HTTTKT.

Dựa vào cơ sở lý thuyết và tổng quan tài liệu, mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.

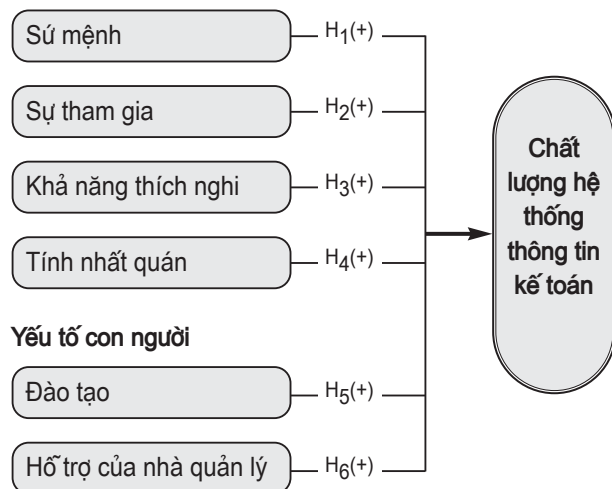
2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp thu thập số liệu

Theo Hair và cộng sự (2014), cỡ mẫu tối thiểu nên theo tỷ lệ 5:1, tức là 5 quan sát cho một biến độc lập. Tuy nhiên, để kết quả hồi quy có ý nghĩa cao hơn, cỡ mẫu lý tưởng được nhóm tác giả này đề xuất là 10:1 hoặc 15:1. Dựa vào lập luận đó, với 6 biến độc lập, cỡ mẫu được xác định tối thiểu là 90 (6 x 15). Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Văn hóa doanh nghiệp



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả (2023)

mẫu thuận tiện để thu thập dữ liệu từ các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn thành phố Cần Thơ. Dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp và gửi bảng câu hỏi qua Google form. Kết quả có 112 phiếu hợp lệ và được mã hóa để đưa vào phân tích định lượng.

2.2. Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu sử dụng các kỹ thuật thống kê dưới sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20, bao gồm: phân tích thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's alpha, phân tích EFA và phân tích hồi quy tuyến tính

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon \quad (1)$$

Trong đó: Y là Chất lượng HTTTKT; $X_1 - X_6$: các biến độc lập.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Phân tích Cronbach's alpha cho thấy 26 biến quan sát đều có hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3. Tuy nhiên, để nâng cao độ tin cậy của thang đo nên loại bỏ 01 biến và có 25 biến quan sát được tiếp tục đưa vào phân tích EFA.

3.2. Kết quả phân tích EFA

Thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến CLHTTTKT gồm 6 biến độc lập được đo lường bằng 21 biến quan sát và 1 biến phụ thuộc được đo lường bằng 4 biến quan sát sau khi đạt độ tin cậy Cronbach's alpha (có 1 biến bị loại) tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá được trình bày tại Bảng 1. Kết quả phân tích cho thấy chỉ số KMO = 0,768 (nằm trong khoảng $0,5 < KMO < 1$) cho thấy dữ liệu phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Kết quả kiểm định Bartlett trong bảng kiểm định KMO và Bartlett's có giá trị sig = 0,000, nghĩa là các biến quan sát vẫn có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Tại các mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, phân tích đã trích được 6 từ 21 biến quan sát với phương sai trích là 76,275% > 50%. Điều này có ý nghĩa là các nhân tố được trích có động được 76,275 % và thất thoát 23,725% trong tổng số 100% của các biến quan sát, được mô tả trong Bảng 1.

Dựa trên thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng HTTTKT có tổng cộng 6 biến độc lập được rút trích từ 21 biến quan sát. Đối với biến phụ thuộc, kết quả phân tích EFA đạt được như sau: chỉ số KMO = 0,831 (nằm trong khoảng $0,5 < KMO < 1$) cho thấy dữ liệu vẫn phù hợp với phân tích nhân tố. Tại các mức giá trị Eigenvalues lớn hơn 1, phân tích đã trích được 1 nhân tố từ 4 biến quan sát với phương sai trích là 82,911% > 50%.

3.3. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Kết quả nghiên cứu chỉ ra ảnh hưởng thuận chiều của nhân tố sứ mệnh đến chất lượng HTTTKT. Sứ mệnh được xem là đại diện cho mục đích của tổ chức và do đó, khi doanh nghiệp có tầm nhìn, định hướng phát triển đúng đắn và có mục tiêu công việc càng chi tiết thì HTTTKT của doanh nghiệp sẽ càng hiệu quả. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Olughor (2014), Ha (2019).

Sự tham gia có tác động cùng chiều với chất lượng HTTTKT. Điều đó chứng minh rằng, khi doanh nghiệp trao quyền bày tỏ ý kiến cho nhân viên, khuyến khích hoạt động nhóm và tập trung phát triển năng lực cho họ sẽ có ý nghĩa tích cực đến sự thành công của HTTTKT. Kết quả này phù hợp với kết quả của tác giả Ayoub (2020) trong nghiên cứu về tác động của văn hóa tổ chức đến sự thành công của việc thực hiện HTTTKT (AIS) ở Canada và Lebanon.

Nhân tố khả năng thích nghi có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng HTTTKT kế toán khi có giá trị sig = 0,000 và Beta = 0,417. Khi doanh nghiệp thích ứng nhanh với các thay đổi từ môi trường, nhằm tập trung vào nhu cầu của khách hàng. Khi đó, chất lượng dịch vụ được cải thiện, nhà quản lý đưa ra các chính sách cải thiện chất lượng HTTTKT

Bảng 1. Kết quả ma trận xoay nhân tố

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
DT3	0,804					
DT5	0,798					
DT1	0,782					
DT4	0,770					
DT2	0,763					
HTQL3		0,818				
HTQL1		0,783				
HTQL2		0,762				
HTQL4		0,738				
SM1			0,885			
SM2			0,828			
SM3			0,788			
TN2				0,919		
TN3				0,881		
TN1				0,807		
TG1					0,879	
TG3					0,851	
TG2					0,747	
NQ1						0,863
NQ3						0,833
NQ2						0,733
Eigenvalues				1,083		
Phương sai trích (%)				76,275		
KMO				0,768		

Nguồn: Truy xuất từ kết quả phân tích SPSS

cũng như quan tâm đến việc nâng cao chất lượng của HTTTKT, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của các tác giả Ayoub (2020), Denison (2000). Do đó, giả thuyết H3 được chấp nhận.

Ngoài ra, kết quả cho thấy tính nhất quán có tác động cùng chiều với chất lượng HTTTKT được chấp nhận. Khi doanh nghiệp đã có các hệ thống để thực thi hiệu quả các định hướng phát triển sẽ góp phần nâng cao chất lượng của HTTTKT. Tác giả

Ayoub (2020) cũng đã đề cập đến nhân tố tính nhất quán ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công của HTTTKT tại nghiên cứu của mình.

Theo kết quả nghiên cứu này, nhân tố đào tạo không có ảnh hưởng đến chất lượng HTTTKT do giá trị $\text{sig} = 0,258$ lớn hơn mức ý nghĩa 5%. Do đó, bác bỏ giả thuyết H5. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Mona và Anik (2017), Widyaningum (2015) khi các tác giả nhận định chất lượng HTTTKT không bị ảnh hưởng bởi nhân tố đào tạo. Điều này có thể được giải thích rằng các doanh nghiệp tại thành phố Cần Thơ chưa quá chú trọng vào đào tạo để nâng cao kiến thức của người sử dụng HTTTKT. Vì vậy, khi thiếu đi đào tạo nguồn nhân lực thì chất lượng HTTTKT sẽ khó có khả năng được cải thiện.

Nhân tố cuối cùng liên quan đến sự hỗ trợ của nhà quản lý có tác động cùng chiều với chất lượng HTTTKT. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của kết quả nghiên cứu của Jen (2002), tác giả đã chỉ ra sự hỗ trợ quản lý cấp cao có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng của HTTTKT, doanh nghiệp có sự hỗ trợ càng lớn thì việc cải thiện HTTTKT sẽ càng nhiều. Ngoài ra, kết quả này còn tương đồng với nghiên cứu của các tác giả Mona và Anik (2017), Nguyễn Thị Thuận (2021). Nhóm tác giả Mona và Anik (2017) đã nhận định các nhà quản lý có nhiều hiểu biết hơn về HTTTKT và cũng

trực tiếp tham gia vào sự phát triển của hệ thống. Có thể xem nhà quản lý là điểm trung tâm của hệ thống thông tin, nơi đưa ra các quyết định chiến lược để đạt được mục tiêu của tổ chức. Trong các doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ, khi nhận được sự hỗ trợ càng lớn từ nhà quản lý thì chất lượng HTTTKT sẽ càng cao.

4. Kết luận và hàm ý quản trị

Dựa trên các lý thuyết liên quan đến tổ chức con người gồm: Sự mệnh, Sự tham gia, Khả năng thích

Bảng 2. Kết quả kiểm định hệ số hồi quy

Hệ số chưa chuẩn hóa	Hệ số đã chuẩn hóa		Mức độ ý nghĩa thống kê	Thống kê đa cộng tuyến	
	Hệ số	Hệ số		Độ chấp nhận	Hệ số VIF
Hằng số	0,092ns		0,165		
DT	0,075ns	0,086	0,258	1,000	1,000
HTQL	0,140**	0,160	0,037	1,000	1,000
SM	0,338***	0,385	0,000	1,000	1,000
TN	0,366***	0,417	0,000	1,000	1,000
TG	0,187***	0,213	0,006	1,000	1,000
NQ	0,167**	0,190	0,013	1,000	1,000

Ghi chú: ***; **, *: có ý nghĩa thống kê mở mức 1%, 5% và 10%; ns: không có ý nghĩa thống kê

nghe, Tính nhất quán, Đào tạo, Sự hỗ trợ của nhà quản lý và kế thừa từ các nghiên cứu trước đây liên quan đến chủ đề nghiên cứu, tác giả xây dựng thang đo và đề xuất mô hình nghiên cứu với 7 nhân tố bao gồm: (1) Sức mệnh, (2) Sự tham gia, (3) Khả năng thích nghi, (4) Tính nhất quán, (5) Đào tạo, (6) Sự hỗ trợ của nhà quản lý, (7) Chất lượng HTTTKT. Sau quá trình thu thập dữ liệu tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Cần Thơ, có tổng cộng 112 phiếu khảo sát hợp lệ được đưa vào phân tích dưới sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị như sau:

- Về nhân tố sức mệnh: để một HTTTKT được hoạt động hiệu quả hơn doanh nghiệp cần có tầm nhìn tích cực để thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên. Ban quản lý cần đưa ra định hướng phát triển bằng cách lập kế hoạch chi tiết và đưa ra các chiến lược dài hạn, điều đó được xem là thực sự cần thiết đối với sự thành công của doanh nghiệp. Tiếp đến là đưa ra mục tiêu công việc phù hợp nhằm giúp nhân viên có thể theo dõi khối lượng công việc và dễ dàng đánh giá hiệu suất làm việc của mình dựa trên chiến lược phát triển của công ty.

- Về nhân tố sự tham gia: các doanh nghiệp cần định hướng và triển khai rõ ràng mục tiêu phát triển của công ty đến toàn thể nhân viên, đồng thời đưa ra kế hoạch, định hướng phát triển của từng người trong công việc. Ngoài ra, cần nâng cao tinh thần làm việc của các cá nhân và hỗ trợ nghiệp vụ để nhân viên luôn thực hiện đúng, chính xác, tạo sự thống nhất trong công việc.

- Về nhân tố khả năng thích nghi: nhà quản lý nên thiết lập những phương án dự phòng nhằm hạn chế tối đa tổn thất, thiệt hại từ những thay đổi khách quan từ môi trường bên ngoài (chẳng hạn như đại dịch Covid 19 vừa qua). Đồng thời, tìm hiểu và học hỏi từ những thất bại trước đó. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể lắng nghe, khảo sát với từng nhóm khách hàng để đưa ra các chương trình chăm sóc khách cụ thể.

- Về nhân tố tính nhất quán: ban lãnh đạo nên tiếp tục tập trung vào phổ biến những giá trị cốt lõi của doanh nghiệp đến toàn thể nhân viên và thực hiện hóa được các giá trị đó. Doanh nghiệp cần đưa giá trị, lý tưởng và văn hóa doanh nghiệp trở thành một phần tất yếu của các chương trình đào tạo; nâng cao mức độ đồng thuận và khả năng giải quyết các bất đồng của người lao động trong công ty.

- Về nhân tố sự hỗ trợ của nhà quản lý: nhà quản lý cần xác định nhu cầu thông tin và chiến lược phát triển một cách chi tiết, đồng thời phải thường xuyên lập kế hoạch để dự phòng cho các trường hợp bất cập chẳng hạn như thông tin không đáp ứng đủ nhu cầu, thông tin không chính xác hoặc thông tin không được bảo mật. Bên cạnh đó, ban quản lý nên có sự tham gia sâu hơn vào công tác thực hiện HTTTKT, bằng cách tham gia vào các buổi tập huấn nâng cao kiến thức có liên quan. Ngoài ra, việc nhà quản lý tham gia nhiều hơn đến quá trình triển khai, vận hành và giải quyết các vấn đề liên quan đến hệ thống thông tin cũng sẽ nâng cao niềm tin của nhân viên đối với hệ thống và nâng cao hiệu suất làm việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:**Tiếng Việt**

1. Lê Hoàng Vân Trang, Võ Văn Hiền và Nguyễn Hoàng Thơ. (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các doanh nghiệp niêm yết tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, , 15(2), 159-175.
2. Thuận, N. T. (2021). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán tại các doanh nghiệp xây dựng công trình giao thông của Việt Nam. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
3. Thúy, T. T. (2019). Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thông tin kế toán trên báo cáo tài chính của các ngân hàng thương mại tại Việt Nam. Luận văn Thạc sĩ, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

Tiếng Anh

1. Almilia, L. S., and Brilliantien, I. (2007). Factor that affects accounting information system performance at bank Umum Perumangi. Journal STIE Perbanas Surabaya, 1-7.
2. Ayoub, A.-R. (2020). Impact of Organisational Culture on Implementation Success of Accounting Information Systems (AISs) in Canada and Lebanon. Australia: Doctoral dissertation, Curtin University.
3. Chandra, A., and Calderon, T.G. (2003). Toward a biometric security layer in accounting systems. Journal of Information Systems, 17(2), 51-70.
4. Denison, D. (2000). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change. The international handbook of organizational culture and climate, 18(4), 347-372.
5. Gelinas, U. & Richard, B.D. (2009). Accounting Information Systems. USA: South-Western College Pub.
6. HA, V. D. (2019). Impact of Organizational Culture on the Accounting Information System and Operational Performance of Small and Medium Sized Enterprises in Ho Chi Minh City. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(2), 301-308.
7. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). CA: Sage: Thousand Oaks.
8. Iskandar, D. (2015). Analysis Of Factors Affecting The Success Of The Application Of Accounting Information System. International Journal of Scientific & Technology Research, 4, 155-162.
9. Jen, T. F. (2002). Factors Affecting the Performance of Accounting Information Systems. , 4(2). Journal of Business and Accounting(2), 135-154.
10. Kwarteng, A. & Aveh, F. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance: Evidence from a developing country perspective. Meditari Accountancy Research, 26(4), 675-698.
11. Laudon, K. C. & Laudon, J. P. (2014). Management Information Systems: Managing the Digital Firm. Pearson Education.
12. Mona, M. & Anik, W. (2017). The Quality of Accounting Information System: A Case of Regional Public Hospital Manokwari. Journal Ekonomi dan Bisnis. Retrieved from 20. 275. 10.24914/jeb.v20i2.696
13. Olughor, R. J. (2014). The Influence of Organisational Culture on Firms Effectiveness. Journal of Business and Management, 16(6), 67-70.
14. Rapina. (2014). Factors Influencing The Quality of Accounting Information System And Its Implications on The Quality of Accounting Information. Research Journal of Finance and Accounting, 5(2), 148-154.
15. Sacer, I. M., Zager, K. & Tusek, B. (2006). Accounting information system's quality as the ground for quality business reporting. IADIS International Conference e-commerce, 59-64.
16. Sajady, H., Dastgir, M. & Nejad, H. H. (2008). Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. International Journal of Information Science and Technology, 6(2), 49-59.
17. Widyaningrum, V. (2015). Analysis factor impact accounting information system performance. Thesis: Universitas PGRI Yogyakarta.

Ngày nhận bài: 2/4/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/4/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/5/2023

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN THU NHA TRANG^{1*}

2. TIẾT KIM TUYỀN¹

3. NGUYỄN HỮU ĐẶNG¹

4. NGUYỄN HỒNG THOA¹

5. LƯƠNG THỊ CẨM TÚ¹

6. HỒ HỒNG LIÊN¹

7. TRẦN QUẾ ANH¹

8. LÊ PHƯỚC HƯƠNG¹

¹Trường Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

CULTURAL AND HUMAN FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF THE ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS OF ENTERPRISES

● **NGUYEN THU NHA TRANG¹**

● **TIET KIM TUYEN¹**

● **NGUYEN HUU DANG¹**

● **NGUYEN HONG THOA¹**

● **LUONG THI CAM TU¹**

● **HO HONG LIEN¹**

● **TRAN QUE ANH¹**

● **LE PHUOC HUONG¹**

¹School of Economics, Can Tho University

ABSTRACT:

This study identifies the cultural and human factors that affect the quality of the accounting information systems of enterprises. The study conducted interviews with 112 respondents working for 112 enterprises in Can Tho City. By using the method of exploratory factor analysis (EFA), the study's results show that cultural factors, such as: adaptability (TN), mission (SM), consistency (NQ), participation (TG), and human factors such as training (DT) and the support of managers (HTQL) have an influence on the quality of the accounting information system of enterprises. In addition, by using the method of multivariable regression analysis, the study results have found that the above factors (except the training factor) have a positive correlation with the quality of the enterprise's accounting information system.

Keywords: accounting information system, corporate culture, human factors, Can Tho University.