

ẢNH HƯỞNG VĂN HÓA TỔ CHỨC ĐẾN CẤU TRÚC KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP BẢO HIỂM PHI NHÂN THỌ TẠI VIỆT NAM

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INTERNAL CONTROL STRUCTURE IN GENERAL INSURANCE BUSINESSES IN VIETNAM

Trịnh Việt Giang^{1*}, Đỗ Đức Tài²

DOI: <https://doi.org/10.57001/huih5804.2024.066>

TÓM TẮT

Bài báo tập trung nghiên cứu ảnh hưởng văn hóa tổ chức đến cấu trúc kiểm soát nội bộ (KSNB) trong các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ tại Việt Nam. Nghiên cứu dựa trên tổng quan và khung lý thuyết ngẫu nhiên trong các tổ chức, khuôn khổ KSNB của COSO 2013. Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu: phân tích Cronbach's Alpha, EFA, phương trình cấu trúc (SEM) để kiểm định mô hình, giả thuyết nghiên cứu và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến cấu trúc KSNB. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng văn hóa tổ chức tác động trực tiếp đến cấu trúc KSNB và tác động gián tiếp đến tính hữu KSNB thông qua biến cấu trúc KSNB. Qua đó, nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao KSNB trong các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ tại Việt Nam.

Từ khóa: KSNB, tính hữu hiệu của KSNB, COSO, văn hóa tổ chức, cấu trúc tổ chức.

ABSTRACT

The paper focuses on the influence of organizational culture on the internal control (IC) structure in general insurance enterprises in Vietnam. The study is based on an overview and stochastic theoretical framework in organizations, the internal control framework of COSO 2013. The study uses research methodologies: Cronbach's Alpha analysis, EFA, structural equations (SEM) to validate the model, research hypothesis and the degree of influence of factors on IC structure. The research results indicate that organizational culture directly impacts the IC structure and indirectly impacts the IC usefulness through IC structure variables. Thereby, authors propose some recommendations to improve IC in non-life insurance enterprises in Vietnam.

Keywords: Internal control (IC), effectiveness of internal control, COSO, instability, organizational structure

¹Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

²Trường Đại học Lao động - Xã hội

*Email: trinhvietgiang@hauivn.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/8/2023

Ngày nhận bài sau phản biện: 14/9/2023

Ngày chấp nhận: 25/02/2024

1. GIỚI THIỆU

KSNB đóng vai trò quan trọng trong quản trị doanh nghiệp (DN) của các DN Việt Nam nói chung và doanh

ng nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ nói riêng (DNBHPNT). Mọi DN trong quá trình hoạt động luôn mong muốn có được KSNB vững mạnh nhằm hướng tới đảm bảo tốt các mục tiêu: hiệu quả và hiệu năng hoạt động, báo cáo tình chính đáng tin cậy, tuân thủ pháp luật và quy định (COSO, 2013). Nhìn trên bình diện thế giới, chúng ta đã chứng kiến cuộc khủng hoảng tài chính dẫn đến nhiều công ty bị đóng cửa, cùng với sự phát triển của các DNBHPNT các vấn đề nội bộ dần dần được bộc lộ, một trong các nguyên nhân dẫn đến hậu quả đó là năng lực KSNB yếu kém. Trong thời gian qua, KSNB trong các DN Việt Nam nói chung, các DNBHPNT nói riêng còn khá mờ nhạt và chưa được quan tâm đúng mức (Bộ Tài chính, 2021; Báo cáo Cục giám sát bảo hiểm, 2022). Từ thực tế trên dẫn đến hậu quả các DNBHPNT xảy ra khá nhiều vấn đề nổi cộm như khai thác bỏ qua hoặc không chú trọng đánh giá rủi ro, tuyển dụng đại lý không đảm bảo quy định của cơ quan nhà nước, định phí không tương xứng với rủi ro của khách hàng... chính là do sự thiếu vắng một cơ chế kiểm soát hữu hiệu và hiệu quả. Hoạt động kiểm soát có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong quản trị doanh nghiệp như: mỗi nhân viên có thể tự đánh giá được kết quả công việc; mọi bộ phận, cá nhân có thể chia sẻ với nhau nhằm đạt mục tiêu xác định. KSNB trong các DNBHPNT bị ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố. Các DNBHPNT Việt Nam cần hiểu rõ và xác định được các nhân tố đó nhằm thiết kế KSNB phù hợp và hiệu quả trong tổ chức KSNB tránh sao chép dập khuôn, máy móc.

Theo một số tác giả (Harrison và McKinnon, 1999; Chenhall, 2003; Fauzi, Hussain và Mahoney, 2009; Batool, 2011), xem xét mối quan hệ văn hóa tổ chức và hệ thống kiểm soát quản lý (HTKS QL) cho rằng: HTKS QL cần phải được thiết kế để có thể phù hợp với các đặc tính văn hóa, sự quan trọng của văn hóa trong tổ chức và vận hành HTKS QL hay văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến HTKS QL. Tuy nhiên, xem xét mối quan hệ văn hóa tổ chức và KSNB lại chưa được các nghiên cứu trước phân tích sâu. Đặc biệt với vai trò trung gian của cấu trúc KSNB trong mối quan hệ giữa văn hóa tổ chức đến tính hữu hiệu KSNB chưa được các bài báo trong

nước và thế giới cập đến vấn đề này. Do đó, bài báo này có thể bù đắp một phần cho nghiên cứu trước được tiến hành ở Việt Nam.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Lý thuyết nền tảng

Lý thuyết đại diện (Agency theory): Lý thuyết này xuất phát từ giả thiết, bên được ủy nhiệm sẽ ứng xử một cách khôn ngoan, nhất là khi lợi ích của họ lại xung đột với bên ủy nhiệm (Mitchell và cộng sự, 2011). Sự khác biệt này thường khó đo lường và cần các cơ chế chỉ đạo để tăng cường sự hòa hợp và giảm thiểu rủi ro (Arrow, 1971). Từ đó, cần giám sát hành vi của người được ủy nhiệm, từ đó giảm thiểu hành vi tư lợi của người quản lý các DN. Đây chính là nền tảng cần phải có của một KSNB đầy đủ và hiệu quả, phù hợp với bối cảnh của tổ chức nhằm đảm bảo được quyền lợi cho các cổ đông.

Lý thuyết ngẫu nhiên của tổ chức (Contingency theory of organizations): Học thuyết giải thích các mối quan hệ giữa các yếu tố tác động và kết quả trên cơ sở phân tích hành vi, hoạt động của DN, đồng thời lý giải những yếu tố tình huống cụ thể, như môi trường, công nghệ, kinh nghiệm và quy mô, có thể ảnh hưởng đến mối quan hệ trên (Lawrence và Lorsch, 1967). Do đó, khi các nhân tố ảnh hưởng đến tổ chức thay đổi thì cũng làm thay đổi KSNB. Hơn nữa, nếu KSNB và các nhân tố ảnh hưởng có sự phù hợp cao thì hoạt động kiểm soát sẽ hoạt động hiệu quả hơn

Đặc điểm BHPNT: bảo hiểm phi nhân thọ là loại BH bao gồm các nghiệp vụ BH tài sản, BH trách nhiệm dân sự, BH sức khỏe và các nghiệp vụ BH khác không thuộc BH nhân thọ. DNBH là DN được thành lập, tổ chức và hoạt động theo quy định của luật kinh doanh BH và các quy định khác của pháp luật có liên quan. Sản phẩm của BH là sản phẩm vô hình, nó là sự đảm bảo về mặt tài chính trước rủi ro cho người được BH kèm theo là dịch vụ có liên quan. chu trình kinh doanh bảo hiểm là một chu trình đảo ngược. Do đó, DN bảo hiểm thu phí bảo hiểm trước, việc bồi thường, trả tiền bảo hiểm chỉ có thể thực hiện sau đó một thời gian và với những điều kiện ràng buộc của hợp đồng. Kinh doanh bảo hiểm có đối tượng khách hàng cá nhân và doanh nghiệp được trải rộng khắp 64 tỉnh thành với cấu trúc nhiều phân cấp từ hội sở, chi nhánh đến các đại lý. Do đó, văn hóa tổ chức như là chất keo giúp gắn kết các nhân viên, hội sở và các chi nhánh lại với nhau, giúp cho các hoạt động kinh doanh hiệu quả, thiết kế xây dựng KSNB thành công.

2.2. Các nghiên cứu văn hóa tổ chức và KSNB

2.2.1. Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức như một tập hợp các giá trị của tổ chức được sử dụng để giải quyết các vấn đề về cấu trúc, con người và những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả và sự thành công của tổ chức (Deal và Kennedy, 1982; Kreitner và Kinicki, 1998). Do đó, văn hóa tổ chức như một chất keo giúp gắn kết một số thành phần cơ bản của tổ chức lại với nhau, văn hóa được coi như một phương pháp được sử dụng để các hoạt động trong tổ chức được tiến hành, bao

gồm cả các hoạt động đưa ra quyết định (Martin, Frost và O'Neill, 2006)

Văn hóa tổ chức được đánh giá theo khung các giá trị cạnh tranh được phát triển bởi Quinn và Rohrbaugh (1983). Cameron và Quinn (2011) đã phát triển công cụ đánh giá văn hóa của một công ty gồm có 4 khía cạnh:

Văn hóa hợp tác: Nó giống như kiểu tổ chức gia đình. Đặc điểm văn hóa này là làm việc nhóm, tham gia vào các chương trình. Đó là nơi có môi trường làm việc hòa đồng, ưu tiên tinh thần hợp tác, đồng đội giữa các nhân viên và sẵn sàng chia sẻ mọi thứ.

Văn hóa sáng tạo: Tạo dựng các yếu tố để thúc đẩy sự chủ động, sự khác biệt; Tạo môi trường làm việc đầy tính sáng tạo, năng động. Nó thể hiện "Tập trung cao độ vào kết quả lâu dài, dẫn đầu thị trường là giá trị cốt lõi".

Văn hóa thứ bậc: Nền tảng của DN dựa trên việc thực thi một cách nghiêm chỉnh hệ thống các nội quy, nguyên tắc và quy trình chặt chẽ của DN. Nó thể hiện "Tính duy trì, thành tích và hoạt động hiệu quả là những mục tiêu dài hạn. Sự đảm bảo và tiên đoán ăn chắc mặc bền là giá trị văn hóa cốt lõi".

Văn hóa cạnh tranh: Con đường dẫn tới thịnh vượng và nền tảng văn hóa của DN xuất phát từ việc xác định đúng năng lực cạnh tranh, đề ra mục tiêu và đặt ra yêu cầu hướng đến mục tiêu, kết quả bằng mọi giá. Nó thể hiện "Đạt vị thế dẫn đầu trong thị trường là quan trọng trong quá trình xây dựng danh tiếng và khẳng định sự thành công".

2.2.2. Kiểm soát nội bộ và tính hữu hiệu KSNB

Pricewaterhousecoopers (2011), "Hệ thống KSNB là tập hợp các thủ tục, phương pháp và biện pháp kiểm soát được thiết kế bởi Hội đồng quản trị và nhà quản trị điều hành nhằm đảm bảo đạt được mục tiêu của tổ chức".

COSO (2013), định nghĩa KSNB như một quá trình, chịu ảnh hưởng bởi ban giám đốc, các nhà quản lý và các thành viên khác trong tổ chức, được thiết kế để cung cấp sự đảm bảo hợp lý liên quan đến việc đạt được các loại mục tiêu sau đây: Hiệu quả và hiệu lực của hoạt động; Sự tin cậy của báo cáo tài chính; Tuân thủ pháp luật và các quy định liên quan". COSO (2013) cho rằng KSNB gồm 5 yếu tố cấu thành: Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro, Thông tin và truyền thông, Hoạt động kiểm soát; Giám sát.

Luật Kế toán (2015) cho rằng "Kiểm soát nội bộ là việc thiết lập và tổ chức thực hiện trong nội bộ đơn vị kế toán các cơ chế, chính sách, quy trình, quy định nội bộ phù hợp với quy định của pháp luật nhằm bảo đảm phòng ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời rủi ro và đạt được yêu cầu đề ra".

Walton và Dawson (2001) cho rằng tính hữu hiệu là một khái niệm mang tính xét đoán về khả năng đạt được mục tiêu của tổ chức. Tính hữu hiệu là một khái niệm được xác định hướng đến việc đánh giá mức độ thực hiện các mục tiêu, mục đích đã được định trước cho một hoạt động hoặc một chương trình đã được thực hiện (đạt được kết quả thoả đáng từ việc sử dụng các nguồn lực và các hoạt động của tổ chức).

COSO (2013), định nghĩa KSNB như một quá trình, chịu ảnh hưởng bởi ban giám đốc, các nhà quản lý và các thành viên khác trong tổ chức, được thiết kế để cung cấp sự đảm bảo hợp lý liên quan đến việc đạt được các loại mục tiêu sau đây: Hiệu quả và hiệu lực của hoạt động; Sự tin cậy của báo cáo tài chính; Tuân thủ pháp luật và các quy định liên quan". COSO (2013) cho rằng KSNB gồm 5 yếu tố cấu thành: Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro, Thông tin và truyền thông, Hoạt động kiểm soát; Giám sát. Tính hiệu của KSNB tập trung vào chất lượng của các kiểm soát đối với việc đạt được các mục tiêu quản lý cụ thể (Jokipii, 2010). Tính hữu hiệu của KSNB được đo lường trên cơ sở các xét đoán chủ quan của nhà quản lý. Nhà quản lý được yêu cầu đánh giá mức độ đảm bảo hợp lý của họ về ba mục tiêu của KSNB (tức là DN đã đáp ứng ba mục tiêu của KSNB tốt như thế nào?) (COSO, 2013; Jokipii, 2010), Karagiorgos và cộng sự, 2011). COSO (2013) cho rằng KSNB là một quá trình, còn tính hữu hiệu là một trạng thái hay điều kiện của quá trình có hiệu lực tại một thời điểm.

Cấu trúc KSNB là một khái niệm sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu về lĩnh vực KSNB ở khu vực DN và khu vực hành chính công. Theo các nghiên cứu của các học giả trên thế giới đã công bố có 2 hướng xem xét về KSNB. Thứ nhất, cấu trúc được sử dụng tương tự như hệ thống KSNB cho nên có nhiều nghiên cứu sử dụng thay thế cho nhau giữa cấu trúc KSNB và hệ thống KSNB (Eisenberg, 1997; O'Leary, 2005; Johari và Sayed Hussin, 2016). Thứ hai, theo khung tài liệu KSNB và nghiên cứu theo hướng định lượng thì cấu trúc của KSNB hay hệ thống KSNB bao gồm đồng thời 5 yếu tố cấu thành: Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro, Thông tin và truyền thông, Hoạt động kiểm soát; Giám sát (Karagiorgos và cộng sự, 2011; Sultana và Haque, 2011; Gamage, Lock và Fernando, 2014; COSO, 2013), nó có thể được coi là biến tiềm ẩn trong mô hình nghiên cứu (Jokipii, 2010). Vậy, bài viết coi cấu trúc KSNB là biến tiềm ẩn và được đo lường phản ánh thông qua 5 yếu tố thành của KSNB (Jokipii, 2010; Hoàng Thị Lan, 2019)

2.2.3. Mối quan hệ văn hóa tổ chức, cấu trúc KSNB và tính hữu hiệu KSNB

Văn hóa tổ chức bao gồm các giá trị và niềm tin cơ bản mà cung cấp nền tảng giúp cho nhà quản trị phát triển các hoạt động và hành vi nhằm củng cố các nguyên tắc cơ bản của tổ chức (Denison, 1990). Hơn nữa, tác giả còn cho rằng văn hóa ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận, sự hài lòng của nhân viên, và hiệu quả chung. Dựa trên lý thuyết về khung giá trị cạnh tranh, so sánh mức độ phân cực của mỗi DN về tính linh hoạt so với sự kiểm soát và mức độ tập trung nội bộ so với bên ngoài, văn hóa tổ chức thành bốn tiêu chí khác nhau: văn hóa hợp tác, văn hóa sáng tạo, văn hóa thứ bậc, văn hóa cạnh tranh (Cameron và Quinn, 2011). Nghiên cứu này đã nêu bật được đặc điểm chung về văn hóa tổ chức trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Hơn nữa, khi xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến HTKSQL nhận thấy rằng: văn hóa tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến HTKSQL (Chenhall, 2003; Fauri và cộng sự, 2008; Ong và Teh, 2009; Batoool, 2011).

Chính vì vậy, cần có thêm nghiên cứu về mối quan hệ văn hóa tổ chức với KSNB để có cái nhìn sâu sắc hơn về đặc tính của KSNB được thiết lập đặc biệt ở các nước đang chuyển đổi. Từ đó, tác giả đưa ra giả thuyết:

H1.1: Văn hóa hợp tác có ảnh hưởng tích cực đến cấu trúc KSNB

H1.2: Văn hóa sáng tạo có ảnh hưởng tích cực đến cấu trúc KSNB

H1.3: Văn hóa thứ bậc có ảnh hưởng tích cực đến cấu trúc KSNB

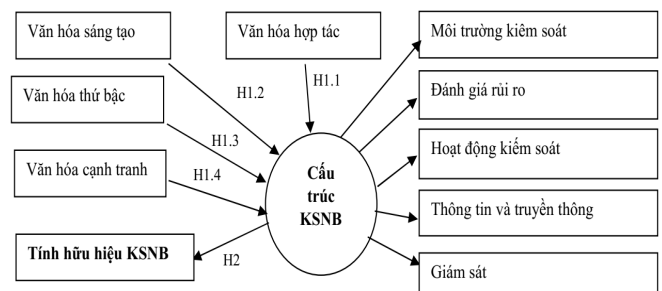
H1.4: Văn hóa cạnh tranh có ảnh hưởng tích cực đến cấu trúc KSNB

Cấu trúc của KSNB đã được đề cập trong các tài liệu nghiên cứu: Karagiorgos, Drogalas và Giovanis (2011), Gamage, Lock và Fernando (2014), COSO (1992, 2013), Jokipii (2006). Nghiên cứu cấu trúc KSNB được coi là biến tiềm ẩn được phản ánh thông qua 5 yếu tố cấu phần KSNB gồm: Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro; Hoạt động kiểm soát; Thông tin và truyền thông; Giám sát. Hơn nữa, các nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ và chiều hướng tác động giữa cấu trúc KSNB và tính hữu hiệu KSNB thông qua đánh giá việc thực hiện 3 mục tiêu KSNB được tìm thấy trong các nghiên cứu: Jokipii (2010), Karagiorgos và cộng sự (2011), Sultana và Haque (2011), COSO (2013). Từ đó, tác giả đưa ra giả thuyết nghiên cứu:

H2: Cấu trúc KSNB có ảnh hưởng tích cực đến tính hữu hiệu KSNB

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài báo sử dụng cả hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Phương pháp định tính được sử dụng nhằm khám phá và kiểm tra lại và chuẩn hóa mô hình, các giả thuyết nghiên cứu dựa trên phỏng vấn 20 chuyên gia, bao gồm: giảng viên là người có kinh nghiệm và am hiểu về bảo hiểm, chuyên gia công tác công kiểm toán Big 4 và các nhà quản lý ở các DNBHPNT. Phỏng vấn nhằm: tham vấn các giả thuyết nghiên cứu, các cấu trúc, từ ngữ trong bảng hỏi, đặc biệt để phát hiện xem có các nhân tố nào khác mà mô hình tác giả đề xuất ban đầu. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy các chuyên gia nghiên cứu đều thống nhất với mô hình và các giả thuyết nghiên cứu đề xuất đưa ra. Từ đó, nhóm tác giả xây dựng bảng hỏi chính thức phục vụ nghiên cứu định lượng.



Nguồn: Tổng hợp kết quả nghiên cứu trước

Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Tổng số phiếu khảo sát hợp lệ 550 phiếu phục vụ để nhập dữ liệu và phân tích. Thống kê mô tả người trả lời có kết quả như sau: 26% KSNB; 24,4% KTNB; 18% kinh doanh; 12% kế toán; 11,1% tài chính; 8% chuyên gia tư vấn, trong đó phân bố: 64% miền Bắc; 20,9% miền Nam; 15,1% miền Trung. Dữ liệu sau khi làm sạch được tiến hành phân tích bằng mô hình phân tích SEM để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu H1.1, H1.2, H1.3, H1.4, H2

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Kiểm định thang đo

Nghiên cứu thực hiện kiểm định các thang đo nhân tố văn hóa ảnh hưởng đến cấu trúc KSNB và tính hữu hiệu KSNB các DNBHPNT tại Việt Nam. Kết quả kiểm định, các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6; hệ số tương quan biến tổng của các thang đo đều lớn hơn 0,3 (bảng 1). Sau đó, nghiên cứu tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA với phương pháp trích nhân tố Principal Axis Factoring với phép quay Promax nhằm phát hiện cấu trúc nhân tố, bước này nhằm mục tiêu kiểm định giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo khảo sát.

Bảng 1. Kết quả hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo

Thang đo	Biến quan sát		Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
	Trước	Sau		
Văn hóa hợp tác (VHh)	4	4	0,823	0,630
Văn hóa sáng tạo (VHs)	4	4	0,884	0,717
Văn hóa thứ bậc (VHt)	4	4	0,878	0,696
Văn hóa cạnh tranh (VHc)	4	4	0,834	0,599
Môi trường kiểm soát (MT)	5	5	0,817	0,475
Đánh giá rủi ro (RR)	5	5	0,889	0,590
Hoạt động kiểm soát (HD)	5	5	0,897	0,709
Thông tin và truyền thông (TT)	6	6	0,852	0,470
Giám sát (GS)	4	4	0,859	0,643
Tính hữu hiệu của kiểm soát nội bộ (HH)	3	3	0,799	0,627

Nguồn: Phần mềm SPSS

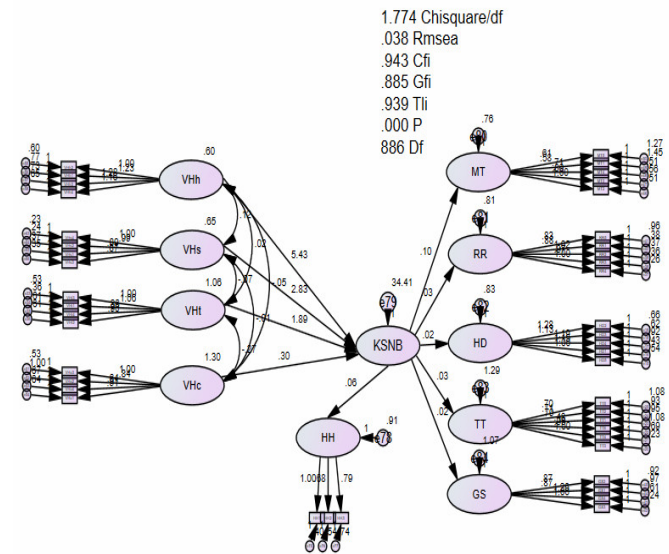
Kết quả phân tích EFA (Phụ lục) của các nhân tố ảnh hưởng đến tính hữu hiệu KSNB như sau: hệ số KMO = 0,855, và kiểm định Bartlett's Test có Sig. = 0,000 thích hợp với các dữ liệu, các biến có tương quan với nhau trong tổng thể. Hệ số tải nhân tố của các biến thang đo lớn hơn 0,5; giá trị Eigenvalues là 1,804 và phương sai trích 58,986%.

4.2. Phân tích mô hình cấu trúc SEM

Căn cứ mô hình đã đề xuất được hệ thống hóa từ các công trình nghiên cứu trước, tác giả tiến hành phân tích mô hình cấu trúc SEM để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu bằng phần mềm AMOS (hình 2).

Theo kết quả hình 2, cho ta biết: mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu vì Chi square/df = 1,774 (< 2); TLI = 0,939 và

CFI = 0,943 > 0,9, GFI ≈ 0,9; RMSEA = 0,038 (< 0,08). Sau khi xem xét độ phù hợp của mô hình, vấn đề tiếp theo nghiên cứu sẽ đánh giá kết quả phân tích SEM



Nguồn: Phần mềm Amos

Hình 2. Mô hình phân tích cấu trúc SEM

Bảng 2. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Mối quan hệ tương quan giữa các nhân tố	Estimate	S.E.	C.R.	P	Giả thuyết	Kết luận
KSNB <-- VHh	5,434	0,735	7,395	***	H1.1	Chấp nhận
KSNB <-- VHs	2,829	0,606	4,665	***	H1.2	Chấp nhận
KSNB <-- VHt	1,894	0,478	3,961	***	H1.3	Chấp nhận
KSNB <-- VHc	0,297	0,428	0,695	0,487	H1.4	Loại bỏ
HH <-- KSNB	0,060	0,010	6,143	***	H2	Chấp nhận

Nguồn: Phần mềm Amos

Kết quả phân tích mô hình cấu trúc SEM cho thấy các giả thuyết H1.1, H1.2, H1.3, H2 được chấp nhận (p = 0,000 < 0,005) và giả thuyết H1.4 bị loại bỏ. Bên cạnh đó ta trọng số hệ số hồi quy chuẩn hóa theo thứ tự như sau: VHh: 0,525; VHs: 0,286; VHt: 0,244

5. THẢO LUẬN KẾT QUẢ VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Văn hóa tổ chức: KSNB phụ thuộc vào loại văn hóa tổ chức mà công ty lựa chọn theo thứ tự tác động là Văn hóa hợp tác, Văn hóa sáng tạo, Văn hóa thứ bậc với trọng số chuẩn hóa: 0,525; 0,286; 0,244. KSNB nên thay đổi để phù hợp với các đặc tính văn hóa tổ chức (Chenhall, 2003; Lan, 2018). Do đó, mỗi loại văn hóa tổ chức khác nhau sẽ có mức độ tác động khác nhau đến cấu trúc KSNB. Công ty cần quan tâm đến

mức độ tác động của từng yếu tố cấu thành đến HTKS nội bộ nhằm phù hợp với văn hóa tổ chức mà công ty lựa chọn.

Bên cạnh đó, “Văn hóa cạnh tranh” lại không có ý nghĩa thống kê với mô hình, kết quả này có khác các nghiên cứu trước (Chenhall, 2003; Lan, 2018). Điều này có thể lý giải, đặc điểm kinh doanh bảo hiểm bị ràng buộc bởi các luật kinh doanh BH, các quy định Bộ tài chính, Cục giám sát BH và trách nhiệm xã hội của DN. DN theo đuổi “Văn hóa cạnh tranh” hướng đến mục tiêu, kết quả bằng mọi giá. Do đó, DNBH sẽ không có thành công lâu dài, nhiều khi còn ảnh hưởng không tốt đến xã hội và thị trường bảo hiểm Việt Nam

Cấu trúc KSNB: Nhân tố này có ảnh hưởng tích cực đến tính hữu hiệu KSNB, kết quả này phù hợp với các nghiên cứu của Jokipii (2010), Lan (2019). Kết quả cho ta thấy, cấu trúc KSNB có tác động tích cực đến tính hữu hiệu KSNB với đánh giá số điểm khảo sát trung bình là 3,29/5 và trọng số hồi quy chuẩn hóa: 0,385. Cấu trúc KSNB được cấu thành bởi 5 yếu tố KSNB: môi trường KSNB, đánh giá rủi ro, thông tin và truyền thông, giám sát, hoạt động kiểm soát với trọng số chuẩn hóa tương ứng: 0,525; 0,232; 0,227; 0,171; 0,133.

Bài báo không chỉ hướng đến đánh giá chiều hướng ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến cấu trúc KSNB mà còn mở rộng nghiên cứu chiều hướng tác động của cấu trúc KSNB đến tính hữu hiệu KSNB trong các DNBHPNT tại Việt Nam.

Tóm lại: Bài báo đã sử dụng phân tích mô hình cấu trúc SEM, kết quả nghiên cứu đã phát hiện có sự tác động tích cực và kiểm định có ý nghĩa thống kê các nhân tố văn hóa tổ

chức đến cấu trúc KSNB và ảnh hưởng cấu trúc KSNB đến tính hữu hiệu KSNB của các DNBHPNT tại Việt Nam. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra một số đề xuất khuyến nghị.

5.2. Các khuyến nghị

Thứ nhất, văn hóa hợp tác có tính hướng nội và được tăng cường nhờ cấu trúc tổ chức linh hoạt. Văn hóa hợp tác nghĩa là sự liên kết con người tạo ra thái độ của nhân viên có ảnh hưởng tích cực đến tổ chức. Các hành vi gắn với các giá trị này bao gồm làm việc nhóm, sự tham gia của nhân viên và sự giao tiếp cởi mở với kỳ vọng sẽ giúp truyền tải các kết quả của tinh thần, sự hài lòng và cam kết đóng góp của nhân viên nên thường hạn chế hoạt động kiểm soát của tổ chức khi áp dụng văn hóa này

Thứ hai, văn hóa sáng tạo có tính hướng ngoại và được hỗ trợ bởi cấu trúc tổ chức linh hoạt. Văn hóa sáng tạo sẽ khuyến khích sự sáng tạo và dám chấp nhận rủi ro của các thành viên. Do đó, tổ chức có tính sáng tạo đánh giá cao sự tăng trưởng, kích thích, đa dạng, tự chủ và chú ý đến chi tiết. Các hành vi được tạo ra từ văn hóa này bao gồm: chấp nhận rủi ro, sáng tạo và thích ứng.

Thứ ba, văn hóa thứ bậc cho rằng sự kiểm soát, ổn định và dự đoán được sẽ đem đến sự hiệu quả, nhân viên cảm thấy thỏa mãn khi vai trò của họ được xác định rõ ràng. Do đó, văn hóa thứ bậc đánh giá cao sự giao tiếp chính chu, phân công công việc tỉ mỉ, chính thức hóa và sự chắc chắn nên cần phải tăng cường hoạt động kiểm soát và đánh giá rủi ro

Phụ lục: Bảng phân phân tích các nhân tố khám phá EFA

Biến quan sát	Nhân tố sau khi phân tích khám phá (EFA)	Hệ số tải nhân tố của các thành phần									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doanh nghiệp được coi như một gia đình, mà ở đó mọi người sẵn sàng chia sẻ cùng nhau	Văn hóa hợp tác (VHh)	0,825									
Giám đốc doanh nghiệp là người hướng dẫn, thông thái hoặc là người cha		0,780									
Sự gắn kết mọi thành viên trong doanh nghiệp là sự trung thành và truyền thống, giúp doanh nghiệp phát triển		0,752									
Doanh nghiệp nhấn mạnh nguồn nhân lực, do đó sự gắn kết và giá trị đạo đức được đề cao		0,639									
Doanh nghiệp là nơi kinh doanh hoàn toàn năng động. Mọi thành viên ở đó sẵn sàng đương đầu và chấp nhận rủi ro	Văn hóa sáng tạo (VHs)		0,802								
Giám đốc doanh nghiệp được coi là một doanh nhân, một nhà sáng tạo và là một người sẵn sàng chấp nhận rủi ro			0,760								
Sự gắn kết mọi thành viên trong doanh nghiệp là cam kết cùng nhau đổi mới và phát triển			0,732								
Doanh nghiệp nhấn mạnh vào tăng trưởng và tìm kiếm nguồn lực mới, vì vậy điều quan trọng là sẵn sàng đương đầu với những thách thức mới			0,648								

Phụ lục: Bảng phân phân tích các nhân tố khám phá EFA (tiếp theo)

Biến quan sát	Nhân tố sau khi phân tích khám phá (EFA)	Hệ số tải nhân tố của các thành phần									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Doanh nghiệp là nơi nghiêm túc và chặt chẽ. Mọi thành viên phải có ý thức cao tuân thủ các quy trình thủ tục	Văn hóa thứ bậc (VHt)			0,642							
Giám đốc doanh nghiệp được xem như nhà điều phối, nhà tổ chức hoặc nhà quản trị				0,734							
Sự gắn kết mọi thành viên trong doanh nghiệp là các quy định và chính sách, để duy trì hoạt động trơn tru cho doanh nghiệp				0,637							
Doanh nghiệp nhấn mạnh vào sự ổn định bền vững, do đó chú trọng vào hoạt động hiệu quả				0,641							
Doanh nghiệp hướng tới kết quả thực hiện công việc, do đó, mối quan tâm chính là công việc được hoàn thành chứ không phải người thực hiện	Văn hóa cạnh tranh (VHc)				0,825						
Giám đốc doanh nghiệp được xem như là nhà chế tạo, chuyên viên kỹ thuật					0,780						
Sự gắn kết mọi thành viên trong doanh nghiệp là nhấn mạnh vào việc hoàn thành nhiệm vụ và mục tiêu					0,645						
Doanh nghiệp nhấn mạnh vào tính cạnh tranh và thành tích, do đó việc đo lường các mục tiêu là quan trọng					0,736						
Triết lý quản lý và phong cách điều hành của nhà quản lý doanh nghiệp bảo hiểm	Môi trường kiểm soát (MT)					0,589					
Tính trung thực và các giá trị đạo đức của Ban lãnh đạo và nhân viên						0,845					
Cam kết về năng lực của Ban lãnh đạo và nhân viên						0,805					
Cơ cấu tổ chức trong các doanh nghiệp bảo hiểm						0,756					
Chính sách nhân sự tại các doanh nghiệp bảo hiểm						0,586					
Soát xét của nhà quản lý cấp cao đối với các hoạt động	Hoạt động kiểm soát (HD)						0,847				
Soát xét của nhà quản lý cấp trung gian đối với các hoạt động							0,783				
Phân chia trách nhiệm hợp lý giữa các chức năng trong doanh nghiệp bảo hiểm							0,827				
Kiểm soát quá trình xử lý thông tin trong doanh nghiệp bảo hiểm							0,752				
Kiểm soát vật chất trong doanh nghiệp bảo hiểm							0,806				
Xác định các mục tiêu của doanh nghiệp bảo hiểm	Đánh giá rủi ro (RR)							0,814			
Nhận dạng các rủi ro có thể tác động tới doanh nghiệp bảo hiểm								0,823			
Phân tích các rủi ro trong doanh nghiệp bảo hiểm								0,815			
Đánh giá các rủi ro trong doanh nghiệp bảo hiểm								0,841			
Quản trị rủi ro trong doanh nghiệp bảo hiểm								0,609			
Thông tin được cung cấp chính xác	Thông tin và truyền thông (TT)								0,814		
Thông tin được cung cấp thích hợp									0,823		
Thông tin được cung cấp kịp thời									0,815		
Thông tin được cập nhật liên tục									0,841		
Công tác truyền thông bên trong nội bộ									0,609		
Công tác truyền thông ra bên ngoài									0,814		

Phụ lục: Bảng phân tích các nhân tố khám phá EFA (tiếp theo)

Biến quan sát	Nhân tố sau khi phân tích khám phá (EFA)	Hệ số tải nhân tố của các thành phần									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Giám sát thường xuyên các hoạt động bên trong doanh nghiệp bảo hiểm	Giám sát (GS)									0,798	
Giám sát thường xuyên các hoạt động bên ngoài doanh nghiệp bảo hiểm										0,693	
Giám sát định kỳ của các đối tượng thực hiện bên trong doanh nghiệp bảo hiểm										0,871	
Đánh giá kiểm soát nội bộ của kiểm toán viên độc lập										0,854	
Hoạt động trong doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ đạt được tính hữu hiệu và hiệu quả	Tính hữu hiệu (HH)									0,805	
Báo cáo tài chính được lập và trình bày một cách đáng tin cậy										0,741	
Pháp luật và các quy định có liên quan được tuân thủ										0,767	
Initial Eigenvalues		6,925	5,725	4,788	4,169	3,636	3,189	2,736	2,489	2,239	1,804
% của phương sai		18,355	17,451	12,125	11,432	9,658	8,769	8,124	7,552	6,508	5,319

Nguồn: Phần mềm SPSS

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Batool, S. (2011). Analyze the Factors that have an Influence on the Management Control System. *Research journal of finance and accounting*, 2(3), 48-56.

https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/l/tin-bo-tai-chinh?dDocName=MOFUCM092766.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*: John Wiley & Sons.

Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 127-168.

Chenhall, R. H., & Harrison, G. L. (1981). *The organizational context of management accounting*: Pitman Publishing.

COSO. (2013). Committee of sponsoring organization of treadway commission', Internal controlintegrated framework, New York: AICPA.

https://mof.gov.vn/webcenter/portal/cqlgsbh/pages_r/l/chi-tiet-tin-cuc-quan-ly-giam-sat-bao-hiem?dDocName=MOFUCM205170.

Deal, T. E., & AA, K. (1982). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. *Har-Mondsworth: Penguin Books*.

Denison, D. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley & Sons, New York.

Eisenberg, M. A. (1997). The board of directors and internal control. *Cardozo L. Rev.*, 19, 237.

Fauzi, H., Hussain, M. M., & Mahoney, L. S. (2009). Management control systems and contextual variables in the hospitality industry. Available at SSRN 1489432.

Gamage, C., Lock, K. L., & Fernando, A. (2014). A proposed research framework: Effectiveness of internal control system in state commercial banks in Sri Lanka. *International Journal of scientific research and innovative technology*, 1(5), 25-44.

Harrison, G. L., & McKinnon, J. L. (1999). Cross-cultural research in management control systems design: a review of the current state. *Accounting, Organizations and Society*, 24(5-6), 483-506.

Johari, R. J., & Sayed Hussin, S. A. H. (2016). Enhancing management integrity through auditability concept: a literature review. *Humanomics*, 32(4), 516-524.

Jokipii, A. (2010). Determinants and consequences of internal control in firms: a contingency theory based analysis. *Journal of Management & Governance*, 14, 115-144.

Karagiorgos, T., Drogalas, G., & Giovanis, N. (2011). Evaluation of the effectiveness of internal audit in Greek Hotel Business. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, 4(1), 19-34.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998). *Organizational behavior*: Irwin/McGraw-Hill.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967a). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 1-47.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967b). *Organization and environment managing differentiation and integration*.

Martin, J., Frost, P. J., & O'Neill, O. A. (2006). Organizational culture: Beyond struggles for intellectual dominance. *The handbook of organization studies*, 725(753), 725-753.

Nguyen Thi Hoang Lan (2019). *Assessing the impact of internal control structure on the effectiveness of internal control in Vietnamese public service units*. Doctoral Thesis, University of Economics Ho Chi Minh City, Ho Chi Minh City.

Nguyen Thi Phuong Lan (2018). *Studying factors affecting internal control system of stock companies in Vietnam*. Doctoral Thesis, National Economics University, Hanoi.

O'Leary, C. (2005). Developing a Standardised Model for Internal Control Evaluation. *Irish Accounting Review*, 11(2), 35-57.

Ong, T. S., & Teh, B. H. (2009). Factors influencing the design and use of performance measurement systems in the Malaysian electrical and electronics industry. *International Journal of Economics and Management*, 2(2), 437-457.

Pricewaterhousecoopers (2011). Internal Control system and risk management', Governance Risk and Compliance White Paper.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3), 363-377.

Sultana, R., & Haque, M. E. (2011). Evaluation of internal control structure: Evidence from six listed banks in Bangladesh. *ASA University Review*, 5(1), 69-81.

Walton, E. J., & Dawson, S. (2001). Managers' perceptions of criteria of organizational effectiveness. *Journal of Management Studies*, 38(2), 173-200.

AUTHORS INFORMATION

Trinh Viet Giang¹, Do Duc Tai²

¹Hanoi University of Industry, Vietnam

²University of Labour and Social Affairs, Vietnam