

CAM KẾT GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN KẾ TOÁN TẠI DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TỈNH NGHỆ AN

ThS. Lê Thị Hương Trâm
Trường Đại học Lao động - Xã hội
huongtramle@gmail.com

Tóm tắt: Bằng phương pháp nghiên cứu phù hợp, tuân thủ mục tiêu nghiên cứu đã giúp tác giả hoàn thiện và làm sáng tỏ các nội dung trong bài viết. Phương pháp nghiên cứu tài liệu đã hỗ trợ xây dựng cơ sở lý thuyết bao gồm: Cam kết với tổ chức (cam kết tình cảm, cam kết tiếp tục, cam kết chuẩn mực); Kế toán; Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). Cơ sở lý thuyết này là căn cứ cho các phân tích và đề xuất giải pháp trong bài viết của tác giả. Với phương pháp điều tra, một bộ mẫu ngẫu nhiên gồm 87 DNNVV, đảm bảo tính khách quan. Số liệu sử dụng phân tích, nhận định tính cam kết của nhân viên kế toán làm việc tại DNNVV tỉnh Nghệ An trong bài viết dựa phiếu khảo sát hợp lệ từ nhóm doanh nghiệp này. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy công việc kế toán tại DNNVV chưa được coi trọng. Nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm và làm các công việc không đúng chuyên môn và không được phân công nhiệm vụ rõ ràng. Những bất cập này là các lý do khiến họ không muốn gắn bó với tổ chức. Điều này đồng nghĩa với khả năng họ rời bỏ công việc, doanh nghiệp rất lớn. Để ngăn chặn sự tổn thất do nhân viên kế toán nghỉ việc cho nhóm DNNVV tại Nghệ An và làm gia tăng sự cam kết gắn bó của nhân viên, chúng tôi đã đề xuất một số giải pháp như: Hoàn thiện tổ chức nhân sự kế toán; Xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán; Xây dựng quy chế tuyển dụng nghiêm túc và tạo sự tương tác, hỗ trợ giữa các nhân viên trong môi trường làm việc.

Từ khóa: Cam kết tổ chức, Doanh nghiệp nhỏ và vừa, Kế toán, Việt Nam

COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF ACCOUNTANTS IN SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN NGHE AN PROVINCE.

Abstract: The completion and clarification of the article's content were achieved by utilizing appropriate research methods and adhering to research objectives. The literature research method played a crucial role in establishing a theoretical foundation that encompassed Organizational Commitment (emotional, eduring and normative commitment), Accounting, and small and medium-sized enterprises [SMEs]. This theoretical foundation served as the basis for the analysis and proposed solutions presented in the author's article. Utilizing the survey technique, an random sample of 87 SMEs guarantees objectivity. The data utilized for examining and determining the dedication of accountants employed at SMEs in Nghe An province in the publication is derived from a reliable survey conducted among this cluster of businesses. The data analysis findings indicate that accounting tasks at SMEs are undervalued. Accountants are required to multitask and perform duties that lack professionalism and clear direction.

These deficiencies contribute to their reluctance to remain with the company, increasing the probability of them seeking opportunities elsewhere. In order to mitigate losses resulting from accountants leaving their positions in SMEs in Nghe An and to enhance employee commitment, several solutions have been proposed. These solutions include the refinement of the organization of accounting personnel, the development of job descriptions for accounting staff positions, the implementation of rigorous recruitment regulations, and the creation of an interactive and supportive working environment among employees.

Keywords: Organizational commitment, SMEs, Accounting, Vietnam

Mã bài báo: JHS - 186

Ngày nhận bài sửa: 3/02/2024

Ngày nhận bài: 14/01/2024

Ngày duyệt đăng: 20/03/2024

Ngày nhận phản biện: 26/01/2024

1. Giới thiệu

Kế toán là bộ phận có vai trò vô cùng quan trọng trong doanh nghiệp. Nó góp mặt từ phạm vi quản lý kinh tế trong từng đơn vị, cơ quan, doanh nghiệp đến phạm vi lớn hơn, bao quát hơn như toàn bộ nền kinh tế. Khi công tác kế toán được thực hiện liên tục, đúng quy định, chính xác sẽ giúp cho doanh nghiệp tối ưu hóa dòng vốn, giảm thiểu chi phí hoạt động, tránh được gian lận, đảm bảo tuân thủ pháp luật và tạo nên thành công của doanh nghiệp. Ngược lại, khi bộ phận kế toán thiếu sự ổn định do thiếu nhân sự hoặc nhân viên kế toán rời bỏ doanh nghiệp có thể khiến hoạt động kế toán bị gián đoạn, doanh nghiệp tổn thất trong hoạt động sản xuất kinh doanh (tổn thất doanh thu), tăng chi phí tuyển dụng và đào tạo cho nhân sự mới. Chính vì vậy, bất kỳ doanh nghiệp nào cũng cần giữ ổn định nhân sự cho bộ phận kế toán, tạo điều kiện, môi trường làm việc tốt nhằm khuyến khích nhân viên gắn bó, cống hiến hết mình vì doanh nghiệp. Tuy nhiên, hiện nay lãnh đạo trong DNNVV chưa nhận thức đúng vai trò của kế toán (Hiền và Hiền, 2023); Đa phần doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc kế toán (Quỳnh, 2023); tổ chức nhân sự cho bộ máy kế toán không đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng (Trang và cộng sự, 2023); nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm thêm các vị trí kế toán khác hoặc nhân viên hành chính (Tiến, 2007). Những hạn chế này khiến cho nhân viên kế toán trong DNNVV mất dần vị trí so với nhân sự tại bộ phận khác, doanh nghiệp khác. Nó thôi thúc họ tìm một cơ hội mới, được làm việc chuyên môn, chuyên nghiệp hơn nên họ sẽ rời bỏ doanh nghiệp hiện tại sau một thời gian ngắn. Nhân viên kế toán rời bỏ doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến yêu cầu quản lý liên tục trong công tác kế toán. Vì vậy, các nhà quản lý doanh

ng nghiệp cần kiểm soát sự cố không mong muốn này và xây dựng các chính sách nhằm giảm thiểu, ngăn chặn chúng trước khi nhân viên quyết định rời đi. Nhóm tác giả Meyer & Allen (1991) đề xuất mô hình cam kết ba thành phần và đã nhận được nhiều sự đồng tình từ các học giả. Cam kết tổ chức ảnh hưởng tới nhiều hoạt động của doanh nghiệp như hiệu suất công việc, doanh thu và hành vi của nhân viên trong tổ chức. Cam kết gắn bó với tổ chức càng cao thì nhân viên sẽ không có ý định rời bỏ, các tác giả như Shore và cộng sự (1995), Shahid và Azhar (2013), Gul (2015), Thủy (2021) cũng đã chứng minh nhận định này trong các nghiên cứu liên quan tới cam kết gắn bó với tổ chức của họ. Chính vì vậy, đánh giá và đưa ra giải pháp thúc đẩy yếu tố cam kết gắn bó với tổ chức trong nhân viên sẽ giải quyết các khó khăn cho doanh nghiệp. Mục đích của nghiên cứu nhằm đánh giá những tồn tại trong hoạt động kế toán, làm giảm sút cam kết gắn bó của nhân viên kế toán đang làm việc tại các DNNVV. Giải pháp nâng cao mức độ cam kết cho nhân viên kế toán làm việc tại các DNNVV là gì?

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cam kết với tổ chức

Cam kết tổ chức là một nội dung được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Về mặt hành vi của tổ chức, cam kết gắn bó với tổ chức sản xuất được phát hành từ tâm lý của cá nhân đối với tổ chức. Tác giả Becker (1960) cho rằng “Cam kết hình thành khi một cá nhân, bằng cách đặt cược vào tổ chức, kết nối tất cả các lợi ích không liên quan với nhau bằng một chuỗi hành động thích hợp”. Trong nghiên cứu về cam kết và tổ chức xã hội, tác giả Kanter (1968) đã xác định Cam kết là “sự kết nối cảm xúc đi kèm giữa một cá nhân và một tổ chức”. Hai tác giả Hrebiniak và Alutto (1972) thì cho rằng, “Cam kết là một hiện tượng mang tính cấu

trúc nổi lên như là kết quả của các giao dịch giữa các tổ chức và cá nhân và quá trình thay đổi giữa các bên hoặc các khoản đầu tư theo thời gian”. Cam kết tổ chức có sự ảnh hưởng tới nhiều hoạt động của doanh nghiệp như hiệu suất công việc, doanh thu, hành vi của nhân viên trong tổ chức. Ngoài ra, ý thức cam kết tổ chức còn ảnh hưởng tới sự căng thẳng trong vai trò, thiếu tập trung trong công việc, khả năng tuyển dụng cũng như sự phân bổ quyền quản lý tổ chức. Các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều nhận định khác nhau về cam kết tổ chức và các mô hình để đo lường chúng. Một trong số những mô hình tiêu biểu do nhóm tác giả Meyer và Allen (1991) đề xuất đã nhận được nhiều sự đồng tình. Mô hình cam kết ba thành phần của hai tác giả này phát triển dựa trên các định nghĩa, sự tích hợp từ các nghiên cứu của những tác giả trước đó. Theo Meyer và Allen (1991), mục đích của mô hình này nhằm lập luận sự tương thích giữa ba trạng thái tâm lý con người và ba thành phần cam kết là “cam kết tình cảm”, “cam kết tiếp tục” và “cam kết chuẩn mực”. Trong khi nghiên cứu của Meyer và Allen (1991) chỉ ra rằng có ba “tư duy” dùng để mô tả sự cam kết gắn bó của nhân viên đối với tổ chức thì tác giả Mercurio (2015) đã mở rộng mô hình này bằng cách “xem xét các nghiên cứu thực nghiệm và lý thuyết về cam kết tổ chức”. Tác giả Mercurio (2015) đã thừa nhận rằng “cam kết tình cảm” hoặc tình cảm là “bản chất cốt lõi của cam kết tổ chức”. Trong bài viết này, tác giả ứng dụng mô hình cam kết ba thành phần để đánh giá cam kết gắn bó của các nhân viên kế toán làm việc tại các DNNVV tại Nghệ An. Chúng tôi sẽ trình bày lần lượt các yếu tố trong mô hình cam kết của Meyer và Allen (1991) để làm căn cứ trong các phân tích của bài viết.

** Cam kết tình cảm*

Meyer và Allen (1991) đã định nghĩa “Cam kết tình cảm” chính là sự gắn bó tình cảm tích cực, bền chặt giữa nhân viên và tổ chức. Hai tác giả coi cam kết tình cảm là thành phần “mong muốn” của cam kết tổ chức. Họ lý giải rằng “Một nhân viên có sự cam kết tình cảm xác định rõ ràng mục tiêu của tổ chức và mong muốn tiếp tục là một phần của tổ chức” và nhân viên này thực hiện cam kết với tổ chức vì họ mong muốn như vậy. Theo các tác giả này, cam kết tình cảm cũng bị ảnh hưởng bởi các đặc điểm nhân khẩu học như giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, thời gian gắn bó với đơn vị nhưng mức ảnh hưởng có thể tăng giảm theo nhiều yếu tố như kinh tế và xã hội. Mức ảnh

hưởng của các yếu tố nhân khẩu học có thể được nhìn nhận nhưng không có cách xác định chính xác và rõ ràng. Meyer và Allen (1991) đã đưa ra một ví dụ để chứng minh rằng “mối quan hệ tích cực giữa thời gian công tác và cam kết có thể khác biệt do liên quan đến tình trạng và chất lượng công việc trong thời gian họ làm việc”. Một số nhà nghiên cứu khác cho rằng, yếu tố cam kết tình cảm được Meyer và Allen phát triển chủ yếu dựa vào Mowday và cộng sự (1982) và khái niệm về cam kết, dựa trên công trình trước đó của Kanter (1968) (Mercurio, 2015). Mercurio (2015) cũng chung tuyên bố rằng “cam kết tình cảm được coi là một đặc điểm lâu dài, không thể thiếu và là đặc điểm trung tâm của cam kết tổ chức”.

** Cam kết tiếp tục*

Cam kết tiếp tục là thành phần “cần” hoặc được hay mất khi làm việc trong một tổ chức. Thuật ngữ “Side bets” (cược phụ) hoặc đầu tư là những rủi ro bất định. Một cá nhân quyết định rời bỏ hoặc ở lại với tổ chức có thể là khoản lãi hoặc lỗ có thể xảy ra. Một nhân viên có thể cam kết với tổ chức nếu họ nhận thấy những ưu đãi sẽ mất đi khi họ không còn tư cách thành viên trong tổ chức, điều này được nêu trong “lý thuyết đặt cược phụ” (Becker, 1960). Khi quyết định rời bỏ tổ chức thì họ cần xác định sẽ mất đi tư cách là một thành viên của tổ chức đó và những chi phí như chi phí kinh tế, tích lũy lương hưu và chi phí xã hội. Chi phí khi nhân viên không cam kết tiếp tục cùng với tổ chức còn bao gồm cả mối quan hệ hữu nghị với đồng nghiệp. Ngược lại, khi một nhân viên nhận định chi phí tích cực không đủ là lý do cho họ ở lại với một tổ chức. Khi đó, nhân viên đó phải sử dụng các lựa chọn thay thế, chẳng hạn như rời bỏ sang tổ chức khác. Họ sẽ phá vỡ các mối quan hệ đồng nghiệp và các “cược phụ” khác sẽ phát sinh khi rời bỏ tổ chức. Một vấn đề quan trọng là những “cược phụ” này không thể hiện ra ngay lập tức mà chúng “tích lũy theo độ tuổi và nhiệm kỳ” (Meyer và Allen, 1991).

** Cam kết chuẩn mực*

Khi nhân viên cam kết gắn bó và ở lại với tổ chức dựa trên cảm giác có nghĩa vụ chính là “Cam kết chuẩn mực”, đây là thành phần thứ ba trong mô hình cam kết với tổ chức. Những cảm giác “nghĩa vụ” này có thể hình thành từ sự tuân thủ và căng thẳng của một nhân viên trước và sau khi gia nhập tổ chức. Chúng ta cùng xem xét một ví dụ để hiểu rõ sự căng thẳng này. Ví dụ, tổ chức thực hiện hoạt động đầu tư kinh phí vào việc đào tạo một nhân viên, sau đó nhân viên này cảm

thấy có “nghĩa vụ đạo đức” và “phải nỗ lực trong công việc và ở lại với tổ chức để trả nợ”. “Cam kết chuẩn mực” cũng có thể phản ánh một chuẩn mực đã được “nội bộ hóa”. Nó phát triển trước khi một nhân viên gia nhập tổ chức thông qua người thân hoặc các mối quan hệ khác, rằng một người “phải trung thành với tổ chức của mình”. Nhân viên ở lại với tổ chức vì họ “phải làm vậy”. Tuy nhiên, nếu một cá nhân đầu tư đặt cược nhiều vào tổ chức họ đang làm việc thì có thể họ sẽ nhận được “phần thưởng nâng cao”. Trong những tổ chức đề cao lòng trung thành và sự gắn bó của nhân viên thì thành phần cam kết chuẩn mực càng được coi trọng hơn. Các tổ chức này sẽ thông qua các phần thưởng, ưu đãi hoặc các hình thức hỗ trợ khác để nâng cao cam kết chuẩn mực cho nhân viên của họ. Khi sự khen thưởng và ưu đãi được trao cho nhiều nhân viên và sự cam kết mang lại các phúc lợi thường xuyên sẽ làm cho cam kết chuẩn mực ở nhân viên tăng theo. Wiener (1982) đã nhận định rằng, một nhân viên có sự cam kết ngày càng cao với tổ chức thì họ sẽ cống hiến nhiều hơn trong công việc và sẽ có cơ hội góp phần nhiều hơn vào sự phát triển và thành công của tổ chức. Những nhân viên này cũng sẽ có mức độ hài lòng trong công việc cao hơn. Ngược lại, “mức độ hài lòng trong công việc cao sẽ làm giảm tỷ lệ luân chuyển nhân viên và tăng khả năng tuyển dụng và giữ chân nhân tài của tổ chức”.

2.2. Đặc điểm nghề kế toán

Luật Kế toán (2015) đã đưa ra định nghĩa “Kế toán là việc thu thập, xử lý, kiểm tra, phân tích và cung cấp thông tin kinh tế, tài chính dưới hình thức giá trị, hiện vật và thời gian lao động”. Theo đó, kế toán bao gồm 3 hoạt động là ghi nhận những nghiệp vụ kinh tế vào chứng từ kế toán; hệ thống hóa những dữ liệu, thông tin từ chứng từ kế toán vào sổ kế toán; hợp nhất dữ liệu để tạo thành báo cáo tài chính. Nói một cách dễ hiểu, kế toán là quá trình thực hiện công việc ghi chép số liệu, thu thập thông tin chứng từ, phân tích và xử lý thông tin tài chính, các hoạt động liên quan đến dòng

tiền và tài sản của doanh nghiệp. Nhiệm vụ của kế toán được quy định rõ tại Điều 4 Luật Kế toán (2015) bao gồm: Thu thập, xử lý thông tin, số liệu kế toán theo đối tượng và nội dung công việc kế toán, theo chuẩn mực kế toán và chế độ kế toán; Kiểm tra, giám sát các khoản thu, chi tài chính, nghĩa vụ thu, nộp, thanh toán nợ; kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài sản và nguồn hình thành tài sản; phát hiện và ngăn ngừa các hành vi vi phạm pháp luật về tài chính, kế toán; Phân tích thông tin, số liệu kế toán; tham mưu, đề xuất các giải pháp phục vụ yêu cầu quản trị và quyết định kinh tế, tài chính của đơn vị kế toán; Cung cấp thông tin, số liệu kế toán theo quy định của pháp luật.

Nhiệm vụ của kế toán gắn liền với dòng tiền và tài sản của doanh nghiệp. Công việc của kế toán viên là ghi chép, theo dõi, phản ánh sự vận động của dòng vốn, tài sản, doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp. Từ những nhiệm vụ của kế toán được quy định trong Luật Kế toán (2015), chúng ta có thể thấy kế toán giữ rất nhiều vai trò trong doanh nghiệp. Bộ phận kế toán đóng vai trò là huyết mạch doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển theo chiều hướng chủ động quản lý và hợp pháp với pháp luật Nhà nước; Kế toán cũng giữ vai trò to lớn trong quá trình quản lý thu, chi của doanh nghiệp, hỗ trợ nhà quản lý ra quyết định. Như vậy, kế toán rất quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp. Công tác kế toán được thực hiện liên tục, đúng quy định, chính xác sẽ giúp cho doanh nghiệp tối ưu hóa được dòng tiền, giảm thiểu chi phí, gian lận, đảm bảo được tính pháp lý, góp phần tạo nên tín nhiệm và thành công của doanh nghiệp.

2.3. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Theo Nghị định 80 (2021), quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ DNNVV, tiêu chí xác định DNNVV được chia thành hai nhóm. Nhóm 1, doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản; lĩnh vực công nghiệp và xây dựng. Nhóm 2, doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ.

Bảng 1. Tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa

Loại hình doanh nghiệp	Lao động tham gia Bảo hiểm xã hội bình quân/năm	Doanh thu	Nguồn vốn
Nhóm 1			
Siêu nhỏ	Tối đa 10 người	Không quá 3 tỷ đồng	Không quá 3 tỷ đồng
Nhỏ	Tối đa 100 người	Không quá 50 tỷ đồng	Không quá 20 tỷ đồng
Vừa	Tối đa 200 người	Không quá 200 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng
Nhóm 2			
Siêu nhỏ	Tối đa 10 người	Không quá 10 tỷ đồng	Không quá 3 tỷ đồng
Nhỏ	Tối đa 50 người	Không quá 100 tỷ đồng	Không quá 50 tỷ đồng
Vừa	Tối đa 100 người	Không quá 300 tỷ đồng	Không quá 100 tỷ đồng

Nguồn: Tổng hợp từ điều 5, Nghị định 80 (2021)

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu và phương pháp điều tra số liệu. Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tác giả đã tìm kiếm các tài liệu về cam kết gắn bó với tổ chức được công bố. Các tài liệu phù hợp và rõ nguồn gốc được phân loại và sử dụng các nhận định quan trọng của các nhà nghiên cứu vào bài viết nhằm xây dựng cơ sở lý thuyết cho nghiên cứu. Phương pháp điều tra số liệu: Tác giả đã xây dựng phiếu hỏi với nội dung thu thập kết quả về loại hình và quy mô hoạt động, tổ chức bộ máy kế toán của doanh nghiệp. Đối tượng được lựa chọn làm mẫu điều tra gồm các DNNVV tỉnh Nghệ An. Phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên được sử dụng. Tác giả tiến hành phỏng vấn với nhân viên kế toán bất kỳ khi gặp tại các DNNVV và có sự đồng ý của họ. Dữ liệu thu thập được loại bỏ các phiếu điều tra chưa hợp lệ. Sau khi làm sạch dữ liệu thì có 87 phiếu khảo sát đủ điều kiện để đưa vào phân tích.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Nghệ An

Hai năm qua, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng dịch bệnh Covid-19, đặc biệt là nhóm DNNVV. Mặc dù gặp nhiều khó khăn nhưng các doanh nghiệp vẫn nỗ lực duy trì sản xuất kinh doanh, từng bước phục hồi khả quan. Tình hình kinh tế - xã hội Nghệ An năm 2023 đạt được nhiều kết quả tích cực, tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt 7,14 %, chỉ số sản xuất công nghiệp tăng 9,5%, tổng kim ngạch xuất khẩu ước đạt 2,88 tỷ USD, tăng 13,52% so với năm 2022. Kết quả phát triển kinh tế trên có sự đóng góp quan trọng của các DNNVV trên đại bàn Tỉnh (Huyền, 2024,). Hiện nay, Nghệ An

có khoảng 35.492 doanh nghiệp, tổng số vốn đăng ký đưa vào kinh doanh là 5.148,9 tỷ đồng. So với cùng kỳ năm 2022 là 8.379 tỷ đồng, số vốn đăng ký kinh doanh giảm 3.231 tỷ đồng (Hải, 2023). Nguyên nhân giảm sút là do số lượng doanh nghiệp hoạt động thực tế chỉ khoảng 14.000 doanh nghiệp, số doanh nghiệp thành lập mới giảm, doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động tăng. Cơ cấu, quy mô doanh nghiệp của Nghệ An còn khiêm tốn, với khoảng 97% doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa (Chương, 2023).

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành trích xuất số liệu từ 87 DNNVV tại Nghệ An. Phần đầu của phiếu khảo sát được chúng tôi dùng để thu thập kết quả về loại hình và quy mô hoạt động, tổ chức bộ máy kế toán của doanh nghiệp. Căn cứ để xếp loại quy mô, loại hình doanh nghiệp dựa vào “Tiêu chí xác định DNNVV”, tổng hợp từ điều 5, Nghị định 80 (2021) được trình bày tại phần 2 bài viết này. Số liệu được tổng hợp tại Bảng 2 và bảng 3. Chúng ta cùng phân tích dữ liệu về loại hình và quy mô hoạt động tại bảng 2. Trong 87 doanh nghiệp chấp nhận trả lời khảo sát có 19 doanh nghiệp siêu nhỏ (tỷ lệ là 22%), loại hình doanh nghiệp nhỏ có 51 doanh nghiệp (tỷ lệ 59%), doanh nghiệp có quy mô vừa là 17 doanh nghiệp (tỷ lệ là 20%). Kết quả từ dữ liệu cho chúng ta thấy, doanh nghiệp trong mẫu điều tra đa phần là doanh nghiệp nhỏ, nguồn vốn không quá 50 tỷ và lao động không quá 50 người với nhóm thương mại, dịch vụ và không quá 100 lao động với doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản; lĩnh vực công nghiệp và xây dựng. Ngoài ra, trong các doanh nghiệp này có 32 doanh nghiệp là Công ty TNHH một thành viên, 24 doanh nghiệp là Công ty TNHH hai thành viên trở lên. Phần còn lại là Công ty cổ phần, doanh nghiệp tư nhân và loại khác.

Bảng 2. Về loại hình và quy mô hoạt động

Loại hình	Công ty TNHH một thành viên	Công ty TNHH hai thành viên trở lên	Công ty cổ phần	Doanh nghiệp tư nhân	Khác	Tổng	Tỷ lệ
Doanh nghiệp siêu nhỏ	9	6	1	3	-	19	21,5%
Doanh nghiệp nhỏ	22	8	11	8	2	51	58,5%
Doanh nghiệp vừa	1	10	5	-	1	17	20%
Tổng	32	24	17	11	3	87	

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu điều tra của tác giả

Về tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp khảo sát được tổng hợp tại bảng 3. Số doanh nghiệp có Tổ chức bộ máy kế toán bao gồm kế toán trưởng và kế toán viên là 31 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 35,5%. Tổ chức bộ máy kế toán chỉ có kế toán trưởng bao gồm 8 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 9%. Doanh nghiệp chỉ có kế toán viên trong bộ máy là 27 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ 30,5%. Tiếp đó là tổ chức bộ máy kế toán chỉ có

phụ trách kế toán; Phụ trách kế toán và kế toán viên chiếm tỷ lệ lần lượt là 5% và 20%. Như vậy, tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp chủ yếu thuộc về hai dạng là có kế toán trưởng và kế toán viên và chỉ có kế toán viên. Hay nói cách khác, do nhiều doanh nghiệp có quy mô nhỏ và siêu nhỏ nên không bổ nhiệm kế toán trưởng, không xây dựng bộ máy kế toán quản trị và không có bộ phận kiểm toán nội bộ.

Bảng 3. Tổ chức bộ máy kế toán tại các doanh nghiệp khảo sát

Tổ chức bộ máy kế toán	Doanh nghiệp	Tỷ lệ
Kế toán trưởng và kế toán viên	31	35,5%
Chỉ có kế toán trưởng	8	9%
Chỉ có kế toán viên	27	30,5%
Chỉ có phụ trách kế toán	4	5%
Phụ trách kế toán và kế toán viên	17	20%

Nguồn: Tổng hợp dữ liệu điều tra của tác giả

Về số lượng nhân viên kế toán tại doanh nghiệp, do đặc thù của DNNVV có giới hạn về lao động và nguồn vốn nên đa phần trong cơ cấu tổ chức, phòng ban nhân sự tại các doanh nghiệp này rất ít người. Bộ phận kế toán cũng tương tự, số lượng nhân viên chủ yếu nằm ở nhóm từ 1-2 người, dữ liệu khảo sát cho thấy nhóm này chiếm 49%. Nhóm có từ 3 đến 4 nhân viên kế toán có 19 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ là 21,5%. Doanh nghiệp có Từ 5 người đến 10 người là 22, chiếm tỷ lệ 25,5%. Có trên 10 nhân viên kế toán trong doanh nghiệp chỉ có tỷ lệ là 4%. Theo quan sát của tác giả, những doanh nghiệp có số lượng nhân viên kế toán lớn chủ yếu là doanh nghiệp kinh doanh thương mại dịch vụ và họ có cần nhiều nhân viên kế toán bán hàng, dẫn tới bộ phận kế toán đông hơn các DNNVV khác. Nhóm còn lại thì chủ yếu doanh nghiệp có từ 1 đến 2 nhân viên kế toán. Khi trao đổi bên lề với người trả lời phỏng vấn thì tại các doanh nghiệp này đang xảy ra tình trạng nhân viên kế toán phải làm kiêm nhiệm các vị trí khác như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán

tài sản. Nghiêm trọng hơn, nhiều doanh nghiệp thuê 1 nhân viên kế toán để kiêm nhiệm tất cả các công việc từ sổ sách kế toán đến nhân viên hành chính, lễ tân, quản lý nhân sự. Việc kiêm nhiệm không chỉ trái với quy định mà nó còn khiến nhân viên kế toán cảm thấy không được coi trọng, mệt mỏi và không muốn tiếp tục làm việc không đúng chuyên môn.

Về xây dựng bản mô tả công việc kế toán, khi trả lời câu hỏi khảo sát là “Doanh nghiệp anh/ chị có bản mô tả công việc kế toán?”. Dữ liệu trả lời cho thấy đa số các DNNVV không có bản mô tả công việc kế toán với tỷ lệ cao 85,05%, tương ứng với 74 doanh nghiệp. Nhóm còn lại đã lựa chọn phương án là có bản mô tả công việc kế toán nhưng qua trao đổi khi phỏng vấn thì một số doanh nghiệp có các bản mô tả nhưng không được cụ thể rõ ràng. Như vậy, phần lớn các doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán. Hệ lụy của vấn đề này là doanh nghiệp không có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành của nhân viên kế toán. Xuất phát từ nguyên nhân các

DNNVV chưa coi trọng bộ phận kế toán nên khi đánh giá nhân viên, lãnh đạo hoặc người chủ doanh nghiệp sẽ đánh giá theo cảm tính, nhiều khi xuất hiện thiên vị hoặc ngược lại, thiếu sự công bằng. Còn về phía nhân viên kế toán, không có bản mô tả công việc sẽ khiến cho nhân viên kế toán gặp khó khăn trong việc quản lý công việc và phải làm các công việc không đúng chuyên môn. Nếu bị chủ doanh nghiệp đánh giá mức độ hoàn thành công việc thấp sẽ khiến nhân viên kế toán bất mãn và không muốn gắn bó lâu dài.

Về người làm kế toán. Để có dữ liệu đánh giá hoạt động tuyển dụng người làm nhân viên kế toán tại các DNNVV, tác giả phỏng vấn nội dung “Vị trí làm việc có đúng với chuyên ngành đào tạo của anh/ chị không?”. Tổng hợp kết quả cho thấy hơn 70 % nhân viên kế toán tham gia trả lời đã được đào tạo đúng chuyên môn về kế toán, kiểm toán. Nhân viên kế toán thuộc nhóm tỷ lệ gần 30% còn lại chưa qua đào tạo về chuyên môn kế toán. Một số nhân viên có bằng cấp thuộc khối ngành kinh tế nhưng cũng có nhiều trường hợp nhân viên kế toán thuộc khối ngành xã hội, kỹ thuật hoặc chỉ mới tốt nghiệp cấp 3. Khi trao đổi thì những nhân viên làm trái ngành nghề, nguyên nhân là do chưa tìm được các công việc đúng chuyên môn và nhu cầu tuyển dụng nghề kế toán cao và có cơ hội kiếm thu nhập tạm thời nên đã đăng ký. Ngoài ra, còn một hiện tượng chưa đúng quy định là lãnh đạo hoặc chủ doanh nghiệp đã tuyển dụng người quen, người nhà hoặc chính chủ doanh nghiệp kiêm nhiệm kế toán. Do đa phần không có chuyên môn về kế toán dẫn tới nhiều sai sót.

Như vậy, kết quả đánh giá về hoạt động kế toán tại DNNVV trên địa bàn tỉnh Nghệ An, tác giả thấy còn tồn tại các vấn đề sau: Thứ nhất, các DNNVV chưa thực sự chú trọng trong tổ chức và hoàn thiện bộ máy kế toán tại doanh nghiệp. Mắc sai phạm khi giao nhân viên kế toán phải làm kiêm nhiệm các vị trí khác như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán tài sản. Thứ hai, phần lớn các doanh nghiệp không xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán. Thứ ba, tuyển dụng người làm kế toán không đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Luật kế toán (2015).

4.2. Vận dụng mô hình cam kết tổ chức để xây dựng giải pháp

Sự rời bỏ doanh nghiệp của nhân viên kế toán gây ra nhiều hệ lụy không tốt cho quá trình hoạt động của doanh nghiệp. Chủ doanh nghiệp hay nhà quản lý cần quan tâm để xây dựng các giải pháp, chính sách phù hợp nhằm nâng cao cam kết gắn bó với tổ chức của bộ phận nhân viên kế toán. Trong phần phân tích

hoạt động kế toán tại các DNNVV tác giả cũng chỉ ra 3 điểm tồn tại trong khâu tổ chức nhân sự kế toán. Từ các yêu cầu này, tác giả đề xuất một số biện pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, tăng cam kết tinh cảm của nhân viên với DNNVV

Văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tạo nên sự gắn kết các thành viên trong công ty một cách bền chặt, dài lâu. Dựa trên đặc điểm về cơ cấu lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ luôn có quy mô khiêm tốn, chỉ có một số doanh nghiệp có lực lượng lao động đông như công ty may mặc còn các doanh nghiệp còn lại chủ yếu là ít nhân viên. Muốn xây dựng được văn hóa doanh nghiệp phù hợp chúng ta phải căn cứ vào đặc điểm hoạt động và các yếu tố công việc liên quan. Chính vì vậy, với nhóm DNNVVH, tác giả đề xuất xây dựng “Loại hình văn hóa doanh nghiệp gia đình”. Khi làm việc trong một công ty hướng đến loại hình văn hóa doanh nghiệp “gia đình”, nhân viên sẽ cảm thấy mọi người gắn kết với nhau như những thành viên trong nhà. Một đặc điểm thường thấy của loại hình văn hóa doanh nghiệp này là nhân viên thường rất thân thiết và có sự kết nối bền chặt. Một số nhân viên sẽ thích làm việc tại môi trường văn hóa doanh nghiệp gia đình, nó cho họ một cảm giác gắn bó và thân thuộc. Điều này dẫn đến chất lượng công việc tốt hơn và năng suất cao hơn. Đặc biệt, loại hình văn hóa doanh nghiệp này sẽ phù hợp cho các doanh nghiệp nhỏ hoặc công ty khởi nghiệp hơn là với các tập đoàn lớn. Vì thế, xây dựng văn hóa gia đình là hướng đi giúp các DNNVV giữ chân nhân sự kế toán.

Thứ hai, hoàn thiện bộ máy tổ chức thông qua việc loại bỏ sai phạm, tăng cam kết tiếp tục cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhân viên kế toán phải kiêm nhiệm các vị trí như thủ quỹ, thủ kho, nhân viên mua bán tài sản. Để giải quyết vấn đề này thì doanh nghiệp cần tiếp tục tổ chức bộ máy kế toán theo hình thức tập trung với người đứng đầu là kế toán trưởng và có quyết định bổ nhiệm đúng người, đúng chuyên môn vào vị trí này. Cuối cùng, nhà quản lý cần thường xuyên trao đổi với người đứng đầu bộ máy kế toán để có những điều chỉnh kịp thời trong quá trình tổ chức bộ máy kế toán, tuyển dụng và bố trí người làm kế toán theo đúng luật định. Tạo điều kiện về thời gian và kinh phí để nhân viên kế toán có cơ hội cập nhật các kiến thức mới và nâng cao trình độ góp phần duy trì bộ máy kế toán hiện hữu và hiệu quả.

Thứ ba, xây dựng bản mô tả công việc cho vị trí nhân viên kế toán, tăng cam kết tiếp tục cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhìn ở góc độ pháp lý, quy định của Bộ luật Lao động không bắt buộc phải có bảng mô tả chi tiết công việc kèm theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên, chúng tôi đã nhận xét thiếu sót này tiềm ẩn nhiều nguy cơ gây ra bất đồng giữa chủ doanh nghiệp và nhân viên kế toán do doanh nghiệp không có cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành của nhân viên kế toán. Như vậy, nếu có được bảng mô tả công việc sẽ tạo cơ sở thuận lợi hơn cho chủ doanh nghiệp khi xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên kế toán khi đối chiếu giữa nội dung bảng mô tả công việc với các tiêu chí được quy định trong quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của họ. Nếu không có bảng mô tả công việc, chủ doanh nghiệp sẽ có thể gặp sự phản đối của nhân viên kế toán khi họ cho rằng các tiêu chí được doanh nghiệp đặt ra không thuộc nội dung công việc, trách nhiệm và nhiệm vụ mà họ phải thực hiện.

Thứ tư, chú trọng xây dựng và thực hiện chính sách tuyển dụng nghiêm túc, tăng cam kết chuẩn mực cho nhân viên kế toán tại DNNVV

Nhiều nhân sự kế toán tại các DNNVV khi khảo sát cho thấy họ không có chuyên môn kế toán và một số nhân sự kế toán có mối quan hệ thân thiết với chủ doanh nghiệp. Doanh nghiệp đang tuyển dụng vị trí nhân viên kế toán không đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Luật kế toán (2015). Cụ thể, theo Điều 51 Luật Kế toán (2015) “Người làm kế toán phải có các tiêu chuẩn như có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trung thực, liêm khiết, có ý thức chấp hành pháp luật; có trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ về kế toán.”. Theo Điều 52, Luật Kế toán (2015) một số trường hợp không được làm kế toán gồm người nhà, người đứng đầu. Người đang là người quản lý, điều hành, thủ kho, thủ quỹ, người mua, bán tài sản trong cùng một đơn vị kế toán (tr.30). Như vậy, doanh nghiệp cần tuân thủ điều kiện hành nghề trong việc tổ chức người làm kế toán, người làm kế toán trưởng, công tác phân chia công việc phải xem xét quy tắc bất kiêm nhiệm và cần phải bổ nhiệm kế toán trưởng theo đúng quy định hiện hành. Tổ chức bộ máy đúng quy định, thực hiện các công việc kế toán đúng yêu cầu, làm công việc đúng chuyên môn sẽ giúp cho nhân viên tăng cao sự gắn kết với tổ chức.

5. Kết luận

Sử dụng phương pháp phân tích phù hợp và quy mô mẫu đảm bảo được mục tiêu nghiên cứu là 87 mẫu, tác giả đã thu thập được tình hình hoạt động của các DNNVV trên địa bàn tỉnh Nghệ An. Qua phân tích đánh giá, chúng tôi thấy yếu tố cam kết gắn bó với tổ chức không được đánh giá cao. Nhiều nhân viên làm việc trong các DNNVV có ý định rời bỏ doanh nghiệp. Nhân viên lựa chọn làm việc tại các DNNVV như một công việc tạm thời khi chưa có các cơ hội khác. Nguyên nhân này đã khiến cho các DNNVV của Việt Nam phát triển không bền vững, tổn thất chi phí đào tạo, tuyển dụng hàng năm và thất thoát doanh thu khi nhân viên nghỉ việc. Từ những thực trạng này, chúng tôi đã đưa ra một số giải pháp để giữ được nhân viên và tăng tính cam kết gắn bó với tổ chức dành cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Becker Howard S (1960), Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, Số 66(1), pp: 32-40.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số. 80/2021/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ DNNVV*.
- Chương, D.(2023). *Nghệ An: Doanh nghiệp nỗ lực vượt khó. Công thương*, <https://congthuong.vn/nghe-an-doanh-nghiep-no-luc-vuot-kho-284789.html>
- Gul, Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117-124.
- Hải, N. (2023). Doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh nghệ an. *Báo Nghệ An*, từ <https://baonghean.vn/nghe-an-co-35492-doanh-nghiep-post269118.html>, parara, 1,2
- Hiền, D. T. T., & Hiền, Đ. T. T., (2023). *Thực trạng nhận thức về vai trò tổ chức công tác kế toán đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay*. Department of Accounting, Duy Tan University, <https://kketoan.duytan.edu.vn/uploads/4b536fc9-aa15-4a81-927e-c9bbb74934ab>
- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.

- Huyền, V. T.; Keo Sa Ralte, T.; Nguyệt, P.T.A., & Huy, L. T.P. (2023). Thực trạng tổ chức bộ máy kế toán tại các dnnvv tại thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính - Marketing*, <https://jfm.ufm.edu.vn/index.php/jfm/article/view/281>
- Huyền, T. (2024). Doanh nghiệp nhỏ và vừa đóng góp cho sự phát triển kinh tế, xã hội tỉnh Nghệ An. *Báo Nghệ An*. <https://baonghean.vn/doanh-nghiep-nho-va-vua-dong-gop-cho-su-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-nghe-an-post283285.html>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 4 (Aug. 1968), pp.499-517 (19 pages) <https://doi.org/10.2307/2092438>. Published By: American Sociological Association
- Luật kế toán. (2015). *Luật số: 88/2015/QH13*, Quốc hội, Hà Nội, Việt Nam
- Mercurio, Zachary A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*. 14 (4): 389-414. doi:10.1177/1534484315603612. ISSN 1534-4843. S2CID 142941516.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Mowday, Richard T; Porter, Lyman W; Steers, Richard, M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. ISBN 978-0-12-509370-5.
- Quỳnh, Đ. T., (2023). Tổ chức công tác kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. *Tạp chí Công thương*, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/to-chuc-cong-tac-ke-toan-trong-cac-doanh-nghiep-nho-va-vua-tren-dia-ban-tinh-hung-yen-102976.htm>
- Shahid, A., & Azhar, S. M. (2013). Gaining employee commitment: Linking to organizational effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250.
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management journal*, 38(6), 1593-1615.
- Tiến, V. X., (2007). Những bất cập trong công tác kế toán trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay và giải pháp khắc phục. *Tạp chí Quản lý kinh tế* tr. 55-57,
- Thủy, T. T., (2017). Tổng quan về cam kết gắn bó với tổ chức. *Tạp chí Công thương*, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tong-quan-ve-cam-ket-gan-bo-voi-to-chuc-51216.htm>
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *Academy of Management Review*. 7 (3): 418-428. doi:10.5465/AMR.1982.4285349.