

MÔ HÌNH TÍCH HỢP LÃNH ĐẠO CHUYỂN ĐỔI VÀ HỆ THỐNG THÔNG TIN KẾ TOÁN QUẢN TRỊ NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỔI MỚI

● TRẦN MAI ĐÔNG - NGUYỄN PHONG NGUYÊN

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này bàn về những khái niệm liên quan đến lãnh đạo chuyển đổi, hệ thống thông tin kế toán quản trị và năng lực đổi mới của doanh nghiệp. Qua việc biện dẫn các lý thuyết liên quan đến nghiên cứu trước, bài viết này đưa ra một mô hình lý thuyết và các giả thuyết về sự tương tác giữa lãnh đạo chuyển đổi và hệ thống thông tin kế toán quản trị có thể giúp gia tăng năng lực đổi mới. Kết quả kiểm định mô hình và các giả thuyết ở những nghiên cứu trong tương lai có thể sẽ đem lại những hàm ý quản trị cho các nhà quản lý nhằm nâng cao vai trò của lãnh đạo chuyển đổi, tăng cường vận dụng thông tin kế toán quản trị, từ đó có thể nâng cao năng lực đổi mới cũng như kết quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp.

Từ khóa: Lãnh đạo chuyển đổi, hệ thống thông tin kế toán quản trị, năng lực đổi mới.

1. Những vấn đề cơ bản

1.1. Lãnh đạo chuyển đổi

Lãnh đạo là khả năng ảnh hưởng đến hành vi của người khác, là khả năng động viên và cho phép người khác đóng góp vào sự phát triển của tổ chức (McSchane & Glinow, 2017). Thuật ngữ lãnh đạo chuyển đổi (LĐCD) dùng để thể hiện quá trình tương tác giữa các nhà lãnh đạo và những người đi theo họ nhằm nâng cao sự sáng tạo và động lực trong công việc. Lãnh đạo chuyển đổi luôn làm cho cấp dưới tin tưởng rằng họ đang là những người đóng góp nhiều giá trị cho tổ chức (Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009). Những người LĐCD sẽ giúp cấp dưới có nhiều niềm tin rằng sự thay đổi của họ là đang đúng hướng và điều đó dẫn đến thành công trong tổ chức. Ngoài ra, LĐCD có thể chuyển đổi cấp

dưới bằng cách để họ xem xét lại công việc của mình, chứng minh mục đích công việc và hiển thị hành vi đó là phù hợp với sứ mệnh và tầm nhìn của tổ chức. Tương tự như vậy, lãnh đạo chuyển đổi cũng gắn liền chặt chẽ với các hoạt động của bản thân họ, với tầm nhìn của tổ chức cũng như làm tấm gương để cấp dưới noi theo. Tóm lại, LĐCD đòi hỏi cấp dưới vận dụng đúng những giá trị và tiêu chuẩn công việc mà họ định hướng, từ đó, tăng cường niềm tin của cấp dưới về tổ chức cũng như gia tăng cam kết của cấp dưới với các mục tiêu của tổ chức (Kuhnert & Leifert, 1987).

1.2. Hệ thống thông tin kế toán quản trị

Hệ thống thông tin kế toán quản trị (MAS) được định nghĩa là một hệ thống được thiết kế để đảm bảo rằng doanh nghiệp tuân thủ với những thay đổi trong môi trường kinh doanh xung

quanh (Otley, 2016). MAS có thể truyền tải thông tin về sản phẩm/dịch vụ, tài chính và thông tin thị trường qua các bộ phận chức năng trong doanh nghiệp để từ đó những thông tin này có thể được xử lý và chuyển hóa thành kiến thức thông qua cơ chế học tập tổ chức (Argyris, 1982). Trong điều kiện cạnh tranh, thông tin kế toán quản trị càng 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 của mình, từ đó làm gia tăng kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Thông tin từ MAS có thể được xử lý và chuyển đổi thành kiến thức để trở thành một nguồn lực chiến lược độc đáo cho lợi thế cạnh tranh (Choe, 2004).

1.3. Năng lực đổi mới

Đổi mới được xem như là việc chấp nhận rủi ro và mạo hiểm (Martínez-Costa cộng sự, 2018). Khái niệm này được hiểu là việc xây dựng, chấp nhận và thực hiện các ý tưởng, quy trình, sản phẩm hoặc dịch vụ mới trong doanh nghiệp (Calantone cộng sự, 2002). Tylecote (2009) cũng định nghĩa đổi mới là một quá trình tạo ra những sản phẩm/dịch vụ mới để tung ra thị trường; phát triển, áp dụng và điều chỉnh các quy trình sản xuất để nâng cao năng suất và gia tăng chất lượng sản phẩm/dịch vụ; phát triển, áp dụng và điều chỉnh quy trình kinh doanh hiện tại để nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Trong bối cảnh kinh doanh, năng lực đổi mới là khả năng thực thi hoặc tạo ra công nghệ mới vận dụng vào các hệ thống, quy trình, chương trình, chính sách, sản phẩm, dịch vụ mang tính mới đối với doanh nghiệp (Damanpour & Evan, 1984).

2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết đề xuất

2.1. Lãnh đạo chuyển đổi và năng lực đổi mới

Khá nhiều nghiên cứu trước chỉ ra rằng, lãnh đạo chuyển đổi có liên quan chặt chẽ với sự cam kết trong công việc cũng như động lực làm việc của cấp dưới (Avolio, Zhu, Koh, & Bhatia, 2004; Van Dierendonck, Stam, Boersma, De Windt, & Alkema, 2014; Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009). Eliophotou-Menon và Ioannou (2016) cho rằng lãnh đạo chuyển đổi là khả năng thúc đẩy cá nhân muốn thay đổi và cải tiến. Nó bao gồm việc đánh giá động cơ, nhu cầu của các thành viên trong tổ chức và sự đáp ứng nhu cầu của họ. LDCĐ là quy trình mà cá nhân tự cam kết bản

thân vào sự thịnh vượng của tổ chức và tạo ra kết nối làm tăng động cơ và tinh thần cho cấp dưới. Đó là phong cách lãnh đạo mà luôn quan tâm đến nhu cầu của nhân viên trong khi quan tâm đến sự khác biệt trong tổ chức. Lãnh đạo với phong cách lãnh đạo chuyển đổi được công nhận là động lực chính của sự sáng tạo và đổi mới của người lao động (Khalili, 2016). Trong thực tế, các nhà LDCĐ để cho cấp dưới của mình suy nghĩ một cách sáng tạo, phân tích vấn đề từ nhiều góc cạnh và nhìn vào các giải pháp mới mẻ khi giải quyết những vấn đề trong doanh nghiệp (Gumusluoglu & Ilsev 2009).

Không giống như các loại hình lãnh đạo khác, LDCĐ không chấp nhận đứng yên một chỗ, thay vào đó họ luôn khích lệ sự thay đổi và đổi mới trong tổ chức (Eliophotou-Menon & Ioannou (2016). Một trong những mục tiêu quan trọng nhất đối với sự lãnh đạo chuyển đổi là đề cao sự thay đổi của cấp dưới, những người mà họ đang có sự ảnh hưởng và chi phối (Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009). Nghiên cứu gần đây của Sa (2019) ở các tập đoàn bất động sản ở Việt Nam cho thấy, phong cách LDCĐ có tác động trực tiếp và gián tiếp đến chia sẻ tri thức thông qua vai trò trung gian của trao quyền tâm lý, cam kết tổ chức và hành vi công dân tổ chức. Việc chia sẻ tri thức rõ ràng có thể giúp hình thành nhiều ý tưởng đổi mới, sáng tạo trong doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng lực đổi mới của doanh nghiệp. Tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1. Lãnh đạo chuyển đổi có tác động dương đến năng lực đổi mới của doanh nghiệp

2.2. Vai trò điều tiết của thông tin kế toán quản trị

Sự tương tác giữa lãnh đạo chuyển đổi và hệ thống thông tin cũng được bàn luận ở khá nhiều số nghiên cứu trước (ví dụ như Eseryel & Eseryel (2013)). Lãnh đạo chuyển đổi xem vai trò của họ như những người cải tiến quy trình trong doanh nghiệp để qua đó gia tăng giá trị cho khách hàng. Mục tiêu của họ cũng bao gồm gia tăng tính hữu hiệu và hiệu quả của hệ thống thông tin. Do đó, LDCĐ và mức độ sử dụng hệ thống thông tin có quan hệ mật thiết với nhau. Wisna (2016) cho rằng các nhà quản trị có khả năng giải quyết các vấn đề về tối ưu hóa của hệ thống thông tin thường có thể trở thành nhà lãnh đạo chuyển đổi

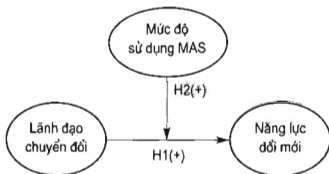
trong tổ/nhóm làm việc của họ. Ngoài ra, các nhà quản trị cấp cao hay các lãnh đạo doanh nghiệp thường đứng trước áp lực phải thay đổi hệ thống theo hướng tăng cường, vận dụng hệ thống thông tin nhằm cung cấp thông tin có chất lượng cho việc ra quyết định. Do đó có thể thấy, lãnh đạo chuyển đổi là chìa khóa để phát triển và sử dụng hệ thống thông tin thành công và có thể sử dụng cho lợi thế cạnh tranh (Eseryel & Eseryel, 2013), đồng thời mối tương tác giữa LĐCD và mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị cũng được thể hiện rõ nét.

Trong nghiên cứu này, tác giả lập luận rằng thông tin kế toán quản trị trên diện rộng, mang tính kịp thời, được tích hợp và đồng bộ sẽ làm gia tăng khả năng ý tưởng của LĐCD được nhìn nhận, hiểu đúng và đánh giá cao bởi cấp dưới. Mối tương tác giữa việc sử dụng hệ thống thông tin kế toán quản trị và lãnh đạo chuyển đổi có thể được giải thích thông qua 4 khía cạnh của hệ thống thông tin kế toán quản trị gồm: phạm vi rộng, kịp thời, tích hợp và thống nhất/đồng bộ. Một hệ thống thông tin kế toán quản trị mang tính thống nhất/đồng bộ trên các phương diện đầu vào (inputs), xử lý (processes) và đầu ra (outputs) cũng như những kỹ thuật ghi nhận, xử lý và cung cấp thông tin sẽ hữu ích trong vấn đề truyền thông giữa lãnh đạo và cấp dưới. Tương tự như vậy, việc sử dụng thông tin mang tính tích hợp (integration) cũng giúp các nhà LĐCD có thể xử lý thông tin một cách hữu hiệu và hiệu quả để phục vụ cho việc hoạch định, kiểm soát và ra quyết định. Có thể biện luận rằng sử dụng thông tin mang tính tích hợp sẽ giúp cho lãnh đạo chuyển đổi ra quyết định nhanh chóng, chính xác hơn cho các dự án đổi mới sáng tạo cũng như giúp giảm bớt chi phí xử lý thông tin. Cuối cùng, thông tin mang tính kịp thời sẽ làm tăng tính phù hợp để thỏa mãn yêu cầu cấp bách của các nhà lãnh đạo chuyển đổi về thông tin trong việc ra quyết định mang tính đột phá trong điều kiện cạnh tranh (Soobaroyen & Poorundersing, 2008). Qua những lập luận trên, tác giả đã đề xuất giả thuyết sau:

H2. Mức độ sử dụng hệ thống thông tin kế toán quản trị đóng vai trò điều tiết cho tác động của lãnh đạo chuyển đổi và năng lực đổi mới của doanh nghiệp.

Mô hình lý thuyết đề xuất với các giả thuyết được trình bày như Hình. (Xem Hình)

Hình: Mô hình lý thuyết và giả thuyết đề xuất



3. Bàn luận

Mô hình ở Hình 1 cho thấy khả năng tương tác giữa lãnh đạo chuyển đổi và mức độ sử dụng hệ thống thông tin kế toán quản trị trong việc nâng cao năng lực đổi mới. Các nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng, LĐCD có thể tác động đến chất lượng hệ thống thông tin kế toán (ví dụ như Wisna, 2016). Nếu các doanh nghiệp muốn phát huy hơn nữa năng lực đổi mới sáng tạo thông qua tăng cường lãnh đạo chuyển đổi, họ buộc phải thiết kế và sử dụng thông tin kế toán quản trị với đầy đủ 4 khía cạnh sau: phạm vi rộng, kịp thời, tích hợp và thống nhất/đồng bộ (theo Chenhall và Morris, 1986).

Đối với khía cạnh thứ nhất phạm vi rộng của thông tin kế toán quản trị, doanh nghiệp cần phải tăng cường sử dụng những thông tin hướng về tương lai, thông tin phi tài chính liên quan đến sản phẩm, khách hàng, đối thủ cạnh tranh cũng như các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp. Đối với khía cạnh thứ hai, cần phải chú trọng việc cung cấp thông tin kịp thời đến các cấp quản trị mà không có sự chậm trễ, trì hoãn nào. Điều này có thể được thực hiện qua việc xử lý nhanh chóng các sự kiện/ngành vụ kinh tế phát sinh và cập nhật liên tục các báo cáo hoạt động một cách thường xuyên và có hệ thống. Để tăng cường thông tin kế toán quản trị theo khía cạnh cuối cùng: tích hợp và thống nhất/đồng bộ, doanh nghiệp ngoài việc phải thiết lập các dạng biểu mẫu phù hợp để giảm bớt chi phí xử lý thông tin, tăng cường khả năng kiểm soát, phân tích các tình huống kinh doanh và đưa ra quyết định nhanh chóng, còn

phải tăng cường thiết kế và sử dụng thông tin mang tính thống nhất/đồng bộ về các mục tiêu giữa các bộ phận và các thước đo đánh giá thành quả quản lý

phù hợp để có thể liên kết các bộ phận chức năng với nhau và cùng hướng đến mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Argyris, C. (1982). *Organizational learning and management information systems*. ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems, 13(2-3), 3-11.
2. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
3. Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
4. Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*, 61(1), 16-35.
5. Choe, J.-M. (2004). The relationships among management accounting information, organizational learning and production performance. *Journal of Strategic Information Systems*, 13(1), 61-85.
6. Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational innovation and performance: the problem of "organizational lag". *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 392-409.
7. Eliophotou-Menon, M., & Ioannou, A. (2016). The link between transformational leadership and teachers' job satisfaction, commitment, motivation to learn, and trust in the leader. *Academy of Educational Leadership Journal*, 20(3), 12-22.
8. Eseryel, U. Y., & Eseryel, D. (2013). Action-embedded transformational leadership in self-managing global information systems development teams. *The Journal of Strategic Information Systems*, 22(2), 103-120.
9. Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
10. Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277-2293.
11. Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12(4), 648-657.
12. McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2017). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education, USA.
13. Otley, D. (2016). The contingency theory of management accounting and control: 1980-2014. *Management Accounting Research*, 31, 45-62.
14. Sa, N. T. (2019). Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo chuyển đổi đến chia sẻ tri thức của nhân viên tại các tập đoàn bất động sản trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
15. Soobaroyen, T., & Poorundersing, B. (2008). The effectiveness of management accounting systems: Evidence from functional managers in a developing country. *Managerial Auditing Journal*, 23(2), 187-219.
16. Tylecote, A. (2009). *Creating Wealth from Knowledge: Meeting the Innovation Challenge*. Edited by John Bessant and Tim Venables. *R&D Management*, 39(3), 307-308.
17. Van Dierendonck, D., Stam, D., Boersma, P., De Windt, N., & Alkema, J. (2014). Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 25(3), 544-562.

18. Wisna, N. (2016). *Improving quality of accounting information through transformational leadership: A review. International Business Management, 10*(12), 2406-2412.

19. Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). *Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. Group & Organization Management, 34*(5), 590-619.

Ngày nhận bài: 8/2/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/2/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 28/2/2020

Thông tin tác giả:

1. TS. TRẦN MAI ĐỒNG

Phòng Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

2. TS. NGUYỄN PHONG NGUYỄN

Phòng Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

AN INTEGRATED MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEMS TOWARD ENHANCING INNOVATION CAPABILITY

● Dr. TRAN MAI DONG

Department of Research Administration - International Relations,
University of Economics Ho Chi Minh City

● Dr. NGUYEN PHONG NGUYEN

Department of Research Administration - International Relations,
University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

This study examines the concepts regarding transformational leadership, management accounting systems, and innovation capability. By drawing upon theoretical backgrounds, this study proposes a theoretical model and corresponding hypotheses explaining the interaction between transformational leadership and management accounting systems, which in turns, enhancing innovation capability. The testing of this study's proposed model in future studies can provide managers with various implications in developing transformational leaders, promoting the use of management accounting systems towards enhancing organizational innovativeness and competitive advantages.

Keywords: Transformational leadership, management accounting systems, innovation capability.