

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới việc áp dụng kế toán quản trị

 Nguyễn Quốc Hưng*

Nhận: 04/10/2019

Biên tập: 14/11/2019

Duyệt đăng: 24/11/2019

Mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới việc áp dụng kế toán quản trị được xây dựng dựa trên các lý thuyết về ý định hành vi và lý thuyết về sự đổi mới trong các tổ chức. Vận dụng các lý thuyết về hành vi sẽ lý giải được nguyên nhân dẫn tới việc quyết định áp dụng hay không áp dụng kế toán quản trị của các nhà quản trị.

Ngoài ra, việc quyết định thay đổi hoặc đổi mới trong một tổ chức còn chịu sự ảnh hưởng bởi các điều kiện bên trong và bên ngoài của tổ chức. Do vậy, ngoài nhân tố mang tính cá nhân của nhà quản trị, mô hình còn vận dụng lý thuyết về sự đổi mới trong tổ chức để xác định các nhân tố bên trong và bên ngoài tổ chức. Kết quả của việc vận dụng các lý thuyết trên đã xác định được ba nhân tố chính có ảnh hưởng tới việc áp dụng kế toán quản trị, đó là: 1- Nhân tố thuộc về nhà quản trị; 2- Nhân tố bên trong tổ chức và 3 - Nhân tố bên ngoài tổ chức.

Từ khoá: Kế toán quản trị; áp dụng; ý định; hành vi; đổi mới

Summary

The model of factors affecting the application of Management Accounting (MA) is built based on theories of Intention and behavior and the theory of Diffusion of innovations in organizations. Applying the theory of Intention and behavior can explain the reasons leading to the decision to apply or not to apply of the MA in organizations. In addition, the decision to change or innovate within an organization is influenced by the internal and external conditions of the organizations. Therefore, in addition to the Diffusion of innovation to identify internal and external organizational factors. As a result of applying the theories above, there are three main factors that have influenced the application of the MA that have been identified, namely: 1- Factors belonging to administrators; 2- Factors inside the organization and 3 - Factors outside the organization.

Keywords: Management accounting; Application; Intention; Behavior; Innovation

Trên thế giới, kế toán quản trị (KTQT) đã được áp dụng trong DN cách đây hàng trăm năm.

Ở Việt Nam, cách đây khoảng 20 năm, môn khoa học này mới được đưa vào giảng dạy tại một số trường đại học đầu ngành khối kinh tế. Năm 2003, khái niệm “kế toán quản trị” mới được chính thức công bố trong Luật Kế toán. Ngày 12/6/2006, Bộ Tài chính ban hành Thông tư số 53/2006/TT-BTC (ngày 12/6/2006) hướng dẫn áp dụng KTQT trong doanh nghiệp (DN). Từ năm 2006 tới nay, đã có rất nhiều bài báo và đề tài nghiên cứu liên quan đến KTQT được công bố. Nhiều đề tài nghiên cứu cũng đã tìm hiểu, khảo sát và đưa ra những con số về tình hình áp dụng một số các phương pháp KTQT tại một số ngành nghề kinh doanh cụ thể. Một vấn đề chung mà nhiều học giả đều cho rằng, việc vận dụng các phương pháp của KTQT trong thực tế tại các DN ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Các nghiên cứu chuyên sâu cũng đã đưa ra những lý do và các biện pháp thúc đẩy các DN áp dụng KTQT. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu chưa tìm hiểu nguyên nhân gốc rễ của việc tại sao các DN còn hạn chế áp dụng KTQT. Đây

* Trường Đại học Lao động - Xã hội

chính là lý do khiến tác giả quan tâm tới việc xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới việc áp dụng KTQT trong các DN.

Cơ sở lý thuyết

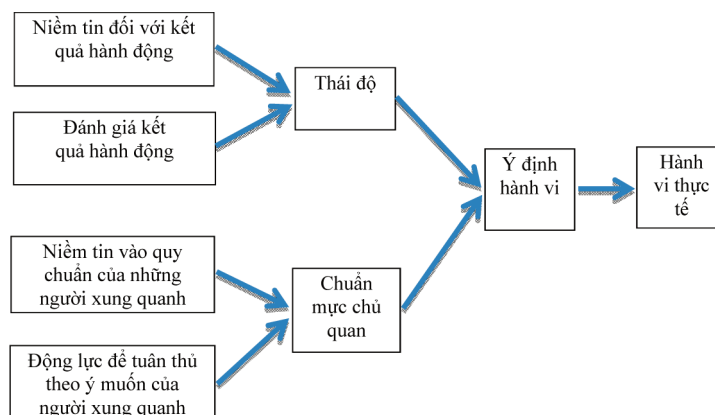
Để xây dựng mô hình nghiên cứu, tác giả dựa trên lý thuyết nền tảng về ý định hành vi để xác định các nhân tố ảnh hưởng tới thái độ của nhà quản trị đối với việc áp dụng KTQT trong DN. Tuy nhiên, lý thuyết về hành vi chủ yếu đưa ra các nhân tố mang tính chất hành vi cá nhân và phù hợp hơn trong lĩnh vực nghiên cứu hành vi người tiêu dùng. Trong khi đó, việc áp dụng KTQT trong các DN không chỉ bị ảnh hưởng bởi cá nhân nhà quản trị cấp cao, mà còn chịu sự tác động bởi các điều kiện bên trong DN và cả môi trường kinh doanh. Do vậy, mô hình nghiên cứu còn phải đề cập tới cả các nhân tố tác động tới hành vi của tổ chức. Những nhân tố thuộc về điều kiện bên trong DN và môi trường kinh doanh cần phải dựa trên nền tảng Lý thuyết khuếch tán sự đổi mới (DOI).

Như vậy, mô hình sẽ được xây dựng dựa trên ba yếu tố cơ bản tác động tới ý định áp dụng KTQT. Đó là: Nhóm nhân tố thuộc về nhà quản trị, nhóm nhân tố thuộc về tổ chức và nhóm nhân tố thuộc về môi trường kinh doanh.

Một là, Nhóm nhân tố thuộc về nhà quản trị

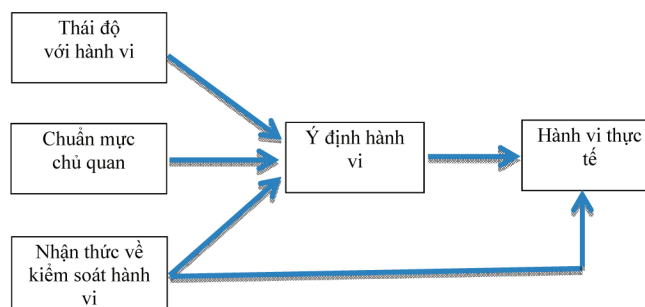
Khám phá các nhân tố thuộc về nhà quản trị chủ yếu là việc tìm hiểu thái độ của nhà quản trị như thế nào đối với việc áp dụng KTQT trong DN. Việc tìm hiểu nguyên nhân dẫn tới thái độ tích cực hay tiêu cực của một cá nhân về một vấn đề nào đó có thể dựa trên một số mô hình lý thuyết như: Lý thuyết hành động hợp lý (mô hình TRA); Lý thuyết hành vi có dự kiến (mô hình TPB); Lý thuyết chấp nhận công nghệ (mô hình TAM).

Hình 1. Mô hình hành động hợp lý (TRA)



Nguồn: Ajzen, I. & Fishbein, M. (1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior*

Hình 2. Mô hình hành vi có kế hoạch (TPB)



Nguồn: Ajzen, I. (1991), *The Theory of Planned Behavior; Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 50, No. 2, pp. 179-211*

Mô hình lý thuyết hành động hợp lý (TRA)

Theo mô hình TRA (hình 1), “thái độ” của một cá nhân chịu sự ảnh hưởng bởi hai yếu tố: “niềm tin đối với kết quả hành động” và “đánh giá kết quả hành động”. Xét về mặt thời gian thì yếu tố “niềm tin đối với kết quả hành động” là một sự kỳ vọng về lợi ích cần đạt được. Điều này cho thấy cá nhân đó chưa từng sử dụng một sản phẩm mới, một dịch vụ mới hay một công nghệ mới. Trong khi đó, yếu tố “Đánh giá kết quả hành động” cho biết, đây là nhận định kết quả trải nghiệm về việc đã sử dụng một sản phẩm mới, một dịch vụ mới hay một công nghệ mới.

Như vậy “thái độ” của cá nhân ở đây đã bao gồm thái độ cảm tính

từ việc khám phá “niềm tin đối với kết quả hành động” và thái độ chắc chắn đối với việc “đánh giá kết quả hành động”. Và như vậy, đối tượng được khảo sát sẽ có hai loại: một là, đối tượng chưa từng trải nghiệm thì thái độ sẽ chưa chắc chắn và cần phải có các tác động bên ngoài mới có được thái độ cụ thể; hai là, đối tượng đã từng trải nghiệm thì sẽ có đánh giá kết quả và đối tượng này sẽ có thái độ rất rõ ràng. Chính vì vậy, để khắc phục hiện tượng thái độ không rõ ràng của những cá nhân chưa từng trải nghiệm nhưng vẫn dẫn tới hành vi hành động, mô hình TRA còn có thêm một nhân tố khác, đó là “chuẩn mực chủ quan”. Yếu tố này đề cập đến áp lực từ xu thế và trào lưu của xã hội hoặc từ các đồng nghiệp mà cá nhân nhận

thức là có tồn tại khi mua sản phẩm mới, sử dụng sản phẩm mới hay áp dụng công nghệ.

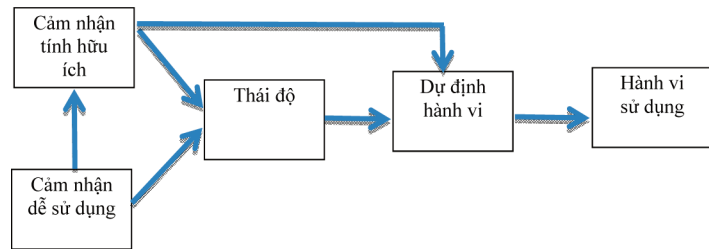
Mô hình Lý thuyết hành vi có dự kiến (TPB)

Mô hình TPB (hình 2) được mở rộng dựa trên nền tảng của mô hình TRA. Trong mô hình TPB, các yếu tố ảnh hưởng tới “thái độ” của cá nhân vẫn dựa trên các yếu tố mà mô hình TRA đã đưa ra. Tuy nhiên, để giải thích thêm lý do dẫn tới “ý định hành vi” của cá nhân, mô hình TPB đưa thêm một nhân tố mới đó là “nhận thức kiểm soát hành vi”. Nhân tố này phản ánh các yếu tố bên trong và bên ngoài ngăn cản hoặc tạo thuận lợi cho việc tiếp nhận công nghệ mới (Taylor và Todd, 1995) như nguồn lực, điều kiện thuận lợi, cơ hội... Nhân tố “nhận thức kiểm soát hành vi” có tầm quan trọng đặc biệt, vì nó tạo ra sự khác biệt chính và là nhân tố mở rộng từ mô hình Thuyết hành động hợp lý TRA. Chính tác giả của mô hình TRA, Ajzen (1991) cũng cho rằng, cần phải mở rộng mô hình TRA để khắc phục các hạn chế của mô hình này trong những trường hợp người sử dụng không có quyền kiểm soát đối với các lựa chọn của mình. Khi đó, quyết định của một người chấp nhận hoặc từ chối một công nghệ sẽ phụ thuộc vào việc kiểm soát nhận thức hành động, tình huống, nguồn lực và kết quả. Nhân tố “nhận thức kiểm soát hành vi” rất gần với khái niệm về “sự tự chủ” được sử dụng trong Mô hình Thuyết nhận thức xã hội (SCT) được Bandura nghiên cứu vào năm 1986.

Mô hình chấp nhận công nghệ (TAM)

Hai lý thuyết TRA và TPB đã được rất nhiều nghiên cứu áp dụng trong nhiều lĩnh vực khác nhau để tìm hiểu thái độ hành vi của cá nhân. Đặc biệt, hai lý thuyết này rất thích hợp cho việc nghiên cứu thái

Hình 3. Mô hình chấp nhận công nghệ (TAM)



Nguồn: Davis (1986)

độ hành vi của khách hàng về việc sử dụng một dịch vụ hoặc một sản phẩm mới. Ý định sử dụng dịch vụ hay mua sản phẩm mới của người tiêu dùng đôi khi chịu ảnh hưởng rất lớn từ phía những người xung quanh và trào lưu của xã hội, các yếu tố này được thể hiện qua nhân tố “chuẩn mực chủ quan”. Tuy nhiên, thái độ của nhà quản trị về việc có nên áp dụng công nghệ mới hay không lại ít chịu sự chi phối bởi tính trào lưu như trong tiêu dùng sản phẩm.

Do vậy, Lý thuyết chấp nhận áp dụng công nghệ (mô hình TAM) (hình 3) đã loại bỏ nhân tố “chuẩn mực chủ quan” khỏi sự tác động tới thái độ của nhà quản trị. Mô hình này cho rằng, nhân tố ảnh hưởng trực tiếp tới “thái độ” của chủ DN về việc có nên áp dụng công nghệ mới hay không chỉ phụ thuộc vào hai nhân tố chính, đó là nhân tố “cảm nhận sự hữu ích” và nhân tố “cảm nhận dễ sử dụng”. Thực ra, mô hình TAM cũng đã kế thừa từ mô hình TRA và cùng cho rằng “cảm nhận sự hữu ích” có tác động tới “thái độ” của người sử dụng. Bản chất của nhân tố “cảm nhận sự hữu ích” trong mô hình TAM rất giống với nhân tố “niềm tin đối với kết quả hành động” trong mô hình TRA. Các nghiên cứu sau này cũng lựa chọn nhân tố “cảm nhận sự hữu ích” hay “niềm tin đối với kết quả hành động” là một trong những nhân tố chính để xây dựng mô hình nghiên cứu thái độ hành vi. Điển hình là các mô hình: Chấp nhận

công nghệ mở rộng nguồn lực (R-TAM - Resource Extended Technology Acceptance Model) của tác giả Mathieson (2001); Mô hình diễn dịch hành vi dự định (DTPB - The Decomposed Theory of Planned Behavior) được Robertson công bố trong bài báo đoạt giải của ông trên JMIS (Tạp chí Hệ thống thông tin quản lý) năm 1989; Mô hình kết hợp TAM và TPB do Taylor và Todd (1995a) xây dựng (C-TAM-TPB - TAM and TPB Combination Model) và mô hình Chấp nhận và sử dụng công nghệ (UTAUT - The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) do Venkatesh và cộng sự công bố năm 2003. Trong mô hình UTAUT của Venkatesh và cộng sự (2003), nhân tố “cảm nhận sự hữu ích” được thay bởi một khái niệm khác, nhưng vẫn có hàm ý tương tự, đó là nhân tố “kết quả kỳ vọng”.

Nhân tố thứ hai trong mô hình TAM có ảnh hưởng tới “thái độ” của nhà quản trị đối với việc áp dụng một công nghệ mới đó là nhân tố “Cảm nhận dễ sử dụng”. Nhân tố này cho biết, để áp dụng một công nghệ mới mà không cần quá nhiều sự nỗ lực của người sử dụng sẽ tác động tích cực tới thái độ áp dụng công nghệ mới. Thống nhất với giả thuyết này, các mô hình như R-TAM, DTPB, C-TAM-TPB và mô hình UTAUT đều sử dụng nhân tố này để xây dựng mô hình nhân tố tác động tới “thái độ” của cá nhân đối với việc sử dụng dịch vụ mới, sản phẩm mới hay áp

dụng công nghệ mới. Cũng giống như nhân tố thứ nhất (“cảm nhận sự hữu ích”), nhân tố “cảm nhận dễ sử dụng” trong mô hình UTAUT được thay bởi nhân tố “Nỗ lực kỳ vọng”. Về bản chất thì hai khái niệm này cùng hàm ý về sự nỗ lực của người áp dụng một công nghệ mới sao cho có hiệu quả. Nói cách khác, thái độ của nhà quản trị về việc đổi mới bị chi phối bởi tình hình nhân sự có khả năng sử dụng được công nghệ mới hay không. Trên thực tế, đây chính là rào cản cơ bản nhất ảnh hưởng tới quyết tâm đổi mới của DN trên nhiều lĩnh vực.

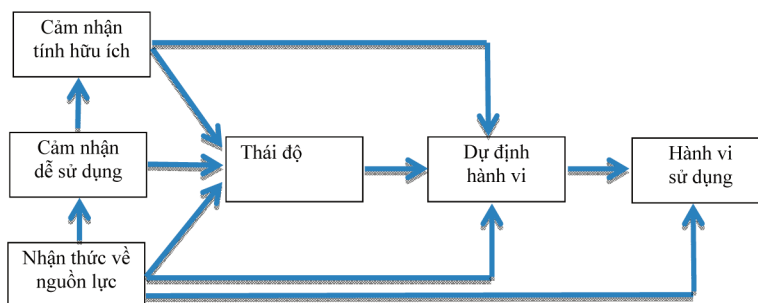
Hai là, Nhóm nhân tố thuộc về tổ chức

Trong các mô hình TRA, TPB và TAM không đề cập tới các nhân tố trong một tổ chức tác động tới thái độ của cá nhân bởi vì các mô hình này không đặt cá nhân ở trong một tổ chức cụ thể nào. Do vậy, để xây dựng một mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới việc áp dụng KTQT trong một tổ chức/DN, cần phải tính tới các nhân tố thuộc về tổ chức. Sau đây là một số mô hình lý thuyết đã đề cập tới yếu tố này.

Mô hình mở rộng nguồn lực chấp nhận công nghệ (R-TAM)

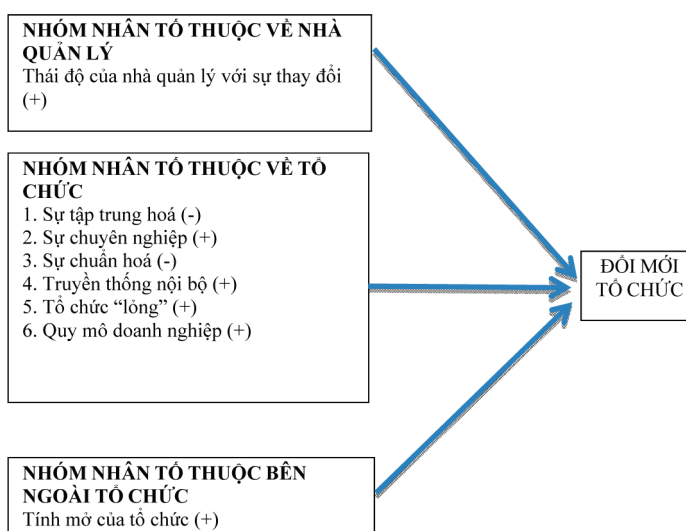
Trong mô hình TAM, tác giả Davis (1986) đã không xem xét các nhân tố thuộc về bên trong tổ chức có tác động tới thái độ và ý định áp dụng công nghệ mới. Hạn chế của mô hình TAM đã được Mathieson (2001) phát hiện và cho rằng, mô hình TAM vẫn chưa tính đến các yếu tố có thể là yếu tố quan trọng trong việc dự đoán hành vi sử dụng hệ thống công nghệ thông tin, bởi vì có thể có các yếu tố như nguồn lực DN hạn chế và các biến số khác bên trong DN ngoài sự kiểm soát của người dùng có thể ngăn cản cá nhân sử dụng công nghệ ngay cả khi cá nhân đó tin rằng họ có các kỹ năng sử dụng công nghệ và cũng nhận thức được rằng việc sử

Hình 4. Mô hình mở rộng nguồn lực chấp nhận công nghệ (R-TAM)



Nguồn: Mathieson (2001)

Hình 5. Mô hình nhân tố ảnh hưởng tới việc đổi mới trong tổ chức (DOI)



Nguồn: Rogers (1995)

dụng công nghệ mang lại các lợi ích nhất định trong công việc. Chính vì vậy, Mathieson (2001) đã mở rộng mô hình TAM thành mô hình R-TAM (hình 4), trong đó có bổ sung thêm nhân tố “nhận thức các nguồn lực” (R). Nhân tố này được hiểu là mức độ mà một cá nhân nhận thức về việc có các nguồn lực của cá nhân hay tổ chức để xem xét chấp nhận và sử dụng hệ thống thông tin. Các nguồn lực này có thể là phần cứng, phần mềm, vốn, tài liệu, thời gian... (Mathieson, 2001).

Như vậy, so với mô hình TAM, mô hình R-TAM đã tính tới các yếu tố thuộc về tổ chức có ảnh hưởng tới hành vi áp dụng công nghệ.

Trước thời điểm mô hình R-TAM ra đời, khi nghiên cứu về các nhân tố tác động tới sự đổi mới của tổ chức, Roger (1995) cũng đã tính tới các nhân tố thuộc về bên trong và cả bên ngoài DN có ảnh hưởng tới quyết định đổi mới và được đề cập trong Lý thuyết DOI.

Mô hình lý thuyết khuếch tán sự đổi mới (DOI) (hình 5)

Theo lý thuyết khuếch tán sự đổi mới DOI, tác nhân dẫn tới sự đổi mới trong tổ chức không chỉ xuất phát từ thái độ tích cực của nhà quản trị mà còn chịu sự ảnh hưởng của các nhân tố thuộc về tổ chức. Việc áp dụng KTQT trong công tác quản lý tại các DN cũng có thể được coi là sự đổi mới. Do

vậy, việc nghiên cứu sự tác động của các nhân tố bên trong DN tới việc áp dụng KTQT cũng được tác giả xem xét. Lý thuyết DOI đã đưa ra sáu nhân tố bên trong DN có ảnh hưởng tới quyết định đổi mới trong tổ chức đó là: (1) Sự tập trung hoá; (2) Sự chuyên nghiệp; (3) Sự chuẩn hoá; (4) Truyền thông nội bộ; (5) Tổ chức “lông” và (6) Quy mô DN.

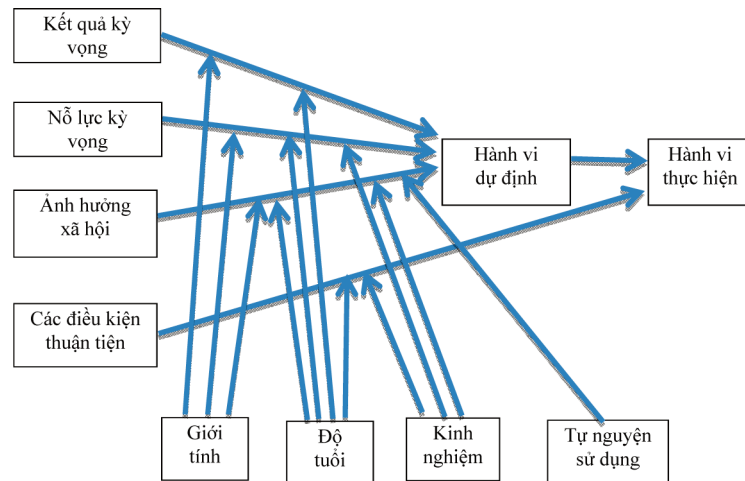
Mô hình UTAUT

Kế thừa và kết hợp Lý thuyết dự định hành vi (TPB), Lý thuyết chấp nhận công nghệ (TAM) và Lý thuyết phổ biến cái mới (DOI), Venkatesh và các cộng sự (2003) đã xem xét các yếu tố thuộc về tổ chức có ảnh hưởng tới ý định đổi mới trong tổ chức thông qua nhân tố “điều kiện thuận lợi”. Điểm khác của nhân tố này trong mô hình UTAUT (hình 6) so với mô hình DOI là UTAUT chỉ xem xét tới các yếu tố thuận lợi trong tổ chức có tác động tới ý định áp dụng công nghệ. Trong khi đó, DOI lại xem xét cả những yếu tố trong tổ chức cản trở tới việc đổi mới. Mặc dù Venkatesh và cộng sự đã sử dụng khái niệm cho các nhân tố có vẻ hơi khác so với các mô hình lý thuyết trước đó, nhưng về bản chất tác giả của mô hình này đã có sự kế thừa và phát triển.

Mô hình áp dụng công nghệ của Pindaro (hình 7)

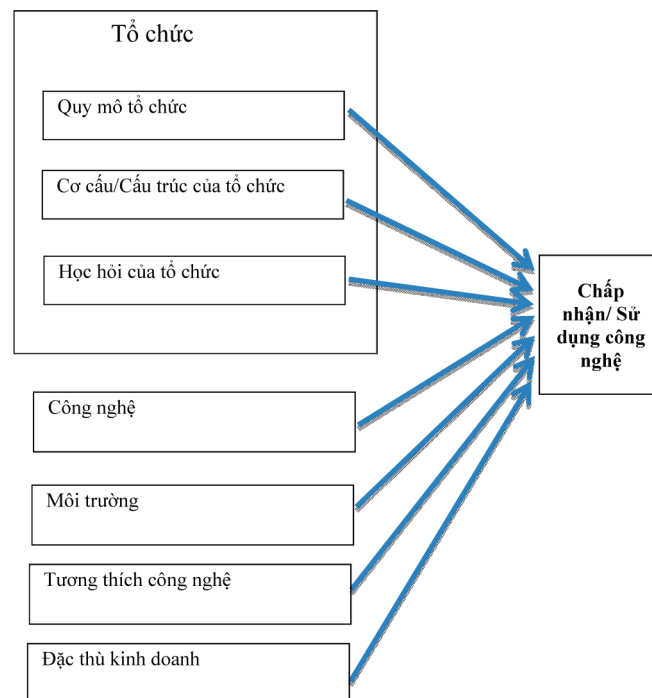
Khi nghiên cứu các nhân tố tác động tới sự đổi mới trong lĩnh vực công nghệ thông tin, Pindaro (2007) đã không nghiên cứu tới yếu tố thái độ hành vi của nhà quản trị mà chỉ xem xét các nhân tố thuộc về tổ chức sẽ quyết định tới việc chấp nhận sử dụng công nghệ. Trong mô hình nghiên cứu của mình, Pindaro (2007) đã đưa ra ba nhân tố thuộc về tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp tới việc áp dụng công nghệ đó là: (1) quy mô tổ chức; (2) Cơ cấu/cấu trúc của tổ chức; (3) học hỏi của tổ chức.

Hình 6. Mô hình UTAUT



Nguồn: Venkatesh và các cộng sự (2003)

Hình 7. Mô hình áp dụng công nghệ của Pindaro (2007)



Nguồn: Pindaro (2007)

chức và (3) học hỏi của tổ chức. Đây là những nhân tố giống hoặc có nét tương đồng với các nhân tố mà Lý thuyết DOI đã chỉ ra trước đó hàng chục năm. Điều này càng làm tăng thêm nhận thức của tác giả về tính kế thừa các nhân tố bên trong tổ chức để áp dụng cho mô hình nghiên cứu đề xuất.

Ba là, Nhóm nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài tổ chức

Nếu như trong các nghiên cứu về thái độ hành vi của một cá nhân đã không xét tới cá nhân đó thuộc tổ chức cụ thể nào thì nhân tố “chuẩn mực chủ quan” được coi là nhân tố liên quan đến các tác động từ bên ngoài. Nhân tố này đã không

được các mô hình nghiên cứu (TAM, R-TAM, UTAUT và mô hình áp dụng công nghệ của Pindaro) xem xét ảnh hưởng tới thái độ của cá nhân nhà quản trị về việc đổi mới trong DN. Điều này rất dễ hiểu bởi thái độ của cá nhân về việc sử dụng sản phẩm mới hay dịch vụ mới khác với thái độ cá nhân nhà quản trị về việc đổi mới trong DN. Nói cách khác, đổi mới cá nhân khác với đổi mới tổ chức. Chính vì vậy, nhân tố “chuẩn mực chủ quan” trong các mô hình TRA, TPB đã biến tướng thành những nhân tố thuộc về tổ chức hoặc bên ngoài tổ chức khi nghiên cứu sự thay đổi trong tổ chức.

Đối với nhân tố thuộc bên ngoài tổ chức có ảnh hưởng tới sự đổi mới của tổ chức, tác giả Roger (1995) chỉ đề cập tới “tính mở của tổ chức” theo Hình 5. Đây là một khái niệm trừu tượng và cần phải được làm rõ các thang đo để đánh giá được tính mở của tổ chức. Trong mục này, tác giả không đề cập sâu vào thang đo đánh giá tính mở của tổ chức do Roger đề xướng.

Kế thừa Lý thuyết phổ biến cái mới DOI của Roger, khi xây dựng mô hình UTAUT, Venkatesh và các cộng sự cũng đã xem xét tới yếu tố bên ngoài của tổ chức có ảnh hưởng tới ý định áp dụng công nghệ mới. Nhân tố này đã được thể hiện qua nhân tố “ảnh hưởng xã hội” được trình bày trong mô hình UTAUT đã đề cập trong Hình 6.

Cũng liên quan đến sự đổi mới nhưng trong lĩnh vực áp dụng công nghệ thông tin, Pindaro đã không dựa theo các mô hình TRA, TPB, TAM hay UTAUT để đi tìm nguyên nhân dẫn đến việc áp dụng cơ sở dữ liệu mã nguồn mở trong DN theo góc độ hành vi cá nhân. Do vậy, mô hình nghiên cứu của Pindaro chỉ đề cập tới những nhân tố thuộc về bên trong và bên ngoài tổ chức. Những yếu tố đó được Pindaro xem xét đó là: (1) công nghệ;

(2) môi trường; (3) tương thích công nghệ và (4) đặc thù kinh doanh. Các yếu tố này đã được trình bày ở Hình 7.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Qua việc nghiên cứu, phân tích và so sánh các mô hình lý thuyết của các học giả trước đây, tác giả cho rằng, mô hình TRA, TPB có thể mạnh trong việc nghiên cứu ý định hành vi, đặc biệt là hành vi người tiêu dùng. Tuy nhiên, khi nghiên cứu thái độ hành vi nhà quản trị thì nên loại bỏ nhân tố “chuẩn mực chủ quan” trong các mô hình trên và cần phải dựa trên mô hình TAM, R-TAM để áp dụng cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu là tổ chức hoặc DN. Mặc dù vậy, mô hình TAM lại chưa đề cập tới những nhân tố thuộc về DN cũng như môi trường kinh doanh, tuy R-TAM đã có sự bù đắp khiếm khuyết này do Mathieson (2001) đề xuất nhưng cũng chưa hoàn chỉnh. Do vậy, tác giả nghiên cứu đã vận dụng thêm Lý thuyết về phổ biến cái mới (DOI) để hoàn thiện cho mô hình. Tuy nhiên, mô hình DOI lại không nghiên cứu sâu về các nhân tố ảnh hưởng tới thái độ hành vi của nhà quản trị đối với việc đổi mới tổ chức, do vậy, vẫn cần phải sử dụng các mô hình TRA, TPB, TAM và R-TAM để hỗ trợ.

Ngoài ra, nhân tố thuộc về bên ngoài tổ chức trong mô hình DOI có phần trừu tượng và cần bổ sung thêm các yếu tố mới. Về vấn đề này, tác giả đề xuất bổ sung thêm những yếu tố mang tính thể chế và sẽ được cụ thể hoá bằng những thang đo được giới thiệu trong một nghiên cứu khác. Kế thừa các điểm mạnh của các mô hình trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới việc áp dụng KTQT trong các DN đề gợi ý cho các nghiên cứu chuyên sâu sau này như hình 8.

Khái niệm về các nhân tố trong

mô hình nghiên cứu:

1 - Cảm nhận tính hữu ích: được định nghĩa là mức độ mà một cá nhân đánh giá việc áp dụng công nghệ mới sẽ dẫn đến sự tăng hiệu quả công việc. Davis (1989) nhấn mạnh vào từ “hữu ích” với hàm ý nhiều hơn về khả năng được sử dụng một cách thuận lợi. Ngoài ra, tính hữu ích còn thể hiện ở việc cá nhân có thể lựa chọn công nghệ mà họ không đặc biệt thích nhưng họ nhận thấy rằng công nghệ mới này sẽ làm tăng hiệu quả hoạt động (Davis và các cộng sự, 1992), (Davis, 1989). Nhân tố “Cảm nhận tính hữu ích” trong mô hình này được Venkatesh thay đổi thành “kỳ vọng kết quả thực hiện” và được định nghĩa là “mức độ mà một cá nhân tin rằng việc sử dụng một hệ thống sẽ giúp họ đạt được hiệu quả công việc” (Venkatesh và các cộng sự, 2003, tr. 447). Áp dụng công nghệ mới trong DN cũng có nét tương đồng với việc áp dụng KTQT trong công tác quản lý. Nhà quản trị có thái độ tích cực nếu họ cảm thấy việc áp dụng KTQT giúp họ có được các quyết định tốt hơn.

2 - Cảm nhận dễ sử dụng: được định nghĩa là nhận thức của một cá nhân cho rằng việc sử dụng công nghệ mới sẽ không cần nhiều nỗ lực của cá nhân đó. Người sử dụng công nghệ mới có thể sử dụng công nghệ một cách dễ dàng về mặt nỗ lực và mối quan hệ giữa nỗ lực và nhận thức về lợi ích là một mối quan hệ tích cực đối với công nghệ được sử dụng (Davis, 1989). Nhân tố “cảm nhận dễ sử dụng” được tác giả kế thừa từ mô hình TAM nhưng đối chiếu với mô hình UTAUT thì nhân tố này chính là “kỳ vọng về nỗ lực” được định nghĩa là “độ dễ liên quan đến việc sử dụng hệ thống” (Venkatesh và cộng sự, 2003, tr. 450).

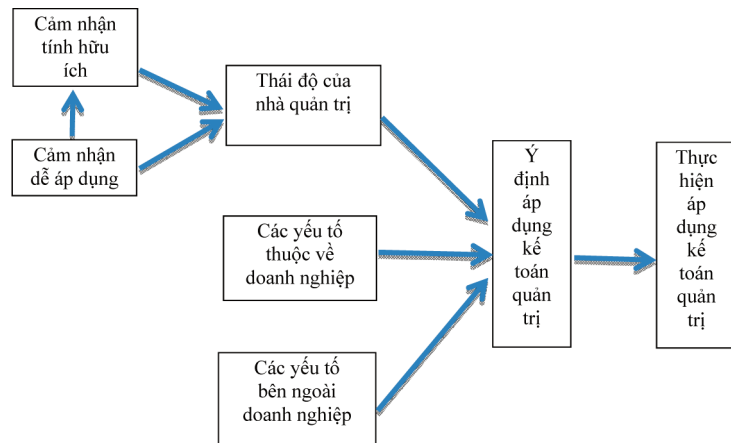
3 - Thái độ của nhà quản trị: Thái độ của một cá nhân đối với việc tiếp nhận một hành vi sẽ được

xác định bởi nhận thức của cá nhân đó về hậu quả của hành vi dù tích cực hay tiêu cực (Davis và các cộng sự 1982). Trước khi có ý định áp dụng công nghệ mới hay áp dụng KTQT, nhà quản trị phải có thái độ cụ thể về vấn đề này. Nếu nhà quản trị có thái độ tích cực thì sẽ có ý định áp dụng, ngược lại, nếu không có thái độ tốt sẽ cản trở ý định áp dụng. Dựa theo mối quan hệ giữa “thái độ” tích cực hay tiêu cực tới “ý định áp dụng kế toán quản trị” thì “thái độ” là một biến độc lập. Tuy nhiên, để có “thái độ” cụ thể (tích cực hay tiêu cực) thì còn phụ thuộc vào nhận thức về “tính hữu ích” và “khả năng áp dụng” của nhà quản trị. Trong mối quan hệ này, “thái độ” là một biến phụ thuộc.

4 - Các yếu tố thuộc về DN: Đây là một nhân tố có nội hàm rộng hơn so với nhân tố “điều kiện thuận tiện” trong mô hình UTAUT cũng như nhân tố “nhận thức nguồn lực” trong mô hình R-TAM và nhân tố thuộc về tổ chức trong mô hình áp dụng công nghệ của Pindaro (2007). Các yếu tố thuộc về DN có thể là những “điều kiện thuận tiện” và cũng có thể là những “cản trở” đối với việc áp dụng một công nghệ trong tổ chức. Các yếu tố thuộc về tổ chức là một tập hợp các thuộc tính, đặc điểm và năng lực (cả về nhân lực và tài chính)... mà tổ chức đó hiện có. Những yếu tố này là một trong những điều kiện để nhà quản trị cấp cao, hay những người đứng đầu tổ chức có ý định thực hiện đổi mới tổ chức đó.

5 - Các yếu tố bên ngoài DN: đó là những yếu tố thuộc môi trường kinh doanh của DN, bao gồm cả các quy định pháp lý (nếu có). Nhân tố này cũng có nội hàm giống như nhân tố “ảnh hưởng xã hội” trong mô hình UTAUT. Tuy nhiên, khái niệm về nhân tố “ảnh hưởng xã hội” có phần phù hợp hơn đối với các nghiên cứu hành vi người

Hình 8. Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả



tiêu dùng. Dù sử dụng khái niệm như thế nào nhưng bản chất của nó sẽ được mô tả bởi những thang đo để đánh giá. Trong mô hình này, tác giả sẽ kế thừa một số thang đo của Roger (1995) và Venkatesh (2003) để xác định các nhân tố bên ngoài và có bổ sung một số thang đo phù hợp với điều kiện ở Việt Nam.

6 - Ý định áp dụng: trước khi đi đến quyết định áp dụng KTQT hay thực hiện một sự đổi mới trong DN thì những người lãnh đạo cấp cao nhất của tổ chức phải có ý định thay đổi. Ý định thực hiện đổi mới xuất phát từ thái độ tích cực của nhà quản trị và những yếu tố thuận lợi cho việc thực hiện thay đổi. Do vậy “ý định thực hiện hành vi” là một biến phụ thuộc.

7 - Thực hiện áp dụng: là khâu cuối cùng của quá trình nhận thức nhằm cụ thể hoá ý định thành hành động cụ thể. Chỉ khi nào DN có ý định thay đổi thì khi đó mới có thể thực hiện thay đổi đó. Trên thực tế, ý định là điều kiện cần cho việc thực hiện thay đổi, tuy nhiên, giữa ý định và thực hiện có thể vẫn còn khoảng cách vì lý do nào đó. Việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến khoảng cách này cũng có thể được coi là một chủ đề thú vị mà các nghiên cứu sau cần khai thác. ■

Tài liệu tham khảo

1. Ajzen, I. and Fishbein, M. (1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley, Reading, MA.
2. Ajzen, Icek. “The Theory of Planned Behavior” *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, Dec 1991, Vol. 50 Issue 2, p 179-211, 33p
3. Davis, Fred D., Bagozzi, Richard P., Warshaw, Paul R. “User Acceptance Of Computer Technology. A Comparison Of Two Theoretical Models.” *Management Science*, Aug89, Vol. 35 Issue 8, p982, 22p.
4. Mathieson, Kieren and Chin W. Wynne “Extending the Technology Acceptance Model: The Influence of Perceived User Resources.” (2001) *The DATA BASE for Advances in Information Systems*, Vol 32 Issue 3 p.86, 26p.
5. Pindaro Epaminonda, Demertzoglou (2007), “An Exploration of the Factors Affecting Consideration of Usage of Open Source Databases in Organizations”, *Proquest Dissertations Publishing*.
6. Rogers E.M (1995), *Diffusion of innovations*, The Free Press New York.
7. Taylor, Shirley, Todd, Peter A. (1995), “Understanding Information Technology Usage: A Test of Competing Models”, *Information Systems Research*, Vol. 6 Issue n2, p144, 33p
8. Venkatesh, V. (2000), ‘Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model’, *Information Systems Research*, pp. 342-365.