

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP KẾ TOÁN TRONG CÁC CÔNG TY XÂY LẮP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

FACTORS AFFECTING THE ACCOUNTING CAREER ETHICS IN SOME CONSTRUCTION COMPANIES IN HANOI

Nguyễn Thị Ngọc Lan^{1,*}, Đặng Thị Bích Phượng¹

DOI: <http://doi.org/10.57001/huih5804.2024.401>

TÓM TẮT

Bài báo được thực hiện nhằm xác định và đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp (DNXL) trên địa bàn thành phố Hà Nội. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, tác giả tiến hành khảo sát 250 nhân viên kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp trên địa bàn TP. Hà Nội, số lượng phiếu thu về hợp lệ là 221 phiếu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các nhân tố tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán của các doanh nghiệp xây lắp bao gồm: Môi trường pháp lý (MTPL); Môi trường văn hóa (MTVH); Môi trường làm việc (MTLV); Mức thu nhập (TN). Trong khi đó, nhân tố đặc thù ngành xây lắp (NXL) có tác động ngược chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Tác giả không tìm thấy sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp giữa các nhóm nhân viên kế toán khác nhau về giới tính và độ tuổi. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để các doanh nghiệp xây lắp có những biện pháp phù hợp trong việc nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhân viên kế toán.

Từ khóa: Nhân tố, đạo đức nghề nghiệp kế toán, doanh nghiệp xây lắp.

ABSTRACT

The article is conducted to identify and measure the factors affecting the professional ethics of accounting in construction enterprises in Hanoi city. To achieve the research objective, the author conducted a survey of 250 accountants in processing enterprises in the city. Hanoi, the number of valid receipts is 221. The research results show that the factors that have a positive impact on the professional ethics of accounting firms include: Legal environment (MTPL); Cultural environment (MTVH); Working environment (MTLV); Income level (TN). Meanwhile, factors specific to the construction industry (NXL) have a negative impact on accounting professional ethics. The author found no difference in professional ethics between different groups of accountants in terms of gender and age. The research results are an important basis for the processing enterprises to take appropriate measures in improving the professional ethics of the accounting staff.

Keywords: Factors, accounting professional ethics, construction enterprises.

¹Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

*Email: nguyenthingoclan@hauvi.edu.vn

Ngày nhận bài: 22/4/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 25/7/2024

Ngày chấp nhận đăng: 28/11/2024

1. GIỚI THIỆU

Đạo đức nghề nghiệp là một trong những yêu cầu quan trọng nhất đối với người hành nghề trong lĩnh vực kế toán xuất phát từ tầm quan trọng của thông tin kế toán tài chính của các doanh nghiệp. Đặc biệt đối với ngành xây lắp với những đặc thù như thời gian sản xuất của các ngành xây lắp thường kéo dài nên việc tập hợp chứng từ trong các DNXL thường chậm và khó khăn hơn. Bên cạnh đó, các sản phẩm xây lắp kéo dài cũng ảnh hưởng đáng kể đến tỷ lệ ước lượng hoàn thành công trình để bị thay đổi cũng sẽ ảnh hưởng đáng kể đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Việc nghiên cứu đạo đức nghề nghiệp kế toán trong ngành xây lắp sẽ không chỉ giúp tăng cường hiểu biết về đạo đức nghề nghiệp trong môi trường kinh doanh cụ thể, mà còn cung cấp cho các nhà lãnh đạo và nhà quản lý doanh nghiệp các kiến thức và công cụ để nâng cao chất lượng dịch vụ kế toán, từ đó tạo niềm tin của cộng đồng vào doanh nghiệp.

Nghiên cứu được thực hiện nhằm tạo ra một cái nhìn toàn diện về các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong ngành xây lắp và trả lời được câu hỏi nghiên cứu “Nhân tố nào tác động đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong môi trường ngành xây lắp và mức

độ tác động ra sao?”. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với nghiên cứu định lượng được thực hiện. Kết quả nghiên cứu nhằm cung cấp kết quả nghiên cứu thực nghiệm về mối liên hệ giữa đạo đức nghề nghiệp và chất lượng dịch vụ kế toán, đồng thời đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đạo đức trong lĩnh vực kế toán của các doanh nghiệp, đặc biệt là trong ngành xây lắp.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Đạo đức nghề nghiệp kế toán

Theo liên đoàn Kế toán Quốc tế: “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 các cử tri hữu quan đối với hoạt động của thành viên hiệp hội”. Trong tài liệu International Good Practice Guidance: Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organizations [5], có định nghĩa rõ: “Tiêu chuẩn hành nghề 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 một 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 các hoạt động của thành viên hiệp hội”.

Đạo đức nghề nghiệp kế toán được định nghĩa là những quy tắc để hướng dẫn cho các thành viên ứng xử và hoạt động một cách trung thực, phục vụ cho lợi ích chung của nghề nghiệp và xã hội. Trong nghiên cứu của Kaveh và cộng sự cho rằng “Đạo đức nghề nghiệp kế toán là dựa trên các nguyên tắc về sự trung thực, chính xác, tin cậy, tránh các lời chỉ trích và đánh giá môi trường, tôn trọng đồng nghiệp theo sự riêng tư của họ” [8]. Nghiên cứu của Kokthunarinan và Marko cũng cho thấy “Đạo đức kế toán có thể định nghĩa là nguyên tắc đạo đức hoặc giá trị sử dụng kế toán để tránh gian lận. Điều này hỗ trợ khái niệm rằng đạo đức kế toán là tiêu chuẩn để duy trì tất cả các báo cáo tài chính chống gian lận, sai lệch và các hình thức khác” [7].

Tóm lại, đạo đức nghề nghiệp kế toán có thể được khái niệm là “những quy tắc để hướng dẫn cho người làm công tác kế toán về ứng xử và hoạt động một cách trung thực, phục vụ cho lợi ích chung của nghề nghiệp kế toán và xã hội”.

2.2. Các lý thuyết nền

Các lý thuyết nền là rất quan trọng để đề xuất các nhân tố ảnh hưởng trong mô hình nghiên cứu. Dưới đây, tác giả tổng hợp một số lý thuyết nền có liên quan cụ thể như sau:

Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức: Lý thuyết này cho rằng: “Hiệu quả của quản trị do năng suất lao động quyết định, nhưng năng suất lao động không chỉ do các yếu tố vật chất quyết định mà còn do sự thỏa mãn các nhu cầu tâm lý xã hội của con người”. Lý thuyết còn được gọi là lý thuyết hành vi, bao gồm những quan điểm trong quản trị nhấn mạnh đến vai trò của các yếu tố tâm lý, tình cảm, và quan hệ xã hội của con người trong công việc. Khi áp dụng lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức vào nghiên cứu này, tác giả kỳ vọng rằng khi các nhân tố trong quan hệ công việc, môi trường văn hóa, môi trường công việc được đảm bảo thì đạo đức nghề nghiệp của kế toán tại các doanh nghiệp càng cao.

Lý thuyết bất định của các tổ chức: Lý thuyết này dựa trên luận cứ cho rằng: “Không có một hệ thống quản trị hiệu quả duy nhất nào là phù hợp cho tất cả các tổ chức và phù hợp cho mọi hoàn cảnh bởi lẽ những đặc điểm riêng biệt của hệ thống và hiệu quả của nó sẽ phụ thuộc vào những đặc thù riêng của tổ chức và những tác nhân thuộc về ngữ cảnh” [4, 10]. Ferreira và Otley [4] khi áp dụng lý thuyết này trong lĩnh vực quản lý, đã cho rằng: “Những nhân tố có liên quan đến môi trường bên ngoài, chiến lược, văn hóa, cơ cấu tổ chức, công nghệ, quy mô, quyền sở hữu có tác động đến hiệu quả của các tổ chức”. Lý thuyết bất định của các tổ chức được nhiều tác giả nghiên cứu trong lĩnh vực kế toán sử dụng làm cơ sở nền tảng để giải thích mối quan hệ giữa các nhân tố như: quy mô doanh nghiệp, kiểm toán độc lập, trình độ học vấn của nhân viên, hỗ trợ của nhà quản trị... và hiệu quả của công tác kế toán trong các doanh nghiệp [2, 3].

Lý thuyết lợi ích xã hội: “Lý thuyết lợi ích xã hội” là một khái niệm trong kinh tế học thường được sử dụng để chỉ mục tiêu của việc cung cấp lợi ích tối đa cho xã hội thông qua phân phối tài nguyên một cách hiệu quả. Đây là một lý thuyết dựa trên nguyên tắc cân nhắc lợi ích chung cho tất cả mọi người trong xã hội, thay vì chỉ tập trung vào lợi ích của một cá nhân hoặc một nhóm nhỏ người. Trong nghiên cứu này, việc áp dụng lý thuyết lợi ích xã hội sẽ cho thấy, khi các kế toán có thể cảm nhận rằng họ có trách nhiệm với xã hội rộng lớn, không chỉ với doanh nghiệp mà mình làm việc; khi họ cảm thấy tuân thủ đạo đức nghề nghiệp, họ góp phần vào việc tạo ra lợi ích xã hội sẽ làm gia tăng đạo đức nghề nghiệp kế toán.

Lý thuyết lựa chọn hợp lý: được phát triển từ lý thuyết hành vi kinh tế, cho rằng mỗi cá nhân sẽ đưa ra quyết định dựa trên việc cân nhắc lợi ích và tổn thất để tối đa hóa lợi ích cá nhân. Trong trường hợp của kế toán, mức thu nhập có thể ảnh hưởng đến đạo đức nghề

ng nghiệp theo hai cách: nếu thu nhập của một kế toán tăng lên và điều này làm tăng giá trị tương đối của công việc của họ so với việc vi phạm đạo đức nghề nghiệp (ví dụ: gian lận, thiếu minh bạch), họ có thể ít có khả năng vi phạm đạo đức nghề nghiệp. nếu thu nhập của một kế toán là không đủ hoặc không phản ánh công lao của họ, họ có thể có động lực để vi phạm đạo đức nghề nghiệp để gia tăng thu nhập.

3. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ GIẢ THUYẾT THỐNG KÊ

Cơ sở để xuất mô hình nghiên cứu

Xuất phát từ lý thuyết nền cũng như tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan được các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp người làm kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp bao gồm: (1) Môi trường pháp lý (MTPL); (2) Môi trường văn hóa (MTVH); (3) Môi trường làm việc (MTLV); (4) Ý thức công việc (YTCV); (5) Mức thu nhập (TN). Bên cạnh đó, tác giả đề xuất thêm đặc thù của ngành xây lắp. Trên thực tế, thì ngành xây lắp có những đặc điểm đặc thù có thể ảnh hưởng đến tính chính xác của thông tin và đạo đức nghề nghiệp của người làm kế toán. Thời gian sản xuất của các ngành xây lắp thường kéo dài nên việc tập hợp chứng từ trong các DNXL thường chậm và khó khăn hơn. Bên cạnh đó, các sản phẩm xây lắp kéo dài cũng ảnh hưởng đáng kể đến tỷ lệ lệ ước lượng hoàn thành công trình để bị thay đổi. Do đó, những đặc thù này có thể ảnh hưởng rất lớn đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Đây cũng là điểm mới trong mô hình nghiên cứu so với các công trình nghiên cứu trước.

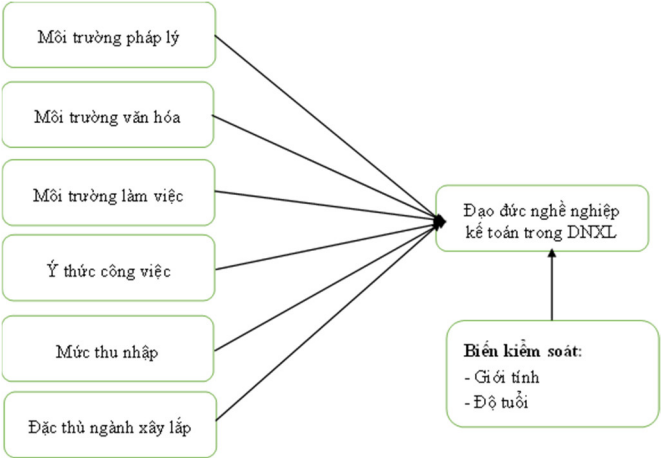
Bảng 1. Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán của các doanh nghiệp xây lắp

TT	Các yếu tố đề xuất	Lý thuyết nền	Các công nghiên cứu
1	Môi trường pháp lý (MTPL)	Lý thuyết lợi ích xã hội	[9]
2	Môi trường văn hóa (MTVH)	Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức	[1, 7]
3	Môi trường làm việc (MTLV)	Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức	[1, 7]
4	Ý thức công việc (YTCV)	Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức	[9]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
5	Mức thu nhập (TN)	Lý thuyết lựa chọn hợp lý	Ý kiến chuyên gia
6	Đặc thù ngành xây lắp (NXL)	Lý thuyết bất định của các tổ chức	Tác giả đề xuất và ý kiến chuyên gia
7	Giới tính		
8	Độ tuổi		

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Mô hình nghiên cứu

Từ những lập luận trên, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán như thể hiện trên hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất (nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023)

Giả thuyết thống kê

Môi trường pháp lý (MTPL): Môi trường pháp lý trong ngành kế toán thể hiện qua sự đầy đủ về các quy định, chuẩn mực mang tính pháp lý về đạo đức nghề nghiệp của ngành nghề kế toán. Nếu môi trường pháp lý đầy đủ cùng với đó là các chế tài đủ mạnh sẽ làm gia tăng đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhân viên kế toán. Nghiên cứu [9] cũng đồng thuận với kết quả nghiên cứu trên. Do đó, tác giả phát biểu giả thuyết H1 như sau:

Giả thuyết H1: Môi trường pháp lý có tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

Môi trường văn hóa (MTVH):

Môi trường văn hóa được thể hiện qua cách ứng xử giữa những đồng nghiệp với nhau cũng như giữa lãnh đạo và nhân viên [1]. Theo lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức cho rằng, một doanh nghiệp tạo ra được môi trường văn hóa đậm nét bản sắc, chuyên nghiệp tạo ra được một tâm lý làm việc thoải mái và đảm bảo đạo đức nghề nghiệp kế toán càng cao. Trong nghiên cứu của Akman [1]; Kokthunarinan và Marko [7] đã chứng minh nhận định này. Do đó, tác giả phát biểu giả thuyết H2 như sau:

Giả thuyết H2: Môi trường văn hóa có tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

Môi trường làm việc (MTLV): Trong một môi trường làm việc, các hành vi đạo đức cá nhân được hình thành và bị tác động bởi những yếu tố xung quanh như: quyền lợi,

khen thưởng và xử phạt, cơ sở vật chất, phương tiện làm việc,... Điều này có thể hiểu rằng các chuẩn mực và hành vi đạo đức cá nhân sẽ bị các nhân tố trên tác động đến. 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 tiến thoái lưỡng nan về đạo đức tại nơi làm việc. Nhiều nhà nghiên cứu như Akman [1]; Kokthunarinan và Marko [7] cùng nhận định rằng nhân tố môi trường làm việc có tác động đến đạo đức nghề nghiệp. Do đó, nhóm tác giả phát biểu giả thuyết H3 như sau:

Giả thuyết H3: Môi trường làm việc có tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

Ý thức công việc (YTCV):

Ý thức công việc là một trong những đặc điểm thuộc về ý thức cá nhân của kế toán viên. Ý thức công việc được thể hiện qua mức độ hiểu biết về vai trò, tầm quan trọng và vị trí của công việc kế toán. Điều đó sẽ giúp cho các kế toán viên tuân thủ tốt hơn các chuẩn mực đạo đức quy định. Nghiên cứu [9] đã chứng minh được rằng, ý thức công việc của các kế toán viên càng tốt thì việc tuân thủ các chuẩn mực đạo đức kế toán càng tốt. Do đó, nhóm tác giả phát biểu giả thuyết H4 như sau:

Giả thuyết H4: Ý thức công việc có tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

Mức thu nhập (TN):

Thu nhập của người lao động nói chung và người làm kế toán nói riêng có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp, điều này cho thấy sự giàu nghèo từ cộng đồng và hoàn cảnh gia đình có ảnh hưởng lớn hơn trong việc thay đổi nhận thức về đạo đức. Theo lý thuyết kinh tế cũng cho thấy rằng, lợi ích về kinh tế sẽ làm thay đổi hành vi của con người. Nếu như doanh nghiệp không đáp ứng được đầy đủ về kinh tế cho các kế toán viên thì nhân viên sẽ tìm cách để gia tăng thu nhập, và điều đó có thể ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán. Do đó, nhóm tác giả phát biểu giả thuyết H5 như sau:

Giả thuyết H5: Mức thu nhập có tác động cùng chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

Đặc thù của ngành xây lắp (NXL):

Ảnh hưởng đến tính chính xác của thông tin và đạo đức nghề nghiệp của người làm kế toán. Thời gian sản xuất của các ngành xây lắp thường kéo dài nên việc tập hợp chứng từ trong các DNXL thường chậm và khó khăn hơn. Bên cạnh đó, các sản phẩm xây lắp kéo dài cũng ảnh

hưởng đáng kể đến tỷ lệ ước lượng hoàn thành công trình dễ bị thay đổi. Do đó, những đặc thù này có thể ảnh hưởng rất lớn đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Do đó, nhóm tác giả phát biểu giả thuyết H6 như sau:

Giả thuyết H6: Đặc thù ngành xây lắp có tác động ngược chiều đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

4.1. Nghiên cứu định tính

Trước hết, nhóm tác giả kế thừa thang đo từ các công trình nghiên cứu của Kokthunarinan và Marko [7].

Sau đó, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu định tính. Mục đích chính của thiết kế nghiên cứu định tính nhằm làm rõ ý nghĩa, hiệu chỉnh và bổ sung các thang đo đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

Đối tượng tham gia: các chuyên gia là giảng viên kế toán tại Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, cán bộ kế toán, kiểm toán có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên tại các doanh nghiệp xây lắp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tổng số chuyên gia tham gia là 10 chuyên gia.

Khi tiến hành thực hiện thảo luận nhóm tác giả sẽ nêu lên từng câu hỏi, ghi nhận lại các ý kiến phản hồi và tổng hợp các ý kiến trả lời. Các thang đo được chấp nhận khi có 2/3 chuyên gia đồng ý. Trong trường hợp có nhiều ý kiến trái ngược, không thống nhất với nhau; tác giả sẽ thảo luận lại với những người chưa thống nhất ý kiến chung, cho họ tham khảo bảng tổng hợp để xem họ có thay đổi ý kiến ban đầu hay không. Quy trình này được thực hiện lặp đi lặp lại nhiều lần cho đến khi ý kiến thống nhất với nhau thì dừng lại.

Sau khi thang đo được xây dựng xong, tác giả tiến hành khảo sát thử với 20 cán bộ nhân viên kế toán trong các DNXL làm việc trong các công ty để đảm bảo các thang đo dễ hiểu, dễ trả lời, không bị tối nghĩa.

Kết quả các thang đo chi tiết được thể hiện Phụ lục đi kèm và được tóm tắt như trong bảng 2.

Bảng 2. Tổng hợp các thang đo trong mô hình nghiên cứu

TT	Nhóm nhân tố	Số lượng thang	Nguồn
1	Môi trường pháp lý (MTPL)	MTPL1; MTPL2; MTPL3; MTPL4	[9]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
2	Môi trường văn hóa (MTVH)	MTVH1; MTVH2; MTVH3; MTVH4; MTVH5	[1, 7]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
3	Môi trường làm việc (MTLV)	MTLV1; MTLV2; MTLV3; MTLV4; MTLV5	[1, 7]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia

4	Ý thức công việc (YTCV)	YTCV1; YTCV2; YTCV3; YTCV4; YTCV5	[9]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
5	Mức thu nhập (TN)	TN1; TN2; TN3; TN4; TN5	Ý kiến chuyên gia
6	Đặc thù ngành xây lắp (NXL)	NXL1; NXL2; NXL3; NXL4	Ý kiến chuyên gia
7	Đạo đức nghề nghiệp (DDNN)	DDNN1; DDNN2; DDNN3; DDNN4; DDNN5	[7]; Ý kiến chuyên gia

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2023

4.2. Nghiên cứu định lượng

- Thiết kế bảng hỏi nghiên cứu định lượng

Thang đo nháp ban đầu được thảo luận với các chuyên gia để khám phá, điều chỉnh và bổ sung, từ đó hình thành thang đo chính thức, đây là thang đo được sử dụng trong bảng câu hỏi nghiên cứu định lượng. Bảng câu hỏi này sẽ thu thập dữ liệu về đánh giá của các cá nhân làm nghề kế toán đối với các biến quan sát trong các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên kế toán tại các doanh nghiệp xây lắp trên địa bàn TP. Hà Nội. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn trực diện với bảng câu hỏi đóng, người trả lời chỉ khoanh hoặc đánh dấu vào phương án trả lời đúng nhất theo quan điểm của họ. Các biến quan sát trong khái niệm nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ, với mức đánh giá như sau: 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2- Không đồng ý; 3- Không ý kiến; 4- Đồng ý; 5- Hoàn toàn đồng ý

- Kích thước mẫu nghiên cứu

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) thì cần ít nhất 5 mẫu trên 1 biến quan sát, trong nghiên cứu này có 33 biến quan sát, vậy cỡ mẫu cần thiết cho phân tích nhân tố khám phá ít nhất là $n \geq 165 (= 33 \times 5)$. Do đó, tác giả thực hiện khảo sát 250 cán bộ nhân viên kế toán, đáp ứng được kích thước mẫu tối thiểu.

- **Phương pháp chọn mẫu:** Mẫu được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên

- **Phương pháp khảo sát:** Tác giả xây dựng bảng khảo sát trên google form và gửi đường link đến các nhân viên kế toán của các DNXL trên địa bàn TP. Hà Nội để thực hiện khảo sát.

4.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

- **Phân tích thống kê mô tả mẫu nghiên cứu:** Thống kê mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu với phân tích tần số theo các biến phân loại như độ tuổi, giới tính và trình độ

để kiểm tra tính đại diện của mẫu nghiên cứu so với tổng thể.

- **Kiểm định độ tin cậy thang đo:** Thông qua hệ số Cronbach's Alpha sẽ kiểm tra độ tin cậy của các biến dùng để đo lường từng yếu tố trong mô hình nghiên cứu. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị loại khỏi thang đo và sẽ không xuất hiện ở phần phân tích nhân tố, bao gồm các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng $< 0,3$, giá trị hệ số Cronbach's Alpha $< 0,6$.

- **Phân tích yếu tố khám phá:** Phân tích yếu tố EFA nhằm rút gọn một tập hợp gồm nhiều thang đo phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn (nhân tố) để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu. Hệ số tải yếu tố (Factor loading) là chỉ tiêu đảm bảo mức ý nghĩa của EFA. Nếu hệ số tải yếu tố tối thiểu bằng 0,3; lớn hơn 0,4 được xem là quan trọng; lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thiết thực. Hệ số tải yếu tố lớn nhất của các thang đo phải phải lớn hơn hoặc bằng 0,5. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) là chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của EFA. Nếu hệ số này nằm từ 0,5 đến 1 thì phân tích yếu tố là thích hợp.

- Phân tích hồi quy đa biến

Phân tích hồi quy đa biến là một phương pháp được sử dụng dùng để phân tích mối quan hệ giữa một biến phụ thuộc với nhiều biến độc lập. Mục đích của việc phân tích hồi quy đa biến là dự đoán mức độ của biến phụ thuộc (với độ chính xác trong phạm vi giới hạn) khi biết trước giá trị của biến độc lập

- Kiểm định sự khác biệt

Kiểm định In dependent-samples T-test và kiểm định One way ANOVA được dùng để xem xét ảnh hưởng của các biến kiểm soát liên quan đến đặc điểm cá nhân người khảo sát đến đạo đức nghề nghiệp kế toán.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

5.1. Kết quả nghiên cứu

* Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, nhóm tác giả đã phát ra 250 phiếu cho các kế toán công ty tại các doanh nghiệp xây lắp trên địa bàn TP. Hà Nội bằng mẫu google form và gửi đến các khách hàng. Số lượng phiếu thu về hợp lệ là 221 phiếu. Các phiếu thu về hợp lệ được tác giả mã hóa và nhập vào phần mềm SPSS 26.0 để thực hiện các bước phân tích.

Số liệu thống kê cho thấy, phần lớn các đối tượng khảo sát là nữ, chiếm tỷ trọng là 69,2%. Độ tuổi được trải đều ở các mức tuổi khác nhau. Về trình độ học vấn, các đối

tượng được khảo sát tập trung chủ yếu ở trình độ học vấn Đại học trở lên, chiếm tỷ lệ 82,81%. Bên cạnh đó thì kinh nghiệm tương đối là tốt, chủ yếu tập trung từ 3 năm trở lên.

Bảng 3. Cơ cấu mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Tổng số lượng phiếu	221	100
Cơ cấu theo giới tính		
Nam	68	30,8
Nữ	153	69,2
Cơ cấu theo độ tuổi		
Dưới 30 tuổi	49	22,2
Từ 30 - dưới 40 tuổi	80	36,2
Từ 30 - dưới 40 tuổi	67	30,3
Từ 40 tuổi trở lên	25	11,3
Cơ cấu theo học vấn		
Sau đại học	5	2,26
Đại học	178	80,54
Trung cấp, cao đẳng	38	17,19
Kinh nghiệm		
Dưới 3 năm	36	16,29
Từ 3 - dưới 5 năm	81	36,65
Từ 5 - dưới 10 năm	92	41,63
Từ 10 năm trở lên	12	5,43

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát, 2023

*** Phân tích độ tin cậy của thang đo**

Độ tin cậy thang đo về các yếu tố trong mô hình nghiên cứu được đánh giá bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha. Kết quả được thể hiện qua bảng 4.

Bảng 4. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Tiêu chí	Số lượng thang đo	Cronbach's Alpha	Kết luận
Môi trường pháp lý (MTPL)	4	0,818	- Hệ số Cronbach's Alpha > 0,6, đạt yêu cầu - Hệ số tương quan với biến tổng đều lớn hơn 0,3 đạt yêu cầu
Môi trường văn hóa (MTVH)	5	0,848	
Môi trường làm việc (MTLV)	5	0,869	
Ý thức công việc (YTCV)	5	0,821	
Mức thu nhập (TN)	5	0,863	
Đặc thù ngành xây lắp (NXL)	4	0,8	

Đạo đức nghề nghiệp (DDNN)	5	0,806	- Hệ số Cronbach's Alpha > 0,6, đạt yêu cầu - Thang đo DDNN1 có hệ số tương quan với biến tổng là -0,412 < 0,3 → Loại bỏ biến DDNN1
----------------------------	---	-------	--

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát, 2023

Kết quả trong bảng 4 cho thấy, kết thúc bước phân độ tin cậy của thang đo, 33 thang đo ban đầu sau khi bị loại biến quan sát là DDNN1 (Có hệ số tương quan với biến tổng nhỏ hơn 0,3) số lượng thang đo còn lại là 32 thang đo. Tất cả 32 thang đo thuộc 7 nhóm yếu tố trong mô hình nghiên cứu chính thức được đưa vào phân tích yếu tố khám phá (EFA) ở bước tiếp theo.

*** Phân tích nhân tố khám phá**

Để kiểm tra xem mẫu điều tra có đủ lớn và có đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố hay không, nhóm tác giả tiến hành kiểm định Kaiser - Meyer - Olkin và kiểm định Bartlett's. Điều kiện cần để phân tích EFA là giữa các biến quan sát phải có mối quan hệ đủ lớn. Ta đặt giả thuyết H_0 : giữa các biến quan sát không có mối quan hệ.

Bảng 5. Kiểm định hệ số KMO và kiểm định Bartlett

Kiểm định KMO		0,810
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương	2.665,82
	df	378
	Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

Từ bảng 5 ta thấy, với kết quả kiểm định KMO là 0,709 lớn hơn 0,5 và Sig của kiểm định Bartlett's bé hơn 0,05 (các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể), do đó bác bỏ H_0 . Ta có thể kết luận được rằng dữ liệu khảo sát được đảm bảo các điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA và có thể sử dụng các kết quả đó.

Bảng 6. Hệ số phương sai trích

Thành phần	Giá trị ban đầu			Tổng các phần tải bình phương sau khi rút gọn			Tổng các phần tải bình phương sau khi xoay		
	Tổng	% Phương sai trích	Tích lũy %	Tổng	% Phương sai trích	Tích lũy %	Tổng	% Phương sai trích	Tích lũy %
1	5,181	18,503	18,503	5,181	18,503	18,503	3,359	11,995	11,995

2	3,199	11,425	29,928	3,199	11,425	29,928	3,260	11,644	23,639
3	2,899	10,354	40,282	2,899	10,354	40,282	3,217	11,491	35,129
4	2,596	9,273	49,555	2,596	9,273	49,555	2,999	10,709	45,839
5	2,334	8,335	57,890	2,334	8,335	57,890	2,653	9,475	55,314
6	1,822	6,508	64,398	1,822	6,508	64,398	2,544	9,084	64,398

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

Tại Eigenvalue = 1,822 rút trích được 6 nhân tố từ 28 biến quan sát với tổng phương sai trích được là 64,398% (> 50%) và không có yếu tố mới nào được hình thành so với mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu.

* Đánh giá sự phù hợp của mô hình

R^2 điều chỉnh = 0,581 có ý nghĩa là: các biến độc lập trong mô hình giải thích 58,1% sự biến thiên của biến phụ thuộc và còn lại sự biến thiên của biến phụ thuộc không được giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình, hay nói cách khác do các yếu tố ngoài mô hình.

Bảng 7. Hệ số R^2 và R^2 điều chỉnh

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương điều chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Thống kê Durbin-Watson
1	0,704 ^a	0,596	0,581	0,69937	1,813

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

Ngoài ra, kiểm định từ bảng phân tích phương sai ANOVA, giá trị $F = 35,047$ giá trị Sig. = 0,000 rất nhỏ (< 0,05), từ kết quả này cho thấy tồn tại ít nhất một biến độc lập giải thích có ý nghĩa thống kê đối với biến phụ thuộc. Mô hình hồi quy hoàn toàn phù hợp

Bảng 8. Kiểm định sự phù hợp của mô hình

Mô hình		Tổng các Bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	102,855	6	17,143	35,047	0,000 ^b
	Sai số	104,673	214	0,489		
	Tổng	207,528	220			

a. Biến phụ thuộc: DDNN

b. Biến dự đoán: (Hằng số), NXL, YTCV, TN, MTVH, MTPL, MTLV

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

* Phân tích hồi quy

Sau khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá, nhóm các biến theo từng yếu tố, nghiên cứu tiếp tục tiến hành phân tích hồi quy. Mô hình hồi quy mà nghiên cứu áp dụng là mô hình hồi quy tuyến tính bội để xem xét mối liên hệ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập. Khi phân

tích hồi quy, kết quả sẽ cho thấy mức độ tác động của các nhân tố đến đạo đức nghề nghiệp ngành kế toán trong ngành xây lắp. Đồng thời cho biết mức độ tác động của các yếu tố và mức độ giải thích của chúng.

Cụ thể, phân tích hồi quy được thực hiện với 6 biến độc lập: Môi trường pháp lý (MTPL); Môi trường văn hóa (MTVH); Môi trường làm việc (MTLV); Ý thức công việc (YTCV); Mức thu nhập (TN); Đặc thù ngành xây lắp (NXL). Phương pháp đưa vào một lượt (phương pháp Enter) được dùng để phân tích hồi quy. Giá trị của các yếu tố được dùng để chạy hồi quy là giá trị trung bình của các thang đo.

Bảng 9. Kết quả phân tích hồi quy các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các doanh nghiệp xây lắp ở Hà Nội

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị kiểm định t	Mức ý nghĩa
	B	Sai số chuẩn	Beta		
Hằng số	0,481	0,328		1,466	0,144
MTPL	0,274	0,046	0,304	5,981	0,000
MTVH	0,371	0,053	0,366	6,962	0,000
MTLV	0,158	0,046	0,181	3,440	0,001
YTCV	0,083	0,043	0,096	1,942	0,053
TN	0,097	0,042	0,113	2,284	0,023
NXL	-0,137	0,041	-0,169	-3,331	0,001

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, biến ý thức công việc có hệ số hồi quy bằng 0,083 với mức ý nghĩa bằng 0,053 > 0,05. Do đó, biến ý thức công việc (YTCV) không tác động đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL ở Hà Nội.

Các nhân tố có tác động đến đạo đức nghề nghiệp trong các DNXL ở Hà Nội bao gồm: Môi trường pháp lý (MTPL); Môi trường văn hóa (MTVH); Môi trường làm việc (MTLV); Mức thu nhập (TN); Đặc thù ngành xây lắp (NXL) với độ tin cậy là 95%. Mô hình hồi quy chuẩn hóa được viết cụ thể như sau:

$$DDNN = 0,304 * MTPL + 0,366 * MTVH + 0,181 * MTLV + 0,113 * TN - 0,169 * NXL$$

* Kiểm định sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp giữa các nhóm nhân viên khác nhau về giới tính và độ tuổi

Trong bài báo này, nhóm tác giả tiến hành đi sâu vào kiểm định sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp giữa các

nhóm nhân viên kế toán khác nhau về giới tính và độ tuổi. Để thực hiện kiểm định, tác giả sử dụng các kiểm định Independent - Sample T-Test (đối với yếu tố giới tính), hoặc phân tích phương sai (ANOVA) đối với độ tuổi. Kết quả được thể hiện qua bảng 10.

Bảng 10. Kiểm định sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp giữa các nhóm nhân viên khác nhau về giới tính và độ tuổi

Tiêu chí		Số lượng	Trung bình	Sig.	Kết luận
Giới tính	Nam	68	3,6654	0,097	Không có sự khác biệt
	Nữ	153	3,4444		
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	49	3,3929	0,607	Không có sự khác biệt
	Từ 30 - dưới 40 tuổi	80	3,4750		
	Từ 30 - dưới 40 tuổi	67	3,6269		
	Từ 40 tuổi trở lên	25	3,5600		

Nguồn: Kết xuất SPSS 26.0

Kết quả trong bảng 10 cho thấy, không có sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp giữa các nhóm nhân viên kế toán khác nhau về giới tính, độ tuổi.

5.2. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Trước hết, kết quả nghiên cứu trong bảng 9 đã cho thấy được các giả thuyết thống kê H1, H2, H3, H5, H6 đều được chấp nhận. Giả thuyết H4 bị bác bỏ. Mức độ tác động của các nhân tố đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL được giải thích cụ thể như sau:

- Môi trường văn hóa (MTVH) có tác động mạnh nhất đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,366. Điều đó có nghĩa rằng, nếu các DNXL xây dựng được môi trường văn hóa chuyên nghiệp, luôn tôn trọng các nguyên tắc kế toán và luôn có sự hỗ trợ giữa các đồng nghiệp và lãnh đạo sẽ là điều kiện thuận lợi tác động tích cực đến đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ kế toán. Kết quả nghiên cứu phù hợp với kết quả nghiên cứu [1, 7].

- Môi trường pháp lý (MTPL) có tác động mạnh thứ hai đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL trên địa bàn TP. Hà Nội với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,304. Điều đó có nghĩa rằng, khi Nhà nước xây dựng được một môi trường pháp lý về chuẩn mực đạo đức kế toán cũng như các hình phạt cụ thể và có đủ sức răn đe đối với những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp sẽ làm gia tăng đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL. Kết quả nghiên cứu phù hợp với kết quả nghiên cứu [9].

- Môi trường làm việc (MTLV) có tác động mạnh thứ ba đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL trên

địa bàn TP. Hà Nội với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,181. Khi nhân viên, đặc biệt là kế toán, được làm việc trong một môi trường trung thực, họ cảm thấy có trách nhiệm đối với công việc và nghĩa vụ đối với tổ chức. Trong một môi trường như vậy, nhân viên sẽ cân nhắc kỹ lưỡng hơn trước khi thực hiện bất kỳ hành động nào có thể vi phạm nguyên tắc đạo đức. Một môi trường trong đó thông tin và quy trình được truyền đạt một cách rõ ràng và minh bạch giúp nhân viên, bao gồm cả những người làm trong lĩnh vực kế toán, hiểu rõ về những gì được kỳ vọng từ họ. Điều này giúp họ có thể đưa ra quyết định chính xác và tuân thủ các nguyên tắc đạo đức. Khi quyền lợi của nhân viên được bảo vệ và họ cảm thấy được hỗ trợ, họ ít có khả năng thực hiện các hành động phi đạo đức để bảo vệ lợi ích cá nhân. Họ sẽ có động lực cao hơn trong việc thực hiện công việc một cách trung thực và có trách nhiệm. Cung cấp phương tiện làm việc hiện đại và khuyến khích nhân viên làm việc hiệu quả có thể giúp hạn chế hành vi gian lận. Công nghệ hiện đại có thể giúp giám sát và kiểm tra dễ dàng hơn, trong khi khuyến khích hiệu quả làm việc có thể giúp nhân viên tập trung vào việc thực hiện công việc đúng cách. Kết quả nghiên cứu phù hợp với kết quả nghiên cứu [1, 7].

- Đặc thù ngành xây lắp (NXL) có tác động mạnh thứ tư đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL trên địa bàn TP. Hà Nội với hệ số hồi quy chuẩn hóa là -0,169. Sự khác biệt của ngành xây lắp như thi công kéo dài, các quy định trong ngành xây lắp còn chưa thực sự đầy đủ rõ ràng cùng với đó là thời điểm ghi nhận doanh thu có độ trễ nhất định dễ dàng dẫn đến những hành vi vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Do đó, trong các DNXL thì việc tăng cường kiểm soát đối với hoạt động kế toán là cần thiết.

- Mức thu nhập (TN) có tác động mạnh thứ năm đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL trên địa bàn TP. Hà Nội với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,113. Điều đó có nghĩa rằng, nếu các DNXL tạo ra được mức thu nhập đáp ứng được cuộc sống, trả lương công bằng, minh bạch, đầy đủ sẽ tạo điều kiện cho các kế toán tuân thủ tốt hơn các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp.

6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã chứng minh sự ảnh hưởng thiết yếu của đạo đức nghề nghiệp kế toán đến kết quả kinh doanh và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, đặc biệt trong các DNXL. Thông qua việc kiểm định các nhân tố có ảnh hưởng cho thấy: Môi trường pháp lý (MTPL), Môi trường văn hóa (MTVH), Môi trường làm việc (MTLV), và Mức thu nhập (TN) đều tác động tích cực đến đạo đức nghề nghiệp kế toán. Tuy nhiên, chúng tôi cũng nhận thấy, nhân tố đặc

thù ngành xây lắp (NXL) lại tác động tiêu cực. Kết quả nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị đối với các DNXL trong việc tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp, nơi văn hóa công ty được tôn trọng và thu nhập của nhân viên được đảm bảo, là cần thiết. Bên cạnh đó, việc thực hiện kiểm soát nội bộ chặt chẽ hơn cũng sẽ giúp các DNXL hạn chế vi phạm đạo đức nghề nghiệp và thúc đẩy sự phát triển bền vững trong tương lai.

Mặc dù vậy, nghiên cứu vẫn còn những hạn chế nhất định. Đầu tiên, dữ liệu được sử dụng chỉ bao gồm các DNXL tại TP. Hà Nội, nên kết quả có thể không đại diện cho toàn bộ ngành xây lắp ở Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu chỉ tập trung vào một số nhân tố có thể ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp kế toán, trong khi có thể có những nhân tố khác chưa được khám phá. Điều này đòi hỏi nghiên cứu trong tương lai để hiểu rõ hơn về các yếu tố tác động đến đạo đức nghề nghiệp kế toán trong các DNXL.

PHỤ LỤC. XÂY DỰNG THANG ĐO CHO NGHIÊN CỨU

*** Các bước nghiên cứu**

Để xây dựng được thang đo nghiên cứu, nhóm tác giả đã thực hiện các bước nghiên cứu định tính.

- Trước hết, tác giả kế thừa thang đo từ các công trình nghiên cứu [1, 7].

- Sau đó, tác giả tiến hành nghiên cứu định tính. Mục đích chính của thiết kế nghiên cứu định tính nhằm làm rõ ý nghĩa, hiệu chỉnh và bổ sung các thang đo đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

- Đối tượng tham gia: các chuyên gia là giảng viên kế toán tại Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, cán bộ kế toán, kiểm toán có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tổng số chuyên gia tham gia là 10 chuyên gia.

- Khi tiến hành thực hiện thảo luận nhóm tác giả sẽ nêu lên từng câu hỏi, ghi nhận lại các ý kiến phản hồi và tổng hợp các ý kiến trả lời. Các thang đo được chấp nhận khi có 2/3 chuyên gia đồng ý. Trong trường hợp có nhiều ý kiến trái ngược, không thống nhất với nhau; tác giả sẽ thảo luận lại với những người chưa thống nhất ý kiến chung, cho họ tham khảo bảng tổng hợp để xem họ có thay đổi ý kiến ban đầu hay không. Quy trình này được thực hiện lặp đi lặp lại nhiều lần cho đến khi ý kiến thống nhất với nhau thì dừng lại.

- Sau khi thang đo được xây dựng xong, tác giả tiến hành khảo sát thử với 20 cán bộ nhân viên kế toán, kiểm toán làm việc trong các công ty để đảm bảo các thang đo dễ hiểu, dễ trả lời, không bị tối nghĩa.

Kết quả điều chỉnh của các thang đo được thể hiện cụ thể dưới đây:

Bảng PL1. Kết quả xây dựng thang đo

TT	Mã hóa thang đo	Thang đo gốc	Thang đo hiệu chỉnh (thay đổi hoặc bổ sung sau khi nghiên cứu định tính)	Lý thuyết nền sử dụng	Nguồn gốc thang đo
		Môi trường pháp lý (MTPL)			
1	MTPL1	Quy định pháp luật về đạo đức nghề nghiệp kế toán rõ ràng	Quy định pháp luật về đạo đức nghề nghiệp kế toán rõ ràng	Lý thuyết lợi ích xã hội	[9]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
2	MTPL2	Các chế tài xử phạt đối với nhân viên có vi phạm về đạo đức nghề nghiệp được quy định cụ thể	Các chế tài xử phạt đối với nhân viên có vi phạm về đạo đức nghề nghiệp được quy định đầy đủ, cụ thể		
3	MTPL3	Các chế tài xử phạt đối với nhân viên có vi phạm về đạo đức nghề nghiệp đủ sức răn đe	Các chế tài xử phạt đối với nhân viên kế toán có vi phạm về đạo đức nghề nghiệp đủ sức răn đe		
4	MTPL4		Các kế toán viên vi phạm đạo đức nghề nghiệp có thể chịu trách nhiệm hình sự		
		Môi trường văn hóa (MTVH)			
5	MTVH1	Công ty xây dựng được môi trường văn hóa chuyên nghiệp	Công ty xây dựng được môi trường văn hóa chuyên nghiệp, hiện đại	Lý thuyết về tâm lý học xã hội	[1, 7]

6	MTVH2	Văn hóa ứng xử hiện đại, văn minh	Môi trường văn hóa luôn tôn trọng nguyên tắc kế toán và pháp luật	của tổ chức	
7	MTVH3	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc		
8	MTVH4	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên		
9	MTVH5	Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên kế toán khi cần thiết	Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên kế toán khi cần thiết		
		Môi trường làm việc (MTLV)			
10	MTLV1	Các cá nhân hành nghề kế toán tin rằng họ đang làm việc ở một môi trường làm việc trung thực	Tôi được làm việc trong một môi trường trung thực	Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức	[1, 7]
11	MTLV2	Các cá nhân hành nghề kế toán tin rằng họ đang làm việc ở một môi trường làm việc minh bạch	Tôi được làm việc trong một môi trường minh bạch, rõ ràng.		
12	MTLV3	Quyền lợi của các cá nhân hành nghề kế toán tại nơi họ đang làm việc được cung cấp đầy đủ và được bảo vệ	Quyền lợi của Tôi và các kế toán khác luôn được cung cấp đầy đủ và được bảo vệ		

13	MTLV4	Khen thưởng đối với các cá nhân hành nghề kế toán làm việc trung thực và hiệu quả	Chúng tôi luôn được khuyến khích làm việc trung thực và hiệu quả.		
14	MTLV5	Phương tiện hành nghề kế toán hiện đại có thể tránh được các hành vi gian lận trong công việc	Phương tiện hành nghề kế toán hiện đại có thể tránh được các hành vi gian lận trong công việc		
		Ý thức công việc (YTCV)			
15	YTCV1	Công việc kế toán là rất quan trọng	Tôi rất coi trọng nghề kế toán.	Lý thuyết về tâm lý học xã hội của tổ chức	[9]; Tổng hợp ý kiến chuyên gia
16	YTCV2	Công việc kế toán cần được thực hiện chính xác	Tôi luôn đảm bảo được tính chính xác trong quá trình thực hiện nghiệp vụ kế toán của mình		
17	YTCV3	Công việc kế toán cần sự chịu khó, chăm chỉ	Tôi luôn chăm chỉ trong quá trình thực hiện công việc		
18	YTCV4	Các nghiệp vụ kế toán cần được hạch toán đầy đủ, kịp thời	Tôi luôn ý thức được tính kịp thời, đầy đủ trong quá trình thực hiện các nghiệp vụ hạch toán.		
19	YTCV5		Các nghiệp vụ kế toán ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh doanh của công ty		
		Mức thu nhập (TN)			

20	TN1	Thu nhập đủ trang trải cuộc sống	Thu nhập từ nghề kế toán, kiểm toán đáp ứng được cuộc sống của tôi	Lý thuyết kinh tế	Ý kiến chuyên gia
21	TN2	Thu nhập là công bằng với các nhân viên kế toán, kiểm toán	Công ty trả thu nhập cho các nhân viên kế toán đảm bảo tính công bằng, minh bạch.		
22	TN3	Thu nhập được chi trả đầy đủ hàng tháng	Công ty luôn trả lương cho nhân viên kế toán đầy đủ		
23	TN4	Thu nhập phù hợp với công sức tôi bỏ ra	Mức thu nhập mà công ty trả cho nhân viên kế toán phù hợp với công sức bỏ ra		
24	TN5		Công ty luôn trả lương cho nhân viên kế toán đúng thời gian quy định		
Đặc thù của ngành xây lắp (NXL)					
25	NXL1		Thời gian thi công dài dễ dàng tạo điều kiện cho các hành vi gian lận kế toán	Lý thuyết bất định của các tổ chức	Ý kiến chuyên gia
26	NXL2		Các quy định về kế toán trong ngành xây lắp dễ ảnh hưởng đến tính trung thực và chính xác của các nghiệp vụ kế toán		
27	NXL3		Tỷ lệ ước lượng hoàn thành công trình dễ bị thay đổi		
28	NXL4		Thời điểm ghi nhận doanh thu, chi phí có độ trễ về thời gian dễ ảnh hưởng đến các hành vi đạo đức		

		Đạo đức nghề nghiệp (DDNN)			
29	DDNN1	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên có sự trung thực, thẳng thắn trong tất cả các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên có sự trung thực, thẳng thắn trong tất cả các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh	[7]; Ý kiến chuyên gia	
30	DDNN2	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên không cho phép có 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	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên không cho phép có 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		
31	DDNN3	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên thể hiện, duy trì sự hiểu biết và kỹ năng chuyên môn cần thiết nhằm đảm bảo rằng khách hàng hoặc chủ doanh nghiệp	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên 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		

		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	dựa trên những kiến thức mới nhất về chuyên môn, pháp luật và kỹ thuật		
32	DDNN4	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên hành động một cách thận trọng và phù hợp với các chuẩn mực nghề nghiệp và kỹ thuật được áp dụng	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên hành động một cách thận trọng và phù hợp với các chuẩn mực nghề nghiệp và kỹ thuật được áp dụng.		
33	DDNN5	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên bảo mật thông tin có được từ các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh, không được tiết lộ bất cứ thông tin nào cho bên thứ ba khi chưa được sự đồng ý của bên có thẩm quyền và cũng như không được sử dụng thông tin vì lợi ích cá nhân của kế toán viên.	Trong quá trình hành nghề, kế toán viên bảo mật thông tin có được từ các mối quan hệ chuyên môn và kinh doanh, không được tiết lộ bất cứ thông tin nào cho bên thứ ba khi chưa được sự đồng ý của bên có thẩm quyền và cũng như không được sử dụng thông tin vì lợi ích cá nhân của kế toán viên.		

Giới tính (2 thuộc tính)

Nam	Nữ	Khác
-----	----	------

Độ tuổi (4 thuộc tính)

Dưới 30 tuổi	Từ 30 - dưới 40 tuổi	Từ 40 - dưới 50 tuổi	Từ 50 tuổi trở lên
--------------	----------------------	----------------------	--------------------

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Akman V., "Ethics and the Accountants in Turkey," *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5, 10, 2014.

[2]. Ahmad K., Zabri S.M., "Factors explaining the use of management accounting practices in Malaysian medium-sized firms," *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22, 4, 762-781, 2015.

[3]. Chapellier P., Mohammed A., Teller R., "Le système d'information comptable des dirigeants de PME syriennes: complexité et contingences," *Management & Avenir*, 2013/7 (N° 65), 48-72, 2013.

[4]. Ferreira A., Otley D., "The Design and Use of Management Control Systems: An Extended Framework for Analysis," in *AAA 2006 Management Accounting Section (MAS) Meeting*, 2005.

[5]. IFAC - The code of ethics for professional accountants 2009. https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Code-ofEthics_July_2009_FINAL_02_23_10.pdf

[6]. Hellriegel D., John W.S., "Management, Addison-Wesley," Michigan University, 827p, 1986.

[7]. Kokthunarinan, Marko Hermawan, "Factors Influencing Accounting Students. Perception of Accounting Ethics," *An Empirical Study In Indonesia*, 2016. <https://www.researchgate.net/publication/301342702>.

[8]. Kaveh M., Khalili M., Ghorbani A., Soroush M., "Professional Ethics in Accounting and Auditing," *World Essays Journal*, (2): 85-93, 2014.

[9]. Lam K.C., Shi G., "Factors Affecting Ethical Attitudes in Mainland China and Hong Kong," *Journal of Business Ethics*, 77:463-479, 2008.

[10]. Otley D.T., "The contingency theory of management accounting: achievement and prognosis," *Readings in Accounting for Management Control*, pp 83-106, 1980.

[11]. Pigou A.C., *The Economics of Welfare*. Palgrave MacMillan, Basingstoke, United Kingdom, 876 p, 2013.

[12]. Valentine S., Greller M.M., Richtermeyer S.B., "Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support," *Journal of Business Research*, 59, 5, 582- 588, 2006.

AUTHORS INFORMATION

Nguyen Thi Ngoc Lan, Dau Thi Bich Phuong
Hanoi University of Industry, Vietnam