

MÔ HÌNH GIẢI THÍCH VỀ GIAN LẬN VÀ SAI SÓT TRONG DOANH NGHIỆP: GÓC NHÌN TỪ QUAN ĐIỂM NỘI BỘ DOANH NGHIỆP

A PATH MODEL EXPLAINING THE FRAUD AND ERROR IN ENTERPRISES: AN INTERNAL PERSPECTIVE

Phạm Trà Lam^{1,*}, Trần Anh Hoa¹,
Nguyễn Phước Bảo Ân¹

DOI: <https://doi.org/10.57001/huivh5804.2024.069>

TÓM TẮT

Trong thế giới VUCA, những biến động không ngừng đã khiến cho những hành vi gian lận và sai sót ngày càng tinh vi và khó bị phát hiện hơn. Chúng được xem là vấn đề khó giải quyết và được nhiều bên quan tâm bao gồm các doanh nghiệp, tổ chức và cả các cơ quan chính phủ. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm dự đoán các yếu tố tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp Việt Nam từ góc nhìn của nhà quản trị, nhân viên kế toán, kiểm toán trong nội bộ doanh nghiệp. Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp khảo sát từ 170 nhà quản trị và nhân viên kế toán, kiểm toán được phân tích bằng phần mềm SmartPLS. Các kết quả nghiên cứu cho thấy văn hóa trung thực và hoạt động đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót. Các kết quả khám phá từ nghiên cứu này đã gợi mở một số hàm ý quản trị đối doanh nghiệp và các công ty kiểm toán, cơ quan chính phủ trong dự báo hành vi gian lận của doanh nghiệp để phát triển các giải pháp kiểm soát hành vi gian lận và sai sót.

Từ khóa: Gian lận và sai sót; đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ; Việt Nam.

ABSTRACT

In the VUCA world, continuous fluctuations have made frauds and errors more sophisticated and harder to detect. They are considered serious problems to solve and are of interest to many parties including businesses, organizations, and government agencies. This study was conducted to predict factors' impact on errors and fraud in Vietnamese enterprises from an internal perspective. Data collected by survey method from 170 administrators and accountants are analyzed by SmartPLS software. The research results show that the culture of honesty and assessing internal control processes have significant influences on the extent of errors and fraud. These findings have suggested a number of governance implications for businesses and auditing firms as well as government authorities in predicting corporate fraud in order to develop control solutions.

Keywords: Fraud and errors; assessing internal control process; Vietnam.

¹Trường Đại học Kinh tế TP. HCM

*Email: phamtralamais@ueh.edu.vn

Ngày nhận bài: 02/8/2023

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 07/9/2023

Ngày chấp nhận đăng: 25/02/2024

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh biến động không ngừng của thế giới hiện nay, gian lận và sai sót là vấn đề khó giải quyết, nó được nhiều doanh nghiệp, tổ chức và cả các cơ quan chính phủ quan tâm. Vụ phá sản của ngân hàng lớn thứ hai của Thụy Sĩ, Credit Suisse, một trong 30 ngân hàng toàn cầu, có chi nhánh ở khoảng 50 quốc gia trên thế giới - một định chế "quá lớn để sụp đổ" vừa mới xảy ra đã gây ra một thách thức lớn cho nhiều nền kinh tế thế giới như Hoa Kỳ, Anh, một số quốc gia ở Trung Đông, Singapore, Hồng Kông, Đức, Pháp, Nga, Trung Quốc, Nhật Bản, Tây Ban Nha, Mỹ Latinh, Italia (Bộ Công Thương, 2023). Sự kiện này cho thấy, các gian lận ngày càng tinh vi và sai sót cũng khó bị phát hiện hơn.

Gian lận đã xuất hiện cùng với sự phát triển của xã hội và nền kinh tế. Nó được xem là thách thức lớn đối với các doanh nghiệp, tổ chức. Để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp phải phát hiện những vấn đề này và giải quyết một cách khôn ngoan (Button và cộng sự, 2011). Theo chuẩn mực kiểm toán quốc tế số 240 (ISA 240), việc ngăn ngừa và phát hiện gian lận trước hết thuộc về trách nhiệm của hội đồng quản trị và ban giám đốc. Việc ngăn ngừa gian lận làm giảm bớt các cơ hội để thực hiện hành vi gian lận và phát hiện gian lận.

Cho dù là gian lận hay sai sót xảy ra thì nó đã gây ra những ảnh hưởng tiêu cực và tổn thất về mặt tài chính và danh tiếng của doanh nghiệp. Theo hiệp hội các nhà điều tra gian lận Hoa Kỳ (ACFE, 2022), ước tính trung bình tổn thất của gian lận của 2.110 trường hợp là khoảng 1.783.000 USD, trong đó, có đến 21% trường hợp gây tổn thất trên 1 triệu USD. Tuy có sự thay đổi tích cực trong 10 năm qua, chẳng hạn như gian lận được phát hiện nhanh hơn với thời gian trung bình để phát hiện gian lận (tính theo tháng) đã giảm 33% và tổn thất trung bình đã giảm 16%. Các số liệu được báo cáo bởi ACFE chỉ khảo sát 138 trường hợp ở khu vực Đông Nam Á, tương đương 7%.

Theo Tạp chí Tài chính (2022), nhiều vụ gian lận trên báo cáo tài chính (BCTC) của các doanh nghiệp đã xảy ra tại Việt Nam trong thời gian qua, điển hình như Công ty Dược Viễn

Đông (năm 2011), Công ty Cổ phần Đầu tư khoáng sản Tây Bắc (năm 2012), Công ty Cổ phần Dược phẩm Cửu Long (2014), Công ty Cổ phần y tế Việt Nhật JVC (năm 2015) và Tập đoàn Kỹ nghệ gỗ (năm 2016). Những vụ việc gian lận của các doanh nghiệp này đã làm dấy lên những cảnh báo về chất lượng của thông tin trên BCTC.

Những gian lận và sai sót có thể xảy ra ở bất cứ loại hình doanh nghiệp nào (nhà nước, tư nhân, doanh nghiệp FDI,...) và cũng có thể xảy ra ở bất cứ lĩnh vực hoạt động nào (thương mại, dịch vụ, sản xuất, xây dựng,...). Theo báo cáo về khảo sát tội phạm kinh tế và gian lận toàn cầu - góc nhìn Việt Nam do PWC (2018) thực hiện, cho thấy một số tổn thất tài chính có thể đo lường được do gian lận và sai sót gây ra bao gồm chi phí khắc phục sự vụ, chi phí pháp lý, tổn thất thực tế về tiền hay thậm chí là các hình phạt hình sự. Các tổn thất phi tài chính tuy không thể định lượng được nhưng có thể gây ra hậu quả còn nặng nề hơn tổn thất tài chính, như là về danh tiếng bị hủy hoại hay tinh thần của nhân viên đi xuống. Vì thế nó có tác động lớn đến với nền kinh tế của Việt Nam, không chỉ khiến doanh nghiệp phá sản mà còn kéo theo sự sụt giảm uy tín của các công ty kiểm toán. Bên cạnh đó, các vụ gian lận còn gây ảnh hưởng đến niềm tin của nhà đầu tư về BCTC của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

Khảo lược các nghiên cứu trước cho thấy, các nghiên cứu về hành vi gian lận, sai sót đã được thực hiện tương đối nhiều trong các bối cảnh khác nhau. Tại UAE, Halbouni và cộng sự (2016) tập trung nghiên cứu về vai trò của quản trị doanh nghiệp và công nghệ thông tin (CNTT) trong việc ngăn chặn và phát hiện gian lận tại UAE. Nghiên cứu của Johansson và Carey (2016) chỉ ra rằng các kênh báo cáo ẩn danh (ARC) có hiệu quả trong việc phát hiện gian lận. Sow và cộng sự (2018) quan tâm đến chủ đề phòng chống gian lận ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Malaysia và đã chứng minh rằng văn hóa trung thực, kiểm soát gian lận và các chức năng giám sát thích hợp góp phần ngăn chặn gian lận hiệu quả. Bên cạnh đó, nghiên cứu này cũng cho thấy rằng việc thực hiện một cơ chế phòng chống gian lận hiệu quả đòi hỏi cam kết đầy đủ của lãnh đạo cấp cao để xây dựng một nền văn hóa trung thực và liêm chính cao. Mối quan hệ giữa kiểm soát nội bộ và hiệu quả ngăn ngừa gian lận, sai sót cũng được quan tâm nghiên cứu (Moffett và Grant, 2011).

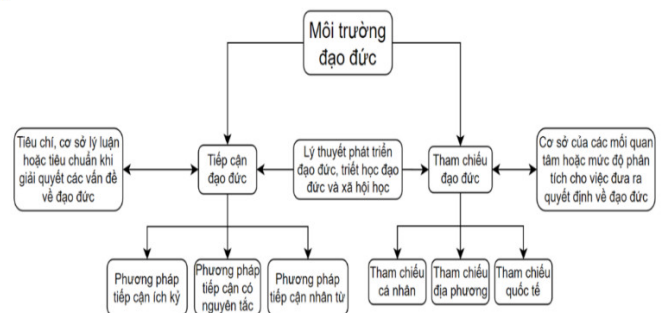
Trong những bối cảnh khác nhau tại các nước phát triển và đang phát triển do có sự khác biệt về văn hóa, xã hội, thể chế, hệ thống luật pháp và nền kinh tế vì vậy các nghiên cứu về gian lận và sai sót đã cho ra những kết quả không tương đồng hoàn toàn (Halbouni và cộng sự 2016). Tại Việt Nam, chủ đề nghiên cứu về gian lận và sai sót cũng đã được một số tác giả quan tâm như Ngô Thị Thu Hằng và cộng sự (2013), Thùy Anh và cộng sự (2021) hay Ngô Thị Linh và Nguyễn Thị Thu Hiền (2021). Tuy nhiên, nghiên cứu này được thực hiện từ một góc nhìn khác, chúng tôi kết hợp lý thuyết môi trường đạo đức (Victor và Cullen, 1988) cùng với lý thuyết nhận thức xã hội (Bandura, 1986) để phát triển một mô hình giải thích các yếu tố tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp Việt Nam. Trong nghiên cứu này,

chúng tôi không giới hạn phạm vi gian lận trên BCTC, nó bao gồm các hình thức gian lận và sai sót nói chung từ góc nhìn của kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1. Lý thuyết môi trường đạo đức và vấn đề gian lận, sai sót

Lý thuyết môi trường đạo đức được đề xuất bởi Victor và Cullen (1988). Các học giả này đã đưa ra giả thuyết về sự thay đổi của môi trường đạo đức theo hai chiều là tiếp cận đạo đức và tham chiếu đạo đức dựa trên công trình của Kohlberg (1984) và Gouldner (1957). Các phát triển này có nguồn gốc từ lý thuyết phát triển đạo đức, triết học đạo đức và xã hội học (hình 1).



Hình 1. Lý thuyết môi trường đạo đức (Victor và Cullen, 1988)

Tiếp cận đạo đức bao gồm phương pháp tiếp cận ích kỷ phản ánh mối quan tâm đến bản thân hoặc những gì có lợi nhất cho cá nhân, phương pháp tiếp cận nhân từ phản ánh mối quan tâm đến hạnh phúc của đồng nghiệp, nhóm hoặc tổ chức và phương pháp tiếp cận có nguyên tắc sẽ áp dụng các nguyên tắc phi vật học của triết học đạo đức trong việc giải quyết các tình huống khó xử về đạo đức.

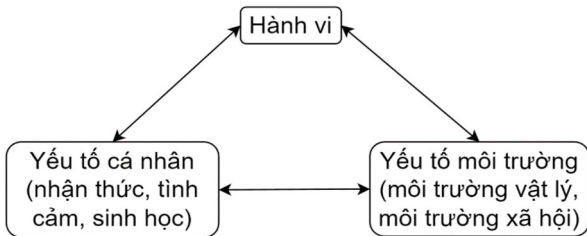
Tham chiếu đạo đức bao gồm tham chiếu cá nhân phản ánh mối quan tâm cho bản thân và xuất phát từ bên trong một người, tham chiếu địa phương cho thấy mối quan tâm đối với tổ chức, được xác định từ bên ngoài và thường được thể hiện thông qua việc tuân thủ nguyên tắc của tổ chức, và tham chiếu quốc tế phản ánh mối quan tâm đối với hệ thống xã hội rộng lớn hơn, một người tham chiếu quốc tế sử dụng các nguồn bên ngoài tổ chức của họ.

Thông qua việc kết hợp phương pháp tiếp cận đạo đức và các tham chiếu đạo đức, Victor và Cullen (1988) đề xuất một kiểu mẫu có thể kiểm tra được bao gồm chín môi trường đạo đức. Bảy trong số chín môi trường đó là tư lợi, hiệu quả công ty, lợi ích đồng đội, trách nhiệm xã hội, đạo đức cá nhân, quy trình hoạt động tiêu chuẩn, luật và quy tắc nghề nghiệp (Cullen và cộng sự, 1993; Fritzsche, 2000; Wimbush và cộng sự, 1997). Các phân tích nhân tố cũng tạo ra các môi trường có thể xác định là: công cụ, quan tâm, độc lập, luật và quy tắc, công ty và dịch vụ.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi phát triển các mối quan hệ giữa văn hóa trung thực, một yếu tố thuộc môi trường đạo đức của doanh nghiệp với mức độ tồn tại gian lận, sai sót dựa vào các biện luận của lý thuyết môi trường đạo đức.

2.2. Lý thuyết nhận thức xã hội và vấn đề gian lận, sai sót

Lý thuyết nhận thức xã hội (Bandura, 1986) giải thích hành vi của con người dựa trên mối liên hệ qua lại giữa bộ ba yếu tố: cá nhân, môi trường và hành vi. Các yếu tố cá nhân bao gồm yếu tố thể chất, cảm xúc, sinh học cùng với môi trường như môi trường vật lý (môi trường tự nhiên) và môi trường xã hội. Ba yếu tố trên có mối liên hệ chặt chẽ với nhau (hình 2).



Hình 2. Mô hình lý thuyết nhận thức xã hội (Bandura, 1986)

Trong nghiên cứu này, chúng tôi phát triển mối quan hệ giữa chương trình đào tạo nhân viên và đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ trong mỗi doanh nghiệp, những thành phần của yếu tố môi trường theo lý thuyết nhận thức xã hội, có tác động đến hành vi thực hiện gian lận của các cá nhân trong doanh nghiệp.

2.3. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

Đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ (Assessing internal control process) và mức độ tồn tại gian lận và sai sót

Theo COSO 2013, trong khi gian lận là các hành vi được thực hiện bởi cá nhân hoặc tổ chức một cách có chủ đích để thay đổi thông tin theo hướng có lợi cho đối tượng thực hiện hành vi gian lận hoặc biển thủ, tham nhũng, lạm dụng các tài sản khác của tổ chức, sai sót được xem là những hành động không có chủ ý nhưng gây tác động tiêu cực đến tài sản, danh tiếng và thông tin của tổ chức (Udeh, 2020). Bên cạnh đó, có thể hiểu gian lận là bất kỳ hoạt động không trung thực nào gây ra vi phạm thực tế hoặc tiềm ẩn tổn thất tài chính cho bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào bao gồm cả hành vi trộm cắp tiền hoặc tài sản khác của nhân viên hoặc cá nhân bên ngoài tổ chức. Gian lận có thể được thực hiện bởi những người nội bộ hoặc bên ngoài doanh nghiệp. Các gian lận chính là khai man tài sản, vi phạm bản quyền, gian lận báo cáo tài chính và tham nhũng (ACFE, 2014 a, b; KPMG, 2012).

Trong nhận thức của một kẻ lừa đảo, để thực hiện hành động của mình, họ phải nhận thấy có cơ hội, ví dụ như kiểm soát nội bộ (KSNB) yếu kém, cho phép họ thực hiện hành vi gian lận mà không bị bắt (Girgenti và Hedley, 2011). Tương tự như vậy, ACFE (2012) và Laufer (2011) và Wells (2004) cho rằng các doanh nghiệp vừa và nhỏ dễ bị gian lận hơn vì họ ít thực hiện các biện pháp chống gian lận hơn so với các doanh nghiệp lớn.

Theo Laufer (2011, trang 402), KSNB là hệ thống kiểm tra của một tổ chức được thiết kế để đảm bảo BCTC đáng tin cậy, hoạt động hữu hiệu và hiệu quả, bảo vệ tài sản, chống trộm cắp và sử dụng trái phép cũng như tuân thủ các luật và quy định hiện hành.

Thực hiện KSNB mạnh mẽ giúp cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, tăng năng suất bằng cách giảm lãng phí, sai lầm cố ý và gian lận. KSNB có vai trò quan trọng trong việc làm giảm thiểu nguy cơ trộm cắp của nhân viên và khiến kẻ gian khó thực hiện hành vi gian lận bằng cách tăng tỷ lệ khám phá các hành vi gian lận và bắt kẻ gian lận (Snyder và cộng sự, 1989). Ashbaugh-Skaife và cộng sự (2008) đã chứng minh KSNB hiệu quả là công cụ để đo lường hoạt động của doanh nghiệp một cách hiệu quả. KSNB hiệu quả làm cho dữ liệu nội bộ đáng tin cậy hơn. Kết quả là, các phương pháp này góp phần vào việc ra quyết định nội bộ tốt hơn, cải thiện hoạt động và giảm gian lận của nhân viên.

Ngoài ra, kiểm soát nội bộ hợp lý sẽ củng cố hoạt động quản trị doanh nghiệp, cho phép ban lãnh đạo đạt được mục tiêu và giảm rủi ro gian lận bằng cách cung cấp cho nhân viên những kỹ năng và công cụ để nhận thức và phát hiện gian lận (Peterson và Zikmund, 2004). Shanmugam và cộng sự (2012) cho rằng bất kể quy mô và loại hình doanh nghiệp nào, cần phải có KSNB hiệu quả để ngăn chặn gian lận, phát hiện tham ô và cung cấp các BCTC đáng tin cậy. Tương tự như vậy, Hernandez và Groot (2007) nhận thấy rằng KSNB mạnh mẽ là rất quan trọng để ngăn ngừa gian lận. Larry Rittenberg, cựu chủ tịch của Ủy ban COSO, tuyên bố rằng các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng cần một kiểm soát nội bộ mạnh mẽ giống như các công ty lớn. Ông cho rằng KSNB mạnh mẽ dẫn đến sự thành công của doanh nghiệp (Tysiac, 2012). Ngược lại, KSNB yếu kém hoặc không tồn tại được coi là một trong những yếu tố hàng đầu gây ra gian lận (ACFE, 2012; Laufer, 2011; Wells, 2004). Trong bối cảnh tại Malaysia, Sow và cộng sự (2018) đã chứng minh rằng ác quy trình và biện pháp kiểm soát chống gian lận cũng như các chức năng giám sát phù hợp có tác động tích cực và đáng kể đến các cơ chế phòng chống gian lận tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Lý thuyết nhận thức xã hội và các nghiên cứu thực nghiệm đã cung cấp các bằng chứng cho thấy khi các doanh nghiệp thực hiện KSNB hiệu quả, nó có nhiều khả năng ảnh hưởng đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót. Do đó, nghiên cứu này phát triển giả thuyết:

H1. Đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ càng hiệu quả thì mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp càng thấp.

Văn hóa trung thực và mức độ tồn tại gian lận và sai sót

Để một tổ chức có thể phát triển lâu dài, xây dựng và bảo tồn văn hóa trung thực đóng một vai trò cực kỳ quan trọng. Barlaup và cộng sự (2009) cho rằng chỉ những công ty có hành vi đạo đức mới có thể tồn tại lâu dài và thu hút cũng như duy trì được mối quan hệ với các bên liên quan. Ngược lại, sự thất bại của nhà lãnh đạo cao trong việc thúc đẩy các giá trị cao của tính trung thực có khả năng dẫn đến việc nhân viên phạm tội gian lận (Murphy và Dacin, 2011). Bằng cách thiết lập văn hóa trung thực, nhà quản trị cấp cao xác định các hành vi đạo đức có thể chấp nhận được và truyền đạt chúng đến nhân viên (Sengur, 2012).

Các học giả đi trước đã lập luận rằng việc xây dựng văn hóa trung thực đóng một vai trò quan trọng trong việc ngăn

chặn gian lận của doanh nghiệp (AICPA, 2001; IUCN, 2008; Barlaup và cộng sự, 2009; CIMA, 2009; Murphy và Dacin, 2011; Sengur, 2012). Moffett và Grant (2011) đã nghiên cứu mối quan hệ giữa KSNB và phòng chống gian lận và kết luận rằng, mặc dù KSNB là rất quan trọng để ngăn ngừa gian lận, nhưng cách thức mà lãnh đạo cấp cao tương tác với KSNB sẽ củng cố hoặc làm suy yếu nó. Nghiên cứu này chỉ ra rằng sự kiểm soát của nhà lãnh đạo cấp cao là không đủ để ngăn chặn gian lận mà ban quản lý phải "đi dạo" và quản lý bằng các tình huống điển hình về gian lận thông qua việc xây dựng văn hóa trung thực trong tổ chức. Tương tự, Hernandez và Groot (2007) chứng minh gian lận xảy ra khi có sự thiếu hụt thái độ trung thực của ban giám đốc.

Ban giám đốc của doanh nghiệp nắm giữ vai trò rất quan trọng trong việc giám sát và thực hiện các biện pháp kiểm soát nhằm giảm thiểu rủi ro gian lận. Đồng thời, cả ban giám đốc và hội đồng quản trị có trách nhiệm thiết lập thiết lập sự hỗ trợ ở cấp cao nhất đối với các hoạt động kinh doanh có đạo đức và có trách nhiệm (Perri và Brody, 2011; Tomasic, 2011). Witherell (2004) cho rằng CEO là vị trí lý tưởng để tác động đến hành động của nhân viên thông qua vai trò lãnh đạo điều hành của anh ta/ cô ta, bằng cách thiết lập quan điểm đạo đức của công ty và nuôi dưỡng văn hóa đạo đức này cũng như tính liêm chính trong doanh nghiệp. Krummeck (2000) đồng ý và bổ sung rằng hành động chống gian lận nên bắt đầu bằng cam kết của nhà quản trị cấp cao đối với tuyên bố về chính sách gian lận được thông báo tới các cấp khác nhau của tổ chức.

Grove và Basilio (2008) cho rằng nhân viên nên được khuyến khích để thúc đẩy hành vi và lập BCTC trong giới hạn đạo đức và nghề nghiệp. Tušek và Klikovac (2012) chỉ ra rằng chỉ 37% các công ty được khảo sát có quy tắc đạo đức nghiêm ngặt, trong khi hơn 1/3 không thực hiện quy tắc đạo đức nào. Tại UAE, phát hiện của PwC (2014) chỉ ra rằng các báo cáo về những giao dịch đáng ngờ và văn hóa doanh nghiệp là những phương pháp phát hiện gian lận hiệu quả nhất. Từ những lập luận trên, kết hợp với lý thuyết môi trường đạo đức, chúng tôi phát triển các giả thuyết:

H2. Văn hóa trung thực của doanh nghiệp có tác động tích cực đến tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ.

H3. Văn hóa trung thực của doanh nghiệp có tác động trái chiều đến mức độ tổn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp.

Chương trình đào tạo nhân viên và mức độ tổn tại gian lận và sai sót

Theo ACFE (2020), đa số những gian lận được phát hiện qua những thủ thuật của nhân viên, và các tổ chức có chương trình đào tạo cho bộ phận nhân viên công ty chống gian lận ở các cấp độ khác nhau. Tysiac (2012) cho rằng việc cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên trong công ty về quản lý và nhận thức về gian lận có mục tiêu nhằm thu thập báo cáo về các hoạt động đáng ngờ là những yếu tố quan trọng nhất trong việc ngăn ngừa và phát hiện gian lận. Marston và cộng sự (1989) lập luận rằng một khi

một doanh nghiệp đã đào tạo nhân viên đầy đủ, họ có trách nhiệm ngăn ngừa và phát hiện gian lận.

Nhân viên nên bộc lộ mối quan tâm và cần được đảm bảo về tính bảo mật và không có sự trả thù hoặc trở thành nạn nhân khi họ báo cáo các hành vi gian lận đã xảy ra trong tổ chức. Giải pháp hiệu quả là sử dụng một "đường dây nóng" để bảo vệ danh tính của những người báo cáo về hành vi gian lận cũng như khuyến khích họ nên báo cáo những việc họ thấy bất thường (Johnson và Rudesill, 2001; GAO, 2006, Leishman và Timings, 2008). Bên cạnh đó, tất cả nhân viên nên nhận thức đầy đủ về hậu quả của hành vi gian lận, thông qua việc sử dụng quy tắc ứng xử chính thức hoặc đào tạo nâng cao nhận thức (Leishman và Timings, 2008). Tại UAE, ACFE (2014a, 2014b) đã công bố hợp tác với Cục Kiểm toán Tài chính (FAD) của Chính phủ Dubai để cung cấp các chương trình đào tạo và cấp chứng chỉ về gian lận chuyên gia cho nhân viên FAD (Patterson, 2015). Theo ACFE (2014a), tổ chức này đang cung cấp các nguồn lực và hướng dẫn để giúp nhân viên FAD nhận được chứng chỉ Người kiểm tra gian lận được chứng nhận và được công nhận trên toàn cầu như một chỉ số về kiến thức và chuyên môn chống gian lận.

Như vậy, lý thuyết nhận thức xã hội và các nghiên cứu thực nghiệm đều cho thấy các chương trình đào tạo nhân viên của doanh nghiệp là có hiệu quả và có ý nghĩa quan trọng trong việc đánh giá mức độ tổn tại gian lận và sai sót. Đồng thời, việc đánh giá các quy trình và kiểm soát chống gian lận của KSNB cũng đóng vai trò rất quan trọng trong việc giảm thiểu rủi ro cho doanh nghiệp. Do đó, nghiên cứu này đề xuất giả thuyết:

H4. Chương trình đào tạo nhân viên của doanh nghiệp có tác động tích cực đến tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ.

H5. Chương trình đào tạo nhân viên của doanh nghiệp càng hiệu quả thì mức độ tổn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp càng thấp.

Hiệu quả của kiểm toán nội bộ và mức độ tổn tại gian lận và sai sót

Viện kiểm toán nội bộ (IIA, 2012) đã yêu cầu kiểm toán viên nội bộ đánh giá rủi ro gian lận và thực hiện cẩn trọng nghề nghiệp bằng cách đánh giá xác suất có sai sót, gian lận hoặc hành vi không tuân thủ nghiêm trọng, bên cạnh việc chỉ chỉ ra những cách thức quản lý rủi ro mà doanh nghiệp áp dụng. Law (2011) nhấn mạnh vai trò của kiểm toán viên nội bộ trong quản trị công ty hiện nay, liên quan đến việc cung cấp các dịch vụ bổ sung do hội đồng quản trị hoặc ủy ban kiểm toán. Gramling và Myers (2003) bổ sung rằng một chức năng kiểm toán nội bộ hiệu quả có thể cung cấp thông báo dự báo về rủi ro gian lận, do đó giúp phát hiện và ngăn ngừa gian lận trong BCTC.

Các nghiên cứu trước (như Church và cộng sự, 2001; Rezaee, 2005; Nicolăescu, 2013) khẳng định rằng kiểm toán viên nội bộ là "tuyến phòng thủ đầu tiên" chống lại gian lận vì kiến thức và hiểu biết của họ về môi trường kinh doanh và cơ cấu KSNB. Họ cho rằng các doanh nghiệp có chức năng kiểm toán nội bộ có nhiều khả năng tự báo cáo sự cố gian

lợi hơn những doanh nghiệp khác. Coram và cộng sự (2008) tìm thấy mối liên hệ tích cực đáng kể giữa các tổ chức có chức năng kiểm toán nội bộ với số lượng và giá trị của các sự cố và gian lận tự báo cáo. Bởi vì vai trò quan trọng của kiểm toán viên nội bộ đối trong hoạt động ngăn ngừa và phát hiện gian lận và sai sót, do đó, nghiên cứu này phát triển các giả thuyết sau:

H6. *Hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ có tác động cùng chiều đến tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ.*

H7. *Hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ có tác động cùng chiều đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp.*

Kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận và mức độ tồn tại gian lận và sai sót

Gian lận ngày càng trở nên khó kiểm soát và mọi tổ chức đều có nguy cơ xảy ra (Law, 2011). Do đó, ngày càng có sự gia tăng nhu cầu về đảm bảo kịp thời và liên tục về tính hiệu quả của các hệ thống kiểm soát và quản lý rủi ro. Điều này đã khiến các doanh nghiệp và các đơn vị liên quan hướng tới một môi trường kiểm soát tự động hơn thông qua việc triển khai các hệ thống hỗ trợ kiểm toán liên tục (Malaescu và Sutton, 2015). Nita (1997) và PwC (2006) xác nhận rằng trong môi trường điện tử, nhu cầu của thế giới về điều khiển tự động và kịp thời ngày càng tăng. Coderre (2006, trang 1) định nghĩa kiểm toán liên tục là “một phương pháp được sử dụng để thực hiện kiểm soát và đánh giá rủi ro một cách tự động trên một cách thường xuyên hơn”.

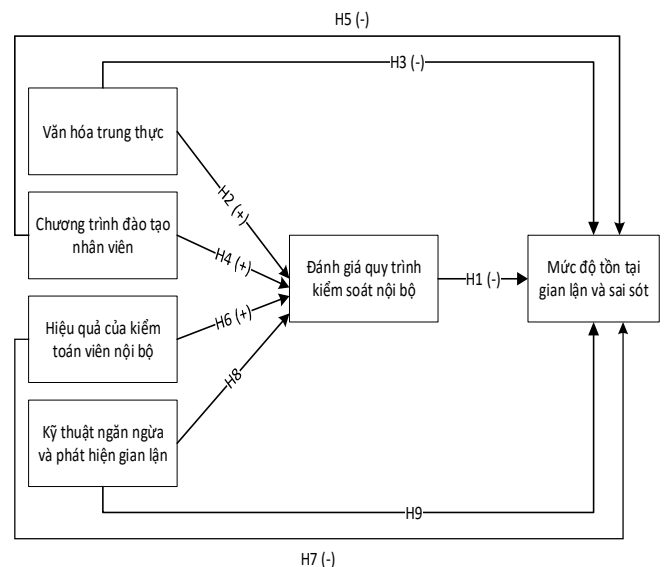
Coderre (2000) lập luận ủng hộ cách tiếp cận có hệ thống để điều tra gian lận liên quan đến việc xác định hoạt động bất thường bằng cách sử dụng các kỹ thuật kiểm toán có sự hỗ trợ của máy tính (CAATs), bao gồm các kỹ thuật phân tích kỹ thuật số như Luật Benford, có thể giúp các tổ chức phát hiện hoạt động tham nhũng. CAATs là những ứng dụng công nghệ chính được sử dụng bởi các kiểm toán viên để kiểm soát, tạo điều kiện và hỗ trợ công việc kiểm toán của họ (Banker và cộng sự, 2002; Kusnierz, 2006; Dowling và Leech, 2007; Dowling, 2009; Chen và cộng sự, 2014). Phua và cộng sự (2005), Zhou và Kapoor (2011), Ormerod và cộng sự (2012) lưu ý rằng phát hiện gian lận đã trở thành một trong những ứng dụng khai thác dữ liệu được thiết lập tốt nhất vì nó thường được áp dụng để trích xuất và khám phá sự thật ẩn đằng sau số lượng rất lớn dữ liệu. Theo Phua và cộng sự (2005), các kỹ thuật được sử dụng thường xuyên nhất là mô hình hậu cần (logistics models), mạng nơ-ron (neural networks), mạng niềm tin Bayes (the Bayesian belief network) và cây quyết định (decision trees). Arens và cộng sự (2012) cho rằng CNTT có thể cải thiện KSNB của công ty và ảnh hưởng đến rủi ro tổng thể, mặc dù việc sử dụng nó tạo ra các rủi ro khác, chẳng hạn như những rủi ro liên quan đến việc bảo vệ phần cứng và dữ liệu, hoặc tiềm ẩn các loại lỗi mới nếu có quá nhiều phụ thuộc vào khả năng phần cứng và phần mềm. Những rủi ro này bao gồm rủi ro hệ thống, rủi ro truy cập trái phép và rủi ro mất dữ liệu.

Bên cạnh những hỗ trợ từ công nghệ, Mahathevan (1997) đã chỉ ra rằng các kỹ thuật kiểm toán truyền thống vẫn được chấp nhận và sử dụng rộng rãi. Các thử nghiệm tuân thủ

truyền thống, sử dụng phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên và yêu cầu ngoại suy kết quả, có thể phù hợp với kiểm toán viên độc lập, do họ nhấn mạnh vào BCTC, mặc dù chúng không đủ cho các cuộc đánh giá nội bộ, đòi hỏi sự hiểu biết chi tiết hơn về các rủi ro và kiểm soát của công ty (Porter, 1997; Hyde, 2007). Ngoài ra, kiểm toán viên nội bộ phải dựa nhiều hơn vào phân tích dữ liệu tự động và phương pháp chọn mẫu mục tiêu hơn là các thủ tục truyền thống để tăng cường các thử nghiệm và tối ưu hóa hoạt động kiểm toán nội bộ. Protiviti (2013) tin rằng việc tự động hóa hoạt động đánh giá nội bộ ngày càng trở nên hấp dẫn hơn và có thể giúp giảm thiểu chi phí và tăng tính hiệu quả của kiểm toán nội bộ. Bởi vì tầm quan trọng của các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận được sử dụng trong các cuộc kiểm toán, chúng tôi phát triển giả thuyết:

H8. *Các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận có tác động đến tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ.*

H9. *Các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận có tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp.*



Hình 3. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thang đo khái niệm nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, mức độ tồn tại gian lận và sai sót được coi là khái niệm đo lường trực tiếp bởi phát biểu “Đánh giá mức độ tồn tại gian lận trong doanh nghiệp anh/ chị đang công tác” (mã: EA) với mức 1 là rất thấp và mức 5 là rất cao. Đây là một dạng thang đo tỷ lệ. Cách thức đo lường này được chấp nhận theo nghiên cứu của Sow và cộng sự (2018).

Với các cấu trúc ngoại sinh, nghiên cứu này kế thừa thang đo của các khái niệm nghiên cứu từ các nghiên cứu trước. Mỗi biến quan sát được đo lường bằng thang Likert 5 điểm. Khái niệm văn hóa trung thực (bao gồm 6 biến quan sát) và khái niệm đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ (bao gồm 3 biến quan sát) được kế thừa từ nghiên cứu của Sow và cộng sự (2018). Cấu trúc chương trình đào tạo nhân viên được

chấp nhận theo Saks (1995) và Christopher Orpen (1999) với 3 biến quan sát. Chúng tôi liệt kê 33 kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận theo đề xuất Sawson và cộng sự (2016) trong bảng khảo sát của nghiên cứu này.

Nghiên cứu này đo lường hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ theo nghiên cứu của Arena và Azzone (2009). Cụ thể, hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ được đo lường bằng tỷ lệ phần trăm các khuyến nghị do kiểm toán viên nội bộ đề xuất và thực tế được thực hiện. Phần trăm các khuyến nghị này được đo lường qua một loạt Likert 5 điểm (% IMP).

1	2	3	4	5
Dưới 20%	Từ 20% đến 40%	Từ 40% đến 60%	Từ 60% đến 80%	Trên 80%

3.2. Mẫu nghiên cứu

270 bảng câu hỏi khảo sát được thiết kế và gửi trực tiếp đến đối tượng khảo sát bao gồm nhà quản trị, nhân viên kế toán, kiểm toán nội bộ, kiểm soát và tài chính đang làm việc tại các doanh nghiệp Việt Nam. Chúng tôi nhận được 170 phản hồi (63%). Tỷ lệ này phù hợp với tỷ lệ phản hồi trung bình (52,7%) (Baruch và Holtom, 2008). Bảng 1 trình các số liệu mô tả đặc điểm nhân chủng học của người tham gia khảo sát.

Bảng 1. Thống kê đặc điểm nhân chủng học mẫu khảo sát

Đặc điểm nhân chủng học		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nghề nghiệp	Kế toán, kiểm toán	125	73,53
	Nhà quản trị	4	2,35
	Nhân viên tài chính, kiểm soát	41	24,12
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Tuổi	20 - 25 tuổi	67	39,41
	26 - 30 tuổi	61	35,88
	31 - 35 tuổi	18	10,59
	36 - 40 tuổi	17	10,00
	Trên 40 tuổi	7	4,12
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Giới tính	Nam	65	38,24
	Nữ	105	61,76
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Trình độ chuyên môn	Cử nhân	149	87,65
	Thạc sĩ	15	8,82
	Tiến sĩ	1	0,59
	Sau tiến sĩ	5	2,94
<i>Tổng cộng</i>		170	100

Bảng 1 thể hiện các thông tin về nghề nghiệp, giới tính, tuổi và trình độ chuyên môn của những đối tượng tham gia trả lời khảo sát. Các đặc điểm nhân chủng học trên cho thấy các đối tượng khảo sát có các kiến thức và kinh nghiệm để cung cấp các thông tin trung thực cho khảo sát của chúng tôi. Bảng 2 thể hiện các thông tin về doanh nghiệp, nơi các đối tượng tham gia khảo sát đang công tác

cho thấy có sự đa dạng của các loại hình doanh nghiệp và quy mô doanh nghiệp.

Bảng 2. Thống kê doanh nghiệp tham gia khảo sát

Đặc điểm của doanh nghiệp	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Quy mô doanh nghiệp (theo nhân sự)	≤ 200 người	82	48,24
	> 200 người	88	51,76
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Quy mô doanh nghiệp (theo nguồn vốn)	≤ 100 tỷ VND	83	48,82
	> 100 tỷ VND	87	51,18
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Loại hình doanh nghiệp	Nhà nước	20	11,76
	Tư nhân	117	68,82
	FDI	30	17,65
	Khác	3	1,76
<i>Tổng cộng</i>		170	100
Lĩnh vực hoạt động	Thương mại	33	19,41
	Dịch vụ	54	31,76
	Sản xuất	22	12,94
	Xây dựng	18	10,59
	Nông nghiệp	4	2,35
	Tài chính	31	18,24
	Khác	8	4,71
<i>Tổng cộng</i>		170	100

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Kết quả kiểm tra mô hình đo lường

Nghiên cứu này sử dụng kỹ thuật bình phương nhỏ nhất từng phần (partial least squares - PLS) để kiểm tra tính đáng tin cậy và một số giá trị của thang đo các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đo lường. Theo đề xuất của Hair và cộng sự (2016), mô hình đo lường được đánh giá bằng cách kiểm tra độ tin cậy nhất quán nội bộ (internal consistency reliability), giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Chúng tôi sử dụng hai tiêu chí đo lường sự nhất quán nội bộ của các cấu trúc là độ tin cậy tổng hợp (CR) và Cronbach's alpha (bảng 3). Kết quả kiểm tra cho thấy, tất cả các cấu trúc đều có Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 (Hair và cộng sự, 2016). Độ tin cậy tổng hợp (CR) của các cấu trúc cũng cao hơn 0,7 - theo đề xuất của Fornell và Larcker (1981), chứng tỏ thang đo của các khái niệm nghiên cứu đạt tính nhất quán nội bộ.

Bảng 3. Tổng hợp kết quả kiểm tra mô hình đo lường

	Số lượng biến quan sát	Độ tin cậy nhất quán nội bộ		AVE
		Cronbach's Alpha	CR	
		0,6 - 0,95	0,7 - 0,95	
Văn hóa trung thực (CHU)	6	0,895	0,919	0,655
Đánh giá các kiểm soát nội bộ (EAU)	3	0,847	0,907	0,765

Đào tạo nhân viên (ETP)	3	0,877	0,924	0,803
Các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận (FPD)	26	0,877	0,972	0,573

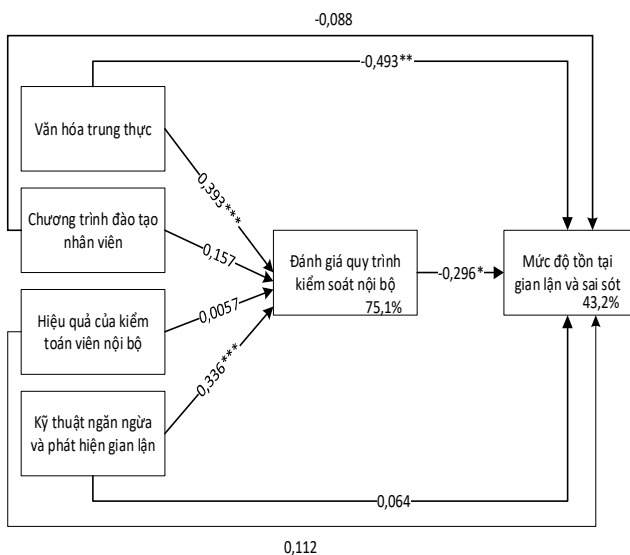
Giá trị hội tụ được xác minh thông qua thống kê *t* cho mỗi hệ số tải nhân tố (factor loading). Trong PLS, hệ số tải nhân tố được sử dụng là hệ số tải bên ngoài (outer loading). Hệ số tải bên ngoài cần lớn hơn 0,7 và thống kê *t* cho mỗi hệ số tải là có ý nghĩa thống kê (Hair và cộng sự, 2016). Kết quả phân tích cho thấy các hệ số tải của từng biến quan sát lớn hơn 0,7 (hoặc gần 0,7) và có ý nghĩa ở mức $p < 0,001$. Vì vậy giá trị hội tụ của các biến quan sát cho từng khái niệm nghiên cứu là đạt được. Ngoài ra, bảng 3 cho thấy phương sai trích trung bình (AVE) của mỗi cấu trúc lớn hơn 0,5 (Hair và cộng sự, 2016), do đó giá trị hội tụ đã đạt được.

Để kiểm tra giá trị phân biệt, bài viết này sử dụng tiêu chí HTMT và tiêu chí Fornell - Larcker (bảng 4). Tất cả các chỉ số HTMT của các cấu trúc đều nhỏ hơn 1 (Henseler và cộng sự, 2015). Hệ số Fornell - Larcker của mỗi cấu trúc cũng cao nhất trong chính cấu trúc đó. Điều này chứng minh, giá trị phân biệt của thang đo các khái niệm nghiên cứu đã đạt được.

Bảng 4. Kết quả kiểm tra giá trị phân biệt theo tiêu chí HTMT

	CHU	EAU	ETP
CHU			
EAU	0,852		
ETP	0,903	0,824	
FPD	0,816	0,839	0,809

4.2. Kết quả kiểm tra mô hình cấu trúc



Hình 4. Kết quả kiểm tra mô hình cấu trúc

Ghi chú: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Kết quả phân tích PLS được tổng hợp trong hình 4. Hai cấu trúc bao gồm văn hóa trung thực ($\beta = 0,393$, $p = 0,000 < 0,001$) và các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận ($\beta = 0,336$, $p = 0,000 < 0,001$) có ảnh hưởng đáng kể đến đánh giá kiểm soát nội bộ. Kết quả này ủng hộ giả thuyết H2 và H8. Các giả thuyết H3 và H1 cũng được ủng hộ bởi vì

văn hóa trung thực ($\beta = -0,493$, $p = 0,002 < 0,01$) và đánh giá kiểm soát nội bộ ($\beta = -0,296$, $p = 0,036 < 0,05$) đều có tác động đáng kể đến mức độ tổn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp.

Ba yếu tố chương trình đào tạo nhân viên ($\beta = -0,088$, $p = 0,53 > 0,05$), hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ ($\beta = 0,112$, $p = 0,268 > 0,05$) và các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận ($\beta = 0,064$, $p = 0,663 > 0,05$) không tác động đến mức độ tổn tại gian lận và sai sót. Bên cạnh đó, hai yếu tố gồm chương trình đào tạo ($\beta = 0,157$, $p = 0,077 > 0,05$) và hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ ($\beta = 0,057$, $p = 0,375 > 0,05$) cũng không tác động đến đánh giá kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp.

Hình 4 thể hiện hệ số R^2 (coefficient of determination) của cấu trúc đánh giá kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp và cấu trúc mức độ tổn tại gian lận và sai sót. Các biến ngoại sinh gồm văn hóa trung thực và kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận có khả năng giải thích 75,1% sự biến thiên của đánh giá kiểm soát nội bộ. Tiếp theo, hai cấu trúc gồm văn hóa trung thực và đánh giá kiểm soát nội bộ có khả năng giải thích 43,2% biến thiên của mức độ tổn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp. Theo Hair và cộng sự (2011) và Henseler và cộng sự (2009), hệ số xác định R^2 nên lớn hơn 0,20 trong các nghiên cứu khám phá. Trong nghiên cứu này, hệ số R^2 đạt mức trung bình (moderate) gần ngưỡng 0,5 theo đề xuất của các tác giả trên.

Nghiên cứu này sử dụng hệ số VIF (variance inflation factor) để kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến. Tất cả các hệ số VIF đều lớn hơn 0,20 và nhỏ hơn hơn 5, chứng tỏ không tồn tại đa cộng tuyến giữa các biến độc lập giải thích cho biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 5. Hệ số VIF và hệ số quy mô tác động f^2

	Hệ số VIF		Hệ số quy mô tác động f^2	
	EAU	EA	EAU	EAU
CHU	1,981	0,114	0,325	
ETP	3,227	0,013	0,007	
FPD	2,018	0,004	0,117	
EAU		0,038		
CHE		0,024	0,015	

Bảng 5 cho thấy tác động của văn hóa trung thực và đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ tác động trung bình và yếu (hệ số quy mô tác động tương ứng là 0,114 và 0,038) đến mức độ tổn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp theo đề xuất của Cohen (1988) thì giá trị f^2 ở mức 0,02; 0,15; 0,35 lần lượt có ảnh hưởng nhỏ, trung bình và cao đến các biến tiềm ẩn bên ngoài. Yếu tố văn hóa doanh nghiệp và các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận giải thích ở mức độ mạnh và trung bình cho biến thiên của đánh giá quy trình kiểm soát nội bộ với hệ số quy mô tác động lần lượt là 0,325 và 0,117.

Vấn đề chệch do phương pháp (CMB - Common Method Bias)

Nhằm kiểm soát hiện tượng CMB có thể xảy ra do nghiên cứu này sử dụng phương pháp khảo sát, chúng tôi đã áp

dụng phương pháp kiểm định đơn nhân tố của Harman (Harman's single-factor test). Kết quả phân tích EFA đơn nhân tố cho thấy một nhân tố chỉ chiếm 45,128% tổng phương sai. Trong trường hợp này, CMB không phải là một vấn đề nghiêm trọng (Podsakoff và Organ, 1986).

Theo đề xuất của Kock (2015), khi phân tích bằng PLS có thể kiểm tra hiện tượng cộng tuyến bằng chỉ số chỉ số VIF. Theo đó, nếu tất cả các chỉ số VIF trong mô hình đều < 3,3 thì vấn đề CMB gần như không tồn tại. Như vậy, tất cả các chỉ số VIF của nghiên cứu này đều < 3,3, vì vậy, hiện tượng CMB không tồn tại trong nghiên cứu này.

5. THẢO LUẬN

Dựa vào lý thuyết môi trường đạo đức (Victor và Cullen, 1988) và lý thuyết nhận thức xã hội (Bandura, 1986), nghiên cứu này đã kiểm tra một mô hình tích hợp để dự đoán tác động của các yếu tố đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp Việt Nam. Nghiên cứu đã giải thích ở mức độ trung bình cho sự biến của mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp Việt Nam (43,2%) (Hair và cộng sự, 2011; Henseler và cộng sự, 2009). Cả hai yếu tố gồm văn hóa trung thực và đánh giá quy trình KSNB đều có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót. Các kết quả nghiên cứu này đã khẳng định tính phù hợp của lý thuyết môi trường đạo đức và lý thuyết nhận thức xã hội trong giải thích các hành vi gian lận và sai sót trong tổ chức. Các kết quả này cũng tương đồng với các nghiên cứu thực nghiệm như Halbouni và cộng sự (2016), Bakri và cộng sự (2017), Sow và các cộng sự (2018).

Kết quả kết quả phân tích PLS cũng cho thấy văn hóa trung thực và các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận được sử dụng trong doanh nghiệp có ảnh hưởng đánh giá quy trình KSNB của doanh nghiệp. Một số nghiên cứu như Bierstaker và cộng sự (2006), Sabău và cộng sự (2013), Lee và Fargher (2013), Suh và Shim (2020) đã ủng hộ mối quan hệ này.

Tuy nhiên, chương trình đào tạo nhân viên và hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ không tác động đáng kể đến việc đánh giá quy trình KSNB. Đồng thời, chương trình đào tạo nhân viên, hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ và các kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận cũng không tác động đáng kể đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót tại các doanh nghiệp. Hiện tượng này có thể được giải thích từ các khía cạnh sau. Có những bằng chứng thực tiễn cho thấy các 23 kỹ thuật dung để ngăn ngừa và phát hiện gian lận được kiểm tra trong nghiên cứu này chưa thực sự được sử dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp ở Việt Nam cho mục tiêu ngăn ngừa và phát hiện gian lận. Đối với những doanh nghiệp đã sử dụng các kỹ thuật này thì vấn đề nhân viên sử dụng kỹ thuật và công cụ này chưa thực sự hiểu hết tính năng và chức năng của chúng. Các hoạt động của kiểm toán viên nội bộ và công tác kiểm toán nội bộ chưa được nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa quan tâm. Do đó, tác động của kiểm toán viên nội bộ đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong doanh nghiệp là chưa rõ ràng. Trong nhiều doanh nghiệp Việt Nam, chương trình đào tạo nhân viên về

kiểm soát, an toàn và an ninh thông tin chưa được quan tâm và triển khai hiệu quả, do đó, các kết quả nghiên cứu không chứng minh rằng các chương trình này đã có tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong doanh nghiệp.

6. KẾT LUẬN

Bằng cách kiểm tra mô hình cấu trúc để giải thích mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong các doanh nghiệp Việt Nam dựa vào lý thuyết môi trường đạo đức và lý thuyết nhận thức xã hội, nghiên cứu khám phá ra rằng trong khi văn hóa trung thực và việc đánh giá quy trình KSNB là hai yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót thì chương trình đào tạo nhân viên, hiệu quả của kiểm toán viên nội bộ và kỹ thuật ngăn ngừa và phát hiện gian lận được sử dụng trong nội bộ doanh nghiệp lại không có bằng chứng chứng minh rằng chúng có tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Các khám phá từ nghiên cứu này bổ sung những kiến thức về yếu tố tác động đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong doanh nghiệp. Từ kết quả này, các doanh nghiệp và các công ty kiểm toán có thể dự đoán mức độ tồn tại gian lận và sai sót trong tổ chức mình hay tổ chức khách hàng nhằm phát triển các giải pháp hạn chế hành vi tiêu cực này.

Với quy mô và phạm vi mẫu nghiên cứu bị hạn chế, việc giải thích kết quả nghiên cứu cần được xem xét một cách thận trọng. Chúng tôi đề xuất rằng các nghiên cứu trong tương lai nên mở rộng kích thước mẫu và phạm vi khảo sát (Jusoh và cộng sự, 2007). Ngoài ra, do tính chất nhạy cảm của chủ đề nghiên cứu và xu hướng của các đối tượng tham gia khảo sát trong việc bảo vệ bản thân và tổ chức của họ có thể khiến họ đưa ra những câu trả lời thiên lệch hay không trung thực. Chúng tôi đề xuất các nghiên cứu tiếp theo nên điều tra tính hiệu quả của các chương trình quản lý rủi ro, kiểm soát nội bộ và trách nhiệm của doanh nghiệp và các rủi ro liên quan đến gian lận và công nghệ đến mức độ tồn tại gian lận và sai sót.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- AICPA, S. (2002). No. 99 Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit. New York.
- ACFE, A. (2008). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse.
- ACFE, A. (2012). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse.
- ACFE, A. (2014a). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse.
- ACFE. (2014b). Tone at The Top: How Management Can Prevent Fraud in the Workplace.
- Agrawal, R. K. (2017). Do ethical climates impact trust in management? A study in Indian context. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Al-Twajiry, A. A. M., Brierley, J. A., & Gwilliam, D. R. (2003). The development of internal audit in Saudi Arabia: an institutional theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(5), 507-531.
- Arena, M., & Azzone, G. (2009). Identifying organizational drivers of internal audit effectiveness. *International Journal of Auditing*, 13(1), 43-60.

- Arena, M., Ciceri, N. D., Terzi, S., Bengo, I., Azzone, G., & Garetti, M. (2009). A state of-the-art of industrial sustainability: definitions, tools and metrics. *International Journal of Product Lifecycle Management*, 4(1-3), 207-251.
- Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D. W., Kinney Jr, W. R., & LaFond, R. (2008). The effect of SOX internal control deficiencies and their remediation on accrual quality. *The accounting review*, 83(1), 217-250.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Barlaup, K., Drønen, H. I., & Stuart, I. (2009). Restoring trust in auditing: ethical discernment and the Adelphia scandal. *Managerial Auditing Journal*, 24(2), 183-203.
- <https://moit.gov.vn/tin-tuc/thi-truong-nuoc-ngoai/cuoc-khung-hoang-cua-ngan-hang-credit-suisse-va-viec-ngan-hang-ubs-sat-nhap-credit-suisse-co-tac-dong-the-nao-den-cac-no.html>.
- Bredt, D. S., & Snyder, S. H. (1989). Nitric oxide mediates glutamate-linked enhancement of cGMP levels in the cerebellum. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 86(22), 9030-9033.
- Button, M., Gee, J., & Brooks, G. (2011). Measuring the cost of fraud: an opportunity for the new competitive advantage. *Journal of Financial Crime*, 19(1), 65-75.
- Church, B. McMillan, J.J. and Schneider, A. (2001). Detection of Fraudulent Financial Reporting: Are internal auditors not spotting red flags?. *Journal of Accountancy*, September, 192(3), 99
- Coben, P. A., & Palinkas, L. A. (1988). A case of suicide. *Military Medicine*, 153(2), 65-67
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale, NJ, 20-26.
- Coram, P., Ferguson, C., & Moroney, R. (2008). Internal audit, alternative internal audit structures and the level of misappropriation of assets fraud. *Accounting & Finance*, 56 48(4), 543-559
- Cullen, M. J. P. (1993). The unified forecast/climate model. *Meteorological Magazine*, 122(1449), 81-94
- Doody, H. (2009). *Fraud risk management: A guide to good practice*. CIMA.
- Johansson, E., & Carey, P. (2012). Detecting Fraud: The Role of the Anonymous Reporting Channel. *J Bus Ethics*, 139, 391-409
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 56-83
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Journal of Marketing Research, 18(3), 382-388
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233-239
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, 24(2), 125-140
- GAO. (2006). Individual disaster assistance programs: framework for fraud prevention, detection, and prosecution. *United States Government Accountability Office*, 1-13
- Glover, H. D., & Aono, J. Y. (1995). Changing the model for prevention and detection of fraud. *Managerial Auditing Journal*, 10(5), 3-9
- Gramling, A. A., & Myers, P. M. (2003). Internal auditors' assessment of fraud warning signs: Implications for external auditors. *The CPA Journal*, 73(6), 20
- Grove, H. & Basilico, E. (2008). Fraudulent financial reporting detection. *International Studies of Management and Organization*, 38(3), 10-42
- Gwilliam, P., Wells, A., & Cartwright-Hatton, S. (2004). Dose meta-cognition or responsibility predict obsessive-compulsive symptoms: a test of the metacognitive model. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 11(2), 137-144
- Halbouni, S. S., Obeid, N., & Garbou, A. (2016). Corporate governance and information technology in fraud prevention and detection: Evidence from the UAE. *Managerial Auditing Journal*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.57
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Tanyani, & S. Gilani (2015). Enterprise Resource Planning Readiness Assessment. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(2), 8-13
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135
- Joseph, F., Hair, J. R., Barry, J. B., Rolph, E. A., & Rolph, E. A. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hernandez, J. R., & Groot, T. L. C. M. (2007). *Corporate fraud: Preventive controls which lower fraud risk*. ARCA, Amsterdam Research Center in Accounting.
- Hirth, R. (2015). *COSO's internal control-integrated framework*.
- Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of consumer psychology*, 20(1), 90-98
- IIA (2012). *International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing*.
- IUCN (2008). *The IUCN anti-fraud policy*.
- Janvrin, D., Bierstaker, J., & Lowe, D. J. (2008). An examination of audit information technology use and perceived importance. *Accounting horizons*, 22(1), 1-21
- Johansson, E., & Carey, P. (2016). Detecting fraud: The role of the anonymous reporting channel. *Journal of business ethics*, 139(2), 391-409
- Johnson, G. G., & Rudesill, C. L. (2001). An investigation into fraud prevention and detection of small businesses in the United States: Responsibilities of auditors, managers, and business owners. *Accounting Forum*, 25(1), 56-78
- Jöreskog, K. G. & Wold, H. O. A. (1982). The ML and PLS techniques for modeling with latent variables: Historical and comparative aspects. *Systems under indirect*, 58 observation, part I, 263-270
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*.
- KPMG. (2012). *A survey of fraud, bribery and corruption in Australia and New Zealand*. KPMG.
- Krummeck, S. (2000). The role of ethics in fraud prevention: a practitioner's perspective. *Business Ethics: A European Review*, 9(4), 268-272

- Kummer, T. F., Singh, K., & Best, P. (2015). The effectiveness of fraud detection instruments in not-for-profit organizations. *Managerial Auditing Journal*.
- Law, P. (2011). Corporate governance and no fraud occurrence in organizations: Hong Kong evidence. *Managerial Auditing Journal*, 26(6), 501-518
- Lee, G., & Fargher, N. (2013). 'Companies' use of whistle-blowing to detect fraud: An examination of corporate whistle-blowing policies. *Journal of business ethics*, 114, 283-295
- Leishman, M. & Timings, S. (2008). New trends in identifying and mitigating fraud. *Chartered Accountants Journal*, 87(3), 30
- Marston, C., Dixon, R. & Collier, P. (1989). Internal auditors and the prevention and detection of computer fraud. *Journal of Information Technology*, 4(4), 230-238.
- Moffett, R. C., & Grant, G. H. (2011). Internal controls and fraud prevention. *Internal Auditing-Boston*, 26(2), 3
- Murphy, P. R., & Dacin, M. T. (2011). Psychological pathways to fraud: Understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of business ethics*, 101(4), 601-618
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural equation modeling*, 9(4), 599-620
- Nicolăescu, E. (2013). Internal auditors' role in detecting fraud. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, (1), 106-111
- Orpen, C. (1999). The influence of the training environment on trainee motivation and perceived training quality. *International journal of training and development*, 3(1), 34-43.
- Patterson, S. (2015). Dubai anti-fraud partnership provides expert training, certification for FAD employees. *Fraud Magazine*.
- Perri, F. S., & Brody, R. G. (2011). The sleeping watch dog: AKA the Securities and Exchange Commission. *Journal of Financial Regulation and Compliance*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- PwC (2014). *Economic Crime in the UAE*.
- PwC (2018). *Global Economic Crime and Fraud Survey 2018: Vietnam Perspectives Pulling fraud out of the shadows*.
- Rezaee, Z. (2005). Causes, consequences, and deterrence of financial statement fraud. *Critical perspectives on Accounting*, 16(3), 277-298.
- Sow, A. N. G., Basiruddin, R., Mohammad, J., & Rasid, S. Z. A. (2018). Fraud prevention in Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of financial Crime*.
- Sow, A. N. G., Basiruddin, R., Mohammad, J., & Rasid, S. Z. A. (2018). Fraud prevention in Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of financial Crime*, 25(2), 499-517.
- Sengur, E. D. (2012). 'Auditors' Perception Of Fraud Prevention Measures: Evidence From Turkey. *Annales Universitatis apulensis: series oeconomica*, 14(1), 128.
- Spraakman, G. (1997). Transaction cost economics: a theory for internal audit?. *Managerial Auditing Journal*.
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60, 100361.
- Tabatchnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA.
- Tomasic, R. (2011). The financial crisis and the haphazard pursuit of financial crime. *Journal of Financial Crime*, 18(1), 7-31.
- Tuek, B., & Klikovac, A. (2012). Corporate governance practices in fraud prevention and detection-empirical evidence from Croatia. *International Journal of Management Cases*, 14(3), 59-71.
- Tysiak, K. (2012). To prevent fraud, offer a hotline, train employees on fraud prevention, report says. *Journal of Accountancy* (May 9).
- Udeh, I. (2020). Observed effectiveness of the COSO 2013 framework. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(1), 31-45.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Wimbush, J. C., & Dalton, D. R. (1997). Base rate for employee theft: Convergence of multiple methods. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 756.
- Witherell, W. (2004). *The Immense Economic Benefits, Priority to Combating Financial Crimes and Abuse*.

AUTHORS INFORMATION

Pham Tra Lam, Tran Anh Hoa, Nguyen Phuoc Bao An

University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam