

Nhân tố ảnh hưởng tới mức độ hài lòng của nhân viên kế toán tại doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Đồng Nai

 Lâm Ngọc Nhẫn*
Bùi Văn Thụy *

Nhận: 13/03/2021

Biên tập: 20/03/2021

Duyệt đăng: 30/03/2021

Mỗi năm, có hàng chục nghìn doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) được thành lập trên cả nước, kéo theo nhu cầu tuyển dụng kế toán ngày càng tăng cao. Việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên kế toán, đang là bài toán khó đặt ra cho các DNNVV. Một trong những điều quyết định đến sự trung thành của nhân viên kế toán đó là sự thỏa mãn, hài lòng trong công việc. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên kế toán trong các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Từ đó, tác giả cũng đề xuất các nhóm giải pháp giúp DNNVV cải thiện sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán và giữ chân đội ngũ nhân viên kế toán, trong thời gian tới.

Từ khóa: DNNVV, sự hài lòng, các yếu tố ảnh hưởng, nhân viên kế toán, Đồng Nai.

Abstract:

Every year, thousands of small and medium-sized enterprises (SMEs) are established, leading to increasing demand for accountants. Recruiting and retaining accountants is a difficult problem for SMEs. One of the things determining the loyalty of accountants (NVKT) is satisfaction, job satisfaction. This study is conducted to point out factors affecting the job satisfaction of accountants in SMEs in Dong Nai province. The results showed that the following factors: Benefits (PL), Colleagues (DN), Job characteristics (DD), Income (TN), Working conditions (DK) explained 62.40% of the variation in job satisfaction of accountants at SMEs in Dong Nai province. Since then, the author also proposed groups of solutions to help SMEs improve the job satisfaction of accountants and retain accountants the next time.

Keywords: SMEs, satisfaction, influencing factors, accountant, Dong Nai.

1. Đặt vấn đề

Để đứng vững và phát triển trong môi trường cạnh tranh hiện nay, các doanh nghiệp cần phải phát huy mọi nguồn lực của mình, trong đó nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng và quý giá nhất, đặc biệt là nguồn nhân lực trọng yếu như lao động có tay nghề cao, nhân viên quản lý, nhân viên kế toán...

Hiện nay, có rất nhiều nghiên cứu liên quan tới việc đào tạo và giữ chân nhân viên trong doanh nghiệp, song các công trình nghiên cứu về DNNVV khá ít. Đồng Nai là tỉnh trọng điểm về phát triển công nghiệp của cả nước, hiện có tới khoảng 37.000 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó chiếm đa số là

DNNVV. Do vậy, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai kỳ vọng sẽ cung cấp cái nhìn khái quát về chính sách nhân sự tại các DNNVV, từ đó khuyến nghị các DNNVV có chính sách phát triển toàn diện hơn nữa.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

Đã có rất nhiều nghiên cứu về lý thuyết sự thỏa mãn, sự hài lòng của người lao động trong công việc, tiêu biểu như: lý thuyết tháp nhu cầu của Maslow (1943), thuyết công bằng của Adam (1963), thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), thuyết ERG của Alderfer (1969), mô hình đặc điểm công việc của Hackman (1974),...

Theo Maslow (1943), khi con người đã thỏa mãn nhu cầu cấp thấp, sẽ có nhu cầu ở cấp cao và khi các nhu cầu đó được thỏa mãn thì con người sẽ thỏa mãn và hài lòng. Còn theo Alderfer (1969) thì con người có 3 nhu cầu, các nhu cầu này đều xuất hiện trong cùng thời điểm và có thể bù đắp lẫn nhau giúp con người thỏa mãn, hài lòng với công việc.

Smith et al (1969) chỉ ra bản chất công việc, cơ hội đào tạo thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp, tiền lương ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao

* Khoa Tài chính - Kế toán, Trường Đại học Lạc Hồng (LHU)

động. Theo Kreitner và Kinicki (2007) thì sự hài lòng công việc được tạo bởi các thành phần như bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp, tiền lương, vị trí công việc, sự đãi ngộ và các phần thưởng.

Trần Xuân Thạnh (2015), Bùi Văn Thụy (2020) đã chỉ ra 6 nhân tố tác động đến sự thỏa mãn, sự hài lòng trong công việc của nhân viên như đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, phúc lợi, cấp trên và đặc điểm công việc.

Đậu Hoàng Hưng (2018) chỉ ra yếu tố tài chính và môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ với cấp trên ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên.

Ngoài ra, theo Bùi Văn Trinh, Nguyễn Kim Dung (2020) có 4 yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên bao gồm điều kiện việc làm, thu nhập, phúc lợi, đào tạo thăng tiến, ổn định công việc. Ngoài ra, còn rất nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan, đây cũng chính là cơ sở để tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu.

2.2 Mô hình nghiên cứu

Từ thực trạng thực tế, tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai kế thừa các lý thuyết nền và các nghiên cứu trước đây, tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán như Hình 1.

Thu nhập (TN) là khoản tiền mà người lao động nhận được từ công việc của mình ở một doanh nghiệp hoặc tổ chức nào đó. Thu nhập bao gồm các khoản lương, các khoản trợ cấp, các loại thưởng và lợi ích bằng tiền khác phát sinh trực tiếp từ công việc. Đối với cùng một mức độ công việc, vị trí công việc, người lao động sẽ cảm thấy thỏa mãn, hài lòng hơn với công việc khi thu nhập của họ cao hơn và xứng đáng với công sức họ bỏ ra.

Đào tạo và thăng tiến (DT) là cơ hội người lao động được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, đào tạo các kỹ năng và khả năng họ được đề bạt lên vị trí cao hơn. Người lao động sẽ hài lòng với công việc khi công việc đem lại cho họ cơ hội được đào tạo và giúp họ thăng tiến trong sự nghiệp. Vì vậy, tạo cơ hội được đào tạo và đề bạt thăng tiến sẽ làm cho người lao động hài lòng với công việc của họ.

Cấp trên (CT) được hiểu là mối quan hệ giữa cấp trên với nhân viên cấp dưới bao gồm sự dễ giao tiếp, phản hồi ý kiến với cấp trên, sự hỗ trợ khi cần thiết, năng lực của cấp trên,... Nói cách khác, quan hệ cấp trên có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng công việc của người lao động.

Đồng nghiệp (DN) là người cùng làm trong một doanh nghiệp và thường xuyên trao đổi, chia sẻ với nhau về công việc. Người lao động luôn cần sự hỗ trợ giúp đỡ từ đồng nghiệp khi cần thiết, thấy được sự thoải mái khi làm việc cùng với đồng nghiệp. Có thể nói, người lao động sẽ cảm thấy hài lòng với công việc hơn, khi họ có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp.

Đặc điểm công việc (DD) thể hiện ở việc người lao động nắm rõ công việc và công việc có tầm quan trọng nhất định đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; Công việc đó cho phép người lao động thực hiện một số quyền nhất định để hoàn tất công việc của mình và sẽ chịu trách nhiệm đối với các quyết định của mình; Ngoài ra, công việc phù hợp với năng lực của người lao động, tạo cảm hứng cho người lao động. Như vậy, người lao động sẽ cảm thấy hài lòng với công việc nếu công việc đó phù hợp với khả năng của họ.

Điều kiện làm việc (DK) là tình trạng nơi làm việc của người lao động, như: thời gian làm việc, nơi làm việc an toàn, trang thiết bị phục vụ cho công việc,... Người lao động sẽ cảm thấy thỏa mãn, hài lòng với công việc nếu người lao động được doanh nghiệp cung cấp một điều kiện làm việc tốt, ngược lại họ sẽ bất mãn với công việc khi điều kiện làm việc không thuận lợi.

Khoản phúc lợi (PL) là những lợi ích mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp của mình ngoài khoản thu nhập mà người đó kiếm được. Phúc lợi là một yếu tố người lao động quan tâm khi thực hiện công việc và phúc lợi có vai trò quan trọng tác động đến sự hài lòng công việc của người lao động.

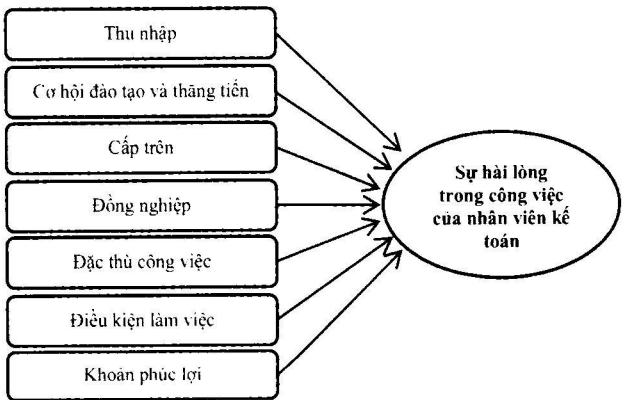
Sự hài lòng trong công việc (HL) là thái độ của người lao động với công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của nhân viên như cảm thấy thỏa mãn hài lòng với công việc, cảm thấy tự hào và mong muốn gắn bó lâu dài với công việc của họ đang đảm nhiệm.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Xây dựng thang đo và bảng câu hỏi

Từ các cơ sở lý thuyết nền như lý thuyết tháp nhu cầu của Maslow (1943), thuyết công bằng của Adam (1963)... và các kết quả của các nghiên cứu trước đây, tác giả đưa ra 30 thang đo các yếu tố ảnh hưởng và 3 thang đo sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Thang đo Likert được sử dụng

Hình 1: Các yếu ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai



Nghiên cứu trao đổi

trong nghiên cứu với 5 mức tương ứng như sau: (1) Rất không đồng ý, (2) Không đồng ý, (3) Trung lập, (4) Đồng ý, (5) Rất đồng ý.

Các thang đo được đưa vào bảng hỏi, bảng hỏi xây dựng phù hợp với phỏng vấn trực tiếp và gián tiếp (on-line). Nội dung bảng hỏi bao gồm lời ngỏ, thông tin cá nhân của nhân viên kế toán (giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, năm kinh nghiệm) và các nội dung chính liên quan tới các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

3.2 Dữ liệu nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp điều tra trực tiếp và gián tiếp các nhân viên kế toán tại các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Số liệu khảo sát được tác giả tổng hợp và phân tích bằng phần mềm SPSS.

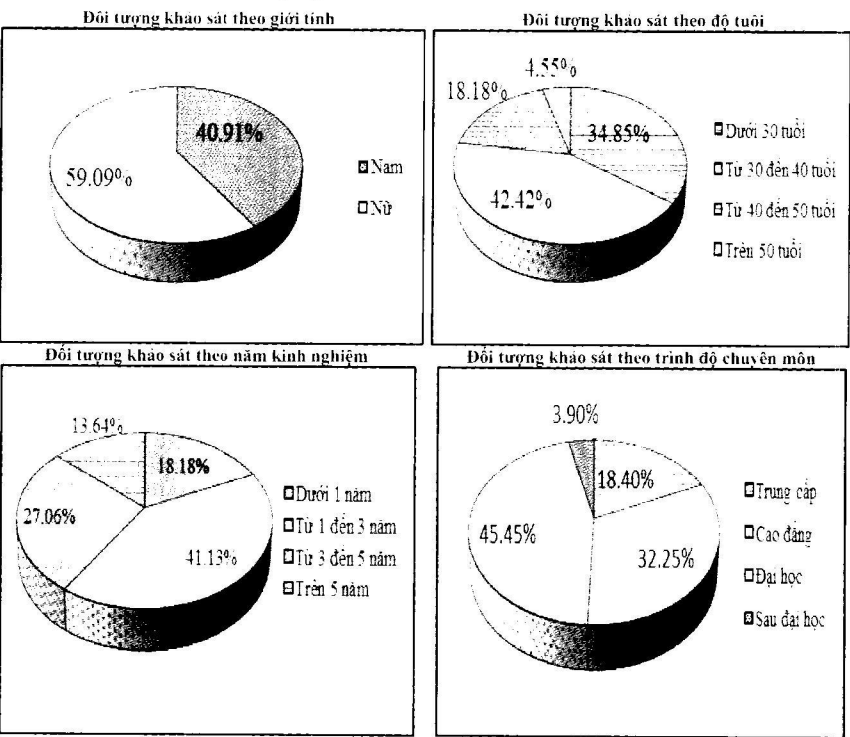
Theo Bollen (1998) và Hair & Ctg (1998) (trích theo Nguyễn Đình Thọ, 2011), kích thước mẫu phù hợp cần ít nhất 5 quan sát cho một biến đo lường và số quan sát không dưới 100. Chính vì vậy, kích thước mẫu tối thiểu cho nghiên cứu này là 165. Để đảm bảo nguyên tắc chọn mẫu và đảm bảo tính khách quan phản ánh tổng thể nghiên cứu, tác giả tiến hành khảo sát 462 nhân viên kế toán đang làm việc tại các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, chi tiết xem Hình 2.

3.3 Phương pháp xử lý số liệu

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng trong nghiên cứu này theo quy trình sau: Xác định vấn đề nghiên cứu -> Xây dựng mô hình nghiên cứu -> Xây dựng thang đo -> Khảo sát thu thập dữ liệu -> Phân tích và đánh giá dữ liệu.

Để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu, tác giả sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính đa biến. Mục đích của phân tích hồi quy là ước lượng giá trị của biến phụ thuộc, trên cơ sở giá trị của các biến độc lập đã cho và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Hình 2: Cơ cấu đối tượng khảo sát



Bảng 1: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Nhân tố	Mã hóa	Thang đo
Thu nhập (TN) Cronbach's Alpha = 0.709	TN1	Lương tương xứng với nhiệm vụ được giao.
	TN2	Chế độ khen thưởng công bằng.
	TN3	Trợ cấp phù hợp với nhiệm vụ được giao.
	TN4	Thu nhập được phân phối công bằng.
Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT) Cronbach's Alpha = 0.759	DT1	Chương trình đào tạo các kỹ năng cần thiết, phù hợp với vị trí, chức năng công việc.
	DT2	Tạo điều kiện cho NV học nâng cao trình độ.
	DT3	NV có điều kiện phát triển khả năng bản thân.
	DT4	Có cơ hội thăng tiến cho người có năng lực.
Cấp trên (CT) Cronbach's Alpha = 0.869	CT1	Năng lực của cấp trên phù hợp với vị trí công việc.
	CT2	Sự hỗ trợ, quan tâm, động viên của cấp trên.
	CT3	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của nhân viên.
	CT4	Sự uy quyền, tin cậy của cấp trên.
	CT5	Cấp trên đối xử với nhân viên công bằng, không phân biệt.
Đồng nghiệp (DN) Cronbach's Alpha = 0.908	DN1	Sự hỗ trợ của đồng nghiệp.
	DN2	Sự thân thiện hòa đồng của đồng nghiệp.
	DN3	Sự tận tâm trong công việc của đồng nghiệp.
	DN4	Đồng nghiệp đáng tin cậy.
Đặc điểm công việc (DD) Cronbach's Alpha = 0.905	DD1	Nhân viên hiểu rõ công việc.
	DD2	Công việc có vai trò quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp.
	DD3	Nhân viên có quyền quyết định trong công việc.
	DD4	Công việc phù hợp với năng lực của nhân viên.
	DD5	Sự phản hồi và góp ý của cấp trên trong công việc.
Điều kiện làm việc (DK) Cronbach's Alpha = 0.917	DK1	Thời gian làm việc phù hợp với vị trí công việc.
	DK2	Thời gian làm việc phù hợp với đặc thù công việc.
	DK3	Phương tiện, trang thiết bị hỗ trợ cho công việc đầy đủ.
	DK4	Nơi làm việc an toàn và thoải mái.
Phúc lợi (PL) Cronbach's Alpha = 0.918	PL1	Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ.
	PL2	Chế độ nghỉ phép, nghỉ bệnh phù hợp.
	PL3	Chế độ du lịch nghỉ dưỡng hàng năm.
	PL4	Sự hỗ trợ tích cực từ công đoàn.
	PL5	Các khoản phúc lợi khác.
Sự hài lòng công việc (HL) Cronbach's Alpha = 0.921	HL1	Anh/chị thỏa mãn về công việc hiện tại đang làm.
	HL2	Anh/Chị muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.
	HL3	Anh/chị cảm thấy tự hào khi được làm việc tại doanh nghiệp.

(Nguồn: Tổng hợp và phân tích số liệu của tác giả)

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Kiểm định Cronbach's Alpha

Kiểm định Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm tra sự chặt chẽ và tương quan giữa các biến, từ đó loại bỏ những biến không phù hợp và giữ lại các biến phù hợp. Kết quả Kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy, các biến thang đo của các yếu tố đều có Corrected Item Total Correlation > 0.3 và Hệ số Cronbach's Alpha > 0.7. Bảng 1, trang 96 cho thấy 27 biến thang đại diện cho 7 yếu tố và 3 biến thang đại diện cho sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán là hoàn toàn phù hợp.

4.2 Phân tích nhân tố EFA

Nghiên cứu thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA, kết quả cho thấy 27 biến quan sát được gom thành 7 yếu tố, tất cả các biến thang đo đều có Hệ số Factor Loading > 0.5 nên được giữ lại trong phân tích EFA. Chỉ số KMO = 0.899 > 0.5 và Sig = 0.000 < 5%, nên dữ liệu phân tích nhân tố là phù hợp.

Ngoài ra, kết quả cho thấy Eigenvalue = 1.217 > 1, đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin là tốt nhất. Tổng phương sai trích = 75.973% > 50%, chứng tỏ 75.973% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 7 nhân tố được đo lường, thông qua 27 biến thang đo và hoàn toàn thích hợp.

4.3 Kết quả phân tích hồi quy và kiểm định mô hình hồi quy

Sau khi phân tích EFA, tác giả tiến hành phân tích hồi quy và kết quả như Bảng 2.

Kết quả Bảng 2 cho thấy, các biến đều ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV, trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Tuy nhiên, biến CT có Sig. lớn nhất và lớn hơn 5% nên loại biến CT ra khỏi mô hình. Tiếp tục chạy hồi quy, kết quả cho thấy biến DT có Sig. lớn nhất và lớn hơn 5% nên loại biến này ra khỏi mô hình. Kết quả hồi quy được thể hiện ở Bảng 3.

Kết quả hồi quy cuối cùng được diễn giải theo phương trình sau:

$$HL = - 0.842 + 0.180 * TN + 0.276*DD + 0.403 * DN + 0.116 * DK + 0.480 * PL$$

Phương trình trên cho thấy, 5 biến độc lập đều tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai và đều có ý nghĩa thống kê. Cụ thể, PL tác động mạnh nhất đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán; DN tác động mạnh thứ hai đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán; DD tác động mạnh thứ ba đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán; TN tác động mạnh thứ tư đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán; DK tác động yếu nhất đến sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán.

Kết quả Bảng 3 cho thấy, hệ số VIF theo các biến có giá trị dưới 2, đây là giá trị nhỏ, chứng tỏ không

xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình xây dựng được.

Kết quả Bảng 4 cho thấy, Adjusted R Square = 0.624, điều này chứng tỏ 5 yếu tố (PL, DN, DD, TN, DK) giải thích được 62.40% sự biến thiên về sự hài lòng công việc của nhân viên kế toán tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai và hoàn toàn phù hợp với thực tiễn.

Đồng thời, Bảng 4 cho thấy, Hệ số Durbin-Watson = 2.030, giá trị này nằm trong khoảng giá trị từ 1 đến 3, chứng tỏ mô hình xây dựng được không xảy ra hiện tượng tự tương quan.

Để đánh giá phân phối chuẩn phần dư, tác giả căn cứ vào Biểu đồ Histogram và Normal P-P Plot phần dư (Hình 3, trang 98). Biểu đồ Histogram có giá trị trung bình Mean sắp xỉ bằng 0, độ lệch chuẩn gần bằng 1, đường cong phân phối hình chuông, điều này chứng tỏ phân phối

Bảng 2: Kết quả hồi quy ban đầu

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0.900	0.186		-4.829	0.000		
	TN	0.163	0.053	0.104	3.055	0.002	0.704	1.421
	CT	0.014	0.053	0.011	0.269	0.788	0.478	2.091
	DT	0.049	0.050	0.034	0.970	0.332	0.652	1.535
	DD	0.262	0.053	0.197	4.897	0.000	0.505	1.980
	DN	0.395	0.045	0.339	8.777	0.000	0.548	1.823
	DK	0.108	0.043	0.098	2.516	0.012	0.540	1.851
	PL	0.467	0.051	0.383	9.139	0.000	0.465	2.152

Bảng 3: Kết quả hồi quy cuối cùng

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0.842	0.178		-4.721	0.000		
	TN	0.180	0.050	0.115	3.576	0.000	0.783	1.277
	DD	0.276	0.051	0.208	5.424	0.000	0.556	1.799
	DN	0.403	0.044	0.345	9.077	0.000	0.563	1.777
	DK	0.116	0.042	0.105	2.749	0.006	0.557	1.795
	PL	0.480	0.048	0.393	10.084	0.000	0.536	1.867

Bảng 4: Kết quả chung của mô hình

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.793 ^a	0.628	0.624	.64149	2.030
a. Predictors: (Constant), PL, TN, DD, DN, DK					
b. Dependent Variable: HL					

(Nguồn: Tổng hợp và phân tích số liệu của tác giả)

chuẩn. Ngoài ra, Biểu đồ Normal P-P Plot các điểm phân vị phân bố tạo thành đường thẳng, chứng tỏ phần dư có phân phối chuẩn. Như vậy, giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Do đó, có thể khẳng định rằng, kết quả hồi quy xây dựng được trong nghiên cứu này là đáng tin cậy.

5. Kết luận

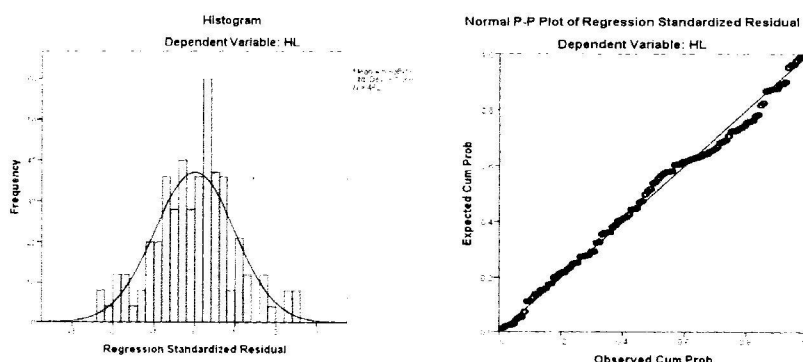
Từ kết quả nghiên cứu đối tượng là nhân viên kế toán đang làm việc tại các DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, có thể nâng cao sự hài lòng công việc của nhân viên thông qua các giải pháp sau:

(1) Cải thiện chế độ phúc lợi cho CBNV nói chung, cho đội ngũ nhân viên kế toán nói riêng. Hiện nay, các DNNVV chưa chú trọng nhiều chế độ phúc lợi khác cho nhân viên như các doanh nghiệp lớn. Do đó trong tương lai, DNNVV cần có chính sách phúc lợi như du lịch hàng năm, chế độ bảo hiểm đầy đủ, đặc biệt chế độ nghỉ phép, nghỉ bệnh linh động và phù hợp với đặc thù ngành nghề kế toán. Ngoài ra, các DNNVV cần có chính sách hỗ trợ kinh phí, thù lao trong những thời điểm công việc cao điểm, để khích lệ nhân viên kế toán hoàn thành công việc...;

(2) Doanh nghiệp cần tuyển dụng và xây dựng đội ngũ nhân viên kế toán yêu nghề, giàu tâm huyết với nghề và đặc biệt luôn hỗ trợ đồng nghiệp. Muốn làm được điều này, các doanh nghiệp cần xây dựng chuẩn mực văn hóa ứng xử phù hợp với từng đặc thù công việc riêng biệt;

(3) Doanh nghiệp cần xây dựng quy trình xử lý công việc, các tình huống phát sinh trong quá trình thực hiện công việc, để đội ngũ nhân viên kế toán luôn nắm rõ, hiểu rõ vai trò của công việc trong hoạt động của doanh nghiệp. Với đặc thù ngành kế toán, Ban giám đốc, nhà quản lý doanh nghiệp cần giao quyền quyết định cho nhân viên kế toán, trong một số trường hợp nhất định. Đặc biệt, cần thường xuyên trao đổi với đội ngũ nhân viên kế toán, nắm bắt khó khăn trong quá trình thực hiện

Hình 3: Biểu đồ Histogram và Normal P-P Plot phần dư



công việc. Ban giám đốc, nhà quản lý doanh nghiệp thường xuyên có chính sách động viên, gần gũi nhân viên như giao lưu và phê cuối tuần, tạo góc đọc sách thư giãn trong doanh nghiệp,...;

(4) Doanh nghiệp cần có chính sách tiền lương, chính sách khen thưởng phù hợp và công bằng với từng vị trí công việc. Để làm được điều này, các doanh nghiệp phải đẩy mạnh hoạt động kinh doanh một cách hiệu quả nhất, cải thiện hoạt động quản lý của doanh nghiệp, để nâng cao doanh thu, hạn chế chi phí phát sinh, tăng lợi nhuận của doanh nghiệp mình. Đây chính là nguồn trả lương và các khoản phúc lợi cho NV nói chung, cho đội ngũ nhân viên kế toán nói riêng.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với từng vị trí công việc khác nhau trong doanh nghiệp mình;

(5) Để đội ngũ nhân viên hoàn thành tốt công việc của mình, không thể không nhắc đến điều kiện làm việc, cơ sở vật chất. Với đặc thù kế toán, đội ngũ nhân viên cần được trang bị máy tính, các ứng dụng kế toán, các trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công việc như kệ lưu trữ hồ sơ, phần mềm quản lý hồ sơ, máy chấm công,...

Với 5 nhóm giải pháp nêu ra như trên, hy vọng sẽ giúp nhà quản lý DNNVV trên địa bàn tỉnh Đồng Nai nói riêng, DNNVV ở Việt Nam nói chung có chính sách nhân sự phù hợp hơn trong tương lai. ■

Tài liệu tham khảo

- [1] Bùi Văn Trịnh, Nguyễn Kim Dung, Những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên ngân hàng, *Tạp chí Thị trường Tài chính Tiền tệ* số 14/2020.
- [2] Bùi Văn Thụy, Các yếu tố tác động đến sự hài lòng công việc của nhân viên tại các NHTM trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, *Tạp chí Công thương*, Số 12 - Tháng 5/2020, trang 304-309.
- [3] Đậu Hoàng Hưng, Yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng: nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, Số 46, 129 – 134, 2018.
- [4] Nguyễn Đình Thọ, Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh, Nhà xuất bản lao động xã hội, Hà Nội, 2011.
- [5] Nguyễn Thị Hoài Thương và Phan Thanh Hải, Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của cán bộ, công chức Hải quan tỉnh Kiên Giang, *Tạp chí Tài chính*, 11/02/2019.
- [6] Trần Xuân Thanh, Nghiên cứu sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại Tổng Công ty Pisico Bình Định, *Journal of Science*, Vol. 5 (1), 113 – 120, 2015.
- [7] Bellingham, R., *Job Satisfaction Survey*: Wellness Council of America, 2004.
- [8] Hackman, J. R & Oldham, G. R., *The Job Diagnosis Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project*, Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences, Yale University, USA, 1974.
- [9] Maslow, Abraham H, *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*, Vol. 50, No.4, pp.370 – 396, 1943.
- [10] Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L., *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally, 1969.
- [11] R. Kreitner, A. Kinicki, *Organizational behavior*, McGraw-Hill, New York, 2007.
- [12] Vroom, V.H., *Work and motivation*, New York: John Wiley and Sons, 1964.
- [13] Wesley, J. R. & Muthuswamy, P. R., *Work Role Characteristics as determinants of job satisfaction: An Empirical Analysis*, *XIMB Journal of Management*, p. 65 – 74, 2008.