

NÂNG CAO NHẬN THỨC ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGÀNH KẾ TOÁN TRONG THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THU DẦU MỘT

Nguyễn Ngọc Giàu

Tóm tắt

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả, hồi quy để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp của 242 sinh viên ngành kế toán trường đại học Thủ Dầu Một trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0. Kết quả nghiên cứu cho thấy Mức độ thâm niên, Môi trường làm việc, Trình độ học vấn, Môi trường pháp lý, Quan hệ công việc là 05 nhân tố chính ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp của sinh viên. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao nhận thức đạo đức nghề nghiệp của sinh viên ngành kế toán.

Từ khóa: Đạo đức, đạo đức nghề nghiệp, sinh viên ngành kế toán, công nghiệp 4.0, đại học Thủ Dầu Một

ENHANCING THE AWARENESS OF PROFESSIONAL ETHICS FOR ACCOUNTING STUDENTS IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0: THE CASE IN THU DAU MOT UNIVERSITY

Abstract

The study uses descriptive statistics and regression methods to analyze the factors affecting the perception of professional ethics of 242 accounting students at Thu Dau Mot University in the era of industrial revolution 4.0. The research results show that the seniority level, working environment, education level, legal environment, and working relationship are 5 main factors affecting the perception of professional ethics of students. Then, the author proposes a number of solutions to improve the awareness of professional ethics of students of accounting.

Key words: Ethics, professional ethics, students of accounting, industry 4.0, Thu Dau Mot University.

JEL classification: I2, I21, M.

1. Đặt vấn đề

Thế kỉ 21 – Thời đại cách mạng công nghiệp 4.0, đã được bắt đầu bằng sự sụp đổ hàng loạt của các công ty mà một trong những nguyên nhân đó có liên quan đến hoạt động gian lận trong kế toán. Trong khi đó, các nhà quản trị đã vướng phải sai lầm trầm trọng về sự tin tưởng vào công nghệ sẽ đảm bảo được sự tin cậy của các báo cáo tài chính do kế toán cung cấp. Những thất bại này đã gây ra những tổn thất nặng nề về tài chính cho nhiều nhà kinh doanh, các ảnh hưởng này sẽ vang dội trong cộng đồng doanh nghiệp quốc tế trong nhiều năm sắp tới. Hậu quả của nó đối với nghề kế toán là vô cùng nghiêm trọng. Kế toán có thể cần phải đổi mới với một trận chiến đầy chông gai và dài lâu để khôi phục lại danh tiếng đã mất của mình và cũng như để lấy lại lòng tin của cộng đồng doanh nghiệp quốc tế.

Các vụ bê bối của kế toán chuyên nghiệp đã xảy ra khắp nơi trên thế giới dần dần được khai quật ra trước mắt cộng đồng doanh nghiệp quốc tế. Đầu tiên, phải nói đến công ty Enron được thành lập vào năm 1985 tại Houston, Texas. Enron là một trong những công ty điện hàng đầu thế giới, khí tự nhiên, giấy, bột giấy và công ty truyền thông sử dụng 22.000 ngàn người. Enron đã đánh mất danh tiếng của chính mình vì gian lận kế toán vào năm 2001, với cáo buộc là các khoản nợ của

công ty đã bị che giấu và lợi nhuận bị khai khống hơn 1 tỷ đô la. Tiếp đến là công ty Worldcom – Công ty điện thoại đường dài lớn thứ hai của Hoa Kỳ thành lập vào năm 1983. Sau 19 năm thành lập, năm 2002, các vụ bê bối kế toán đã bị phát hiện với cáo buộc là khai giảm chi phí kết nối bằng cách vốn hóa vào bảng cân đối kế toán và 3,8 tỷ USD tiền mặt được phóng đại như là chi phí vốn hóa thay vì chi phí hoạt động. Các vụ bê bối kế toán không chỉ dừng lại ở các công ty của Mỹ mà ngay ở Nhật Bản - một đất nước với các Bộ luật nghiêm khắc - cũng đã từng xảy ra vụ gian lận kế toán gây nên chấn động lớn nhất trong lịch sử của đất nước Nhật. Đó chính là Doanh nghiệp Kanebo – Một doanh nghiệp dệt may và mỹ phẩm khổng lồ của nước Nhật được thành lập vào năm 1887. Năm 2003, một gian lận kế toán lớn đã được tiết lộ với cáo buộc thổi phồng lợi nhuận hơn 2 tỷ USD trong vòng 5 năm. Còn rất nhiều bê bối kế toán ngày càng được phanh phui hơn...

Ở Việt Nam, việc gian lận trong kế toán cũng là một vấn đề vô cùng nhạy cảm. Nhiều nguyên do được đưa ra để lý giải cho vấn đề trên. Trong đó, nhiều nhà nghiên cứu có quan điểm về nhận thức đạo đức nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành kế toán có ảnh hưởng mạnh mẽ đến đạo đức nghề nghiệp sau khi đi làm. Chính vì vậy, nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức đạo

đức nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành kế toán trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 là điều cần thiết.

2. Cơ sở khoa học về đạo đức nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng

2.1. Cơ sở khoa học về đạo đức nghề nghiệp

Số lượng bài nghiên cứu trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng về đạo đức nghề nghiệp hiện còn đang hạn chế. Chính vì thế, đạo đức nghề nghiệp chưa được định nghĩa một cách rõ ràng và thống nhất.

Đến năm 1996, Hiệp hội Kế toán Quốc tế (International Federation of Accountants – IFAC) có nhận định như sau: “Đạo đức nghề nghiệp là những nguyên tắc, giá trị, chuẩn mực hay quy tắc hành vi có tác dụng hướng dẫn các quyết định, quy trình và hệ thống của tổ chức theo cách có thể đóng góp phúc lợi cho những người hữu quan chính, và tôn trọng quyền của tất cả cử tri hữu quan đối với hoạt động của thành viên hiệp hội”.

Trong kinh doanh, đạo đức nghề nghiệp là một tiêu chuẩn đạo đức dựa trên hành vi, được sử dụng để phân biệt giữa chấp nhận và không thể chấp nhận (Ferrel *et al.*, 2001). Đạo đức cũng có thể được định nghĩa là một bộ quy tắc và nguyên tắc bao gồm trách nhiệm giữa các chuyên gia, dù là đồng nghiệp, khách hàng hay xã hội nói chung (Otalor and Eiya, 2013).

Trong các nghiên cứu trước đây, các quan điểm và định nghĩa về đạo đức nghề nghiệp được phát biểu khác nhau. Nhưng nhìn chung đạo đức nghề nghiệp vẫn xoay quanh các nguyên tắc căn bản mà những người hành nghề cần tuân thủ để giúp cho nghề nghiệp phát triển tốt đẹp. Thực hiện theo các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp sẽ tạo tiền đề cho việc nâng cao chất lượng lao động trong lĩnh vực nghề nghiệp. Các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp còn tùy vào đặc điểm từng ngành nghề mà sẽ không giống nhau. Ví như đạo đức trong kinh doanh sẽ khác với đạo đức trong giáo dục hay đạo đức trong nghề y...

Ở Việt Nam, chưa có nghiên cứu chính thức nào hay sách giáo khoa về đạo đức nghề nghiệp kế toán. Do đó, không có một khái niệm hay định nghĩa chung nào về đạo đức nghề nghiệp kế toán. Trong Thông tư số: 70/2015/TT-BTC cũng không có đề cập chính xác về định nghĩa của đạo đức nghề nghiệp kế toán là gì, chỉ có thể hiểu đạo đức nghề nghiệp kế toán là bộ tắc kế toán để hướng dẫn các người làm nghề kế toán hành xử và hoạt động một cách trung thực, vì lợi ích chung của nghề và xã hội. Trong Thông tư có đưa ra các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp kế toán được quy định cụ thể:

“Tính chính trực: Phải thẳng thắn, trung thực trong tất cả các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh;

Tính khách quan: Không cho phép sự thiên vị, xung đột lợi ích hoặc bất cứ ảnh hưởng không hợp lý nào chi phối các xét đoán chuyên môn và kinh doanh của mình;

Năng lực chuyên môn và tính thận trọng: Thể hiện, duy trì sự hiểu biết và kỹ năng chuyên môn cần thiết nhằm đảm bảo rằng khách hàng hoặc chủ doanh nghiệp được cung cấp dịch vụ chuyên môn có chất lượng dựa trên những kiến thức mới nhất về chuyên môn, pháp luật và kỹ thuật, đồng thời hành động một cách thận trọng và phù hợp với các chuẩn mực nghề nghiệp và kỹ thuật được áp dụng;

Tính bảo mật: Phải bảo mật thông tin có được từ các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh, vì vậy, không được tiết lộ bất cứ thông tin nào cho bên thứ ba khi chưa được sự đồng ý của bên có thẩm quyền, trừ khi có quyền hoặc nghĩa vụ phải cung cấp thông tin theo yêu cầu của pháp luật hoặc cơ quan quản lý hoặc tổ chức nghề nghiệp, và cũng như không được sử dụng thông tin vì lợi ích cá nhân của kế toán viên, kiểm toán viên chuyên nghiệp hoặc của bên thứ ba;

Tư cách nghề nghiệp: Phải tuân thủ pháp luật và các quy định có liên quan, tránh bất kỳ hành động nào làm giảm uy tín nghề nghiệp của mình” (Thông tư số: 70/2015/TT-BTC, 2015).

2.2. Cơ sở khoa học về các yếu tố ảnh hưởng

Dựa trên cơ sở lý thuyết, khảo lược các nghiên cứu trước đây và thực tiễn tại địa bàn, trong nghiên cứu này tác giả đề xuất các nhân tố với biến phụ thuộc là đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa, các biến độc lập gồm: mức độ thâm niên, trình độ học vấn, tín ngưỡng, môi trường pháp lý, môi trường làm việc, quan hệ công việc.

2.2.1. Mức độ thâm niên

Eweje G. and Brunton M. (2010) đã có nhận định khi một cá nhân bắt đầu giai đoạn phát triển nghề nghiệp của mình, họ sẽ tìm kiếm sự thỏa thuận cho lợi ích cá nhân của bản thân họ và cũng chính vì lý do này mà họ chấp nhận vi phạm giá trị đạo đức nghề nghiệp.

Nikoomaram H. *et al.* (2013) đã có được bằng chứng cho thấy mức độ thâm niên của kế toán càng lâu năm thì khả năng vi phạm đạo đức càng cao. Trong khi đó, Costa A.J. *et al.* (2016); Feil A.A. *et al.* (2017) thì lại có kết quả nghiên cứu hoàn toàn ngược lại. Tác giả cũng có quan điểm tương đồng với Costa A.J. *et al.* (2016); Feil A.A. *et al.* (2017) rằng nhân tố mức độ thâm niên có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp.

2.2.2. Trình độ học vấn

Kohlberg L. (1981) đưa ra giả thuyết rằng những người hiểu rõ hơn về các vấn đề phức tạp sẽ hiển thị các mức độ phức tạp hơn về lý luận đạo đức. Căn cứ vào quan điểm này, các nhà nghiên cứu thường xuyên đưa ra giả thuyết mối quan hệ tích cực giữa trình độ học vấn và đạo đức nghề nghiệp. Theo kinh nghiệm, các bằng chứng dường như không ủng hộ quan điểm này, nhà nghiên cứu không tìm thấy mối liên hệ giữa đánh giá về trình độ học vấn và đạo đức nghề nghiệp (Swaidan *et al.*, 2003), trong khi những nghiên cứu khác thì kết quả cho thấy có mối quan hệ tiêu cực (Chiu R.K., 2003).

Các nghiên cứu của Nikoomaram H. *et al.* (2013); Feil A.A. *et al.* (2017) đều có quan điểm rằng nhân tố trình độ học vấn có ảnh hưởng tới đạo đức nghề nghiệp. Ngược lại với quan điểm trên, Lam K.C. and Shi G. (2008) với nghiên cứu của họ đã cho thấy trình độ học vấn hoàn toàn không ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp. Riêng tác giả thấy rằng, trình độ học vấn là nhân tố có sự tác động mạnh đến đạo đức nghề nghiệp kế toán.

2.2.3. Tín ngưỡng

“Tôn giáo là niềm tin vào các lực lượng siêu nhiên, vô hình, mang tính thiêng liêng, được chấp nhận một cách trực giác và tác động qua lại một cách hư ảo, nhằm lý giải những vấn đề trên trần thế cũng như ở thế giới bên kia” (Đặng Nghiêm Vạn, 2012).

Phau I. and Kea G. (2007) nhận thấy rằng những người có sự tín ngưỡng sẽ có xu hướng tự coi mình là đạo đức hơn những người không có tín ngưỡng. Sự tín ngưỡng giúp họ sẽ hành xử trung thực. Người có sự tín ngưỡng biết rằng họ chịu trách nhiệm về hành vi của họ trong tương lai, cũng như trong thế giới này. Họ nhận thức được rằng những hành động tốt sẽ được khen thưởng và làm sai sẽ bị trừng phạt dù sớm hay muộn.

Các nghiên cứu của Lam K.C. and Shi G. (2008); Saat M.M. *et al.* (2009); Feil A.A. *et al.* (2017) đều cho rằng nhân tố tín ngưỡng có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp. Tác giả cũng có cùng quan điểm với kết luận trên.

2.2.4. Môi trường pháp lý

Môi trường pháp lý là một trong những nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp và quan trọng tới vấn đề đạo đức nghề nghiệp. Qua hơn 20 năm đổi mới, do đòi hỏi của thực tiễn khách quan và sức ép khi gia nhập WTO, môi trường pháp lý của nước ta đã có những tiến bộ đáng kể. Đó là điều không thể phủ nhận. Tuy nhiên, bản về tác động của môi trường pháp lý tới vấn đề đạo đức nghề nghiệp, có thể khẳng định rằng, hiện nay môi trường pháp lý của các nước trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng chưa tạo ra sức ép để các người làm nghề

phải quan tâm và chú ý tới việc nâng cao giá trị đạo đức nghề nghiệp.

Các nghiên cứu của Maree K.W. and Radloff S. (2007); Lam K.C. and Shi G. (2008) đều cho rằng nhân tố môi trường pháp lý có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp. Ngược lại với quan điểm này, Cohen J.R. and Bennie N.M. (2006) cho rằng nhân tố môi trường pháp lý không có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp. Tác giả cũng có cùng quan điểm với quan điểm của Maree K.W. and Radloff S. (2007); Lam K.C. and Shi G. (2008).

2.2.5. Môi trường làm việc

Valentine S. *et al.* (2006) cho rằng “đạo đức ở môi trường làm việc cung cấp bối cảnh có thể thúc đẩy phản ứng của một cá nhân đối với tình trạng tiền thoái lương nan về đạo đức tại nơi làm việc”.

Hermawan M. S. and Kokthunarina K. (2018) cùng với tác giả cũng nhận định rằng nhân tố môi trường làm việc có tác động đến đạo đức nghề nghiệp. Ngược lại với quan điểm này, Maree K.W. and Radloff S. (2007) chứng minh rằng kế toán sẽ không bị ảnh hưởng gì dù là ở trong môi trường làm việc lành mạnh hay tiêu cực.

2.2.6. Quan hệ công việc

Trong quan hệ công việc, có các mối quan hệ sẽ gây tác động vô cùng mạnh mẽ đến hành vi đạo đức nghề nghiệp nói chung và đạo đức nghề nghiệp kế toán nói riêng. Phải nói đến mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau cũng như mối quan hệ giữa cấp dưới và lãnh đạo. Việc tiếp xúc làm việc thường xuyên với những đồng nghiệp thường xuyên có các hành vi vi phạm đạo đức dễ gây sự ảnh hưởng nghiêm trọng cũng như sự bắt chước các hành vi đó.

Nghiên cứu của Eynon G. *et al.* (1997) với quan điểm rằng nhân tố quan hệ công việc không có ảnh hưởng trực tiếp đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Nhưng theo góc độ và quan điểm của tác giả, tác giả cho rằng nhân tố quan hệ công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Chính vì thế tác giả quyết định đưa nhân tố quan hệ công việc vào mô hình nghiên cứu.

2.3. Nhận xét các nghiên cứu trước

Nghiên cứu Nikoomaram H. *et al.* (2013); Costa A.J. *et al.* (2016); Feil A.A. *et al.* (2017); Eweje G. and Brunton M. (2010) đều có kết quả đánh giá Mức độ thâm niên có tác động đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp. Nhưng trong đó, Nikoomaram H. *et al.* (2013) cho thấy mức độ thâm niên của kế toán càng lâu năm thì khả năng vi phạm đạo đức càng cao. Nghiên cứu Eweje G. and Brunton M. (2010) cũng từng khẳng định thâm niên của kế toán càng lâu sẽ tạo ra khả năng vi

phạm đạo đức nghề nghiệp càng lớn. Trong khi đó, Costa A.J. et al. (2016); Feil A.A. et al. (2017) thì lại có kết quả nghiên cứu về yếu tố Mức độ thâm niên hoàn toàn ngược lại. Về yếu tố Trình độ học vấn thì các nghiên cứu đều có kết quả tác động đến đạo đức nghề nghiệp, mặc dù các nghiên cứu của Nikoomaram H. et al. (2013); Feil A.A. et al. (2017) thì lại có kết quả trái ngược với nghiên cứu của Lam K.C. and Shi G. (2008). Một số tác giả cho rằng yếu tố Tín ngưỡng có tác động đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp như Phau I. and Kea G. (2007); Lam K.C. and Shi G. (2008); Saat M.M. et al. (2009); Feil A.A. et al. (2017) và tác giả cũng có cùng quan điểm này. Yếu tố Môi trường pháp lý được các tác giả Maree K.W. and Radloff S. (2007); Lam K.C. and Shi G. (2008) Cohen J.R. and Bennie N.M. (2006) khẳng định qua kết quả nghiên cứu là có sự tác động đến đạo đức nghề nghiệp. Các tác giả Valentine S. et al. (2006); Hermawan M. S. and Kokthunarina K. (2018); Maree K.W. and Radloff S. (2007); Eynon G. et al. (1997) nhận định rằng yếu tố môi trường làm việc, quan hệ công việc đều có tác động đến đạo đức nghề nghiệp. Thông qua những kết quả nghiên cứu trên và sự khảo sát từ các chuyên gia trong các lĩnh vực liên quan tác giả đã đưa các yếu tố như: “Mức độ thâm niên, Trình độ học vấn, Tín ngưỡng, Môi trường pháp lý, Quan hệ công việc và môi trường làm việc” vào mô hình nghiên cứu của mình.

Tuy nhiên các nghiên cứu này hoặc là gắn liền với các nước có thị trường phát triển, hoặc là gắn với nền kinh tế xã hội riêng biệt, với đặc thù tôn giáo, nền chính trị, luật pháp và bối cảnh văn hóa đặc trưng của quốc gia mà các nhà nghiên cứu tham gia vào. Ở Việt Nam, một đất nước trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa sẽ không phù hợp để áp dụng kết quả nghiên cứu. Điển hình là các nghiên cứu về sự ảnh hưởng của tôn giáo, sự tín ngưỡng được tiến hành ở các quốc gia có các đặc thù về tôn giáo, về sự tín ngưỡng như Trung Quốc (Phật giáo, Đạo giáo...), Malaysia (Hồi giáo,...),... còn đối với Việt Nam thì không có quốc đạo riêng, đa số các tôn giáo đều du nhập từ các khu vực khác. Nét riêng biệt về nền chính trị, luật pháp của mỗi quốc gia mỗi khác, mặc dù tất cả những điều này đều đưa đến kết quả tích cực nhất có thể.

Trên cơ sở những đánh giá trên, tác giả thấy rằng việc thực hiện đề tài nghiên cứu này là cần thiết, góp phần xác định các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao đạo đức nghề nghiệp kế toán của sinh viên Trường Đại học Thủ Dầu Một.

3. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu

3.1. Mô hình nghiên cứu

Một số nghiên cứu có liên quan đã chỉ ra nhiều nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp nói chung và đạo đức nghề nghiệp kế toán nói riêng. Theo nghiên cứu của Saat M.M. et al. (2009) thì tôn giáo được xem là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán. Nghiên cứu này xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến tôn giáo và điều tra ảnh hưởng của nó đến độ nhạy cảm đạo đức với cỡ mẫu 378 sinh viên kế toán Malaysia từ năm trường đại học. Nghiên cứu tìm thấy rằng có thể có một số kết nối giữa sự tôn trọng và sự nhận thức về đạo đức của một người. Một người tuân thủ nghiêm ngặt các quy tắc của tôn giáo của họ có thể có khuynh hướng nhận thức đạo đức tốt hơn trong các tình huống có vấn đề. Sự kính trọng đối với các mệnh lệnh tôn giáo của một người phải là nền tảng dẫn đến hành vi đạo đức tốt được duy trì mọi lúc và trong mọi hoàn cảnh.

Nikoomaram H. et al. (2013) cũng đưa ra một nghiên cứu về mức độ tác động của các nhân tố đến việc ra quyết định đạo đức của kế toán, được mô tả với các nhân tố như: giới tính, tuổi tác, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng là nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán không bị ảnh hưởng bởi nhân tố giới tính và kinh nghiệm làm việc; nhân tố tuổi tác và trình độ học vấn thì có sự tác động lên quyết định đạo đức nghề nghiệp kế toán.

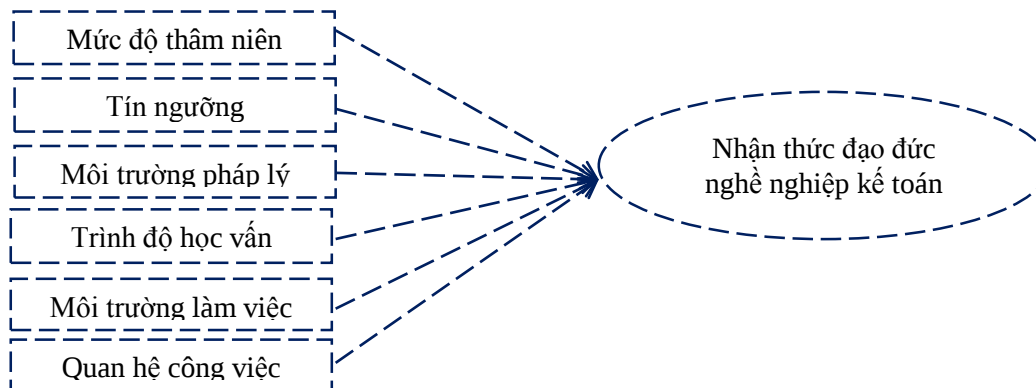
Hermawan, M. S. and Kokthunarina, K. (2018) đã đưa ra các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán cụ thể là: đạo đức kế toán, gian lận, quản lý thu nhập, môi trường, văn hóa, khóa học đạo đức và giới tính. Trong đó, biến gian lận có giá trị ảnh hưởng mạnh mẽ tới biến phụ thuộc đồng thời các biến môi trường, văn hóa và giới tính cũng tác động đến nhận thức về đạo đức nghề nghiệp. Về biến quản lý thu nhập và khóa học đạo đức, theo số liệu cho thấy không gây ảnh hưởng mạnh đến đạo đức nghề nghiệp.

Costa A.J. et al. (2016) nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra nhận thức đạo đức của sinh viên kế toán và phân tích sự ảnh hưởng của một số yếu tố cá nhân (Giới tính, tuổi tác, kinh nghiệm làm việc và tham dự khóa học về đạo đức) có thể ảnh hưởng đến quá trình ra quyết định đạo đức của họ. Sự tác động của các yếu tố tới đạo đức kế toán: giới tính không có ảnh hưởng rõ ràng, khóa học đạo đức cũng không có ảnh hưởng; riêng yếu tố tuổi tác và kinh nghiệm làm việc có ảnh hưởng tới đạo đức kế toán.

Feil A.A. *et al.* (2017) đã có một nghiên cứu nhằm mục đích đánh giá và hiểu nhận thức của sinh viên về đạo đức nghề nghiệp, xem xét các biến can thiệp liên quan đến các yếu tố riêng lẻ. Kết quả của nghiên cứu cho thấy yếu tố giới tính: nữ giới sẽ tuân thủ nghiêm ngặt các tiêu chuẩn đạo đức hơn nam giới, yếu tố tuổi tác cũng có sự tác động đến phân xét đạo đức, yếu tố tôn giáo được minh chứng rõ ràng có sự tác động mạnh mẽ đến đạo đức nghề nghiệp vì những người có tín ngưỡng tôn giáo sẽ có cảm giác tội lỗi với tín ngưỡng của mình nếu vi

phạm đạo đức nghề nghiệp. Theo số liệu nghiên cứu, những sinh viên có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực kế toán – tài chính sẽ có cam kết đạo đức lớn hơn. Việc tham gia các khóa học đạo đức sẽ khiến sinh viên có thái độ đạo đức tốt hơn. Yếu tố dân tộc và trình độ học vấn cũng có ảnh hưởng đến phân xét đạo đức.

Tên cơ sở các nghiên cứu có liên quan, đồng thời cùng với việc thảo luận với 10 chuyên gia về kinh tế, luật, quản trị và cán bộ nhà nước. Tác giả đề xuất ra mô hình nghiên cứu (Hình 1).



Hình 1: Mô hình nghiên cứu tác giả đề xuất

Trong mô hình nghiên cứu đề xuất, các nhân tố ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán được chia làm 6 nhóm nhân tố chính, đó là:

Mức độ thâm niên (4 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Sinh viên quan điểm rằng: “Người làm kế toán có nhiều kinh nghiệm làm việc sẽ không vi phạm đạo đức nghề nghiệp”; “Với vị trí làm việc tốt thì người làm kế toán sẽ không muốn vi phạm đạo đức nghề nghiệp”; Quan điểm của sinh viên; Sinh viên cho rằng: “Nếu thu nhập như kỳ vọng, người làm kế toán sẽ không vi phạm đạo đức nghề nghiệp”; Quan điểm của sinh viên: “Người làm kế toán lâu năm sẽ bất chấp vi phạm đạo đức nghề nghiệp vì lợi ích cá nhân bản thân”.

Tín ngưỡng (4 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Cầu nguyện giúp các sinh viên cảm thấy an toàn và hạnh phúc trong cuộc sống, học tập và công việc; Sinh viên có sự tín ngưỡng thì có đạo đức nghề nghiệp cao; Tín ngưỡng giúp sinh viên có niềm tin trong những thời điểm khó khăn trong học tập và công việc; Sau mỗi lần vi phạm đạo đức, các sinh viên đều đi cầu nguyện để được xóa bỏ tội của mình.

Môi trường pháp lý (4 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Sinh viên quan điểm: “Phạt nặng về tài chính và hình sự cho các hành vi gian lận trong kế toán”; Nếu có hiểu biết nhiều về pháp luật, thì các sinh viên sẽ tránh được việc vi phạm đạo đức nghề nghiệp kế toán trong tương lai; Sinh viên kế toán luôn tuân theo luật pháp,

nguyên tắc nghề nghiệp; Sinh viên cho rằng: “Quy định pháp luật về đạo đức nghề nghiệp kế toán rõ ràng thì các kế toán không thể tìm ra khe hở để có hành vi gian lận”.

Trình độ học vấn (3 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Nên có các khóa học đạo đức nghề nghiệp kế toán dành cho sinh viên; Kỹ năng nghề nghiệp kế toán càng tốt thì khả năng sinh viên sai sót trong quá trình hành nghề trong tương lai càng thấp; Trình độ học vấn càng cao thì sinh viên có nhận thức về đạo đức nghề nghiệp càng cao.

Môi trường làm việc (5 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Sinh viên cho rằng: “Nên có khen thưởng các kế toán làm việc trung thực và hiệu quả sẽ tăng cao đạo đức nghề nghiệp”; Sinh viên quan điểm với phương tiện hành nghề kế toán thủ công sẽ tạo khe hở cho các hành vi gian lận trong công việc; Sinh viên luôn tin rằng họ sẽ được làm việc ở một môi trường làm việc trung thực và minh bạch; Nhận định của sinh viên: “Nên xử phạt và kỷ luật các kế toán gian lận trong công việc”.

Quan hệ công việc (3 biến quan sát)

Nhóm này bao gồm: Trong tương lai, nếu đồng nghiệp có hành vi gian lận bạn nhất định sẽ tố cáo; Bạn chấp nhận bị sa thải vì không thực hiện các hành vi trái với đạo đức nghề nghiệp kế toán theo yêu cầu của lãnh đạo; Trong tương lai, nếu đồng nghiệp có hành vi gian lận bạn sẽ tiếp tay.

3.2. Các giả thuyết nghiên cứu

Từ mô hình nghiên cứu trên, tác giả xây dựng các giả thuyết nhằm xem xét sự tác động của các nhân tố đến nhận thức về đạo đức nghề kế toán, cụ thể:

Giả thuyết H1 – Mức độ thâm niên càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

Giả thuyết H2 – Trình độ học vấn càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

Giả thuyết H3 – Các cá nhân làm nghề kế toán có sự tin ngưỡng thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

Giả thuyết H4 – Môi trường pháp lý càng rõ ràng và đầy đủ thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

Giả thuyết H5 – Môi trường làm việc trung thực, minh bạch, nghiêm khắc và công bằng thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

Giả thuyết H6 – Quan hệ công việc rõ ràng, công tâm thì nhận thức về đạo đức nghề kế toán càng cao.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng được thực hiện trong nghiên cứu này. Từ mô hình nghiên cứu đề xuất sau khi tham khảo tài liệu quốc tế, nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua việc thảo luận với 10 chuyên gia trong các lĩnh vực liên quan, nhằm điều chỉnh mô hình cho phù hợp với đặc thù của không gian nghiên cứu tại Trường Đại học Thủ Dầu Một. Việc thảo luận này cũng nhằm phát hiện các sai sót trong bảng câu hỏi và kiểm tra thang đo.

Bảng câu hỏi gồm 23 yếu tố, trong đó 4 yếu tố thuộc về mức độ thâm niên, 4 yếu tố về tín ngưỡng, 3 yếu tố của trình độ học vấn, 4 yếu tố về môi trường pháp lý, 5 yếu tố của môi trường làm việc, 3 yếu tố về quan hệ công hệ. Mỗi yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp được đo lường thông qua mức độ ảnh hưởng dựa trên thang đo Likert 5 mức độ như sau: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Không ý kiến; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện khảo sát online qua mail với các sinh viên chuyên

ngành kế toán năm thứ 3, 4 tại Trường Đại học Thủ Dầu Một. Kết quả thu về sau khi loại các bảng khảo sát không đạt yêu cầu là 8 bảng. Các bảng khảo sát không hợp lệ là: người tham gia không trả lời hết yêu cầu, hoặc trả lời không hợp lý mâu thuẫn giữa các ý trả lời. Cỡ mẫu trên đảm bảo quy tắc trong xác định cỡ mẫu là kích thước mẫu ít nhất bằng 4 hoặc 5 lần số biến trong phân tích nhân tố (Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Kích thước mẫu cần thiết tối thiểu là $23 \times 5 = 115$ mẫu. Vậy số lượng mẫu trong nghiên cứu là chấp nhận được. Dữ liệu sau khi thu thập sẽ được tiến hành mã hóa, nhập dữ liệu vào chương trình phân tích số liệu thống kê SPSS.

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát sinh viên thuộc đúng chuyên ngành kế toán, do đó thông tin thu thập được về mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến đạo đức nghề nghiệp kế toán là khách quan và có ý nghĩa. Kết quả thống kê cho thấy độ tuổi khảo sát dao động từ 18 đến 23 tuổi, đối tượng khảo sát là nữ chiếm 75,6% trong tổng số lượng khảo sát, sinh viên có tôn giáo chiếm 25,8 %.

5. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

5.1. Kết quả nghiên cứu

Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của thang đo, đây là phép kiểm định thống kê để kiểm tra xem thang đo cùng một khái niệm hay không. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) và Nunnally & Burnstein (1994), hệ số Cronbach's Alpha có giá trị $0.7 \leq \alpha \leq 0.95$ được đánh giá là tốt.

Hệ số tương quan biến – tổng là hệ số tương quan của một biến với điểm trung bình của các biến khác trong một thang đo, hệ số này càng cao thì sự tương quan của biến này với các biến khác càng cao. Theo Nunnally & Burnstein (1994), các hệ số có tương quan biến – tổng nhỏ hơn 0.3 có thể được coi là biến loại bỏ khỏi thang đo. Trong nghiên cứu này, hệ số Cronbach's Alpha của các biến đều có giá trị trong khoảng 0.8 chứng tỏ đây là một thang đo tốt, và các biến đều có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ nhất đều lớn hơn 0.3 cho thấy các biến đều được chấp nhận.

Bảng 1: Hệ số Cronbach's Alpha của các biến

STT	Thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến – tổng nhỏ nhất
1	Mức độ thâm niên	4	0.849	0.664
2	Tín ngưỡng	4	0.847	0.604
3	Môi trường pháp lý	4	0.764	0.521
4	Trình độ học vấn	3	0.858	0.650
5	Môi trường làm việc	5	0.771	0.688
6	Quan hệ công việc	3	0.860	0.613

Nguồn: Phân tích của tác giả

Phân tích nhân tố khám phá (Exploit factor Analysis – EFA) được thực hiện nhằm đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo. Theo yêu cầu, hệ số KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) ≥ 0.5 và mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett ≤ 0.05 ; Hệ số tải nhân tố (Factor loading) ≥ 0.5 ; Tổng phương sai trích $\geq 50\%$; Hệ số Eigenvalue > 1 thì biến mới được chấp nhận.

Tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA) và điều chỉnh mô hình nghiên cứu theo kết quả EFA. Với biến LV5 bị loại do có Hệ số tương

quan biến – tổng < 0.3 . Hệ số KMO = 0.768 nên EFA phù hợp với dữ liệu và thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett đạt giá trị 2447.586 với mức ý nghĩa 0.000; do vậy các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể; Phương sai trích được là 70.124% biến thiên của dữ liệu, tại hệ số Eigenvalue = 1.445. Do vậy, các thang đo rút ra là chấp nhận được.

Điều chỉnh mô hình theo kết quả EFA như trong Bảng 2.

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

Nhân tố	Mã biến	Biến quan sát	Hệ số tải
MN Mức độ thâm niên (4 nhân tố)	MN2	Sinh viên quan điểm rằng: “Người làm kế toán có nhiều kinh nghiệm làm việc sẽ không vi phạm đạo đức nghề nghiệp”.	0.827
	MN1	“Với vị trí làm việc tốt thì người làm kế toán sẽ không muốn vi phạm đạo đức nghề nghiệp”: Quan điểm của sinh viên.	0.817
	MN3	Sinh viên cho rằng: “Nếu thu nhập như kỳ vọng, người làm kế toán sẽ không vi phạm đạo đức nghề nghiệp”.	0.800
	MN4	Quan điểm của sinh viên: “Người làm kế toán lâu năm sẽ bất chấp vi phạm đạo đức nghề nghiệp vì lợi ích cá nhân bản thân”.	0.800
TN Tín ngưỡng (4 nhân tố) (Sinh viên khảo sát có tôn giáo chiếm 25,8 %)	TN2	Cầu nguyện giúp các sinh viên cảm thấy an toàn và hạnh phúc trong cuộc sống, học tập và công việc.	0.837
	TN1	Sinh viên có sự tin ngưỡng thì có đạo đức nghề nghiệp cao.	0.820
	TN3	Tín ngưỡng giúp sinh viên có niềm tin trong những thời điểm khó khăn trong học tập và công việc.	0.798
	TN4	Sau mỗi lần vi phạm đạo đức, các sinh viên đều đi cầu nguyện để được xóa bỏ tội của mình.	0.789
PL Môi trường pháp lý (4 nhân tố)	PL2	Sinh viên quan điểm: “Phạt nặng về tài chính và hình sự cho các hành vi gian lận trong kế toán”.	0.774
	PL4	Nếu có hiểu biết nhiều về pháp luật, thì các sinh viên sẽ tránh được việc vi phạm đạo đức nghề nghiệp kế toán trong tương lai.	0.762
	PL3	Sinh viên kế toán luôn tuân theo luật pháp, nguyên tắc nghề nghiệp.	0.722
	PL1	Sinh viên cho rằng: “Quy định pháp luật về đạo đức nghề nghiệp kế toán rõ ràng thì các kế toán không thể tìm ra khe hở để có hành vi gian lận”.	0.719
HV Trình độ học vấn (3 nhân tố)	HV1	Nên có các khóa học đạo đức nghề nghiệp kế toán dành cho sinh viên.	0.901
	HV3	Kỹ năng nghề nghiệp kế toán càng tốt thì khả năng sinh viên sai sót trong quá trình hành nghề trong tương lai càng thấp.	0.894
	HV2	Trình độ học vấn càng cao thì sinh viên có nhận thức về đạo đức nghề nghiệp càng cao.	0.750
	LV2	Sinh viên cho rằng: “Nên có khen thưởng các kế toán làm việc trung thực và hiệu quả sẽ tăng cao đạo đức nghề nghiệp”.	0.844
LV Môi trường làm việc (4 nhân tố)	LV4	Sinh viên quan điểm với phương tiện hành nghề kế toán thủ công sẽ tạo khe hở cho các hành vi gian lận trong công việc.	0.837
	LV1	Sinh viên luôn tin rằng họ sẽ được làm việc ở một môi trường làm việc trung thực và minh bạch.	0.801
	LV3	Nhận định của sinh viên: “Nên xử phạt và kỷ luật các kế toán gian lận trong công việc”.	0.797
	CV1	Trong tương lai, nếu đồng nghiệp có hành vi gian lận bạn nhất định sẽ tố cáo.	0.856
CV Quan hệ công việc (3 nhân tố)	CV3	Bạn chấp nhận bị sa thải vì không thực hiện các hành vi trái với đạo đức nghề nghiệp kế toán theo yêu cầu của lãnh đạo.	0.821
	CV2	Trong tương lai, nếu đồng nghiệp có hành vi gian lận bạn sẽ tiếp tay.	0.809

Nguồn: Phân tích của tác giả

Áp dụng phương pháp hồi quy đa biến để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và thực hiện đo lường mức độ quan trọng các nhân tố tác động, với giả thuyết H_0 : biến phụ thuộc không có sự liên

hệ tuyến tính với các biến độc lập; và các giả thuyết $H_1 - H_6$ lần lượt là:

H_1 : Ảnh hưởng của mức độ thâm niên càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

H₂: Ảnh hưởng của tín ngưỡng càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

H₃: Ảnh hưởng của môi trường pháp lý càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

H₄: Ảnh hưởng của trình độ học vấn càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

H₅: Ảnh hưởng của môi trường làm việc càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

H₆: Ảnh hưởng của quan hệ công việc càng cao thì nhận thức về đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao.

Hệ số R² giúp đánh giá mức độ phù hợp của mô hình với ý nghĩa là các biến độc lập giải thích được bao nhiêu % sự biến thiên của biến phụ thuộc. Kết quả hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy hệ số xác định R² là 0.591 và R² điều chỉnh là 0.578. Nghĩa là mô hình tuyến tính đã xây dựng phù hợp với dữ liệu đến 57,8%. Kiểm tra hiện tượng tương quan với hệ số Durbin-Watson (1<2.014<3).

Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính đa biến đưa ra là phù hợp với mô hình và dữ liệu nghiên cứu (Xem bảng 3).

Bảng 3: Sơ lược mô hình hồi quy đa biến

Mô hình	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.591	.578	.55858	2.014

Nguồn: Phân tích của tác giả

Kết quả phân tích hồi quy được trình bày trong bảng 4. Từ bảng này, có thể thấy tác giả sẽ loại đi nhân tố Tín ngưỡng (P > 0.05). Đồng thời, 5 nhân tố còn lại đều tác động dương (hệ số Beta

dương) đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán. Nghĩa là độ tin cậy 95% thì an toàn khi bác bỏ H₀. Do đó có thể kết luận rằng các giả thuyết H₁, H₃, H₄, H₅ và H₆ được chấp nhận.

Bảng 4: Các thông số trong phương trình hồi quy

Biến	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa		Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.214	0.263			0.418	
MN (X1)	0.193	0.041	0.234		0.000	1.178
HV (X2)	0.208	0.04	0.266		0.000	1.253
TN	0.057	0.042	0.068		0.174	1.177
PL (X3)	0.325	0.049	0.33		0.000	1.196
LV (X4)	0.182	0.038	0.236		0.000	1.167
CV (X5)	0.08	0.037	0.104		0.031	1.089

Nguồn: Phân tích của tác giả

Phương trình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = 0.214 + 0.193 X1 + 0.208 X2 + 0.325 X3 + 0.182 X4 + 0.08 X5$$

Như vậy, có thể thấy nhân tố X3 (Môi trường pháp lý) có tác động lớn nhất đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán của sinh viên, tiếp theo là nhân tố X2 (Trình độ học vấn), X1 (Mức độ thâm niên), X4 (Môi trường làm việc), riêng nhân tố X5 (Quan hệ công việc) có tác động ít hơn đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán của sinh viên.

5.2. Thảo luận nghiên cứu

Môi trường pháp lý

Điều này cho thấy tính rõ ràng, minh bạch và nghiêm minh trong xử lý có tác động tích cực đến đạo đức nghề nghiệp của sinh viên kế toán. Nhận thấy mức độ quan trọng này sẽ giúp Quốc hội ưu tiên cho công tác điều chỉnh, bổ sung luật về việc đảm bảo công tác hành nghề kế toán chặt chẽ hơn. Thực tế cho thấy Quốc hội đã đưa ra sự ràng buộc rõ ràng và cụ thể về công tác kế toán. Đây là mức giá trị cao nhưng cần được duy trì và thường xuyên kiểm tra, cập nhật và chỉnh sửa bổ sung để tránh các trường hợp kế toán tìm ra các khe hở để

có hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp kế toán.

Trình độ học vấn

Các đơn vị đào tạo người học nghề kế toán nên có các khóa học đạo đức về nghề nghiệp để các sinh viên luôn được củng cố về mặt tinh thần, cũng như cảm thấy nghề nghiệp của họ luôn được tôn trọng. Ngoài ra, việc thường xuyên có các lớp học cập nhật kiến thức và kỹ năng chuyên môn mới sẽ giúp sinh viên tránh được các sai sót trong quá trình làm việc; cũng như không bị lạc hậu về chuyên môn, xử lý công việc theo chế độ kế toán, chuẩn mực chuyên môn quy định hiện hành.

Mức độ thâm niên

Các doanh nghiệp phải chú trọng đến các kế toán làm việc lâu năm có hiệu quả công việc tốt thì mức thu nhập cũng như cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp nên tỉ lệ thuận với hiệu quả công việc. Điều này sẽ đem lại sự hài lòng của kế toán, đồng thời phần nào đem lại sự tôn trọng trong nghề nghiệp kế toán của họ. Kinh nghiệm làm việc lâu năm sẽ giúp các kế toán xử lý các tình huống thực tế một cách linh hoạt.

Môi trường làm việc

Điều này gợi ý cho các doanh nghiệp cần chú trọng tới tính minh bạch và trung thực để kế toán an tâm làm việc hết năng suất công việc; đồng thời chế độ phúc lợi của họ luôn phải được đảm bảo để không hình thành nên ý định gian lận. Ngoài ra, các doanh nghiệp phải chú trọng về mức xử phạt theo quy định của doanh nghiệp cho các hành vi vi phạm đạo đức để kế toán không có các hành vi vi phạm. Xét về phương tiện hỗ trợ kế toán hành nghề cũng nên được thường xuyên cập nhật và đổi mới. Theo quan điểm của người hành nghề kế toán, phương tiện hành nghề càng hiện đại thì việc kế toán có các tác động tiêu cực vào kết quả công việc là một việc hoàn toàn khó khăn.

Quan hệ công việc

Điều này cho thấy sự rõ ràng trong các mối quan hệ công việc sẽ góp phần nâng cao đạo đức nghề nghiệp kế toán và thông qua đó nâng cao hiệu quả công việc, đồng thời tìm ra được nguyên nhân của hành vi xâm phạm đạo đức nghề nghiệp để phòng và tránh. Để giữ vững đạo đức nghề nghiệp trong quan hệ công việc, sinh viên kế toán phải tự bảo vệ và nâng cao đạo đức nghề nghiệp của chính mình. Khi ý thức được các yếu tố đe dọa hành vi đạo đức của bản thân, các kế toán có biện pháp bảo vệ, loại trừ hoặc làm giảm nguy cơ đó xuống mức thấp nhất sao cho các nguyên tắc đạo đức cơ bản không bị vi phạm. Biện pháp này xuất phát từ chính bản thân mỗi kế toán, góp phần nâng cao uy tín và trách nhiệm với doanh nghiệp, với đối tác, với cộng đồng và với xã hội.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Cũng như nhiều nghiên cứu khác, nghiên cứu này cũng không tránh khỏi những hạn chế nhất định. Các hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo tập trung vào các điểm sau:

Thứ nhất, nghiên cứu chọn mẫu theo phương pháp thuận tiện, một trong những phương pháp chọn mẫu phi xác suất, nên tính đại diện còn thấp. Nghiên cứu tiếp theo nên chọn mẫu theo phương pháp phân tầng, một trong những phương pháp chọn mẫu xác suất thì hiệu quả thống kê sẽ cao hơn.

Thứ hai, nghiên cứu chỉ thực hiện trong thời gian ngắn với 242 mẫu, vẫn còn quá nhỏ so với số lượng sinh viên kế toán tại trường đại học Thủ Dầu Một. Điều đó cho thấy khả năng tổng quát của đề tài nghiên cứu chưa cao cũng như kết quả

và giải pháp chỉ áp dụng đặc thù cho sinh viên trường đại học Thủ Dầu Một. Nghiên cứu tiếp theo cần có thời gian dài hơn với một cỡ mẫu lớn hơn để đạt hiệu quả tốt hơn.

Thứ ba, hệ số R bình phương hiệu chỉnh là 57,8%. Điều này cho thấy 5 nhân tố đưa vào mô hình giải thích được 57,8% đạo đức nghề nghiệp của sinh viên ngành kế toán, còn 42,2% là của các nhân tố khác chưa được đề cập trong mô hình nghiên cứu.

6. Kết luận và các khuyến nghị

Dựa vào việc kiểm định thang đo và phân tích nhân tố khám phá (EFA), nghiên cứu đã xác định được 5 nhóm nhân tố cụ thể ảnh hưởng đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành kế toán tại trường đại học Thủ Dầu Một trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0. Đó là các nhân tố: Mức độ thâm niên, trình độ học vấn, môi trường pháp lý, môi trường làm việc và quan hệ công việc. Thang đo được kiểm định và đáp ứng các yêu cầu về giá trị, độ tin cậy và sự phù hợp của mô hình. Như vậy, nghiên cứu đã xác định được 22 nhân tố ảnh hưởng, các biến nói trên được phân làm 5 nhóm.

Trong số 5 nhóm nhân tố trên, ảnh hưởng lớn nhất đến nhận thức của sinh viên là môi trường pháp lý nghiêm minh, tiếp theo là trình độ học vấn, mức độ thâm niên, môi trường làm việc và nhân tố quan hệ công việc có tác động ít hơn đến nhận thức đạo đức nghề nghiệp kế toán của sinh viên.

Để nâng cao nhận thức đạo đức nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành kế toán tại trường đại học Thủ Dầu Một trong thời đại công nghiệp 4.0, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau: sinh viên sẽ hình thành các tư duy nhận thức thông qua sự tiếp xúc với các sự kiện, sự vật, hiện tượng gây ảnh hưởng đến tư duy. Chính vì thế, việc đưa vào chương trình giảng dạy các khóa học đạo đức sẽ rất hữu ích bao gồm các khía cạnh về đạo đức trong nghề kế toán cũng như tập trung vào các quy tắc ứng xử chuyên nghiệp. Đây có thể là hình thức của một khóa học bắt buộc đối với những người có chuyên ngành kế toán. Đồng thời, bổ sung các kiến thức cơ bản về pháp luật liên quan đến ngành nghề kế toán cho sinh viên, mở các khóa kỹ năng về ứng xử nơi làm việc và cách xử lý các tình huống trái đạo đức nghề nghiệp kế toán trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ahmad, K. & Zabri, S. M. (2015). Factors explaining the use of management accounting practices in Malaysian medium-sized firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22(4), 762–781.
- [2]. Chapellier, P., Mohammed, A. & Teller, R. (2013). 'Le système d'information comptable des dirigeants de PME syriennes: Complexité et contingences'. *Management Avenir*, (7), 48–72.

- [3]. Chiu, R. K. (2003). 'Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control'. *Journal of Business Ethics*, 43(1–2), 65–74.
- [4]. Cohen, J. R., & Bennie, N. M. (2006). The applicability of a contingent factors model to accounting ethics research. *Journal of business ethics*, 68(1), 1-18.
- [5]. Costa, A. J., Pinheiro, M. M., & Ribeiro, M. S. (2016). Ethical perceptions of accounting students in a Portuguese university: The influence of individual factors and personal traits. *Accounting Education*, 25(4), 327-348.
- [6]. Đặng NghiêM VậN. (2012). *Lý luận về tôn giáo và tình hình tôn giáo ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [7]. Emerson, T. L. & Mckinney, J. A. (2010). 'Importance of religious beliefs to ethical attitudes in business', *Journal of Religion and Business Ethics*, 1(2), 5.
- [8]. Eweje, G. & Brunton, M. (2010). 'Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: Do gender, age and work experience matter?'. *Business Ethics: A European Review*, 19(1), 95–111.
- [9]. Eynon, G., Hills, N. T., & Stevens, K. T. (1997). Factors that influence the moral reasoning abilities of accountants: Implications for universities and the profession. *Journal of Business ethics*, 16(12), 1297-1309.
- [10]. Feil, AA, Diehl, L., & Schuck, RJ (2017). Đạo đức nghề nghiệp và sinh viên kế toán: phân tích các biến số can thiệp. *Máy tính xách tay eBAPE. BR*, 15, 256-273.
- [11]. Hellriegel, D. & John, W.S. (1986). *Management*, Addison–Wesley, Michigan university.
- [12]. Hermawan, M. S., & Kokthunarina, K. (2018). Factors influencing accounting students' perception of accounting ethics: An empirical study in Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 18(2), 88-97.
- [13]. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [14]. Kohlberg, L. (1981). The philosophy of moral development moral stages and the idea of justice.
- [15]. Ladi, O. M. & Henry, I. T. (2015). 'Effects of tax audit on revenue generation: Federal Inland Revenue service, Abuja experience', *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*, 2(4).
- [16]. Lam, K. C., & Shi, G. (2008). Factors affecting ethical attitudes in mainland China and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 77(4), 463-479.
- [17]. Maree, K. W., & Radloff, S. (2007). Factors affecting ethical judgement of South African chartered accountants. *Meditari: Research Journal of the School of Accounting Sciences*, 15(1), 1-18.
- [18]. Nikoomaram, H., Roodposhti, F. R., Ashlaghi, A. T., Lotfi, F. H., & Taghipourian, Y. (2013). The Effects of age, gender, education level and work experience of accountant on ethical decision making by using fuzzy logic. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(6), 1559-1571.
- [19]. Otley, D. & Ferreira, A. (2005). *The Design and use of management control systems: An extended framework for analysis*, Social Science Research Network Working Paper, 682984.
- [20]. Phau, I. & Kea, G. (2007). 'Attitudes of university students toward business ethics: A cross-national investigation of Australia, Singapore and Hong Kong', *Journal of Business Ethics*, 72(1), 61–75.
- [21]. Pigou, A. C. (2013), *The economics of welfare*, Palgrave Macmillan.
- [22]. Saat, M. M., Porter, S., & Woodbine, G. (2009). Does religiosity influence ethical sensitivity? An investigation on Malaysian future accountants. *Management & Accounting Review (MAR)*, 8(2), 17-41.
- [23]. Swaidan, Z., Vitell, S. J. & Rawwas, M. Y. (2003). 'Consumer ethics: Determinants of ethical beliefs of African Americans'. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 175–186.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Ngọc Giàu

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Thủ Dầu Một
- Địa chỉ email: giaunn@tdmu.edu.vn

Ngày nhận bài: 07/5/2021

Ngày nhận bản sửa: 6/9/2021

Ngày duyệt đăng: 30/9/2021