# CÁC YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC TỪ XA: NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG DỰA TRÊN BẰNG CHỨNG THỰC NGHIỆM VỀ LỰC LƯỢNG KẾ TOÁN TRẺ 22-30 TUỔI TẠI HÀ NỘI

**Nguyễn Thị Thanh Chúc* - TS. Nguyễn Thị Phương***

***Trong bối cảnh chuyển đổi số và xu hướng làm việc linh hoạt ngày càng tăng sau đại dịch COVID-19, sự phát triển của công nghệ số và làm việc từ xa đã tạo ra cả cơ hội và thách thức cho quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là đối với các kế toán viên trẻ trong giai đoạn đầu sự nghiệp. Nghiên cứu này nhằm mục đích giải quyết khoảng trống bằng cách cung cấp bằng chứng thực nghiệm từ bối cảnh Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng thông qua khảo sát trực tuyến với 199 kế toán viên trẻ làm việc từ xa hoặc theo mô hình kết hợp tại Hà Nội. Dựa trên nền tảng lý thuyết, mô hình nghiên cứu đề xuất năm biến độc lập. Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS 26.0 thông qua các bước sau: kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích tương quan Pearson và hồi quy tuyến tính đa biến. Nghiên cứu này cung cấp những đề xuất quan trọng cho các công ty kế toán và kiểm toán trong việc xây dựng các chính sách hỗ trợ phù hợp, tăng cường hợp tác nội bộ và bồi dưỡng năng lực tự lãnh đạo của nhân viên, từ đó duy trì và nâng cao hiệu quả công việc trong môi trường làm việc linh hoạt và số hóa.***

• Từ khóa: *làm việc từ xa, hiệu quả công việc, kế toán trẻ, khả năng tự lãnh đạo, hợp tác đồng nghiệp, Việt Nam.*

*In the context of digital transformation and the increasing trend of flexible working after the COVID-19 pandemic. The development of digital technology and remote work has created both opportunities and challenges for human resource management, particularly for young accountants in the early stages of their careers. This study aims to address that gap by providing empirical evidence from the Vietnamese context. This study uses a quantitative method through an online survey of 199 young accountants working remotely or in a hybrid model in Hanoi. Based on theoretical foundations, the research model proposes five independent variables. Data were analyzed using SPSS 26.0 software through the following steps: Cronbach's Alpha reliability test, exploratory factor analysis (EFA), Pearson correlation analysis, and multiple linear regression. This research provides important suggestions for accounting and auditing firms in developing appropriate support policies, strengthening internal cooperation, and fostering employee self-leadership capabilities, thereby maintaining and improving work efficiency in a flexible and digitized work environment.*

• Key words: *remote work, work efficiency, young accountant, self-leadership, colleague collaboration, Vietnam.*

*Ngày nhận bài: 05/01/2026*
*Ngày gửi phản biện: 21/02/2026*
*Ngày duyệt đăng: 30/3/2026*

*DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i310.36*

## 1. Giới thiệu

Tốc độ toàn cầu hóa và số hóa nhanh chóng đã làm thay đổi đáng kể các phương thức làm việc truyền thống, dẫn đến sự gia tăng phổ biến của làm việc từ xa. Tại Việt Nam, những tiến bộ trong công nghệ thông tin, điện toán đám mây và hệ thống kế toán trực tuyến đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các mô hình làm việc từ xa và kết hợp trong ngành kế toán. Tuy nhiên, những lo ngại về hiệu suất công việc vẫn còn tồn tại, đặc biệt đối với các kế toán viên trẻ từ 22-30 tuổi, những người đang ở giai đoạn đầu sự nghiệp và chịu ảnh hưởng lớn bởi môi trường làm việc, sự giám sát và các cơ chế hỗ trợ (Wang et al., 2020).

Nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng hiệu suất công việc trong bối cảnh làm việc từ xa được định hình bởi sự kết hợp của các yếu tố tổ chức, cá nhân và xã hội, bao gồm điều kiện làm việc, sự hỗ trợ của lãnh đạo, khả năng tự lãnh đạo và sự hợp tác (Wang et al., 2020). Mặc dù có nhiều nghiên cứu quốc tế về vấn đề này, bằng chứng thực nghiệm tại Việt Nam vẫn còn

** Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội; email: phuongkhoaqt@vnu.edu.vn*

hạn chế, đặc biệt là do văn hóa và truyền thống coi trọng phương pháp làm việc trực tiếp. Khoảng trống này cho thấy cần có thêm nghiên cứu về cách thức sắp xếp làm việc từ xa ảnh hưởng đến hiệu suất công việc trong bối cảnh kế toán Việt Nam.

Để giải quyết khoảng trống này, nghiên cứu hiện tại nhằm mục đích xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ làm việc từ xa tại Hà Nội. Cụ thể, nghiên cứu này điều tra ảnh hưởng của điều kiện làm việc từ xa, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, sự hỗ trợ của lãnh đạo, sự hợp tác giữa đồng nghiệp và khả năng tự lãnh đạo đến hiệu suất công việc. Cùng với đó, để trả lời các câu hỏi quan trọng cho toàn bài nghiên cứu như sau: (1) Những yếu tố nào ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả công việc của các kế toán viên trẻ làm việc từ xa tại Hà Nội? (2) Hướng và phạm vi ảnh hưởng của các yếu tố này như thế nào? và (3) Có sự khác biệt đáng kể về hiệu quả công việc giữa các đặc điểm nhân khẩu học hay không?

## 2. Tổng quan nghiên cứu

### *2.1 Hiệu suất công việc và làm việc từ xa*

Hiệu suất công việc thường bao gồm hiệu suất nhiệm vụ, hiệu suất theo ngữ cảnh và hiệu suất thích ứng, phản ánh việc hoàn thành nhiệm vụ, hành vi hợp tác và khả năng thích ứng với môi trường làm việc thay đổi (Griffin et al., 2007). Trong bối cảnh làm việc từ xa, nơi sự giám sát trực tiếp bị hạn chế, hiệu suất công việc chủ yếu được đánh giá dựa trên đầu ra, quyền tự chủ và kết quả hơn là sự hiện diện trực tiếp (Gajendran & Harrison, 2007). Trong ngành kế toán, nhiều hoạt động cốt lõi có thể được thực hiện từ xa với cơ sở hạ tầng công nghệ và hệ thống bảo mật dữ liệu phù hợp (Graen & Uhl-Bien, 1995). Do đó, các yếu tố như điều kiện làm việc, hợp tác trực tuyến, hỗ trợ lãnh đạo, cân bằng giữa công việc và cuộc sống, và khả năng tự quản lý trở thành những yếu tố quyết định quan trọng đến hiệu suất trong môi trường làm việc từ xa (Toscano & Zappalà, 2020).

### *2.2. Cơ sở lý thuyết*

*2.2.1. Khung lý thuyết về tổ chức và công nghệ*

Một số lý thuyết về tổ chức và công nghệ giải thích cách các yếu tố bên ngoài liên quan đến công việc ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên trong môi trường làm việc từ xa. Lý thuyết về sự phù hợp giữa nhiệm vụ và công nghệ cho rằng hiệu suất công việc được cải thiện khi các công cụ công nghệ phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ, nhấn mạnh tầm quan trọng của điều kiện làm việc từ xa phù hợp (Goodhue & Thompson, 1995). Lý thuyết về sự trao đổi giữa lãnh đạo và thành viên nhấn mạnh rằng các mối quan hệ hỗ trợ và chất lượng cao giữa lãnh đạo và nhân viên sẽ tăng cường sự tin tưởng, động lực và hiệu suất, đặc biệt là trong bối cảnh làm việc từ xa. Lý thuyết về sự đồng bộ hóa phương tiện truyền thông còn cho rằng giao tiếp và hợp tác hiệu quả phụ thuộc vào tính phù hợp của phương tiện truyền thông, củng cố vai trò của sự hợp tác giữa các đồng nghiệp trong môi trường làm việc từ xa (Dennis et al., 2008).

*2.2.2. Khung lý thuyết về động lực và tâm lý*

Từ góc độ cá nhân, hiệu suất công việc trong môi trường làm việc từ xa bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi động lực và khả năng tự điều chỉnh. Lý thuyết thiết lập mục tiêu cho rằng các mục tiêu rõ ràng và tự định hướng sẽ nâng cao hiệu suất, đặc biệt là trong môi trường ít được giám sát (Locke & Latham, 1990). Lý thuyết động lực để đạt được thành quả giải thích thêm rằng những cá nhân có động lực để đạt được thành quả mạnh mẽ có xu hướng tự điều chỉnh hành vi của họ, theo dõi tiến độ và phấn đấu đạt được sự xuất sắc (McClelland, 1987). Tóm lại, những lý thuyết này làm nổi bật vai trò quan trọng của khả năng tự lãnh đạo trong việc duy trì hiệu suất trong bối cảnh làm việc từ xa.

### *2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc từ xa*

*2.3.1. Điều kiện làm việc từ xa*

Nền tảng kỹ thuật và vật chất cho việc triển khai làm việc từ xa thành công bao gồm các điều kiện làm việc từ xa, chẳng hạn như kết nối internet đáng tin cậy, phần cứng (máy tính, máy in, webcam), phần mềm kinh doanh (kế toán/ERP), và các chính sách bảo mật, và một không gian làm việc yên tĩnh, không bị gián đoạn tại nhà (Wang et al., 2020). Theo Lý thuyết phù hợp giữa nhiệm vụ và công nghệ, khi công nghệ/phương tiện phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ, hiệu suất cá nhân sẽ tăng lên (Zigurs & Buckland, 1998). Từ góc độ Trao đổi Xã hội, đầu tư của tổ chức vào cơ sở hạ tầng được đền đáp bằng sự gắn kết và hiệu suất làm việc cao hơn của nhân viên (Cropanzano & Mitchell, 2005). Đối với các kế toán viên trẻ, sự gián đoạn kỹ thuật (mạng chập chờn, truy cập ERP kém) có nhiều khả năng dẫn đến việc bỏ lỡ thời hạn, gia tăng lỗi và giảm năng suất (Wang et al., 2020).

*H1: "Điều kiện làm việc từ xa có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ."*

*2.3.2. Cân bằng Công việc - Cuộc sống*

Cân bằng công việc - cuộc sống đo lường sự quản lý thành công ranh giới giữa trách nhiệm nghề nghiệp

và cuộc sống cá nhân, gia đình. Trong làm việc từ xa, sự can thiệp hai chiều gần như không thể tránh khỏi (Gajendran & Harrison, 2007). Dựa trên Lý thuyết Bảo tồn Nguồn lực, các cá nhân luôn bảo tồn và tích lũy thời gian và năng lượng. Vi phạm ranh giới làm tiêu hao nguồn lực, gây căng thẳng và làm giảm hiệu suất (Hobfoll, 1989). Bằng chứng thực nghiệm cho thấy cân bằng giữa công việc và cuộc sống có liên quan tích cực đến sức khỏe tâm lý, sự hài lòng trong công việc và hiệu suất, đồng thời giảm ý định nghỉ việc (Haar, Russo, Suñe & Ollier-Malaterre, 2014).

*H2: "Cân bằng giữa công việc và cuộc sống có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ".*

*2.3.3. Hỗ trợ từ người giám sát*

Ngoài việc phân công và giám sát, hỗ trợ từ người lãnh đạo trong bối cảnh làm việc từ xa bao gồm phản hồi kịp thời, giao tiếp cởi mở, phân bổ nguồn lực và trao quyền tin tưởng (Wang et al., 2020). Theo lý thuyết lãnh đạo-thành viên của Graen và Uhl-Bien (1995), các mối quan hệ chất lượng cao thúc đẩy động lực và hiệu suất làm việc. Sự hỗ trợ của lãnh đạo là một nguồn lực giúp cải thiện hiệu suất khi làm việc từ xa và giảm bớt sự mơ hồ về vai trò và sự cô lập (Breevaart & Bakker, 2018). Nhân viên trẻ có nhu cầu mạnh mẽ về sự hướng dẫn và sự công nhận, do đó vai trò hỗ trợ của người quản lý càng trở nên quan trọng hơn.

*H3: "Sự hỗ trợ từ lãnh đạo có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ".*

*2.3.4. Hợp tác giữa các đồng nghiệp*

Mức độ phối hợp, trao đổi thông tin và hỗ trợ giữa các đồng nghiệp bằng phương tiện kỹ thuật số là yếu tố tạo nên sự hợp tác hiệu quả. Hoạt động kế toán xuyên chuỗi (kế toán tổng hợp, khoản phải thu, kho hàng, kiểm toán nội bộ) đòi hỏi sự phối hợp liền mạch để đảm bảo tính kịp thời và chính xác. Theo Lý thuyết Đồng bộ hóa Truyền thông, các kênh và nhịp điệu truyền thông phù hợp với nhiệm vụ sẽ thúc đẩy hiệu quả phối hợp và nâng cao cả kết quả nhóm và cá nhân (Dennis, Valacich & Fuller, 2008).

*H4: "Sự hợp tác với đồng nghiệp có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ."*

*2.3.5. Tự lãnh đạo*

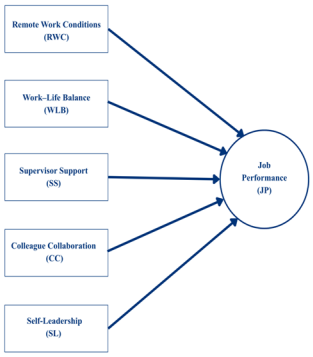
Nghiên cứu trước đây luôn chứng minh mối quan hệ tích cực giữa kết quả công việc và các hành vi chủ động như sáng kiến và khả năng tự lãnh đạo, đặc biệt trong môi trường làm việc phân tán kỹ thuật số (Costantini et al., 2022). Trong nghề kế toán, nơi quyền tự chủ và trách nhiệm là điều thiết yếu, khả năng tự quản lý và tự lãnh đạo cho phép các cá nhân tổ chức công việc hiệu quả, duy trì sự tập trung và đảm bảo chất lượng công việc mà không cần giám sát liên tục.

*H5: "Khả năng tự lãnh đạo có tác động tích cực đến hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ."*

### *2.4. Mô hình nghiên cứu đề xuất*

Trên cơ sở kết quả các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 1.

**Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất**




*Nguồn: Đề xuất tác giả*

## 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng thiết kế nghiên cứu định lượng với bảng câu hỏi có cấu trúc để thu thập dữ liệu sơ cấp từ các kế toán viên trẻ tuổi từ 22-30 tuổi đang làm việc tại các tổ chức kế toán và kiểm toán ở Hà Nội. Phương pháp định lượng là phù hợp vì nghiên cứu nhằm mục đích kiểm tra mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng khác nhau và hiệu suất công việc thông qua phân tích thống kê.

## 4. Kết quả và thảo luận

### *4.1. Đặc điểm mẫu và thống kê mô tả*

**Bảng 1. Kết quả thống kê mô tả**

| Đặc điểm mẫu | | Số lượng | Tỷ lệ (%) |
|---|---|---|---|
| Giới tính | Nam | 69 | 34.7 |
| | Nữ | 130 | 65.3 |
| Vị trí công việc hiện tại | Nhân viên | 116 | 58.3 |
| | Trưởng nhóm | 37 | 18.6 |
| | Quản lý cấp trung | 21 | 10.6 |
| | Quản lý cấp cao | 10 | 5.0 |
| | Chuyên viên | 15 | 7.5 |
| Hình thức làm việc hiện tại | Làm việc hoàn toàn từ xa | 63 | 31.7 |
| | Làm việc kết hợp (kết hợp từ xa và tại văn phòng) | 136 | 68.3 |
| Số ngày làm việc từ xa trong tuần | 1 ngày | 61 | 30.7 |
| | 2 ngày | 36 | 18.1 |
| | 3 ngày | 36 | 18.1 |
| | 4 ngày | 31 | 15.6 |
| | 5 ngày | 35 | 17.6 |
| Thâm niên | <1 năm | 44 | 22.1 |
| | 1 - 3 năm | 73 | 36.7 |
| | 3 - 5 năm | 41 | 20.6 |
| | 5 - 10 năm | 41 | 20.6 |

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

Như thể hiện trong Bảng 1, mẫu nghiên cứu bao gồm 199 kế toán viên trẻ, trong đó 65,3% là nữ và 34,7% là nam. Về chức vụ, nhân viên cấp trung chiếm tỷ lệ lớn nhất (58,3%), tiếp theo là trưởng nhóm (18,6%), trong khi các vị trí quản lý và chuyên gia chiếm 23,1%, cho thấy mẫu nghiên cứu chủ yếu phản ánh các chuyên gia mới vào nghề. Hầu hết người trả lời làm việc từ xa từ một đến ba ngày mỗi tuần, cho thấy sự phổ biến của hình thức làm việc kết hợp. Về thâm niên, đa số người trả lời có kinh nghiệm làm việc dưới ba năm, khẳng định tính phù hợp của mẫu nghiên cứu tập trung vào các kế toán viên trẻ.

**Bảng 2. Các biến trung bình**

| | Giá trị trung bình | Độ lệch chuẩn |
|---|---|---|
| **Điều kiện làm việc từ xa** | 3.5548 | 0.94440 |
| Cân bằng công việc - cuộc sống | 3.7538 | 0.85520 |
| Sự hỗ trợ của cấp trên | 3.9560 | 0.84664 |
| Sự hợp tác với đồng nghiệp | 3.5942 | 1.01702 |
| Năng lực tự quản lý | 3.6219 | 0.93941 |
| Hiệu suất công việc | 3.1508 | 0.89433 |

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

Sự hỗ trợ từ cấp trên đạt điểm trung bình cao nhất (Trung bình = 3,96; Độ lệch chuẩn = 0,85), tiếp theo là sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (3,75; 0,86), khả năng tự lãnh đạo (3,62; 0,94), sự hợp tác với đồng nghiệp (3,59; 1,02) và điều kiện làm việc từ xa (3,55; 0,94) trên thang điểm Likert 1-5. Mặt khác, hiệu suất công việc chỉ nhỉnh hơn mức trung bình một chút (3,15; 0,89), cho thấy kết quả công việc chưa thực sự xuất sắc mặc dù được hỗ trợ tương đối tốt và có điều kiện sức khỏe tinh thần tốt.

### *4.2. Độ tin cậy và tính hợp lệ của phép đo*

Kết quả cho thấy cả sáu thang đo đều thể hiện độ tin cậy cao, với giá trị Cronbach's Alpha vượt quá 0,80. Kết quả EFA cho thấy dữ liệu phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố. Hệ số KMO đạt 0,875, lớn hơn ngưỡng khuyến nghị. Đồng thời, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\chi^2$ = 2611,32; df = 210; p < 0,001), khẳng định các biến có tương quan tuyến tính với nhau và phù hợp để phân tích nhân tố. Kết quả trích nhân tố và Tổng phương sai trích cho thấy các biến độc lập đáp ứng yêu cầu của phân tích nhân tố khám phá và được sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

Tất cả 21 biến quan sát đều có trọng số tải nhân tố lớn hơn 0,5, cho thấy mức độ phù hợp cao giữa các biến và các nhân tố được trích xuất. Điều này phản ánh rằng cấu trúc nhân tố đáng tin cậy và thể hiện tốt khái niệm "Hiệu suất công việc".

**Bảng 3. Kết quả kiểm định KMO, hệ số Bartlett và phương sai trích xuất**

| | | |
|---|---|---|
| Hệ số KMO | | 0,745 |
| Kiểm định Bartlett | Approx, Chi - Square | 339,629 |
| | Df | 3 |
| | Sig, | 0,000 |
| Giá trị riêng | 2,459 | |
| Tổng phương sai trích (%) | 81,976% | |

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

Kết quả kiểm định cho thấy hệ số KMO đạt 0,745, khá tốt, cho thấy dữ liệu đủ điều kiện để phân tích nhân tố khám phá (EFA). Đồng thời, kiểm định Bartlett có giá trị Chi-Square là 339,629 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 (< 0,05), xác nhận rằng mối tương quan giữa các biến là có ý nghĩa thống kê và phù hợp để trích xuất nhân tố. Ngoài ra, tổng phương sai được trích xuất đạt 81,976%, cho thấy nhân tố được trích xuất giải thích phần lớn sự biến thiên trong dữ liệu, đồng thời phản ánh tốt cấu trúc tiềm ẩn giữa các biến quan sát trong mô hình nghiên cứu.

**Bảng 4. Kết quả phân tích EFA**

| Ma trận nhân tố[a] | |
|---|---|
| | Nhân tố |
| | 1 |
| JP3 | ,919 |
| JP2 | ,901 |
| JP1 | ,896 |

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

Kết quả từ ma trận thành phần cho thấy cả ba biến quan sát JP3, JP2 và JP1 đều có hệ số tải trọng lần lượt là 0,919; 0,901 và 0,896. Tất cả các giá trị này đều vượt quá ngưỡng tối thiểu là 0,5, cho thấy các biến quan sát có mức độ tương quan cao với các yếu tố được trích xuất và đáp ứng các điều kiện hội tụ.

### *4.3. Kết quả tương quan và hồi quy*

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy với cỡ mẫu là 199, tất cả các biến độc lập đều cho thấy mối tương quan tích cực và có ý nghĩa thống kê với Hiệu suất công việc (p < 0,01). Ngoài ra, các biến độc lập cũng cho thấy mối tương quan đáng kể với nhau ở mức độ vừa phải, cho thấy mối quan hệ về mặt khái niệm mà không có vấn đề đa cộng tuyến nghiêm trọng. Nhìn chung, kết quả cho thấy mức độ hợp tác cao hơn, khả năng tự lãnh đạo, sự hỗ trợ từ cấp trên, điều kiện làm việc thuận lợi và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống có liên quan đến hiệu suất công việc được cải thiện.

### *4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu*

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy Đồng nghiệp hợp tác (CC) và Khả năng tự lãnh đạo (SL) có tác động mạnh nhất đến JP của các kế toán viên trẻ trong môi trường làm việc từ xa, tiếp theo là Điều kiện làm việc từ xa (RWC), Cân bằng giữa công việc và cuộc

sống (WLB) và Sự hỗ trợ từ cấp trên (SS). Mô hình này nhìn chung phù hợp với các nghiên cứu gần đây về làm việc từ xa và phản ánh những đặc điểm riêng biệt của nghề kế toán tại Việt Nam.

Đồng nghiệp hợp tác nổi lên như yếu tố có ảnh hưởng nhất (β = 0,319), nhấn mạnh vai trò quan trọng của sự phối hợp và chia sẻ thông tin trong môi trường làm việc trực tiếp. Phát hiện này phù hợp với các nghiên cứu trước đây nhấn mạnh rằng sự hợp tác hiệu quả là điều cần thiết để duy trì hiệu suất và tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập chuyên môn trong môi trường làm việc từ xa. Đối với các kế toán viên trẻ, sự hợp tác không chỉ hỗ trợ hoàn thành nhiệm vụ mà còn cung cấp sự hỗ trợ về mặt tinh thần và giảm cảm giác cô lập, từ đó nâng cao động lực và hiệu suất công việc. Khả năng tự lãnh đạo cũng cho thấy tác động tích cực mạnh mẽ (β = 0,274), cho thấy tính tự kỷ luật, quyền tự chủ và khả năng tự định hướng là rất quan trọng để duy trì năng suất khi làm việc từ xa. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng nhân viên có khả năng tự lãnh đạo cao hơn sẽ quản lý khối lượng công việc tốt hơn và duy trì chất lượng công việc trong môi trường làm việc độc lập. Điều này đặc biệt quan trọng trong lĩnh vực kế toán, nơi tính chính xác và tuân thủ là rất quan trọng.

Điều kiện làm việc từ xa (β = 0,248) và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (β = 0,228) đều có tác động tích cực đáng kể đến hiệu suất công việc. Cơ sở hạ tầng công nghệ đầy đủ và không gian làm việc phù hợp hỗ trợ làm việc từ xa hiệu quả, mặc dù tác động của chúng thấp hơn so với các yếu tố xã hội và cá nhân, có thể là do các kế toán viên trẻ đang thích nghi với môi trường kỹ thuật số. Tương tự, trong khi sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống góp phần vào sức khỏe tinh thần và hiệu suất bền vững, ranh giới mờ nhạt trong làm việc từ xa có thể hạn chế tác động tương đối của nó (Choudhury et al., 2022).

Sự hỗ trợ từ cấp trên có tác động yếu nhất nhưng vẫn đáng kể (β = 0,112). Mặc dù ảnh hưởng không trực tiếp, sự hỗ trợ từ lãnh đạo đóng vai trò như một chất xúc tác bằng cách thúc đẩy lòng tin, khuyến khích khả năng tự lãnh đạo và tăng cường sự gắn kết nhóm, từ đó gián tiếp nâng cao hiệu suất (Makridis & Schloetzer, 2022; Rika & Dadah, 2024).

**Kết luận**

Nghiên cứu này điều tra các yếu tố quyết định hiệu suất công việc của các kế toán viên trẻ làm việc từ xa tại Hà Nội, tập trung vào năm yếu tố chính: điều kiện làm việc từ xa, cân bằng công việc - cuộc sống, sự hỗ trợ từ cấp trên, sự hợp tác với đồng nghiệp và khả năng tự lãnh đạo. Sử dụng phương pháp định lượng và dữ liệu khảo sát từ các chuyên gia kế toán trẻ, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về cách các yếu tố này ảnh hưởng đến hiệu suất trong môi trường làm việc kỹ thuật số.

Kết quả nghiên cứu khẳng định rằng hiệu suất công việc trong bối cảnh làm việc từ xa được định hình bởi sự kết hợp của các yếu tố cá nhân, xã hội và tổ chức. Sự hợp tác với đồng nghiệp và khả năng tự lãnh đạo có ảnh hưởng mạnh nhất, nhấn mạnh tầm quan trọng của tương tác giữa các cá nhân và khả năng tự điều chỉnh khi sự giám sát trực tiếp bị hạn chế. Điều kiện làm việc từ xa và cân bằng công việc - cuộc sống cũng đóng góp tích cực bằng cách hỗ trợ hiệu quả công nghệ và sức khỏe tinh thần, trong khi sự hỗ trợ từ cấp trên đóng vai trò hỗ trợ trong việc xây dựng lòng tin, mặc dù tác động trực tiếp của nó yếu hơn.

Dựa trên những phát hiện này, một số hàm ý quản lý được đưa ra. Các tổ chức nên đầu tư vào cơ sở hạ tầng kỹ thuật số đáng tin cậy và các nền tảng hợp tác, thúc đẩy sự hợp tác ảo và cảm giác thuộc về, đồng thời nâng cao kỹ năng tự lãnh đạo thông qua đào tạo có mục tiêu. Hơn nữa, các chính sách làm việc từ xa cần xác định rõ ràng ranh giới giữa công việc và cuộc sống, cũng như phúc lợi của nhân viên, trong khi các nhà quản lý nên áp dụng các thực tiễn lãnh đạo hỗ trợ khuyến khích sự tin tưởng, tự chủ và sự gắn kết.

**Tài liệu tham khảo:**

*Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2017). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. Journal of Occupational Health Psychology, 23(3), 338-349. https://doi.org/10.1037/ocp0000082.*

*Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C., & Schirmann, K. (2022). Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment. SSRN Electronic Journal. https://doi.org/10.2139/ssrn.4068741.*

*Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. Journal of Management, 31(6), 874-900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602.*

*Dennis, A. R., Fuller, R. M., & Valacich, J. S. (2008a). Media, Tasks, and Communication Processes: A Theory of Media Synchronicity1. MIS Quarterly, 32(3), 575-600. https://doi.org/10.2307/25148857.*

*Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524-1541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524.*

*Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-Technology fit and individual performance. MIS Quarterly, 19(2), 213-236. https://doi.org/10.2307/249689.*

*Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995a). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219-247. https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5.*

*Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. Academy of Management Journal, 50(2), 327-347. https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438.*

*Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014a). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010.*

*Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513.*

*Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. In Medical Entomology and Zoology. http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA10125651.*

*Makridis, C., & Schloetzer, J. D. (2022). Does Working from Home Increase Job Satisfaction and Retention? Evidence from the COVID-19 Pandemic. SSRN Electronic Journal. https://doi.org/10.2139/ssrn.4016657.*

*McClelland, D. C. (1987). Human motivation. Cambridge University Press.*

*Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. Applied Psychology, 70(1), 16-59. https://doi.org/10.1111/apps.12290.*

*Zigurs, I., & Buckland, B. K. (1998). A Theory of Task/Technology Fit and Group Support Systems Effectiveness1. MIS Quarterly, 22(3), 313-334. https://doi.org/10.2307/249668.*