

SỰ CÔNG TÂM CỦA KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG VẬN HÀNH HỆ THỐNG KIỂM SOÁT NỘI BỘ

● NGUYỄN PHONG NGUYỄN

TÓM TẮT:

Kiểm soát nội bộ (KSNB) và sự hữu hiệu của KSNB đang là một trong những vấn đề được các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm. Việc tổ chức KSNB khoa học và thật sự hiệu quả đang là bài toán khó hóc búa cho các nhà quản trị các cấp. Sự công tâm của KSNB là một nhân tố quan trọng trong việc đảm bảo sự minh bạch và hiệu quả của công tác KSNB. Vì vậy, bài viết này cung cấp một góc nhìn tổng quát hơn về vai trò chi phối sự công tâm của KSNB đối với sự hữu hiệu hệ thống KSNB. Dựa trên quan điểm của lý thuyết trao đổi xã hội, vận dụng vào bối cảnh hệ thống KSNB của các doanh nghiệp Việt Nam, tác giả đã bàn luận về khả năng ảnh hưởng của sự công tâm của KSNB đến sự hữu hiệu của hệ thống KSNB. Bên cạnh đó, tác giả cũng đề xuất mô hình và giả thuyết nghiên cứu làm cơ sở cho những nghiên cứu kiểm định trong tương lai. Kết quả nghiên cứu sẽ đưa ra những khuyến nghị nhất định về việc vận hành KSNB tối ưu, nhằm giúp doanh nghiệp đạt được kết quả tốt hơn trong công tác quản trị công ty cũng như góp phần tạo nên lợi thế cạnh tranh cho các doanh nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: Sự công tâm, kiểm soát nội bộ, quản trị công ty, lợi thế cạnh tranh.

1. Khái niệm kiểm soát nội bộ và sự công tâm của kiểm soát nội bộ

1.1. Cấu trúc của kiểm soát nội bộ và sự hữu hiệu của kiểm soát nội bộ

Cấu trúc KSNB của một doanh nghiệp bao gồm 5 thành phần sau: Môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát (COSO, 2013). Tùy vào nguồn lực cũng như các yếu tố chủ quan và khách quan của đơn vị mình mà mỗi doanh nghiệp có cách thiết kế, xây dựng và vận hành KSNB khác nhau. Tuy nhiên, cấu trúc KSNB ở bất kỳ doanh nghiệp nào cũng bao gồm 5 thành phần cơ bản như vừa nêu, những thành phần này thực thi những nhiệm vụ khác nhau và hơn hết là cùng ảnh hưởng đến việc thực hiện các mục tiêu của KSNB. Sự hữu hiệu của KSNB được hiểu là mức độ mà KSNB hoạt động một cách hiệu quả hoặc năng suất. Nghĩa là, tổ chức nào có KSNB được xem là hữu hiệu thì nó phải đạt được các mục tiêu mà công ty đã đặt ra, cụ thể là mục tiêu bản cáo tài chính trung thực và hợp lệ, hoạt động hữu hiệu và hiệu quả và tuân thủ luật và các quy định (Aghejule & Jokipii,

2009). Sự hữu hiệu này dẫn đến các hoạt động khác trong tổ chức đạt được hiệu quả tốt hơn và có thể đem đến sự gia tăng về kết quả hoạt động kinh doanh, cũng như góp phần nâng cao vị thế của doanh nghiệp trên thị trường có tính cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

1.2. Sự công tâm của kiểm soát nội bộ

Theo Young (2016), KSNB công tâm khi các đánh giá cũng như hành xử của họ rõ ràng và công bằng. Sự công tâm được thể hiện qua mục tiêu đặt cho từng nhân viên và không hề thiên vị bất kỳ ai. Đồng thời, sự công tâm trong hoạt động KSNB sẽ là tiềm lực và thế mạnh cho doanh nghiệp trong quá trình hoạt động nhằm duy trì và phát triển bền vững trong bối cảnh kinh doanh đa dạng như hiện nay. Và hơn hết, sự công tâm của KSNB hay sự hữu hiệu của KSNB đều nhằm mục đích là hướng cho doanh nghiệp đạt được những mục tiêu đã đề ra.

2. Vai trò điều tiết của sự công tâm trong mối quan hệ giữa cấu trúc kiểm soát nội bộ và sự hữu hiệu của hệ thống kiểm soát nội bộ

Sự công tâm đóng vai trò rất quan trọng trong xã hội cũng như trong tiến trình hoạt động của một

doanh nghiệp. Sự công tâm của ban lãnh đạo được thể hiện thông qua các hoạt động quản trị công ty mà họ đã đặt ra, bao gồm quản trị rủi ro và KSNB. Đặc biệt, hoạt động KSNB là hoạt động được xem là then chốt và chủ đạo trong việc giúp cho doanh nghiệp thực hiện mục tiêu.

Dựa vào đánh giá trong một nghiên cứu của Xuân-Quang và Zhong-Xin (2013) về thực trạng KSNB của doanh nghiệp Việt Nam còn khá lỏng lẻo và cần được cải thiện, tác giả cho rằng yếu tố về cam nhận của người lao động về tính công bằng trong quá trình thực thi hệ thống KSNB cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự hữu hiệu của hệ thống KSNB. Sự công tâm của các cá nhân đảm nhận công tác KSNB sẽ là dấu hiệu tích cực cho hoạt động KSNB của một tổ chức. Từ đó, có thể làm gia tăng sự hài lòng của nhân viên và cũng là động lực thúc đẩy nhân viên cố gắng làm việc một cách nghiêm túc để đóng góp vào sự phát triển của tổ chức.

Theo lý thuyết trao đổi xã hội, các mối tương tác giữa con người với nhau trong một quần thể xã hội có gắn liền với những trách nhiệm, nghĩa vụ. Những mối tương tác này bị chi phối bởi những mối quan hệ ràng buộc giữa các cá nhân với nhau cũng như những hành động của các cá nhân (Blau, 1964). Theo khung lý thuyết trao đổi xã hội, có thể lập luận rằng cam nhận về sự công tâm của người lao động (về hệ thống KSNB) có thể làm gia tăng lòng tin của họ vào hệ thống KSNB, để từ đó gia tăng sự cam kết với mục tiêu công việc, cũng như thúc đẩy sự cộng tác của họ trong quá trình tương tác với nhau. Và khi cam nhận của người lao động về sự công tâm của hệ thống KSNB ngày càng cao thì người lao động sẽ gia tăng lòng tin của họ đối với hệ thống, cũng như cam kết hơn trong việc thực thi các yêu cầu mà hệ thống đề ra. Do đó, tính hữu hiệu của hệ thống KSNB ngày càng được tăng cường hơn trong môi trường KSNB công tâm.

Các nghiên cứu trong mảng kế toán hành vi ở Việt Nam và trên thế giới cũng đã kiểm định được mối quan hệ giữa sự công tâm, lòng tin và sự cam kết trong công việc (ví dụ: Maiga & Jacobs, 2007; Nguyen, Evangelista, & Kieu, 2019). Theo đó, tác giả có đóng góp nghiên cứu vai trò của sự công tâm của KSNB trong việc điều tiết các mối quan hệ giữa các nhân tố thúc đẩy KSNB và sự hữu hiệu của KSNB. Vai trò điều tiết này, theo tác giả, hiện vẫn chưa được kiểm chứng ở các nghiên cứu thực nghiệm ở Việt Nam cũng như trên thế giới.

Có thể lập luận rằng, sự công tâm của KSNB được hình thành dựa trên các yếu tố then chốt như sau:

+ Ý chí và định hướng của ban lãnh đạo: Đối với một doanh nghiệp, ý chí và định hướng của ban lãnh đạo là vấn đề quan trọng hàng đầu. Một doanh nghiệp không thể đạt được kết quả tối ưu khi ban lãnh đạo thiếu ý chí và định hướng. Trong công tác KSNB, điều này càng vô cùng cần thiết. Vì nếu ban lãnh đạo không đề cao tầm quan trọng của hệ thống KSNB cũng như những lợi ích mà nó mang lại thì doanh nghiệp sẽ gặp không ít khó khăn trong quá trình xây dựng và vận hành. Nếu ban lãnh đạo không quyết liệt hỗ trợ KSNB, chắc chắn đa phần nhân viên của doanh nghiệp cũng sẽ không công nhận vai trò của nó, từ đó vô hình trung sẽ làm cho hoạt động của KSNB đi vào bế tắc và mất tác dụng. Do đó, sự định hướng đúng đắn của ban lãnh đạo chính là yếu tố đầu tiên trong việc tạo nên một môi trường KSNB công tâm.

+ Sự nhất quán trong chính sách của ban lãnh đạo: Việc ban lãnh đạo có ý chí và định hướng là chưa đủ đối với hoạt động KSNB. Bên cạnh đó, tác giả thấy rằng sự nhất quán trong các chính sách của ban lãnh đạo cũng đóng vai trò không nhỏ trong thành công của KSNB. Vì ban lãnh đạo nhất quán trong chính sách đơn vị, nhất quán trong chính sách KSNB, sẽ thúc đẩy nhân viên làm việc đúng đắn hơn, các nhân viên thi hành KSNB cũng sẽ được tiếp thêm động lực và sự công tâm cũng sẽ được đề cao.

+ Sự minh bạch của môi trường bên ngoài doanh nghiệp: Như chúng ta đã biết, môi trường bên ngoài doanh nghiệp có những tác động tích cực và tiêu cực đối với hoạt động của doanh nghiệp, cũng như đối với nhân viên của doanh nghiệp. Nếu môi trường kinh doanh cởi mở, tuân thủ pháp luật cũng sẽ có ảnh hưởng nhất định đến lãnh đạo và nhân viên của đơn vị. Từ đó, họ sẽ có xu hướng làm việc tốt hơn và chắc chắn KSNB cũng sẽ công tâm hơn.

+ Sự minh bạch của môi trường bên trong doanh nghiệp: Một doanh nghiệp với những quy trình, thủ tục rõ ràng, hoạt động minh bạch sẽ là nền móng tốt cho việc hình thành và phát triển nhân cách nhân viên. Nếu mục tiêu của đơn vị là xác đáng thì nhân viên sẽ ủng hộ và làm theo. Và lẽ dĩ nhiên, KSNB cũng không ngoại trừ mà sẽ có điều kiện để củng cố và thực thi sự công tâm của chính nó.

+ Sự chính trực, không thiên vị của nhân viên KSNB: Điều sau cùng, theo tác giả, một hệ thống KSNB công tâm và hữu hiệu sẽ không thể không kể đến vai trò to lớn của các nhân sự đảm nhiệm

KSNB. Chính thái độ, ứng xử chuẩn mực và công tâm của nhân viên KSNB sẽ làm cho nhân viên của đơn vị công nhận việc tổ chức KSNB cũng như KSNB hữu hiệu sẽ đem lại lợi ích lâu dài cho doanh nghiệp. Đặc biệt, khi niềm tin của nhân viên đối với nhân viên KSNB gia tăng cũng sẽ dẫn đến niềm tin của nhân viên đối với hệ thống KSNB và đối với doanh nghiệp trở nên mạnh mẽ hơn. Từ đó, niềm tin vững mạnh này có thể góp phần tạo thêm thuận lợi cho doanh nghiệp trong tiến trình cải thiện kết quả hoạt động kinh doanh. Trong đó KSNB công tâm cũng có thể được xem là một lợi thế.

3.1. Lý thuyết nền tảng và mô hình đề xuất

3.1. Lý thuyết trao đổi xã hội (Social exchange theory)

Lý thuyết trao đổi xã hội là những tương tác xã hội trong đó các cá nhân tin rằng họ sẽ có được những lợi ích nhất định từ các hành vi trao đổi (Blau, 1964). Theo lý thuyết trao đổi xã hội, sự cam kết trong doanh nghiệp hình thành khi các nhân viên cảm nhận được những tin hiệu tích cực từ doanh nghiệp, ví dụ như sự ủng hộ về mặt xã hội, sự công bằng trong hệ thống khen thưởng, sự công tâm trong các mối quan hệ công việc (Colquitt và cộng sự, 2013). Theo đó, sự công tâm của KSNB có thể được xem là một tin hiệu tích cực, làm gia tăng lòng tin của nhân viên trong quá trình thực thi hệ thống KSNB.

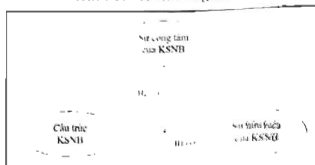
3.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất

Dựa vào lý thuyết trao đổi xã hội như đã trình bày và các lập luận về vai trò chi phối của sự công tâm của KSNB đối với hoạt động KSNB, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình, bao gồm các giả thuyết kiểm định sau nghiên cứu đề xuất. (Xem Hình 1)

+ Giả thuyết 1 (H1): Cấu trúc KSNB tác động dương sự hữu hiệu của KSNB. Giả thuyết này, tác giả kế thừa từ nghiên cứu của Jokipii (2010) và đề xuất kiểm định đối với bối cảnh các doanh nghiệp Việt Nam

+ Giả thuyết 2 (H2): Sự công tâm của KSNB điều tiết dương cho mối quan hệ giữa cấu trúc

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



KSNB và sự hữu hiệu của KSNB.

4. Kết luận

Để hệ thống KSNB phát huy hết vai trò và chức năng điều khiển không chỉ là sự quyết tâm của ban lãnh đạo mà còn là sự hợp sức của toàn thể nhân viên. Việc doanh nghiệp đặt ra mục tiêu hoạt động và mục tiêu về KSNB (cụ thể là KSNB công tâm) là rất cần thiết. Trên thực tế, mục tiêu của KSNB là rất rộng lớn, nó không chỉ là đảm bảo cho báo cáo tài chính của doanh nghiệp được trung thực và hợp lý; các quy trình doanh nghiệp đặt ra được thực hiện xuyên suốt và đồng bộ; mà còn đảm bảo đạt được các mục tiêu như vừa nêu trên những phương diện rộng, nghĩa là trên tất cả các phương diện hoạt động của doanh nghiệp. Mục tiêu cuối cùng là giúp cho doanh nghiệp phòng ngừa rủi ro, duy trì trạng thái hoạt động ổn định và phát triển bền vững.

Nghiên cứu kiểm định trong tương lai kế sau nghiên cứu này sẽ là quan trọng bởi sẽ đóng góp vào hệ thống cơ sở lý luận trong mảng KSNB nói chung và sự công bằng trong tổ chức nói riêng. Hơn nữa, kết quả nghiên cứu thực nghiệm cũng dự kiến chứng minh được rằng lý thuyết trao đổi xã hội có thể được vận dụng trong bối cảnh hệ thống KSNB ở các doanh nghiệp Việt Nam. Thông qua nghiên cứu này, sẽ đem lại các hàm ý quản lý giúp cho các doanh nghiệp Việt Nam có các định hướng để tổ chức hệ thống KSNB, xây dựng cơ chế KSNB rõ ràng và cơ chế công bằng để tăng cường sự hữu hiệu của hệ thống KSNB, từ đó nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Agbejule, A., & Jokipii, A. (2009). Strategy, control activities, monitoring and effectiveness. *Managerial Auditing Journal*, 24(6), 500-522.
2. Blau, P. (1964). *1964 Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
3. Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesman, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.

4. Curo (2013). *Internal control-integrated framework*. (2013).
5. Jokipii, A. (2010). Determinants and consequences of internal control in firms: A contingency theory based analysis. *Journal of Management & Governance*, 14(2), 115-144.
6. Minga, A. S., & Jacobs, F. (2007). Budget participation's influence on budget slack: The role of fairness perceptions, trust and goal commitment. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 5(1), 39-58.
7. Nguyễn, N. P., & Quế, Đ. N. (2016). Tác động của định hướng thị trường và áp lực cạnh tranh đến mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị nhằm nâng cao kết quả hoạt động kinh doanh ở các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 27(11), 98-123.
8. Nguyen, N. P., Evangelista, F., & Kiev, T. A. (2019). The contingent roles of perceived budget fairness, budget goal commitment and vertical information sharing in driving work performance. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 26(1), 98-116.
9. Xuan-Quang, D., & Zhong-Xin, W. (2013). Impact of ownership structure and corporate governance on capital structure: The case of Vietnamese firms. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(3), 11-19.
10. Yoon, R. (2016). An empirical examination of psychological climate and internal disclosure policy compliance. In *Advances in accounting behavioral research* (pp. 127-154). Emerald Group Publishing Limited.

Ngày nhận bài: 5/1/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/1/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 30/1/2020

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN PHONG NGUYỄN

Phòng Quản lý khoa học - Hợp tác quốc tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

FAIRNESS ON THE OPERATION OF INTERNAL CONTROL SYSTEMS

● Dr. NGUYEN PHONG NGUYEN

Department of Research Administration - International Relations

University of Economics Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Internal control and its efficiency are among the grave concerns of businesses. The organization of internal control is a challenging problem for managers at all organizational levels. The perception of internal control fairness is an essential factor in ensuring the transparency and effectiveness of an internal control system. Therefore, this article provides a more general view about the role of fairness in the efficiency of internal control system. By applying the social exchange theory in the context of implementing internal control systems in Vietnamese businesses, this study discusses the possibility of the influence of fairness on the efficiency of internal control system. Moreover, this study proposes a research model and corresponding hypotheses as a basis for further testing in future studies. This study's results are expected to provide practical implications to business managers in order to optimize internal control operations towards better corporate governance and sustainable competitive advantages.

Keywords: Fairness, internal control, corporate governance, competitive advantage.