

Nghiên cứu mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi, sự đổi mới tổ chức và mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị trong các doanh nghiệp tại Việt Nam

Trần Thị Yến*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Hiện nay, Việt Nam đang đẩy nhanh quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, áp lực cạnh tranh đối với các doanh nghiệp ngày càng lớn. Do vậy, các doanh nghiệp cần tăng cường sự đổi mới, thúc đẩy việc sử dụng hiệu quả kế toán quản trị nhằm nâng cao lợi thế cạnh tranh. Bằng việc sử dụng lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi, nghiên cứu này kiểm định tác động của lãnh đạo chuyển đổi đến sự đổi mới tổ chức và mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị (MAS) của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đã được kiểm định bằng phần mềm SmartPLS3 với 215 mẫu khảo sát chủ yếu từ các nhà quản lý và nhân viên kế toán làm việc trong các doanh nghiệp tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy: (1) Lãnh đạo chuyển đổi có tác động trực tiếp cùng chiều đến sự đổi mới tổ chức; (2) Lãnh đạo chuyển đổi có tác động trực tiếp cùng chiều đến MAS; (3) Sự đổi mới tổ chức có tác động trực tiếp cùng chiều đến MAS; (4) Lãnh đạo chuyển đổi có tác động gián tiếp đến MAS thông qua sự đổi mới tổ chức. Như vậy, từ các kết quả này giúp chúng tôi đưa ra được một số hàm ý cho các nhà quản trị doanh nghiệp tại Việt Nam để điều hành doanh nghiệp hiệu quả hơn. Cụ thể, các nhà quản trị doanh nghiệp cần phải nhanh chóng áp dụng phong cách lãnh đạo chuyển đổi nhằm kích thích sự đổi mới, gia tăng MAS khi ra quyết định, từ đó, giúp doanh nghiệp thích ứng tốt hơn với quá trình chuyển đổi số nền kinh tế ngày nay dưới tác động của đại dịch Covid - 19.

Từ khoá: Lãnh đạo chuyển đổi, sự đổi mới, kế toán quản trị, doanh nghiệp, Việt Nam

GIỚI THIỆU

Cạnh tranh, đổi mới và công nghệ đang tạo ra nhiều áp lực cho các doanh nghiệp để thay đổi nhận thức, đổi mới cơ chế vận hành, đổi mới mô hình kinh doanh, áp dụng mạnh mẽ các công cụ quản trị hiện đại, ... để thích ứng tốt hơn với môi trường kinh doanh liên tục biến động^{1,2}. Nhiều doanh nghiệp thường gặp rất nhiều khó khăn khi phải ứng phó với sự thay đổi của môi trường kinh doanh dẫn đến hiệu suất tổ chức bị ảnh hưởng nghiêm trọng^{3,4}. Cải thiện hiệu suất của một doanh nghiệp đòi hỏi thay đổi nhiều đặc điểm trong một công ty mà tiêu biểu là vai trò của nhà quản lý. Lãnh đạo được coi là yếu tố then chốt cho sự thành công và lợi thế cạnh tranh của hầu hết các tổ chức. Nhà lãnh đạo phải biết cách thay đổi nguồn lực của công ty phù hợp với nhu cầu thay đổi của thị trường và các bên liên quan khác thì mới tồn tại được. Chính vì thế, nhiều nghiên cứu đã phân tích sự ảnh hưởng của lãnh đạo chuyển đổi đối với hiệu suất tổ chức thông qua các yếu tố trung gian, chẳng hạn như: văn hóa tổ chức⁵, tinh thần kinh doanh⁶, học tập tổ chức^{7,8}, đổi mới tổ chức^{9,10}, quản lý kiến thức¹¹, chiến lược cạnh tranh¹², hệ thống kiểm soát

quản lý¹³. Tuy nhiên, sự hiểu biết về các quá trình mà người lãnh đạo mang lại sự ảnh hưởng này vẫn còn hạn chế và phần lớn là mang tính lý thuyết^{14,15}. Thông tin kế toán quản trị đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ các nhà quản trị thực hiện chức năng hoạch định, kiểm soát và ra quyết định, từ đó làm gia tăng kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh. Điều này đã được khẳng định qua nhiều công trình nghiên cứu và cũng được nhiều nhà nghiên cứu kế toán quan tâm từ những năm 1990^{16,17}. Khá nhiều nghiên cứu được thực hiện nhằm khám phá các nhân tố chi phối đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị từ nhiều tác giả với các góc nhìn khác nhau dựa trên cơ sở lý thuyết bất định¹⁸⁻²⁰ và tâm lý học²¹. Theo đó, các nghiên cứu trước tập trung khám phá các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài như mức độ cạnh tranh^{17,22} hay sự không chắc chắn môi trường nhận thức^{18,23}. Đối với các nhân tố thuộc môi trường bên trong tổ chức thì phần lớn các nghiên cứu trước tập trung vào chiến lược kinh doanh^{22,23}, công nghệ sản xuất^{24,25}, phân quyền^{20,26}, sự không chắc chắn nhiệm vụ^{27,28}. Nghiên cứu tác động của lãnh đạo chuyển đổi đến MAS là rất ít được

Khoa Kinh tế và Kế toán, Trường Đại học Quy Nhơn

Liên hệ

Trần Thị Yến, Khoa Kinh tế và Kế toán, Trường Đại học Quy Nhơn

Email: tranvien@qnu.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 29-8-2022
- Ngày chấp nhận: 20-12-2022
- Ngày đăng: 31-1-2023

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1120>



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Yến T.T. Nghiên cứu mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi, sự đổi mới tổ chức và mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị trong các doanh nghiệp tại Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(4):3747-3762.

để cập²⁹, đặc biệt việc nghiên cứu tác động gián tiếp của lãnh đạo chuyển đổi đến MAS thông qua sự đổi mới tổ chức là chưa được tìm thấy từ việc tổng kết các nghiên cứu trước đây. Vì thế, nghiên cứu ảnh hưởng của lãnh đạo chuyển đổi đối với MAS thông qua vai trò của sự đổi mới tổ chức có ý nghĩa rất quan trọng nhằm tăng hiệu suất cho các doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay.

Thông tin từ hệ thống kế toán quản trị khi được xử lý và nó trở thành kiến thức cho các nhà quản trị cấp cao và nó là lợi thế cạnh tranh mang tính chiến lược độc đáo, một nguồn lực quan trọng³⁰. Thông tin kế toán quản trị có thể hỗ trợ quy trình ra quyết định của nhà lãnh đạo để phản ứng với sự năng động của môi trường³¹. Vì thế, các nhà lãnh đạo áp dụng phong cách chuyển đổi rất quan tâm đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị phục vụ cho các hoạt động quản trị doanh nghiệp của mình³². Trên cơ sở đó, nghiên cứu này tìm cách phân tích rõ hơn cơ chế tác động của lãnh đạo chuyển đổi đối với MAS tại các doanh nghiệp Việt Nam từ quan điểm lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi. Nghiên cứu này đồng thời cung cấp bằng chứng để chứng minh sự tồn tại về vai trò trung gian của sự đổi mới tổ chức trong mối quan hệ gián tiếp giữa lãnh đạo chuyển đổi và MAS trong doanh nghiệp. Điều này hết sức cần thiết cho các doanh nghiệp Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Bởi lẽ, chủ trương chung của nhà nước Việt Nam là đẩy nhanh quá trình hội nhập kinh tế quốc tế³³. Do vậy, áp lực cạnh tranh đối với doanh nghiệp ngày càng lớn và từ đó các doanh nghiệp phải tăng cường sự đổi mới để có những quyết định kịp thời liên quan đến khách hàng, đối thủ cạnh tranh cũng như phải gia tăng phối hợp giữa các bộ phận chức năng³⁴. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp thêm thông tin mang hàm ý quản trị cho các doanh nghiệp tại Việt Nam biết được các yếu tố nào có ảnh hưởng đến MAS trong doanh nghiệp để có các giải pháp phù hợp cho việc tăng cường MAS, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức.

TỔNG QUAN LÝ THUYẾT

Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi

Dựa trên công trình của House³⁵, Bass³⁶ đã sử dụng lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi giải thích mối liên hệ độc đáo giữa một nhà lãnh đạo và những nhân viên cấp dưới trong quá trình đạt được các mục tiêu và hiệu suất cho nhóm, phòng ban và tổ chức lớn hơn. Theo đó, các nhà lãnh đạo chuyển đổi là người biết khơi dậy nhận thức và lợi ích trong nhóm hoặc tổ chức, tăng sự tự tin và hướng nhân viên cấp dưới chuyển dần dần từ mối quan tâm về sự tồn tại sang mối quan tâm về

thành tích và tăng trưởng¹³. Các nhà lãnh đạo chuyển đổi phát triển những người theo dõi của họ đến điểm mà những người theo dõi có thể đảm nhận vai trò lãnh đạo và thực hiện vượt quá các tiêu chuẩn hoặc mục tiêu đã thiết lập³⁷. Đặc biệt, Bass và Avolio³⁸ nhấn mạnh lãnh đạo tổ chức áp dụng phong cách lãnh đạo chuyển đổi sẽ cải thiện hiệu suất của tổ chức thông qua kích thích nhân viên làm việc hiệu quả hơn. Do vậy, lãnh đạo chuyển đổi có liên quan tích cực đến nỗ lực và hiệu suất của cấp dưới cũng như hiệu suất của tổ chức^{39,40}.

Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi cung cấp một lăng kính hữu ích để hiểu cách các nhà lãnh đạo tác động đến hiệu suất công ty thông qua việc quản lý kiến thức trong tổ chức⁴¹. Lãnh đạo là trung tâm của quá trình quản lý kiến thức hiệu quả. Các nhà lãnh đạo là trung tâm của mỗi quy trình quản lý kiến thức ở nhiều cấp độ trong công ty. Kiến thức là nguồn lực quan trọng có khả năng tạo ra lợi thế cạnh tranh bền vững⁴². Các tổ chức quản lý kiến thức của họ hiệu quả hơn so với đối thủ cạnh tranh sẽ có thể đạt được lợi thế cạnh tranh⁴³. Các nhà lãnh đạo cung cấp bối cảnh trong đó nhân viên của họ tạo ra kiến thức và có thể ảnh hưởng đến mức độ sáng tạo trong tổ chức, tức là lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng tích cực đến sự đổi mới⁴⁴ cũng như hệ thống kiểm soát quản lý trong doanh nghiệp¹³. Theo đó, lãnh đạo chuyển đổi thực sự hữu ích cho sự đổi mới bằng cách thúc đẩy sự kích thích trí tuệ, động lực và sự tự tin giữa các thành viên trong tổ chức⁷. Lãnh đạo chuyển đổi luôn chú trọng hoạt động trao quyền cho cấp dưới chủ động và khuyến khích các ý tưởng đổi mới trong việc thực hiện nhiệm vụ của họ nhằm áp dụng thêm các kỹ thuật kế toán quản trị hiện đại để cung cấp thông tin phạm vi rộng hơn^{8,32}.

Các khái niệm nghiên cứu liên quan

Lãnh đạo chuyển đổi: Ban đầu, House³⁵ đưa ra mô tả lãnh đạo chuyển đổi là quá trình trong đó “những người lãnh đạo và những người dưới quyền tác động lẫn nhau làm tăng lên những mức độ của đạo đức và động viên”. Tiếp đó, Bass và Stogdill⁴⁵ nhấn mạnh rằng các nhà lãnh đạo chuyển đổi là những người biết phát triển, kích thích và truyền cảm hứng đến cấp dưới đạt được những kết quả vượt trội so với mong đợi bằng cách khơi gợi những mức nhu cầu cao hơn của họ, xây dựng lòng tin và đặt lợi ích tổ chức lên trên lợi ích cá nhân. Từ đó, Bass¹⁴, Bass và Avolio³⁸ đã chỉ ra các yếu tố chính tạo nên phong cách lãnh đạo chuyển đổi gồm: sự ảnh hưởng, truyền cảm hứng, kích thích trí tuệ, quan tâm cá nhân.

Sự đổi mới tổ chức: Theo Damanpour⁴⁶, đổi mới tổ chức là việc tổ chức tạo ra, phát triển và thực

hiện những ý tưởng hoặc hành vi mới. Cụ thể hơn, Damanpour, Walker⁴⁷ cho rằng đổi mới là việc tổ chức áp dụng trong nội bộ tổ chức mình một thiết bị, hệ thống, chính sách, chương trình, quy trình, sản phẩm hoặc dịch vụ mới. Như vậy, đổi mới tổ chức có thể được hiểu là việc áp dụng một sản phẩm hoặc dịch vụ mới, một công nghệ quy trình sản xuất mới, một cấu trúc hoặc hệ thống hành chính mới hoặc một kế hoạch, chương trình mới liên quan đến các thành viên tổ chức^{3,9}.

Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị: Theo Chenhall và Morris²⁰, hoạt động kế toán quản trị tốt được thể hiện thông qua bốn yếu tố: phạm vi rộng (broad scope), tính kịp thời (timeliness), tính tổng hợp (aggregation) và tính đồng bộ (integration). Đây là một khái niệm toàn diện về các mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị. Cụ thể, yếu tố phạm vi rộng bao gồm phạm vi dữ liệu thông tin, việc đo lường định lượng và khoảng thời gian cụ thể. Bên cạnh các thông tin cơ bản mà hệ thống kế toán thông thường cung cấp như thông tin liên quan đến tiền, tài chính ở một giai đoạn cụ thể trong quá khứ thì kế toán quản trị còn cung cấp các thông tin liên quan đến môi trường kinh doanh bên ngoài, môi trường phi kinh tế, hành động của đối thủ cạnh tranh, công nghệ đổi mới, và dự báo xác suất xuất hiện của các sự kiện trong tương lai. Tính kịp thời được xác định bởi thời gian thông tin được xuất bởi hệ thống và tính thường xuyên của các báo cáo. Đối với tính tổng hợp, kế toán quản trị cung cấp các thông tin tổng hợp theo nhiều cách khác nhau: dữ liệu chính thô sơ, được tích hợp với yếu tố thời gian hoặc mục tiêu. Đó có thể là dữ liệu được tổng hợp liên quan đến các phòng ban chức năng, thông tin về năm, quý, tháng và tuần. Tính đồng bộ thể hiện ở việc chia sẻ dữ liệu thông tin giữa các phòng ban với nhau.

Phát triển giả thuyết và đề xuất mô hình nghiên cứu

Lãnh đạo chuyển đổi là một phong cách quản lý tìm cách truyền cảm hứng cho nhân viên bằng lời nói lôi cuốn, sự tạo động lực và kích thích trí tuệ. Phong cách lãnh đạo này xảy ra khi các nhà lãnh đạo tạo ra một bầu không khí tin tưởng dẫn đến việc nhân viên làm việc thực hiện vượt hơn mong đợi⁴⁸. Một số đặc điểm của lãnh đạo chuyển đổi có liên quan đến sự đổi mới công ty. Các nhà lãnh đạo chuyển đổi có một tầm nhìn tương tác, chú ý tối đa để giao tiếp hiệu quả và chia sẻ các giá trị⁴⁹ và khuyến khích một môi trường thích hợp cho các nhóm sáng tạo⁵⁰. Theo Elkins và Keller⁵¹, các nhà lãnh đạo chuyển đổi có thể tăng cường đổi mới trong bối cảnh tổ chức và họ có thể sử dụng động lực, cảm hứng và kích thích trí

tuệ, đó là các nhân tố quan trọng để đổi mới tổ chức. Aragón-Correa, García-Morales⁵² đã cho thấy phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng tích cực đến sự đổi mới của công ty. Phong cách lãnh đạo này đã được chứng minh là có ảnh hưởng quan trọng đến sự đổi mới của tổ chức^{53,54}. Hơn nữa, nhiều nghiên cứu trước đã chỉ ra rằng lãnh đạo chuyển đổi ảnh hưởng tích cực đến sự đổi mới trong doanh nghiệp [8-10]. Từ những lập luận trên, chúng tôi đề xuất giả thuyết sau đây:

Giả thuyết 1 (H₁): Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động cùng chiều đến sự đổi mới của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Seaver⁵⁵ đã định nghĩa lãnh đạo chuyển đổi là một phong cách lãnh đạo trong đó một hoặc nhiều người tương tác với người khác theo cách mà các nhà lãnh đạo và cấp dưới nâng đỡ nhau lên mức độ động lực và đạo đức cao hơn nhằm đạt được hiệu suất tổ chức tốt nhất. Thông tin từ MAS khi được xử lý và nó trở thành kiến thức cho các nhà quản trị và nó là lợi thế cạnh tranh mang tính chiến lược độc đáo, một nguồn lực quan trọng³⁰. Thông tin MAS có thể hỗ trợ quy trình ra quyết định của nhà quản trị để phản ứng với sự năng động của môi trường⁵⁶. Để tạo ra các thông tin kế toán quản trị hữu ích thì trong quá trình ghi nhận, xử lý và cung cấp thông tin, các nhân viên ở các bộ phận chức năng phải cùng hướng tới tầm nhìn chung, cởi mở, chia sẻ kiến thức với nhau^{32,57}. Theo đó, lãnh đạo chuyển đổi là phong cách phù hợp cho các doanh nghiệp muốn tăng cường việc áp dụng các kỹ thuật kế toán quản trị hiện đại trong giai đoạn chuyển đổi số hóa như ngày nay³². Thông qua khảo sát 244 doanh nghiệp tại Việt Nam, Nguyen, Mía¹³ đã nghiên cứu và chỉ ra rằng phong cách lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng tích cực đáng kể đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị phạm vi rộng và việc lựa chọn thiết kế hệ thống đo lường hiệu suất toàn diện. Liem⁵⁸ nhận thấy các đặc điểm của nhà quản trị (tuổi, nền tảng học vấn, xu hướng chấp nhận rủi ro quản trị, chiến lược thăm dò) có tác động đáng kể đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị trong các doanh nghiệp sản xuất tại Việt Nam. Trong đó, các nhà quản trị cấp cao có nền tảng học vấn càng cao, có xu hướng chấp nhận rủi ro quản trị càng cao, có chiến lược thăm dò cao thì tăng cường sử dụng thông tin kế toán quản trị theo 4 khía cạnh (phạm vi rộng, kịp thời, tích hợp và đồng bộ) khi đưa ra quyết định. Hơn nữa, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng hành vi sử dụng thông tin MAS có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của tổ chức^{18,59,60}. Do vậy, các nhà lãnh đạo áp dụng phong cách chuyển đổi sẽ quan tâm nhiều hơn đến việc sử dụng thông tin kế toán quản trị phạm vi rộng nhằm có thể nâng cao hiệu quả của tổ chức^{13,32}. Từ việc phân tích trên, chúng tôi đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết 2 (H₂): Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động trực tiếp và cùng chiều đến MAS của các doanh nghiệp tại Việt Nam

Đổi mới tổ chức được hiểu là quá trình tổ chức chấp nhận và thực hiện các ý tưởng mới, thực hiện các quy trình, sản xuất các sản phẩm hoặc dịch vụ mới⁶¹. Tushman và Nadler⁵⁰ nhận thấy các tổ chức có định hướng đổi mới sẽ theo đuổi và thử nghiệm các ý tưởng đổi mới; tìm kiếm cơ hội mới và chấp nhận mức độ rủi ro cao hơn. Các tổ chức như vậy có nhiều khả năng chấp nhận các ý tưởng mới và các thực hành kế toán quản trị hiện đại với ít sự phản kháng hơn^{1,62}. Họ sẵn sàng hơn để thử nghiệm và phản ứng tích cực với các thực hành mới và sẵn sàng đầu tư thời gian, tiền bạc và các nguồn lực cần thiết khác để thực hiện chúng^{31,63}. Nghiên cứu của Hadid và Al-Sayed¹ còn chỉ ra rằng văn hóa định hướng đổi mới thúc đẩy các doanh nghiệp sản xuất của Vương quốc Anh áp dụng các thực hành kế toán quản trị chiến lược cũng như nhận thấy được tầm quan trọng của thông tin kế toán quản trị. Qua khảo sát các doanh nghiệp sản xuất tại Úc, Nuhu, Baird⁶² nhận thấy rằng sự sáng tạo của từng người quản lý (tức là người quản lý cấp trung và cấp dưới) thúc đẩy việc sử dụng tương tác và chẩn đoán của lãnh đạo cao nhất đối với các biện pháp đánh giá hiệu quả tài chính và phi tài chính. Gần đây, Liem⁵⁸ nhận thấy các doanh nghiệp mà nhà quản trị có xu hướng chấp nhận rủi ro càng cao, tức là có khả năng đổi mới cao thì họ tăng cường sử dụng thông tin kế toán quản trị trong các hoạt động của tổ chức. Trên cơ sở phân tích trên, chúng tôi tin rằng sự đổi mới tổ chức sẽ thúc đẩy MAS của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Do vậy, chúng tôi đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết 3 (H₃): Sự đổi mới có tác động cùng chiều đến MAS của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Từ giả thuyết H₁ và giả thuyết H₃, chúng tôi đưa ra giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết 4 (H₄): Phong cách lãnh đạo chuyển đổi có tác động gián tiếp đến MAS thông qua sự đổi mới của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Ngoài ra, nghiên cứu này cũng xem xét ảnh hưởng của các biến kiểm soát vì chúng cũng có thể ảnh hưởng đến MAS^{20,28}. Dựa trên quan điểm của lý thuyết bất định, các nhà nghiên cứu kế toán lập luận rằng không có một thiết kế tối ưu nào cho hệ thống kế toán quản trị. Thay vào đó, các nhân tố bên trong và bên ngoài tổ chức sẽ quyết định hệ thống kế toán quản trị nào là phù hợp cho tổ chức^{64,65}. Do vậy, tác giả cho rằng quy mô công ty và thời gian hoạt động cũng có ảnh hưởng đến MAS của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Tác giả đã khái quát mô hình nghiên cứu tại Hình 1.

PƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

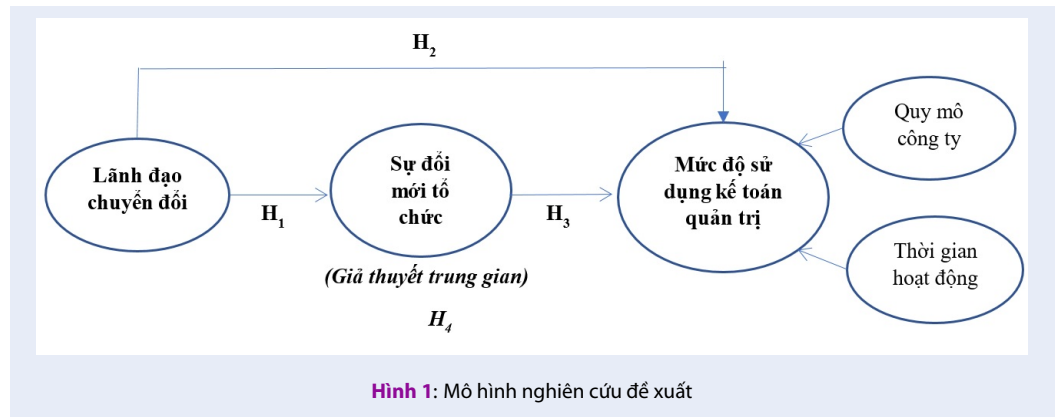
Mẫu và phương pháp chọn mẫu

Mẫu được chọn trong nghiên cứu này là doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp chúng tôi chọn một người đại diện trả lời bảng hỏi. Nghiên cứu này được tiến hành bằng quy trình khảo sát trực tuyến, dùng công cụ google docs. Đối tượng được khảo sát có thể làm việc trong nhiều bộ phận khác nhau như: Kế toán, bán hàng, sản xuất, nghiên cứu và phát triển, các bộ phận khác trong doanh nghiệp. Trước khi gửi chính thức bảng câu hỏi khảo sát cho các đối tượng, chúng tôi đã thử nghiệm bảng hỏi bởi 10 nhà quản trị cấp trung và kế toán trưởng ở các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định. Điều này nhằm kiểm tra lại mức độ rõ ràng, dễ hiểu giữa bản dịch tiếng Việt và tiếng Anh, giúp nội dung bảng hỏi phù hợp hơn với người trả lời.

Chúng tôi thực hiện khảo sát trong vòng 3 tháng, từ cuối tháng 2 đến tháng 5 năm 2022. Chúng tôi gửi bảng câu hỏi chính thức đến 410 địa chỉ email và zalo. Kết quả thu thập được 215 bảng trả lời hợp lệ, đạt tỷ lệ phản hồi là 52,4%. Sau khi thu thập dữ liệu, chúng tôi tiến hành các bước phân tích dữ liệu cụ thể gồm: thống kê mô tả mẫu nghiên cứu, kiểm định mô hình đo lường, kiểm định mô hình cấu trúc. Nghiên cứu này sử dụng phần mềm SmartPLS3 để phân tích dữ liệu, do vậy, cỡ mẫu 215 đảm bảo cho việc thực hiện nghiên cứu⁶⁶. Kết quả thống kê mô tả mẫu khảo sát được trình bày chi tiết trong Bảng 1.

Thang đo các biến nghiên cứu

Thang đo sử dụng trong nghiên cứu này được chúng tôi kế thừa từ kết quả của các nghiên cứu trước đăng tải trên các tạp chí quốc tế có uy tín. Cụ thể, thang đo lãnh đạo chuyển đổi được chúng tôi kế thừa hoàn toàn theo nghiên cứu của García-Morales, Jiménez-Barrionuevo⁹ gồm có ba biến quan sát. Cụ thể, các biến quan sát liên quan đến (1) Truyền đạt sứ mệnh của tổ chức, lý do tồn tại và mục đích cho toàn bộ nhân viên; (2) Tăng mức độ nhiệt tình cho nhân viên; (3) Đề cao việc sử dụng trí tuệ của nhân viên. Thang đo sự đổi mới tổ chức được chúng tôi kế thừa hoàn toàn từ nghiên cứu của Calantone, Cavusgil⁶⁷ gồm 6 biến quan sát. Cụ thể, các biến quan sát bao gồm: (1) Công ty chúng tôi thường xuyên thử nghiệm những ý tưởng mới; (2) Công ty của chúng tôi tìm kiếm những cách thức mới để thực hiện công việc; (3) Công ty chúng tôi sáng tạo trong các phương thức hoạt động; (4) Công ty của chúng tôi thường là công ty đầu tiên đưa ra thị trường những sản phẩm và dịch vụ mới; (5) Đổi mới trong công ty của chúng tôi được coi là quá rủi ro và bị chống lại; (6) Việc giới thiệu sản phẩm mới



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Bảng 1: Mô tả chi tiết mẫu khảo sát (N=215)

Thông tin cần mô tả	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Thông tin cần mô tả	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Vị trí công việc			Giá trị tổng tài sản		
Nhà quản trị cấp cao	10	4,7	Từ 3 tỷ đồng trở xuống	22	10,2
Nhà quản trị cấp trung	123	57,2	Từ 4 đến 20 tỷ đồng	19	8,8
Kế toán trưởng	47	21,9	Từ 21 đến 50 tỷ đồng	21	9,8
Kế toán viên	35	16,3	Từ 51 đến 100 tỷ đồng	19	8,8
Thâm niên công tác			Từ 101 đến 500 tỷ đồng	28	13,0
Dưới 3 năm	0	0,0	Từ 501 đến 1.000 tỷ đồng	28	13,0
Từ 3 đến 5 năm	50	23,3	Trên 1.000 tỷ đồng	78	36,3
Từ 6 đến 10 năm	97	45,1	Tuổi công ty		
Trên 10 năm	68	31,6	Dưới 5 năm	20	9,3
Ngành			Từ 5 đến 10 năm	72	33,5
Sản xuất	78	36,3	Từ 11 đến 20 năm	65	30,2
Thương mại	47	21,9	Từ 21 đến 50 năm	45	20,9
Dịch vụ	90	41,9	Trên 50 năm	13	6,0

Ghi chú: N là cỡ mẫu khảo sát dữ liệu.

của chúng tôi đã tăng lên trong 5 năm qua. Các biến quan sát của thang đo lãnh đạo chuyển đổi và sự đổi mới tổ chức được đưa vào phiếu khảo sát với thang đo Likert 5 mức độ thể hiện mức độ đồng ý của người trả lời với các phát biểu, cụ thể: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Trung lập; (4) Đồng ý và (5) Hoàn toàn đồng ý.

Thang đo mức độ sử dụng kế toán quản trị (MAS) là thang đo đa hướng bậc hai, bao gồm 4 thành phần: phạm vi rộng, kịp thời, tổng hợp và đồng bộ. Thang đo này được kế thừa trên cơ sở có điều chỉnh từ thang đo của Agbejule¹⁸, Chenhall và Morris²⁰, sau đó được sử dụng bởi Nguyễn và Quế⁶⁸. Trong đó, thông tin phạm vi rộng được đo lường ban đầu theo Chenhall và Morris²⁰ gồm có 5 biến quan sát, sau đó

Agbejule¹⁸ điều chỉnh còn 4 biến quan sát và Nguyễn và Quế⁶⁸ cũng đã sử dụng 4 biến quan sát này khi đo lường MAS phạm vi rộng tại Việt Nam. Do vậy, chúng tôi đã đo lường MAS phạm vi rộng bằng 4 biến quan sát như Agbejule¹⁸, Nguyễn và Quế⁶⁸, chi tiết tại Bảng 2. Thông tin kịp thời được đo lường hoàn toàn giống như các nghiên cứu trước đây của Agbejule¹⁸, Nguyễn và Quế⁶⁸, Chenhall và Morris²⁰, đo bằng 4 biến quan sát, chi tiết tại Bảng 2. Thông tin tổng hợp ban đầu được đo lường bởi Chenhall và Morris²⁰ gồm có 7 biến quan sát, sau đó Agbejule¹⁸ điều chỉnh còn 3 biến quan sát, tiếp đó, Nguyễn và Quế⁶⁸ cũng đã sử dụng 3 biến quan sát này khi đo lường MAS tổng hợp tại Việt Nam. Do vậy, chúng tôi đã đo lường MAS tổng hợp bằng 3 biến quan sát

như Agbejule¹⁸, Nguyễn và Quế⁶⁸, chi tiết tại Bảng 2. Thông tin đồng bộ ban đầu được đo lường bởi Chenhall và Morris²⁰ gồm có 3 biến quan sát, sau đó Agbejule¹⁸ điều chỉnh lên 4 biến quan sát, tiếp đó, Nguyễn và Quế⁶⁸ cũng đã sử dụng 4 biến quan sát này khi đo lường MAS đồng bộ tại Việt Nam. Do vậy, chúng tôi đã đo lường MAS đồng bộ bằng 4 biến quan sát như Agbejule¹⁸, Nguyễn và Quế⁶⁸, chi tiết tại Bảng 2. Như vậy, thang đo MAS gồm 4 thành phần: phạm vi rộng, kịp thời, tổng hợp và đồng bộ cũng đã được sử dụng bởi nhiều nghiên cứu trước ở Việt Nam^{57,58,68}. Các biến quan sát của thang đo này được đưa vào phiếu khảo sát với thang đo Likert 7 mức độ. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng xem xét ảnh hưởng của các biến kiểm soát vì chúng cũng có thể ảnh hưởng đến mức độ sử dụng kế toán quản trị. Các biến kiểm soát được đề xuất bởi Chenhall và Morris²⁰ gồm có quy mô công ty và thời gian hoạt động. Về quy mô công ty, nghiên cứu này dựa trên tiêu chí phân loại là giá trị tổng tài sản. Giống như các nghiên cứu trước đây^{57,68}, chúng tôi chia giá trị tài sản của công ty thành 7 nhóm, chi tiết tại Bảng 1. Về tuổi công ty, chúng tôi chia tuổi doanh nghiệp ra thành 5 nhóm giống như các nghiên cứu trước đây của Yến và Nguyễn⁵⁷, Nguyễn và Quế⁶⁸ gồm: (1) Dưới 5 năm; (2) Từ 5 đến 10 năm; (3) Từ 11 đến 20 năm; (4) Từ 21 đến 50 năm; (5) Trên 50 năm.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả kiểm định mô hình đo lường

Kết quả tại Bảng 2 cho thấy tất cả các biến quan sát và các thang đo đều có độ tin cậy cao với hệ số Cronbach's alpha dao động từ 0,7 đến 0,94. Đồng thời, tất cả các giá trị t-test tương ứng của các biến quan sát (âm trong khoảng từ 4,19 đến 77,39) cũng đều đạt yêu cầu vì đều lớn hơn 1,96 để mang ý nghĩa thống kê. Phương sai trích (AVE) của tất cả các biến tiềm ẩn trong mô hình đều chấp nhận được bởi vì đều cao hơn 0,50 (dao động từ 0,57 đến 0,79)⁶⁹. Độ tin cậy tổng hợp (CR) của các biến tiềm ẩn âm trong khoảng cao từ 0,83 đến 0,94; qua đó cho thấy độ tin cậy cao của các thang đo được sử dụng trong mô hình này.

Bảng 2: Kết quả đánh giá các thang đo

Thang đo	Hệ số tải	Giá trị t
Lãnh đạo chuyển đổi (CD) (CA=0,70; CR= 0,83; AVE=0,63)		
Truyền đạt sứ mệnh của tổ chức, lý do tồn tại và mục đích cho toàn bộ nhân viên	0,56	6,81
Tăng mức độ nhiệt tình cho nhân viên	0,91	62,95
Đề cao việc sử dụng trí tuệ của nhân viên	0,87	37,64
Sự đổi mới (INNO) (CA=0,74; CR=0,86; AVE=0,61)		
Công ty chúng tôi thường xuyên thử nghiệm những ý tưởng mới	0,91	71,97
Công ty của chúng tôi tìm kiếm những cách thức mới để thực hiện công việc	0,90	58,55
Công ty chúng tôi sáng tạo trong các phương thức hoạt động	0,89	55,53
Công ty của chúng tôi thường là công ty đầu tiên đưa ra thị trường những sản phẩm và dịch vụ mới	0,81	25,61
Đổi mới trong công ty của chúng tôi được coi là quá rủi ro và bị chống lại	-0,40	4,19
Việc giới thiệu sản phẩm mới của chúng tôi đã tăng lên trong 5 năm qua	0,64	11,70
MAS (MAS) (CA=0,94; CR=0,95; AVE=0,57)		
<i>Phạm vi rộng (SCOPE) (CA=0,88; CR=0,92; AVE=0,73)</i>		
Thông tin liên quan đến những sự kiện có thể xảy ra trong tương lai (nếu ông/bà cảm thấy công ty hoàn toàn sử dụng thông tin quá khứ, đánh số thấp, ví dụ như số 0).	0,65	29,08
Thông tin phi tài chính liên quan đến sản phẩm và thị trường ví dụ như tốc độ tăng trưởng thị phần (nếu ông/bà cảm thấy công ty chỉ sử dụng thông tin tài chính, đánh số thấp, ví dụ như số 0).	0,73	41,55
Thông tin phi tài chính, ví dụ như thị hiếu khách hàng, các mối quan hệ kinh doanh, thái độ của cơ quan chức năng và các hiệp hội người tiêu dùng, mối đe dọa cạnh tranh.	0,76	54,80
Thông tin về những yếu tố vĩ mô bên ngoài công ty (ví dụ: tình hình kinh tế, sự gia tăng dân số, sự phát triển về kĩ thuật, công nghệ ...).	0,74	38,31
<i>Kịp thời (TIME) (CA=0,88; CR=0,92; AVE=0,74)</i>		
Thông tin cần thiết cho việc ra quyết định sẽ được cung cấp cho nhà quản trị ngay lập tức khi họ yêu cầu.	0,81	62,82
Thông tin được cung cấp đến người có nhu cầu sử dụng ngay sau khi chúng được ghi nhận và xử lí bởi hệ thống thông tin.	0,79	51,88
Khi có những sự kiện/nghiệp vụ kinh tế phát sinh, thông tin thích hợp được xử lí và cung cấp nhanh chóng cho nhà quản trị mà không có sự trì hoãn nào	0,76	23,98
Các báo cáo hoạt động được cung cấp cho nhà quản trị một cách có hệ thống và thường xuyên (ví dụ: báo cáo ngày, báo cáo tuần...)	0,72	25,03
<i>Tổng hợp (AGG) (CA=0,87; CR=0,92; AVE=0,79)</i>		
Thông tin theo các dạng biểu mẫu giúp nhà quản trị có thể phân tích các tình huống kinh doanh.	0,74	43,85
Thông tin về tác động của những sự kiện phát sinh đến công ty qua từng thời kỳ khác nhau (ví dụ: xu hướng thị trường hàng tháng, hàng quý, hàng năm; so sánh các chỉ tiêu hoạt động như doanh thu, chi phí giữa các kì khác nhau...)	0,85	77,39
Thông tin theo mẫu quy định để phục vụ cho những mô hình ra quyết định (ví dụ: thông tin phân tích chiết khấu dòng tiền, thông tin phân tích những lợi ích và chi phí tăng thêm từ một phương án kinh doanh nào đó).	0,78	34,07
<i>Đồng bộ (INTE) (CA=0,85; CR=0,90; AVE=0,69)</i>		
Thông tin về chi phí và giá bán sản phẩm/dịch vụ từ các bộ phận trong công ty.	0,72	20,56
Thông tin chi tiết về những mục tiêu cần phải đạt được cho từng hoạt động ở tất cả các bộ phận trong công ty.	0,77	30,56
Thông tin về tác động của những quyết định mà ông/bà đưa ra đến kết quả hoạt động của những bộ phận khác trong cùng công ty.	0,77	46,88
Thông tin về tác động của những quyết định mà ông/bà đưa ra đến bộ phận mà ông/bà phụ trách, và ảnh hưởng của quyết định do một ai đó đưa ra đối với bộ phận mà ông/bà phụ trách.	0,68	24,93

Ghi chú: CA: Hệ số Cronbach's alpha; CR: Độ tin cậy tổng hợp; AVE: Phương sai trích bình quân.

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy các hệ số HTMT nằm trong khoảng từ 0,47 đến 0,92, thấp hơn (ở mức thống kê đáng kể) so với mức 1,00⁷⁰. Hơn nữa, dùng thủ tục được đề xuất bởi Fornell và Larcker⁷¹, chúng tôi nhận thấy giá trị căn bậc hai của phương sai trích bình quân (AVE) của tất cả các biến tiềm ẩn nằm trong khoảng 0,79 đến 0,89 và đều cao hơn tất cả các hệ số tương quan giữa các biến (nằm trong khoảng từ 0,4 đến 0,79). Điều này càng chứng minh chắc chắn rằng thang đo trong mô hình này đạt được giá trị phân biệt.

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc được trình bày tại Bảng 4, bao gồm các hệ số β , giá trị t cho các đường dẫn PLS trong mô hình, cũng như hệ số R^2 điều chỉnh của hai biến phụ thuộc là sự đổi mới và MAS. Kết quả phân tích cho thấy hệ số R^2 điều chỉnh của sự đổi mới là 0,35 và MAS là 0,42 đều cao hơn ngưỡng tối thiểu 0,10, chứng tỏ mô hình nghiên cứu đề xuất có mức độ phù hợp cao với dữ liệu thu thập được. Hơn nữa, giá trị VIF giữa các biến nghiên cứu dao động từ 1 đến 1,57, nhỏ hơn ngưỡng 5^{66,69}, cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình nghiên cứu của chúng tôi.

Giả thuyết H₁ đề xuất rằng lãnh đạo chuyển đổi có tác động cùng chiều đến sự đổi mới của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Điều này có thể được hiểu là nhà quản trị doanh nghiệp tăng cường lãnh đạo chuyển đổi thì sẽ thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo trong đơn vị. Kết quả phân tích tại Bảng 4 cho thấy giả thuyết này được chấp nhận cao với mức ý nghĩa thống kê 1% (giá trị t là 11,63), có hệ số β cho đường dẫn là 0,59. Giả thuyết H₂ đề xuất lãnh đạo chuyển đổi có tác động cùng chiều đến MAS của các doanh nghiệp Việt Nam. Điều này nghĩa là khi nhà quản lý áp dụng theo phong cách lãnh đạo chuyển đổi sẽ thúc đẩy việc sử dụng thông tin kế toán quản trị trong tổ chức. Giả thuyết này được ủng hộ bởi kết quả phân tích dữ liệu khi hệ số β có giá trị 0,30, đáng kể ở mức ý nghĩa thống kê 1% (giá trị t là 4,42).

Giả thuyết H₃ đề xuất rằng sự đổi mới có tác động cùng chiều đến MAS của các doanh nghiệp Việt Nam. Điều này có thể được hiểu là một doanh nghiệp tăng cường sự đổi mới sẽ mạnh dạn hơn trong việc áp dụng các kỹ thuật kế toán quản trị hiện đại, tức là tăng cường MAS. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy giả thuyết này được chấp nhận cao với mức ý nghĩa thống kê 1% (giá trị t là 5,53), có hệ số β là 0,43. Giả thuyết H₄ đề xuất rằng lãnh đạo chuyển đổi có tác động gián tiếp đến MAS của các doanh nghiệp Việt Nam thông qua sự đổi mới. Điều này được hiểu là nhà lãnh đạo theo định hướng chuyển đổi sẽ khuyến khích sự đổi

mới trong tổ chức, từ đó, thúc đẩy việc áp dụng các kỹ thuật kế toán quản trị để cải thiện kết quả hoạt động kinh doanh tốt hơn. Giả thuyết này cũng được ủng hộ bởi kết quả nghiên cứu với hệ số β cho đường dẫn gián tiếp có giá trị 0,26, đáng kể ở mức thống kê 1% (giá trị t là 5,03). Ngoài ra, tại Bảng 4, kết quả phân tích cho thấy hai biến kiểm soát là quy mô công ty ($\beta = 0,02$; t-value = 0,3) và thời gian hoạt động ($\beta = -0,01$; t-value = 0,33) là không có ảnh hưởng đáng kể để có ý nghĩa thống kê đối với MAS.

Hơn nữa, theo hướng dẫn của Hair, Hult⁶⁹, chúng tôi còn sử dụng thủ tục PLSpredict để đánh giá sức mạnh dự báo của mô hình nghiên cứu. Cụ thể, chúng tôi đánh giá sức mạnh dự báo thông qua các giá trị $Q^2_{predict}$ và so sánh các giá trị của sai số bình phương trung bình gốc (RMSE) thu được từ quy trình PLSpredict⁶⁹. Kết quả tại Bảng 5 cho thấy tất cả các giá trị $Q^2_{predict}$ đều lớn hơn 0. Hơn nữa, phần lớn các giá trị sai số dự báo của kỹ thuật PLS (PLS-RMSE) nhỏ hơn so với các sai số dự báo của kỹ thuật mô hình hồi quy tuyến tính (LM-RMSE) cho các biến quan sát đo lường biến sự đổi mới tổ chức và biến mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị (MAS). Từ đó cho thấy rằng mô hình của chúng tôi có sức mạnh dự báo tương đối tốt.

THẢO LUẬN VÀ KẾT LUẬN

Thảo luận

Như vậy, nghiên cứu của chúng tôi đã có một số đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn như sau: Thứ nhất, các nghiên cứu tìm hiểu mối tương quan đồng thời giữa ba khái niệm: lãnh đạo chuyển đổi, đổi mới tổ chức và MAS vẫn còn khan hiếm, đặc biệt tại Việt Nam. Các nghiên cứu trước đây thường tập trung vào nghiên cứu tác động của lãnh đạo chuyển đổi đối với hiệu suất của tổ chức^{72,73} thông qua các biến trung gian như văn hóa tổ chức^{5,74}, học tập tổ chức, sự đổi mới^{9,10}, quản lý kiến thức¹¹, hệ thống kiểm soát quản lý¹³. Nghiên cứu này cố gắng giải quyết các điểm yếu của các tài liệu trước và phân tích các mối quan hệ giữa lãnh đạo chuyển đổi, đổi mới tổ chức và MAS trong một mô hình duy nhất. Theo đó, những phát hiện của nghiên cứu này cung cấp bằng chứng bổ sung cho văn học trước rằng lãnh đạo chuyển đổi có tác động tích cực đến sự đổi mới⁷⁻⁹, sự đổi mới có tác động tích cực đến MAS^{1,40} và lãnh đạo chuyển đổi có tác động tích cực đến MAS^{13,32}. Đặc biệt, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới về tác động gián tiếp của lãnh đạo chuyển đổi đến MAS thông qua vai trò trung gian của sự đổi mới của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Kết quả này có thể ngụ ý rằng việc lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng đến MAS bằng cách tạo điều

Bảng 3: Ma trận tương quan đánh giá giá trị phân biệt của thang đo

Các biến	LD	INNO	SCOPE	TIME	AGG	INTE
Lãnh đạo chuyển đổi (LD)	0,79					
Sự đổi mới tổ chức (INNO)	0,59** 0,71	0,78				
MAS _Phạm vi rộng (SCOPE)	0,51** 0,64	0,54** 0,61	0,86			
MAS_Kịp thời (TIME)	0,44** 0,53	0,52** 0,57	0,68** 0,77	0,86		
MAS_Tổng hợp (AGG)	0,51** 0,61	0,50** 0,54	0,63** 0,72	0,75** 0,86	0,89	
MAS_Đồng bộ (INTE)	0,50** 0,64	0,58** 0,66	0,63** 0,72	0,71** 0,81	0,78** 0,90	0,83

Ghi chú: Giá trị thứ 1 = Hệ số tương quan giữa các biến (số phía dưới đường chéo); giá trị thứ 2 = Hệ số HTMT (số in nghiêng phía dưới đường chéo); Căn bậc hai của phương sai trích bình quân (AVE) (số in đậm trên đường chéo); **: Tương quan là đáng kể ở mức ý nghĩa 0,01 (kiểm định t-2 đuôi); MAS: mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị.

Bảng 4: Kết quả kiểm tra mô hình cấu trúc

Biến phụ thuộc		Sự đổi mới		MAS		
		β	t-value	β	t-value	
Giả thuyết trực tiếp	Biến độc lập					
	H ₁	Lãnh đạo chuyển đổi	0,59	11,63***		
	H ₂	Lãnh đạo chuyển đổi			0,30	4,22***
H ₃	Sự đổi mới			0,43	5,53***	
Giả thuyết trung gian						
H ₄	Lãnh đạo chuyển đổi => Sự đổi mới => MAS ($\beta = 0,26$; t-value = 5,03***)					
	Biến kiểm soát					
	Quy mô			0,02	0,30	
	Tuổi			-0,01	0,33	
Adjusted R ²		0,35		0,42		

Lưu ý: ***: Tương quan có ý nghĩa ở mức 1% (kiểm định t 2 phía).

Bảng 5: Kết quả kiểm tra thủ tục PLSPredict

Các cấu trúc	Các biến quan sát	PLS-RMSE	LM-RMSE	Q ² _predict
Sự đổi mới tổ chức	IN_CAPA2	0,856	0,839	0,268
	IN_CAPA5	1,113	1,133	0,039
	IN_CAPA1	0,882	0,881	0,293
	IN_CAPA6	1,013	1,022	0,153
	IN_CAPA4	1,024	1,032	0,170
	IN_CAPA3	0,883	0,876	0,277
MAS_Phạm vi rộng	SCOPE3	1,395	1,402	0,174
	SCOPE2	1,440	1,458	0,192
	SCOPE4	1,437	1,453	0,173
	SCOPE1	1,361	1,365	0,179
MAS_Kịp thời	TIME2	1,292	1,302	0,165
	TIME4	1,333	1,343	0,134
	TIME1	1,309	1,320	0,109
	TIME3	1,342	1,352	0,092
MAS_Tổng hợp	AGG3	1,520	1,524	0,177
	AGG2	1,358	1,366	0,205
	AGG1	1,451	1,471	0,190
MAS_Đồng bộ	INTE2	1,444	1,459	0,177
	INTE3	1,454	1,469	0,160
	INTE1	1,488	1,501	0,161
	INTE4	1,437	1,457	0,132

Lưu ý: MAS: Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị.

kiện kích thích sự đổi mới tổ chức. Điều đó cho thấy rằng phong cách lãnh đạo chuyển đổi có ảnh hưởng đáng kể và quan trọng trong quá trình lựa chọn, hoạch định và triển khai chiến lược nói chung và đến hành vi sử dụng thông tin MAS nói riêng. Kết quả này góp phần ủng hộ lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi được đề xuất bởi Bass³⁶. Tóm lại, kết quả nghiên cứu giúp khẳng định lại sự phù hợp của lãnh đạo chuyển đổi sẽ có tác động mạnh mẽ đến sự đổi mới và hành vi sử dụng thông tin MAS của tổ chức, góp phần bổ sung vào khoảng trống đang cần được nghiên cứu.

Với việc đưa ra các ả g chứng thực nghiệm chứng minh được ảnh hưởng tích cực của lãnh đạo chuyển đổi đến sự đổi mới và MAS. Nghiên cứu này cho thấy rằng nhà lãnh đạo có vị trí vô cùng quan trọng trong tổ chức. Đặc biệt, nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp cần biết phát triển, kích thích và truyền cảm hứng đến cấp dưới để giúp họ đạt được những kết quả vượt trội so với mong đợi. Chẳng hạn, nhà lãnh đạo có thể xây

dựng các chính sách khen thưởng hợp lý để khơi gợi và kích thích năng lực và trí tuệ của nhân viên, xây dựng lòng tin và đặt lợi ích tổ chức lên trên lợi ích cá nhân. Hay nói rõ hơn, nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp cần khuyến khích sự chấp nhận thay đổi và đổi mới. Khi đó, tổ chức sẽ năng động và thích nghi tốt hơn với sự thay đổi của môi trường kinh doanh đầy biến động như hiện tại. Việt Nam đang đẩy nhanh quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, áp lực cạnh tranh đối với các doanh nghiệp ngày càng lớn. Từ đó các doanh nghiệp phải tăng cường áp dụng phong cách lãnh đạo chuyển đổi, sự đổi mới và sử dụng thông tin kế toán quản trị để đưa ra những quyết định kịp thời liên quan đến khách hàng, đối thủ cạnh tranh cũng như phải gia tăng phối hợp giữa các bộ phận chức năng. Chẳng hạn, các công ty cần thúc đẩy sự đổi mới bằng việc tạo điều kiện cho nhân viên thường xuyên tham dự hội chợ, triển lãm; bồi dưỡng kiến thức, phát triển, thử nghiệm các ý tưởng và phương pháp mới trong

công việc. Hơn nữa, các doanh nghiệp Việt Nam cần nhanh chóng tiếp cận những tiến bộ khoa học và tận dụng những cơ hội từ Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 để nâng cao năng suất, tạo ra những bước phát triển đột phá nhằm rút ngắn khoảng cách so với các nền kinh tế phát triển. Tóm lại, các doanh nghiệp Việt Nam cần tiếp tục phải tăng cường thực hiện các hoạt động đổi mới sáng tạo bởi lẽ đổi mới sáng tạo được cho là một trong những trụ cột quan trọng của năng lực cạnh tranh.

Thêm vào đó, các nhà quản trị ở các doanh nghiệp Việt Nam cần chú trọng đến việc tạo lập, phát triển và duy trì lợi thế cạnh tranh thông qua việc sử dụng có hiệu quả hệ thống kế toán quản trị. Cụ thể, các công ty muốn nâng cao hơn nữa kết quả hoạt động kinh doanh thì buộc phải thiết kế và sử dụng thông tin kế toán quản trị với đầy đủ bốn khía cạnh: Phạm vi rộng, kịp thời, tổng hợp và đồng bộ theo đề xuất của Chenhall và Morris²⁰. Đó không chỉ là thông tin tài chính mà còn là thông tin phi tài chính, không chỉ là thông tin quá khứ mà còn bao gồm cả thông tin định hướng tương lai, không chỉ là thông tin trong nội bộ doanh nghiệp mà còn là thông tin về thị trường, khách hàng và đối thủ cạnh tranh, v.v. Để có được những thông tin như vậy, bên cạnh các kỹ thuật kế toán quản trị truyền thống, các doanh nghiệp Việt Nam cần tăng cường tìm hiểu và triển khai vận dụng các kỹ thuật kế toán quản trị hiện đại như phân bổ chi phí dựa trên hoạt động, bảng cân bằng điểm, chi phí mục tiêu, quản trị chất lượng toàn diện, phân tích chuỗi giá trị v.v. Với những thông tin đa chiều này, các nhà quản trị sẽ linh hoạt và chủ động đưa ra các quyết định phát triển sản phẩm mới, cải tiến sản phẩm cũ hay áp dụng công nghệ sản xuất mới, v.v. Có như vậy các doanh nghiệp Việt Nam mới nâng cao năng lực tổ chức và chiếm được lợi thế cạnh tranh để có thể tồn tại và phát triển bền vững trong điều kiện kinh doanh cạnh tranh. Do vậy, chúng tôi đưa ra các hàm ý quản trị cho các doanh nghiệp tại Việt Nam nói chung nhận thấy được vai trò của việc áp dụng phong cách lãnh đạo chuyển đổi để tăng cường sự đổi mới và sử dụng thông tin kế toán quản trị nhằm gia tăng kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh gay gắt như ngày nay.

KẾT LUẬN

Bên cạnh các kết quả đạt được, nghiên cứu của chúng tôi cũng tồn tại một số hạn chế nhất định. Trước hết là phương pháp chọn mẫu thuận tiện với quy mô mẫu giới hạn 215 doanh nghiệp ở Việt Nam. Vì thế, tính khái quát cho tổng thể các doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung chưa cao. Do vậy, các nghiên cứu trong

tương lai nên phân tích một mẫu lớn hơn, tốt nhất là ở nhiều tỉnh thành trong cả nước hay trong các lĩnh vực khác nhau và sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên để tăng tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Hơn nữa, nghiên cứu này đo lường các biến số dựa trên nhận thức của người trả lời (một người đại diện cho một doanh nghiệp trả lời toàn bộ nội dung bảng hỏi), vì vậy, kết quả nghiên cứu liên quan đến một mức độ chủ quan nhất định. Và sai lệch trong kết quả nghiên cứu có thể ảnh hưởng đến độ tin cậy trong nghiên cứu. Để tăng độ tin cậy cho kết quả, các nghiên cứu trong tương lai có thể khảo sát nhiều người khác nhau trong một doanh nghiệp trả lời cho từng nội dung khác biệt trên bảng hỏi, chứ không để 1 người quản lý trả lời hết tất cả cá nội dung bảng hỏi như nghiên cứu hiện tại. Chẳng hạn, nhà quản lý sẽ trả lời các câu hỏi liên quan đến đổi mới tổ chức và MAS; còn nhân viên sẽ trả lời câu hỏi về lãnh đạo chuyển đổi để tránh độ thiên lệch của kết quả.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AGG: Tổng hợp
AVE: Phương sai trích bình quân
CA: Hệ số Cronbach's alpha
CD: Lãnh đạo chuyển đổi
CR: Độ tin cậy tổng hợp
MAS: Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị
N: Cỡ mẫu khảo sát dữ liệu
INNO: Sự đổi mới
INTE: Đồng bộ
SCOPE: Phạm vi rộng
TIME: Kịp thời

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả Trần Thị Yến chịu trách nhiệm thực hiện toàn bộ nội dung của bài báo này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hadid W, Al-Sayed M. Management accountants and strategic management accounting: The role of organizational culture and information systems. *Management Accounting Research*. 2021;50:100725; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2020.100725>.
2. Jimenez-Jimenez D, Martinez-Costa M, Ahmed-Dine Rabeah H. Fostering new product success through learning competences. *Technology Analysis & Strategic Management*. 2018;30(1):58-70; Available from: <https://doi.org/10.1080/09537325.2017.1286010>.
3. Baba M, Mahmood R, Halipah A. The moderating role of environmental turbulence on the relationship between organizational learning and firm innovativeness. *International Journal of Management Research and Reviews*. 2017;7(2):148.

4. Hariyati H, Tjahjadi B. Contingent factors affecting the financial performance of manufacturing companies: The case of East Java, Indonesia. *Asian Journal of Business and Accounting*. 2018;11(1):121-50; Available from: <https://doi.org/10.22452/ajba.vol11no1.5>.
5. Ogbonna E, Harris LC. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *The International Journal of Human Resource Management*. 2000;11(4):766-88; Available from: <https://doi.org/10.1080/09585190050075114>.
6. García-Morales VJ, Llorens-Montes FJ, Verdú-Jover AJ. Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship. *Industrial Management & Data Systems*. 2006;106(1):21-42; Available from: <https://doi.org/10.1108/02635570610642940>.
7. Gomes G, Seman LO, De Montreuil Carmona LJ. Service innovation through transformational leadership, work-life balance, and organisational learning capability. *Technology Analysis & Strategic Management*. 2021;33(4):365-78; Available from: <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1814953>.
8. Pham HT, Pham T, Truong Quang H, Dang CN. Impact of transformational leadership on green learning and green innovation in construction supply chains. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 2022; ahead-of-print (ahead-of-print); Available from: <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2021-0379>.
9. García-Morales VJ, Jiménez-Barrionuevo MM, Gutiérrez-Gutiérrez L. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of business research*. 2012;65(7):1040-50; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>.
10. Jung DD, Wu A, Chow CW. Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation. *The leadership quarterly*. 2008;19(5):582-94; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.007>.
11. Gowen CR, Henagan SC, McFadden KL. Knowledge management as a mediator for the efficacy of transformational leadership and quality management initiatives in US health care. *Health care management review*. 2009;34(2):129-40; PMID: 19322044. Available from: <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e31819e9169>.
12. Menguc B, Auh S, Shih E. Transformational leadership and market orientation: Implications for the implementation of competitive strategies and business unit performance. *Journal of business research*. 2007;60(4):314-21; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.12.008>.
13. Nguyen TT, Mia L, Winata L, Chong VK. Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*. 2017;70:202-13; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>.
14. Bass BM. Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999;8(1):9-32; Available from: <https://doi.org/10.1080/135943299398410>.
15. Conger JA. Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The leadership quarterly*. 1999;10(2):145-79; Available from: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00012-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00012-0).
16. Bromwich M. The case for strategic management accounting: the role of accounting information for strategy in competitive markets. *Accounting, organizations and society*. 1990;15(1-2):27-46; Available from: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(90\)90011-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(90)90011-1).
17. Mia L, Clarke B. Market competition, management accounting systems and business unit performance. *Management Accounting Research*. 1999;10(2):137-58; Available from: <https://doi.org/10.1006/mare.1998.0097>.
18. Agbejule A. The relationship between management accounting systems and perceived environmental uncertainty on managerial performance: a research note. *Accounting and Business Research*. 2005;35(4):295-305; Available from: <https://doi.org/10.1080/00014788.2005.9729996>.
19. Chenhall RH. Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, organizations and society*. 2003;28(2-3):127-68; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7).
20. Chenhall RH, Morris D. The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*. 1986;16:35;
21. Mahama H, Cheng MM. The effect of managers' enabling perceptions on costing system use, psychological empowerment, and task performance. *Behavioral Research in Accounting*. 2013;25(1):89-114; Available from: <https://doi.org/10.2308/bria-50333>.
22. Sitiwati R, Manaf S, Sutono S, Budhiutama NAT. Competitive Strategy, Management Accounting System Information and Customer-related Performance. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 2017;14(2):3; Available from: <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.09>.
23. Chong VK, Chong KM. Strategic Choices, Environmental Uncertainty and SBU Performance: A Note on the Intervening Role of Management Accounting Systems. *Accounting and Business Research*. 1997;27(4):268-76; Available from: <https://doi.org/10.1080/00014788.1997.9729553>.
24. Ismail K, Isa CR, Mia L. Evidence on the usefulness of management accounting systems in integrated manufacturing environment. *Pacific Accounting Review*. 2018;30(1):2-19; Available from: <https://doi.org/10.1108/PAR-04-2015-0010>.
25. Mia L, Winata L. Manufacturing strategy and organisational performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 2014;10(1):83-115; Available from: <https://doi.org/10.1108/JAOC-10-2011-0048>.
26. Chia YM. Decentralization, management accounting system (MAS) information characteristics and their interaction effects on managerial performance: a Singapore study. *Journal of Business Finance & Accounting*. 1995;22(6):811-30; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.1995.tb00390.x>.
27. Chong VK. Management accounting systems, task uncertainty and managerial performance: a research note. *Accounting, Organizations and Society*. 1996;21(5):415-21; Available from: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(95\)00045-3](https://doi.org/10.1016/0361-3682(95)00045-3).
28. Soobaroyen T, Poorundersing B. The effectiveness of management accounting systems. *Managerial Auditing Journal*. 2008;23(2):187-219; Available from: <https://doi.org/10.1108/02686900810839866>.
29. Hassan S, Jati MKK, Lazan RM, editors. Transformational leadership and use of management accounting information system in airlines industry. 2012 IEEE Symposium on Humanities, Science and Engineering Research; 2012: IEEE; Available from: <https://doi.org/10.1109/SHUSER.2012.6268828>.
30. Collier PM. Accounting for managers: Interpreting accounting information for decision making. John Wiley & Sons; 2015;.
31. Chenhall RH, Moers F. The role of innovation in the evolution of management accounting and its integration into management control. *Accounting, organizations and society*. 2015;47:1-13; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.10.002>.
32. Juliana C, Gani L, Jermias J. Performance implications of misalignment among business strategy, leadership style, organizational culture and management accounting systems. *International Journal of Ethics and Systems*. 2021;37(4):509-25; Available from: <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2021-0033>.
33. Nguyen TPL. Factors affecting innovative behavior of Vietnamese enterprises employees. *International Journal of Inno-*

- vation Science. 2022; Available from: <https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2021-0166>.
34. Le HM, Nguyen TT, Hoang TC. Organizational culture, management accounting information, innovation capability and firm performance. *Cogent Business & Management*. 2020;7(1):1857594; Available from: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1857594>.
 35. House RJ. A theory of charismatic leadership. *Leadership: The cutting edge*. 1977;.
 36. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. 1985;.
 37. Yammarino FJ, Dubinsky AJ. Transformational leadership theory: Using levels of analysis to determine boundary conditions. *Personnel psychology*. 1994;47(4):787-811; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01576.x>.
 38. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership: sage; 1994;.
 39. Yammarino FJ, Spangler WD, Dubinsky AJ. Transformational and contingent reward leadership: Individual, dyad, and group levels of analysis. *The Leadership Quarterly*. 1998;9(1):27-54; Available from: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(98\)90041-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(98)90041-8).
 40. Yildiz T, Aykanat Z. The mediating role of organizational innovation on the impact of strategic agility on firm performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 2021;17(4):765-86; Available from: <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2020-0070>.
 41. Bryant SE. The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing and exploiting organizational knowledge. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2003;9(4):32-44; Available from: <https://doi.org/10.1177/107179190300900403>.
 42. Grant RM. Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*. 1996;17(5):109-22; Available from: <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>.
 43. Boisot MH. Knowledge assets: Securing competitive advantage in the information economy: OUP Oxford; 1998;.
 44. Redmond MR, Mumford MD, Teach R. Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational behavior and human decision processes*. 1993;55(1):120-51; Available from: <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1027>.
 45. Bass BM, Stogdill RM. Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications: Simon and Schuster; 1990;.
 46. Damanpour F. Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*. 1991;34(3):555-90; Available from: <https://doi.org/10.2307/256406>.
 47. Damanpour F, Walker RM, Avellaneda CN. Combinative effects of innovation types and organizational performance: A longitudinal study of service organizations. *Journal of management studies*. 2009;46(4):650-75; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00814.x>.
 48. Yukl G, Gordon A, Taber T. A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of leadership & organizational studies*. 2002;9(1):15-32; Available from: <https://doi.org/10.1177/107179190200900102>.
 49. Adair JE. The art of creative thinking: How to be innovative and develop great ideas: Kogan Page Publishers; 2007;.
 50. Tushman M, Nadler D. Organizing for innovation. *California management review*. 1986;28(3):74-92; Available from: <https://doi.org/10.2307/41165203>.
 51. Elkins T, Keller RT. Leadership in research and development organizations: A literature review and conceptual framework. *The leadership quarterly*. 2003;14(4-5):587-606; Available from: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00053-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00053-5).
 52. Aragón-Correa JA, García-Morales VJ, Cordon-Pozo E. Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial marketing management*. 2007;36(3):349-59; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>.
 53. John A, Harborne P. One Leader is Not Enough for Major New Service Development: Results of a Consumer Banking Study. *The Service Industries Journal*. 2003;23(3):22-39; Available from: <https://doi.org/10.1080/714005112>.
 54. McDonough III EF. Investigation of factors contributing to the success of cross-functional teams. *Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association*. 2000;17(3):221-35; Available from: <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1730221>.
 55. Seaver DS. Effect of transformational leadership in a cross-cultural organization: A case study: Capella University; 2010;.
 56. Downie N. The Accounting and Marketing Interface in Hotels. *The Journal of Hospitality Financial Management*. 1997;5(1):68-9; Available from: <https://doi.org/10.1080/10913211.1997.10653698>.
 57. Yến TT, Nguyễn NP. Vai trò của kế toán quản trị trong việc thúc đẩy học tập tổ chức, năng lực đổi mới và kết quả hoạt động kinh doanh ở các doanh nghiệp tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*. 2020;30(5):61-88;.
 58. Liêm VT. Đặc điểm nhà quản trị tác động đến lựa chọn chiến lược, sử dụng thông tin hệ thống kế toán quản trị và hiệu quả tài chính trong các doanh nghiệp sản xuất Việt Nam. TP. Hồ Chí Minh: Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh; 2022;.
 59. Massicotte S, Henri J-F. The use of management accounting information by boards of directors to oversee strategy implementation. *The British Accounting Review*. 2021;53(3):100953; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.bar.2020.100953>.
 60. Thanh Hoài T, Nguyễn NP. How does cross-functional cooperation influence organizational performance? The mediating role of management accounting systems. *Cogent Business & Management*. 2021;8(1):1907011; Available from: <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1907011>.
 61. Robb A, Rohrschneider M, Booth A, Carter P, Walker R, Andrews G. Enhancing organisational innovation capability- A practice-oriented insight for pharmaceutical companies. *Technovation*. 2022;115:102461; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102461>.
 62. Nuhu NA, Baird K, Su S. The association between the interactive and diagnostic use of financial and non-financial performance measures with individual creativity: The mediating role of perceived fairness. *Journal of Management Control*. 2022;1-32; Available from: <https://doi.org/10.1007/s00187-022-00339-6>.
 63. Baird K, Su S, Tung A. Organizational culture and environmental activity management. *Business Strategy and the Environment*. 2018;27(3):403-14; Available from: <https://doi.org/10.1002/bse.2006>.
 64. Chenhall RH. Theorizing contingencies in management control systems research. *Handbooks of management accounting research*. 2006;1:163-205; Available from: [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(06\)01006-6](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(06)01006-6).
 65. Otley D. The contingency theory of management accounting and control: 1980-2014. *Management accounting research*. 2016;31:45-62; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.02.001>.
 66. Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Danks NP, Ray S. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer Nature; 2021; Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
 67. Calantone RJ, Cavusgil ST, Zhao Y. Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*. 2002;31(6):515-24; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6).
 68. Nguyễn NP, Quế ĐN. Tác động của định hướng thị trường và áp lực cạnh tranh đến mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị nhằm nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh ở các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Phát triển kinh tế*. 2016(JED, Vol. 27 (11)):98-123;.

69. Hair J, J. F., Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) Sage Publications; 2017;.
70. Henseler J, Ringle CM, Sarstedt M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*. 2015;43(1):115-35; Available from: <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
71. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981;18(1):39-50; Available from: <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
72. Mach M, Ferreira AI, Abrantes AC. Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. *Applied Psychology*. 2022;71(2):662-94; Available from: <https://doi.org/10.1111/apps.12342>.
73. Wang G, Oh I-S, Courtright SH, Colbert AE. Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*. 2011;36(2):223-70; Available from: <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>.
74. Abbasi E, Zamani-Miandashti N. The role of transformational leadership, organizational culture and organizational learning in improving the performance of Iranian agricultural faculties. *Higher Education*. 2013;66(4):505-19; Available from: <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9618-8>.

Study on the relationship between transformation leadership, organizational innovation and management accounting systems in Vietnamese firms

Yen Thi Tran *



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

Currently, Vietnam is accelerating the process of international economic integration, the competitive pressure of enterprises is increasing. Therefore, businesses need to enhance innovation and promote the effective use of management accounting to improve competitive advantage. By using transformational leadership theory, this study examines the impact of transformational leadership on organizational innovation and the use of management accounting information (MAS) by enterprises in Vietnam. The research model and hypothesis were tested using SmartPLS3 software with 215 survey samples mainly from managers and accountants working in enterprises in Vietnam. Research results show that: (1) Transformational leadership has a direct positive impact on organizational innovation; (2) Transformational leadership has a direct positive impact on MAS; (3) Organizational innovation has a direct positive impact on MAS; (4) Transformational leadership has an indirect impact on MAS through organizational innovation. Thus, from these results, we can give some implications for business managers in Vietnam to run their businesses more effectively. Specifically, business managers need to quickly apply the use of management accounting information when making decisions, thereby helping businesses better adapt to the digital transformation of today's economy under the influence of the Covid-19 pandemic.

Key words: Transformational leadership, innovation, management accounting, company, Vietnam

Department of Economics and Accounting, Quy Nhon University

Correspondence

Yen Thi Tran, Department of Economics and Accounting, Quy Nhon University

Email: tranyen@qnu.edu.vn

History

- Received: 29-8-2022
- Accepted: 20-12-2022
- Published: 31-1-2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1120>



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Tran Y T. Study on the relationship between transformation leadership, organizational innovation and management accounting systems in Vietnamese firms. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2022, 6(4):3747-3761.