

# CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG CỦA LAO ĐỘNG HÀNH NGHỀ KẾ TOÁN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI TỈNH ĐỒNG NAI

Nguyễn Nam Hải<sup>1</sup>

## TÓM TẮT

Bài viết được thực hiện nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai, dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 250 kế toán viên. Các phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy được sử dụng trong nghiên cứu này. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 5 nhân tố tác động bao gồm: (1) môi trường và điều kiện làm việc, (2) tiền lương và chế độ chính sách, (3) cơ hội thăng tiến, (4) mối quan hệ với đồng nghiệp và (5) triển vọng phát triển của công ty.

**Từ khóa:** Sự hài lòng, lao động hành nghề kế toán, doanh nghiệp nhỏ và vừa

### 1. Đặt vấn đề

Đồng Nai là một tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, với hơn 30 khu công nghiệp được thành lập với tổng diện tích 10.200 ha [1]. Phía đông giáp tỉnh Bình Thuận, phía nam giáp tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu và thành phố Hồ Chí Minh, phía bắc giáp tỉnh Lâm Đồng và tỉnh Bình Dương, Đồng Nai được xem là cửa ngõ đi vào vùng kinh tế Đông Nam Bộ, là một trung tâm kinh tế lớn của cả phía Nam, nối Trung Nam Bộ, Nam Tây Nguyên với toàn bộ vùng Đông Nam Bộ và là khu vực thuận lợi nhất để phát triển công nghiệp - đô thị.

Bối cảnh quốc tế và trong nước vừa tạo thời cơ lớn vừa đặt ra những thách thức không nhỏ cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam nói chung và tỉnh Đồng Nai nói riêng [2]. Để có thể đứng vững và phát triển

trong môi trường cạnh tranh hiện nay, các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai cần phải phát huy mọi nguồn lực của mình, trong đó nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng và quý giá nhất.

Như chúng ta đã biết, tất cả những thông tin về kinh tế, tài chính của doanh nghiệp đều phải thông qua bộ phận kế toán phân tích và xử lý. Thông qua bộ phận kế toán, những nhà quản lý có thể theo dõi được tình hình sản xuất kinh doanh, từ đó có cơ sở đưa ra những đánh giá và hướng đi cho doanh nghiệp. Như vậy, vai trò của lao động hành nghề kế toán là rất quan trọng, quyết định đến sự thành bại của mỗi doanh nghiệp.

Hiện nay, tỉnh Đồng Nai có khoảng 36.205 doanh nghiệp, trong đó 90% là doanh nghiệp nhỏ và vừa [1] và tiếp tục tăng lên hàng ngàn doanh nghiệp mỗi

<sup>1</sup> Hội Kế toán tỉnh Đồng Nai  
Email: nnhai05bh@gmail.com

năm. Chính vì thế nhu cầu về lao động trên địa bàn tỉnh là rất lớn. Riêng đội ngũ kế toán ở tỉnh Đồng Nai hiện nay cũng rất đông đảo, ngoài số nhân viên kế toán hiện có, ước khoảng 30.000 lao động, tương ứng với 32.580 doanh nghiệp [3], hằng năm nhu cầu tuyển dụng lượng kế toán mới cũng lên tới hàng ngàn chỗ mỗi năm (do có hàng ngàn doanh nghiệp tăng lên mỗi năm và một lượng nhỏ kế toán chuyển nghề hoặc nghỉ hưu...).

Vì vậy để giữ chân được đội ngũ kế toán giỏi thì doanh nghiệp cần phải có những chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm đem lại sự hài lòng đối với công việc, qua đó tạo sự gắn kết lâu dài của người lao động. Việc biết được mức độ hài lòng của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai, không những giúp cho doanh nghiệp có được nền tảng cơ sở để đánh giá chính sách nhân sự của mình mà còn giúp cho hình ảnh doanh nghiệp trên thị trường lao động ngày càng tốt hơn. Chính vì vậy việc đo lường và đánh giá mức độ hài lòng của các lao động hành nghề kế toán rất cần thiết.

Bài viết nhằm tìm hiểu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai, từ đó tìm ra các giải pháp nhằm nâng cao mức độ hài lòng và chất lượng công việc của họ.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu

#### 2.1.1. Doanh nghiệp nhỏ và vừa

Doanh nghiệp nhỏ và vừa là tập hợp những doanh nghiệp không phân biệt lĩnh vực kinh doanh, các doanh nghiệp có số vốn đăng ký dưới 10 tỷ đồng hoặc số lượng lao động trung bình hằng năm dưới 300 người được coi là doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Doanh nghiệp nhỏ và vừa có đặc điểm như sau:

- Có tính năng động, linh hoạt với sự biến động nhu cầu của thị trường.
- Dễ bị tác động bởi những biến động vĩ mô.
- Sử dụng công nghệ thủ công và lạc hậu.
- Bất lợi trong việc tiếp cận các nguồn vốn tín dụng.

Vai trò của doanh nghiệp nhỏ và vừa đó là: tạo được nhiều việc làm cho người lao động, góp phần xóa đói giảm nghèo; đóng góp đáng kể vào nguồn thu ngân sách Nhà nước; góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và phân công lao động giữa các vùng - địa phương; góp phần đào tạo lực lượng lao động cơ động, linh hoạt và có chất lượng.

#### 2.1.2. Lý thuyết về mô hình đánh giá sự hài lòng

Từ cơ sở lý thuyết và kết quả của các nghiên cứu trước đây, cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên trong doanh nghiệp bao gồm:

- Yếu tố nội tại (yếu tố thúc đẩy) như: (1) bản thân công việc, (2) quan hệ nơi làm việc, (3) sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân, (4) sự thể hiện bản thân và (5) cảm nhận bốn phận đối với tổ chức.

- Yếu tố bên ngoài (yếu tố duy trì) như: (1) tiền lương và chế độ chính sách, (2) công tác đào tạo, (3) môi trường và điều kiện làm việc, (4) phương thức đánh giá kết quả công việc, (5) sự công bằng, (6) cơ hội thăng tiến, (7) triển vọng phát triển của tổ chức và (8) thông tin trong tổ chức.

### **2.2. Một số nghiên cứu ứng dụng mô hình đánh giá mức độ hài lòng**

Nghiên cứu của Phạm Thị Ngọc (2007), “Đánh giá mức độ hài lòng của cán bộ công nhân viên với tổ chức tại Bưu điện tỉnh Lâm Đồng” [4] đưa ra 11 yếu tố tác động: (i) môi trường và điều kiện làm việc, (ii) cảm giác làm chủ sự vật của nhân viên, (iii) sự tự thể hiện bản thân của nhân viên, (iv) tiền lương và chế độ chính sách, (v) cơ hội thăng tiến, (vi) sự đánh giá đầy đủ các công việc đã làm, (vii) triển vọng và sự phát triển của Bưu điện, (viii) sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân, (ix) mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, (x) sự công bằng trong đối xử và (xi) công tác đào tạo.

Nghiên cứu của Trương Thị Tố Nga (2007), “Đánh giá mức độ hài

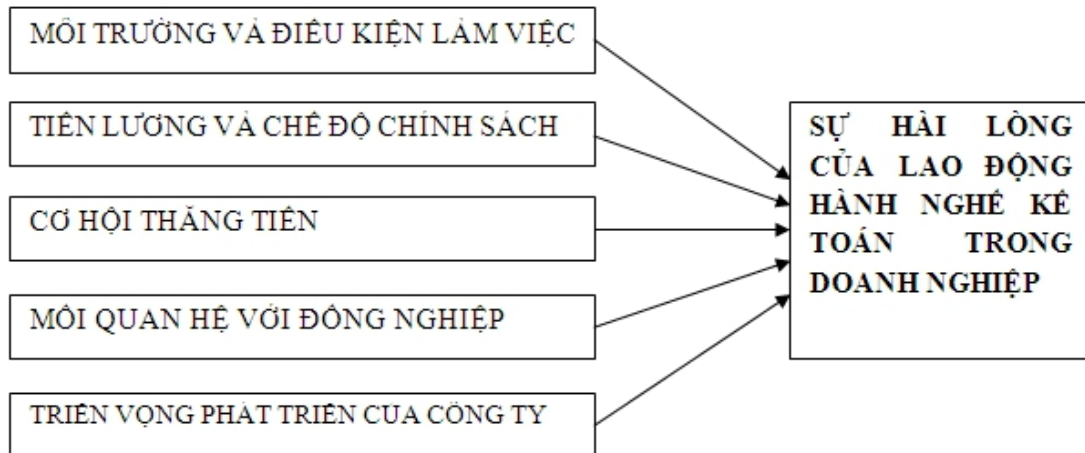
lòng của CBCNV với tổ chức tại Công ty cổ phần Hải sản Nha Trang” [5] chỉ ra 4 yếu tố tác động: (i) quan hệ nơi làm việc, (ii) tiền lương và chế độ chính sách, (iii) sự công bằng trong đối xử và (iv) coi trọng năng lực đóng góp của công nhân viên.

Nghiên cứu của Lê Hồng Lam (2009), “Đo lường sự hài lòng của CBCNV đối với tổ chức tại Công ty TNHH Long Shin” [6] chỉ ra 7 yếu tố tác động: (i) quan hệ cấp trên - cấp dưới, (ii) sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân, (iii) tiền lương và chế độ chính sách, (iv) môi trường, điều kiện làm việc, (v) hiệu quả công tác đào tạo, (vi) triển vọng phát triển công ty và (vii) sự thể hiện, phát triển nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Võ Hoàng Phúc (2015), “Đo lường mức độ hài lòng của nhân viên tại công ty TNHH Starprint Việt Nam” [7] đưa ra 7 yếu tố tác động: (i) lãnh đạo, (ii) thu nhập, (iii) triển vọng và phát triển của công ty, (iv) môi trường và điều kiện làm việc, (v) cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vi) bản chất công việc và (vii) đồng nghiệp.

### **3. Giả thuyết nghiên cứu**

Giả thuyết nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở phân tích tổng quan các nghiên cứu về các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của người lao động trong tổ chức.



**Hình 1:** Mô hình nghiên cứu theo đề xuất của tác giả

### 3.1. Môi trường và điều kiện làm việc

Môi trường và điều kiện làm việc luôn được nhân viên quan tâm bởi vì môi trường liên quan đến sự thuận tiện cá nhân song đồng thời cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ [7]. Nhiều nhân viên thích làm việc với các phương tiện làm việc đầy đủ, sạch sẽ, hiện đại và với các trang thiết bị phù hợp [8]. Tác giả đưa ra giả thiết H1 như sau:

*H1: Mức độ đánh giá của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai về môi trường và điều kiện làm việc càng cao thì sự hài lòng trong công việc của họ càng cao và ngược lại.*

### 3.2. Tiền lương và chế độ chính sách

Sự hài lòng về tiền lương liên quan đến cảm nhận của nhân viên về tính công bằng trong trả lương, tiền lương đóng vai trò quan trọng trong sự hài lòng của nhân viên. Với công sức đóng góp của mình, nhân viên đòi hỏi được trả công xứng đáng [4]. Tác giả đưa ra giả thiết H2 như sau:

*H2: Mức độ đánh giá của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai về tiền lương và chế độ chính sách càng cao thì sự hài lòng trong công việc của họ càng cao và ngược lại.*

### 3.3. Cơ hội thăng tiến

Sự thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển cá nhân, trách nhiệm nhiều hơn và có địa vị xã hội cao hơn. Việc đề bạt chức vụ công tác mới ở vị trí cao hơn hiện tại cho nhân viên sẽ khuyến khích làm việc hăng say và có hiệu quả hơn [6]. Tác giả đưa ra giả thuyết H3 như sau:

*H3: Mức độ đánh giá của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai về cơ hội thăng tiến càng cao thì sự hài lòng trong công việc của họ càng cao và ngược lại.*

### 3.4. Mối quan hệ với đồng nghiệp

Mối quan hệ với đồng nghiệp bao gồm cách đối xử của những nhân viên với nhau và những mối quan hệ với lãnh đạo, đây là yếu tố ảnh hưởng quan

trọng nhất trong sự hài lòng đối với công việc [5]. Tác giả đưa ra giả thuyết H4 như sau:

*H4: Mức độ đánh giá của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai về mối quan hệ với đồng nghiệp càng cao thì sự hài lòng trong công việc của họ càng cao và ngược lại.*

### **3.5. Triển vọng phát triển của tổ chức**

Đối với doanh nghiệp, muốn phát triển thì phải tìm đầu ra cho sản phẩm và được sự tín nhiệm của khách hàng đối với sản phẩm của mình. Muốn làm được điều đó thì doanh nghiệp phải tạo ra các sản phẩm chất lượng, giá cả cạnh tranh cũng như giúp nhân viên yên tâm làm việc tại doanh nghiệp [7]. Tác giả đưa ra giả thuyết H5 như sau:

*H5: Mức độ đánh giá của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai về triển vọng phát triển của tổ chức càng cao thì sự hài lòng trong công việc của họ càng cao và ngược lại.*

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

**Về đối tượng khảo sát:** Lao động hành nghề kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai.

**Về kích thước mẫu:** kích thước mẫu được xác định ở mức tối thiểu cần thiết nhưng vẫn đáp ứng được nhu cầu của các nghiên cứu. Kích thước mẫu dự kiến ban đầu là 250.

**Về kỹ thuật xử lý dữ liệu:** dữ liệu thu thập từ các đối tượng khảo sát được đánh giá bằng phương pháp phân tích độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phương pháp phân tích EFA, phương pháp kiểm định hồi quy.

## **5. Kết quả nghiên cứu**

### **5.1. Phân tích độ tin cậy thang đo**

Tác giả kiểm định mức độ tin cậy của dữ liệu thông qua hệ số Cronbach's Alpha, thang đo chỉ đảm bảo độ tin cậy khi hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến - tổng lớn hơn 0,3. Kết quả kiểm định cho các thang đo được trình bày ở bảng 1.

**Bảng 1: Kiểm định độ tin cậy dữ liệu khảo sát**

<b>Biến quan sát</b>	<b>Trung bình thang đo nếu loại biến</b>	<b>Phương sai thang đo nếu loại biến</b>	<b>Tương quan biến tổng</b>	<b>Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
<b>Cơ hội thăng tiến (THANGTIEN): Cronbach's Alpha = 0,884</b>				
THANGTIEN1	9,4400	9,083	0,810	0,837
THANGTIEN2	9,7000	10,853	0,554	0,895
THANGTIEN3	9,5200	9,729	0,775	0,847
THANGTIEN4	9,6400	9,709	0,775	0,847
THANGTIEN5	9,4600	9,607	0,702	0,864
<b>Mối quan hệ với đồng nghiệp (DONGNGHIEP): Cronbach's Alpha = 0,979</b>				

DONGNGHIEP1	15,5600	25,830	0,962	0,971
DONGNGHIEP2	15,4400	27,115	0,844	0,983
DONGNGHIEP3	15,3600	24,810	0,934	0,975
DONGNGHIEP4	15,4000	26,426	0,945	0,973
DONGNGHIEP5	15,4000	25,944	0,956	0,972
DONGNGHIEP6	15,4400	26,031	0,943	0,973
<b>Tiền lương và chế độ chính sách (THUNHAP): Cronbach's Alpha = 0,969</b>				
THUNHAP1	13,4000	15,261	0,909	0,962
THUNHAP2	13,4800	15,471	0,921	0,961
THUNHAP3	13,4000	15,382	0,920	0,961
THUNHAP4	13,3000	15,592	0,883	0,964
THUNHAP5	13,4000	15,221	0,857	0,967
THUNHAP6	13,3200	15,078	0,905	0,962
<b>Môi trường và điều kiện làm việc (MOITRUONG): Cronbach's Alpha = 0,902</b>				
MOITRUONG1	7,9600	7,910	0,719	0,899
MOITRUONG2	8,3000	7,962	0,813	0,862
MOITRUONG3	8,2000	7,791	0,893	0,835
MOITRUONG4	8,2400	8,456	0,715	0,897
<b>Triển vọng phát triển của tổ chức (TOCHUC): Cronbach's Alpha = 0,651</b>				
TOCHUC1	5,9400	1,743	0,508	0,516
TOCHUC2	5,3400	1,510	0,435	0,596
TOCHUC3	5,4800	1,455	0,462	0,558
<b>Mức độ hài lòng (HAILONG): Cronbach's Alpha = 0,837</b>				
HAILONG1	8,3200	3,696	0,663	0,796
HAILONG2	8,2800	3,447	0,611	0,824
HAILONG3	8,1080	3,767	0,641	0,806
HAILONG4	8,1840	3,291	0,772	0,746

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả)

Như vậy, 24 biến quan sát dùng để đo lường 5 thành phần của mức độ hài lòng trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai (THANGTIEN, DONGNGHIEP, THUNHAP, MOITRUONG, TOCHUC) và 4 biến

quan sát dùng để đo lường mức độ hài lòng đều thỏa mãn các điều kiện trong phân tích độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha.

## 5.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

**Bảng 2:** Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Biến	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
DONGNGHIEP6	0,917				
DONGNGHIEP4	0,907				
DONGNGHIEP1	0,907				
DONGNGHIEP5	0,903				
DONGNGHIEP3	0,899				
DONGNGHIEP2	0,794				
THUNHAP3		0,912			
THUNHAP2		0,905			
THUNHAP1		0,890			
THUNHAP4		0,886			
THUNHAP6		0,870			
THUNHAP5		0,820			
THANGTIEN1			0,877		
THANGTIEN3			0,867		
THANGTIEN4			0,822		
THANGTIEN5			0,805		
THANGTIEN2			0,632		
MOITRUONG2				0,895	
MOITRUONG3				0,858	
MOITRUONG4				0,766	
MOITRUONG1				0,688	
TOCHUC3					0,787
TOCHUC2					0,751
TOCHUC1					0,750
Phương sai trích (%)	22,583	44,921	60,292	73,296	81,158
Eigenvalues	10,097	3,453	2,476	1,833	1,619
<b>KMO = 0,821</b>			<b>Sig. = 0,000</b>		

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả)

- Hệ số KMO trong phân tích bằng 0,821 > 0,6 cho thấy rằng kết quả phân tích yếu tố là đảm bảo độ tin cậy.

- Kiểm định Bartlett's Test có hệ số Sig. = 0,000 < 0,05 thể hiện rằng kết quả phân tích yếu tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê.

- Phương sai trích bằng 81,158% thể hiện rằng sự biến thiên của các yếu tố được phân tích có thể giải thích được 81,158% sự biến thiên của dữ liệu khảo sát ban đầu, đây là mức ý nghĩa ở mức khá tốt.

- Hệ số Eigenvalues của yếu tố thứ 5 bằng 1,619 > 1 thể hiện sự hội tụ của phép phân tích dừng ở yếu tố thứ 5, hay kết quả phân tích cho thấy 5 yếu tố được trích ra từ dữ liệu khảo sát.

- Hệ số tải yếu tố của mỗi biến quan sát thể hiện các yếu tố đều lớn hơn 0,5 cho thấy rằng các biến quan sát đều thể hiện được mối ảnh hưởng với các yếu tố mà các biến này biểu diễn.

### 5.3. Phân tích hồi quy

**Bảng 3: Kết quả phân tích hồi quy**

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Hằng số	0,016	0,068		0,237	0,041
	F_THANGTIEN	0,180	0,016	0,226	11,113	0,000
	F_DONGNGHIEP	0,182	0,014	0,303	13,319	0,000
	F_THUNHAP	0,212	0,018	0,270	11,996	0,000
	F_MOITRUONG	0,282	0,015	0,428	18,952	0,000
	F_TOCHUC	0,143	0,019	0,135	7,424	0,000
Biến phụ thuộc: Mức độ hài lòng						

(Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả)

Từ kết quả nghiên cứu ở bảng 3, ta có phương trình mô tả sự biến động của các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài

lòng của các lao động hành nghề kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai như sau:

$$\text{HAILONG\_Y} = 0,016 + 0,180\text{THANGTIEN\_X1} + 0,182\text{DONGNGHIEP\_X2} + 0,212\text{THUNHAP\_X3} + 0,282\text{MOITRUONG\_X4} + 0,143\text{TOCHUC\_X5} + e_i$$

Như vậy, dựa trên kết quả phân tích hồi quy mà tác giả đã tiến hành, có thể thấy nhân tố “tiền lương và chế độ chính sách” và “môi trường và điều

kiện làm việc” có tác động lớn nhất đến mức độ hài lòng của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp



nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai, với hệ số hồi quy lần lượt bằng 0,212 và 0,282.

## 6. Một số giải pháp

### 6.1. Giải pháp về chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương là một trong hai nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất đến sự hài lòng làm việc của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai với trị số  $B = 0,212$ . Đây là thực tế của hầu hết các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai do có quy mô doanh nghiệp không lớn. Một số giải pháp cho công tác này bao gồm:

- Đa dạng các hình thức thưởng cho nhân viên kế toán như thưởng sáng kiến, thưởng tiết kiệm chi tiêu nội bộ.

- Tăng tần suất thưởng, có thể theo thời gian (năm, quý, tháng) hoặc theo công việc, hoặc theo định kỳ nâng lương.

- Việc khen thưởng nên đúng lúc, kịp thời có như vậy người lao động mới cảm nhận được sự quan tâm của doanh nghiệp đối với những cố gắng của mình, qua đó tạo động lực cho họ để lặp lại những hành vi tích cực nhiều hơn nữa.

- Xây dựng các chương trình sẻ chia cuộc sống, giúp đỡ những đồng nghiệp có hoàn cảnh khó khăn.

- Để nhân viên kế toán trong doanh nghiệp tham gia vào việc bàn bạc và quyết định các vấn đề về phúc lợi.

Chính sách tiền lương, tiền thưởng là một trong những nhân tố quan trọng nhất trong công tác tăng cường động lực làm việc cho lao động hành nghề kế

toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai, do vậy quá trình thực hiện cần được tập trung làm đúng, làm kịp thời, đảm bảo công bằng và hợp lý cho các đối tượng. Khi nhu cầu này được đáp ứng, nhân viên kế toán mới yên tâm để làm việc và cống hiến hết sức mình.

### 6.2. Giải pháp về môi trường và điều kiện làm việc

- Duy trì và phát huy mối quan hệ thân thiện, gần gũi, cởi mở, giúp đỡ lẫn nhau trong doanh nghiệp; xây dựng niềm tin giữa các cá nhân trong cùng tập thể, đồng thời đẩy mạnh phong trào thi đua, mở rộng các hình thức giải trí, thể dục thể thao, các hoạt động văn hóa, văn nghệ giữa các phòng ban, tổ nhóm và trong toàn thể doanh nghiệp để kích lệ tinh thần người lao động, tạo bầu không khí thoải mái trong công việc để mọi người có cơ hội hiểu biết về nhau nhiều hơn, tạo tâm lý thoải mái hơn trong công việc.

- Xây dựng phong cách lãnh đạo công bằng, dân chủ, đây là một trong những yếu tố tác động lớn đến hành vi của người lao động. Thể hiện sự quan tâm của giám đốc đối với nhân viên, tôn trọng nhân viên, làm cho họ thấy thực sự được quan tâm, thông qua các lời khen ngợi, động viên, khuyến khích, những lời thăm hỏi về cá nhân và gia đình.

- Giúp người lao động hiểu được và phối hợp, hỗ trợ với nhau. Ngoài ra, cán bộ quản lý trực tiếp cần thường

xuyên hướng dẫn, tạo mọi nguồn lực cần thiết để hoàn thành công việc một cách hiệu quả.

- Tạo cho người lao động quyền tự do hơn trong việc quyết định những vấn đề như lựa chọn phương pháp làm việc, trình tự thực hiện công việc và thời gian làm việc trong khuôn khổ những quy định chung của doanh nghiệp.

### **6.3. Giải pháp về cơ hội thăng tiến**

Cơ hội thăng tiến cũng là nhân tố có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng làm việc của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai với trị số  $B = 0,180$ . Để nâng cao mức độ hài lòng cho nhân viên kế toán trong doanh nghiệp thì công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cũng là một trong những yếu tố quan trọng bởi nó tạo ra đích đến trong lộ trình làm việc và phấn đấu của nhân viên.

Bên cạnh đó, công tác đào tạo nâng cao năng lực cho nhân viên kế toán cũng có thể khai thác tối đa nguồn lực hiện có và nâng cao hiệu quả của tổ chức. Đồng thời việc đào tạo cũng giúp cho nhân viên kế toán có được sự hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, văn hóa của

doanh nghiệp, hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc, nghề nghiệp, thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác.

### **6.4. Giải pháp khác**

- Sử dụng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá hợp lý nhằm đánh giá thành tích một cách hiệu quả.

- Xây dựng gương điển hình và các chương trình phát động thực hiện theo gương những nhân viên tốt, làm việc tốt; xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng nhằm đánh giá đúng nhân viên, qua đó phát huy hết tiềm năng của họ.

## **7. Kết luận**

Nghiên cứu tập trung xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của lao động hành nghề kế toán trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại tỉnh Đồng Nai. Nghiên cứu này kế thừa và bổ sung từ các kết quả của các nghiên cứu trước đây. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng, đó là: (1) môi trường và điều kiện làm việc, (2) tiền lương và chế độ chính sách, (3) cơ hội thăng tiến, (4) mối quan hệ với đồng nghiệp và (5) triển vọng phát triển của công ty.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai (2016), “Báo cáo Tổng quan về đầu tư hạ tầng khu công nghiệp”, Tham luận trình bày tại hội nghị giao ban các công ty đầu tư hạ tầng khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, Ủy Ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai, 27/12/2016

2. Nguyễn Nam Hải (2013), “Mô hình dạy nghề tại Việt Nam: Thực trạng, thách thức và cơ hội”, *Tạp chí Kinh tế - Lao động - Xã hội*, 7/2013, 33-38

3. Trần Ngọc Hoàng (2017), “Đánh giá thực trạng hoạt động kế toán trên địa bàn tỉnh Đồng Nai”, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học *Thực trạng nghề nghiệp kế toán tỉnh Đồng Nai*, 26/8/2017, Hội Kế toán tỉnh Đồng Nai, 1-8

4. Phạm Thị Ngọc (2007), “Đánh giá mức độ hài lòng của cán bộ công nhân viên với tổ chức tại Bruu điện tỉnh Lâm Đồng”, Luận văn Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh, Đại học Kinh tế, thành phố Hồ Chí Minh

5. Trương Thị Tố Nga (2007), “Đánh giá mức độ hài lòng của CBCNV với tổ chức tại Công ty Cổ phần Hải sản Nha Trang”, Khóa luận tốt nghiệp đại học, Quản trị Kinh doanh, Đại học Nha Trang, Nha Trang

6. Lê Hồng Lam (2009), “Đo lường sự hài lòng của CBCNV đối với tổ chức tại Công ty TNHH Long Shin”, Luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Đại học Nha Trang, Nha Trang

7. Võ Hoàng Phúc (2015), “Đo lường mức độ hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH Starprint Việt Nam”, Luận văn Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh, Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai

8. Nguyễn Hữu Lam (1998), *Hành vi tổ chức*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội

**FACTORS INFLUENCING SATISFACTION OF ACCOUNTING  
LABOR FORCE IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES  
AT DONG NAI PROVINCE**

***ABSTRACT***

*The objective of this paper is to determine the factors influencing satisfaction of accounting labor force in small and medium enterprises at Dong Nai province. The research data were collected from 250 accountants. Cronbach's Alpha test, exploratory factor analysis (EFA) and linear regression analysis were used in the study. Research results indicated that there are five factors affecting including (1) Environment and working conditions, (2) Wages and policies, (3) Opportunity for promotion, (4) Relationship with colleagues and (5) Development prospects of the company.*

**Keywords:** *Satisfaction, accounting labor force, small and medium enterprises*

(Received: 7/1/2018, Revised: 4/2/2018, Accepted for publication: 12/3/2018)