

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐIỆN LỰC
KHOA KẾ TOÁN – TÀI CHÍNH**



**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA NGƯỜI HỌC**

**Tên đề tài: CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THÁI ĐỘ HOÀI NGHI
NGHỀ NGHIỆP**

Mã số: ĐTNH.68/2024

**Chủ nhiệm đề tài: Nguyễn Mai Chi
Người hướng dẫn: PGS.TS. Nguyễn Tố Tâm
Thời gian thực hiện: 5 tháng**

HÀ NỘI, Tháng 5 năm 2024

MỤC LỤC:

LỜI CẢM ƠN.....	5
LỜI MỞ ĐẦU.....	6
1. Lý do chọn đề tài.....	6
2. Mục tiêu nghiên cứu	7
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	7
4. Phương pháp nghiên cứu	8
4.1. Phương pháp định tính.....	8
4.2. Phương pháp định lượng.....	8
5. Đóng góp của Nghiên cứu.....	9
6. Kết cấu của nghiên cứu	9
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT.....	10
1. Tổng quan tình hình nghiên cứu trước đây trong và ngoài nước	10
2. Cơ sở lý thuyết.....	12
2.1. Khái niệm hoài nghi nghề nghiệp.....	12
2.2. Đặc điểm của hoài nghi nghề nghiệp.....	12
2.2.1. Tư duy hoài nghi	12
2.2.2. Tạm ngừng phán đoán.....	13
2.2.3. Tìm kiếm kiến thức	13
2.2.4. Hiểu biết giữa các cá nhân	13
2.2.5. Tự quyết định	14
2.2.6. Sự tự tin	14
2.3. Các lý thuyết nền.....	14
2.3.1. Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior)	14
2.3.2. Lý thuyết quy kết (Attribution Theory).....	15
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp.....	15
2.4.1. Tính cách và đạo đức của KTV	15
2.4.2. Năng lực của KTV	17
2.4.3. Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán	18

2.4.4. Yếu tố môi trường	19
2.4.5 Yếu tố kiểm soát	19
CHƯƠNG 2. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ THANG ĐO	20
1. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu	20
2. Thang đo các biến trong mô hình	21
CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	23
3.1 Mẫu nghiên cứu.....	23
3.2 Phân tích kết quả nghiên cứu	23
3.2.1 Mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu	23
3.2.2 Kết quả đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp qua SPSS	26
3.2.2.1 Kết quả kiểm định chất lượng thang đo (Cronbach's Alpha).....	26
3.2.2.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA	27
3.2.3 Kết quả đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp qua SmartPLS.....	29
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ VỚI KIỂM TOÁN VIÊN VỀ THÁI ĐỘ HOÀI NGHI NGHỀ NGHIỆP.....	34
4.1 Nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng kiểm toán	34
4.2 Bồi dưỡng tính cách nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp	35
4.3 Tăng cường cơ chế kiểm soát và hỗ trợ từ tổ chức	36
4.4 Giảm thiểu tác động của áp lực thời gian và chi phí	37
KẾT LUẬN.....	38
TÀI LIỆU THAM KHẢO:.....	39
PHỤ LỤC 1: Bảng hỏi	42
PHỤ LỤC 2: Chạy kết quả EFA.....	45

DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI THAM GIA THỰC HIỆN ĐỀ TÀI

TT	Họ và tên	Cơ quan/tổ chức
1	Nguyễn Mai Chi	D17KIEMTOAN1
2	Đào Khắc Đạt	D17KIEMTOAN2

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc đến Trường Đại học Điện Lực đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình thực hiện nghiên cứu này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến PGS.TS. Nguyễn Tố Tâm, người đã tận tình hướng dẫn, góp ý chuyên môn, và đồng hành cùng tôi trong suốt quá trình thực hiện đề tài. Sự hỗ trợ quý báu từ cô là nguồn động lực to lớn giúp tôi hoàn thành nghiên cứu này.

Bên cạnh đó, tôi xin cảm ơn các tổ chức, đơn vị và cá nhân đã cung cấp thông tin, dữ liệu và hỗ trợ trong việc khảo sát, thu thập tài liệu phục vụ cho nghiên cứu.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, nhưng không thể tránh khỏi những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự thông cảm và góp ý của quý thầy cô và bạn đọc để đề tài được hoàn thiện hơn.

Trân trọng cảm ơn!

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài.

Trong cuộc chiến chống lại gian lận tài chính và bảo vệ tính minh bạch của thị trường, vai trò của kiểm toán viên giữ vị trí then chốt và không thể thay thế. Kiểm toán viên là những người đảm bảo tính chính xác, trung thực và hợp lý của các báo cáo tài chính, là yếu tố nền tảng để xây dựng niềm tin nơi nhà đầu tư, cổ đông và toàn xã hội. Đặc biệt, thái độ hoài nghi nghề nghiệp được xem là "la bàn đạo đức" dẫn dắt kiểm toán viên trong việc đưa ra các phán đoán độc lập, thận trọng và hợp lý khi đối mặt với những dấu hiệu rủi ro hay gian lận tiềm ẩn. Thái độ hoài nghi không chỉ là một yêu cầu bắt buộc trong chuẩn mực nghề nghiệp mà còn là công cụ giúp kiểm toán viên bảo vệ tính khách quan và uy tín nghề nghiệp. Trên thế giới, nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh rằng thái độ hoài nghi nghề nghiệp là yếu tố chủ đạo giúp kiểm toán viên nâng cao chất lượng kiểm toán và phát hiện gian lận hiệu quả hơn.

Các nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng các yếu tố như đặc điểm cá nhân, môi trường làm việc, áp lực thời gian và quan hệ với khách hàng đều có ảnh hưởng đáng kể đến thái độ thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã bước đầu làm rõ mối liên hệ giữa thái độ hoài nghi nghề nghiệp và các yếu tố như đặc điểm cá nhân, áp lực thời gian, quan hệ khách hàng hoặc sự ảnh hưởng từ cấp trên. Tuy nhiên, những nghiên cứu này vẫn chủ yếu xoay quanh môi trường làm việc truyền thống, chưa thực sự khai thác các tác động mới từ bối cảnh công nghệ và xã hội hiện đại. Trong khi đó, ngành kiểm toán đang bước vào giai đoạn chuyển mình mạnh mẽ dưới tác động của trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và tự động hóa – những yếu tố có thể thay đổi căn bản cách thức kiểm toán viên tiếp cận và xử lý thông tin. Đồng thời, sự gia tăng các yêu cầu giải trình từ công chúng, nhà nước và xã hội khiến trách nhiệm nghề nghiệp của kiểm toán viên ngày càng mở rộng, buộc họ phải duy trì và tăng cường thái độ hoài nghi trong suốt quá trình làm việc. Sự phức tạp của các vụ gian lận tài chính ngày nay cũng đòi hỏi kiểm toán viên không chỉ tuân thủ quy trình cơ bản, mà còn cần tư duy phản biện, phân tích sâu sắc và khả năng dự báo rủi ro.

Trước thực tế đó, nhóm tác giả nhận thấy rằng việc tiếp tục nghiên cứu sâu về thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên là vô cùng cần thiết. Không chỉ có ý nghĩa lý luận trong việc hoàn thiện khung mô hình nghiên cứu, đề tài còn mang tính ứng dụng thực tiễn cao – sẽ giúp các tổ chức kiểm toán phát triển các phương pháp đào tạo và quản lý hiệu quả hơn, xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ sự phát triển thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, đồng thời kết quả nghiên cứu cũng sẽ cung cấp những thông tin hữu ích cho các chuyên gia đào tạo, các nhà quản lý và các tổ chức kiểm toán trong việc

xây dựng các chính sách, chương trình đào tạo và hỗ trợ kiểm toán viên, nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả công việc của họ trong thời kỳ chuyển đổi số. Qua đó, nâng cao chất lượng kiểm toán độc lập tại Việt Nam, củng cố niềm tin của công chúng và nhà đầu tư, cũng như tăng cường năng lực cạnh tranh của ngành kiểm toán trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung: Làm sáng rõ các nhân tố ảnh hưởng thái độ hoài nghi nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng kiểm toán. Nghiên cứu sẽ không chỉ mang ý nghĩa khoa học mà còn có giá trị ứng dụng cao, hỗ trợ các tổ chức kiểm toán nâng cao hiệu quả hoạt động, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về minh bạch và trung thực trong nền kinh tế toàn cầu hóa.

Mục tiêu cụ thể:

Xác định các nhân tố ảnh hưởng: Nghiên cứu nhằm xác định và phân tích các nhân tố chính ảnh hưởng như thế nào (tiêu cực, tích cực) đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

Đánh giá mức độ ảnh hưởng: Đánh giá mức độ ảnh hưởng (nhiều, ít, trực tiếp, gián tiếp) của từng nhân tố đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, từ đó xác định những yếu tố quan trọng nhất cần được đề ý và chú trọng.

Khuyến nghị: Dựa trên kết quả nghiên cứu, đưa ra các khuyến nghị nhằm nâng cao thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, cải thiện chất lượng kiểm toán và đáp ứng yêu cầu của thị trường.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Cụ thể, đề tài tập trung vào việc đo lường mức độ tác động của các yếu tố như: năng lực kiểm toán viên, tính cách và đạo đức nghề nghiệp, áp lực thời gian và chi phí, cũng như yếu tố kiểm soát.

Phạm vi nghiên cứu được xác định như sau:

- Về không gian: Nghiên cứu được thực hiện đối với các kiểm toán viên độc lập tại Việt Nam.
- Về thời gian: Dữ liệu nghiên cứu được thu thập trong năm 2025.
- Về nội dung: Đề tài sử dụng mô hình SEM để kiểm định các giả thuyết về mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc là thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp định tính

Trong giai đoạn đầu của nghiên cứu, phương pháp định tính được nhóm tác giả sử dụng nhằm tìm hiểu, xác định và khái quát các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Cụ thể, tác giả tiến hành tổng hợp có hệ thống các nghiên cứu trong nước và quốc tế liên quan đến chủ đề hoài nghi nghề nghiệp trong lĩnh vực kiểm toán. Các tài liệu được lựa chọn chủ yếu là các bài báo khoa học đã được công bố trên các tạp chí uy tín, luận văn, luận án, cũng như các báo cáo nghiên cứu có liên quan đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

Quá trình tổng hợp tài liệu được thực hiện theo các bước như sau:

Xác định từ khóa tìm kiếm: Các từ khóa như “professional skepticism”, “auditor skepticism”, “factors affecting skepticism”, được sử dụng để truy xuất tài liệu từ các cơ sở dữ liệu học thuật như Google Scholar và các nguồn học thuật trong nước như Tạp chí Kế toán & Kiểm toán, Tạp chí Khoa học Tài chính,....

Lọc và lựa chọn tài liệu: Các tài liệu được chọn lọc dựa trên tiêu chí liên quan trực tiếp đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp và có đề cập đến các nhân tố ảnh hưởng. Những nghiên cứu có nền tảng lý thuyết rõ ràng và phương pháp nghiên cứu đáng tin cậy được ưu tiên xem xét.

Khái quát các nhân tố: Sau khi phân tích, các nhân tố được tổng hợp và khái quát thành mô hình đề xuất ban đầu về các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Mô hình này là cơ sở cho bước nghiên cứu định lượng tiếp theo nhằm kiểm định và đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố.

Phương pháp định tính đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành khung lý thuyết ban đầu và giúp đảm bảo rằng mô hình nghiên cứu được xây dựng có cơ sở khoa học, phù hợp với bối cảnh nghiên cứu và có khả năng ứng dụng trong thực tiễn kiểm toán tại Việt Nam.

4.2. Phương pháp định lượng

Trong phần tiếp theo của nghiên cứu, nhóm tác giả áp dụng phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm phân tích và đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Cụ thể, nhóm đã xây dựng bảng câu hỏi khảo sát dựa trên các biến quan sát được phát triển từ cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu trước đây, các biến này được đo lường bằng thang đo Likert.

Bảng hỏi thông qua nền tảng trực tuyến Google Forms để tiếp cận dễ dàng và thuận tiện hơn với các đối tượng khảo sát là kiểm toán viên đang làm việc tại các công ty kiểm toán. Dữ liệu thu thập được xử lý và phân tích bằng hai phần mềm chuyên dụng: SPSS được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố khám phá (EFA), và thống kê mô tả; trong khi đó, phần mềm SmartPLS được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết thông qua mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM). Phân tích này giúp đánh giá mức độ phù hợp của mô hình, độ tin cậy, giá trị hội tụ, phân biệt của các thang đo, cũng như kiểm định mối quan hệ giữa các biến độc lập và thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

5. Đóng góp của Nghiên cứu

Nghiên cứu này mang lại những đóng góp có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

Về mặt lý luận, nghiên cứu bổ sung và hoàn thiện hệ thống lý thuyết liên quan đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và áp lực nghề nghiệp ngày càng phức tạp. Mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên tổng hợp các nghiên cứu trong và ngoài nước, sau đó được hiệu chỉnh bằng phương pháp định lượng (EFA và SEM), góp phần kiểm chứng và phát triển các lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB) và lý thuyết quy kết trong lĩnh vực kiểm toán. Kết quả nghiên cứu làm sáng tỏ vai trò của các nhân tố như năng lực, tính cách, đạo đức, yếu tố kiểm soát,... đối với sự hình thành và duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp – một thành phần quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán. Về mặt thực tiễn, cung cấp cơ sở khoa học để các công ty kiểm toán xây dựng chính sách tuyển dụng, đào tạo và phát triển kiểm toán viên, hướng đến nâng cao năng lực tư duy phản biện, đạo đức nghề nghiệp và khả năng hoài nghi chuyên môn. Hỗ trợ các cơ sở đào tạo ngành kế toán – kiểm toán trong việc xây dựng chương trình đào tạo có trọng tâm, tập trung phát triển tư duy hoài nghi nghề nghiệp cho sinh viên và kiểm toán viên tương lai. Đưa ra khuyến nghị cụ thể giúp kiểm toán viên nhận diện và quản lý các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ nghề nghiệp của chính họ, từ đó nâng cao tính độc lập, khách quan và chất lượng kiểm toán trong bối cảnh nhiều rủi ro và áp lực nghề nghiệp.

6. Kết cấu của nghiên cứu

Ngoài lời mở đầu và Phần kết luận, nghiên cứu có kết cấu gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Chương 2: Mô hình nghiên cứu và thang đo

Chương 3: Kết quả nghiên cứu

Chương 4: Một số khuyến nghị với kiểm toán viên về thái độ hoài nghi nghề nghiệp

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT

1. Tổng quan tình hình nghiên cứu trước đây trong và ngoài nước

Các nghiên cứu quốc tế đã cung cấp nền tảng lý thuyết vững chắc cho việc phân tích thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

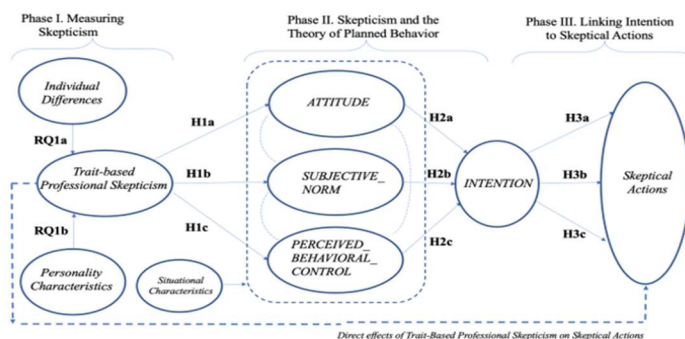
Nelson (2009) là người đầu tiên đề xuất một mô hình tổng quan về các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi và Nghiên cứu của Nelson (2009) là một trong những công trình có ảnh hưởng lớn về thái độ hoài nghi nghề nghiệp trong kiểm toán. Trong nghiên cứu này, Nelson xây dựng một mô hình lý thuyết toàn diện, xem thái độ hoài nghi là sự kết hợp giữa thái độ hoài nghi cố hữu và thái độ hoài nghi tình huống. Ông nhấn mạnh rằng thái độ hoài nghi nghề nghiệp không chỉ là sự nghi ngờ đơn thuần mà còn bao gồm khả năng đánh giá bằng chứng một cách khách quan và sẵn sàng điều chỉnh phán đoán khi cần thiết. Các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp được Nelson chỉ ra gồm đặc điểm cá nhân, môi trường làm việc, áp lực nghề nghiệp, mối quan hệ khách hàng và động cơ kiểm toán. Đây là nền tảng quan trọng cho việc xây dựng các chương trình đào tạo và chính sách nghề nghiệp phù hợp. Mô hình của Nelson đã trở thành cơ sở tham khảo cho nhiều nghiên cứu sau này về hành vi và chất lượng kiểm toán.

Mô hình này sau đó được Hurtt và cộng sự (2013) mở rộng thông qua các nghiên cứu thực nghiệm tại các công ty kiểm toán lớn ở Mỹ, Thụy Điển và Úc, với việc bổ sung các yếu tố như đặc điểm của khách hàng, đặc điểm của bằng chứng kiểm toán và môi trường bên ngoài. Westermann (2014) tiếp tục khẳng định vai trò kết hợp giữa đặc điểm cá nhân và yếu tố môi trường trong việc hình thành thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Bên cạnh đó, một số nghiên cứu khác như của Peecher (2013) và Persellin (2014) đã làm rõ thêm ảnh hưởng của trách nhiệm giải trình, áp lực công việc và khối lượng giờ làm đến mức độ duy trì hoài nghi trong suốt quá trình kiểm toán. Các nghiên cứu gần đây tiếp tục mở rộng hiểu biết về chủ đề này với những góc tiếp cận mới. Ying và cộng sự (2023) chỉ ra rằng áp lực xã hội và kỳ vọng từ cấp trên có thể làm suy giảm mức độ hoài nghi nghề nghiệp, trong khi Chen và cộng sự (2023) chứng minh rằng đặc điểm tính cách, đặc biệt là hướng ngoại, có ảnh hưởng đáng kể đến hoài nghi và chất lượng kiểm toán. Suriani và cộng sự (2023) nhấn mạnh rằng áp lực thời gian và khối lượng công việc cao là những rào cản đối với việc duy trì hoài nghi nghề nghiệp, mặc dù kinh nghiệm và thái độ hoài nghi ban đầu vẫn đóng vai trò tích cực. Một hướng nghiên cứu mới đến từ Li và cộng sự (2023) cho thấy sự tham gia phát triển các công cụ phân tích dữ liệu giúp nâng cao cảm giác sở hữu tâm lý, từ đó thúc đẩy hoài nghi nghề nghiệp. Gần đây nhất, Kelly và Larres (2025) tiếp cận vấn đề từ

góc độ tư duy phản biện và nhận thức đạo đức, cho rằng việc nuôi dưỡng tư duy sâu sắc và đạo đức nghề nghiệp là chìa khóa để nâng cao thái độ hoài nghi của kiểm toán viên trong bối cảnh nghề nghiệp ngày càng phức tạp.

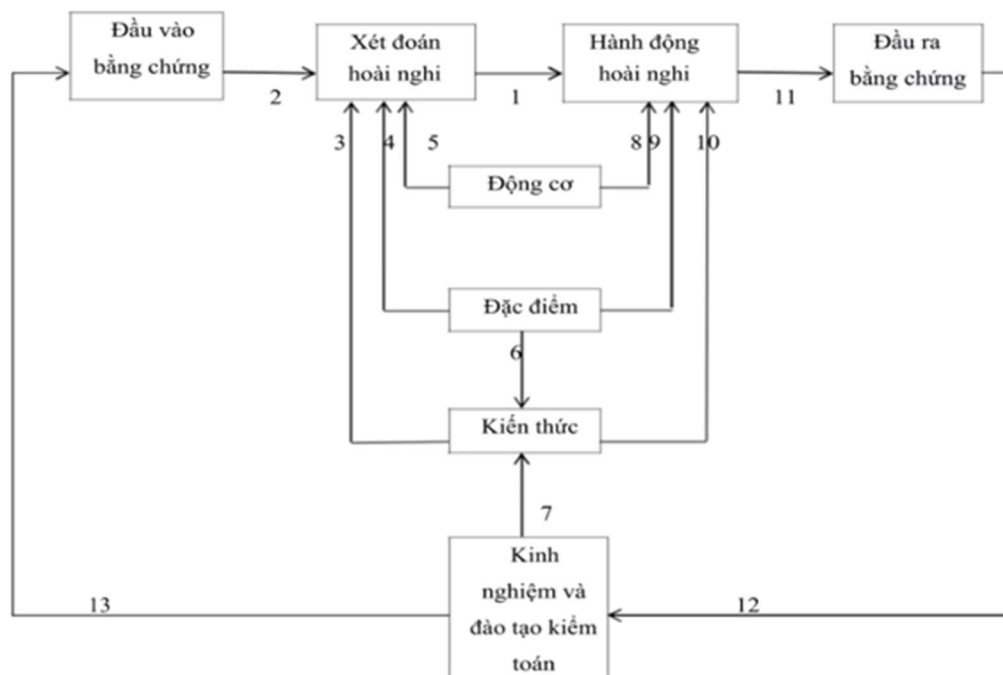
Tại Việt Nam, các nghiên cứu về thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên đã được thực hiện ngày càng nhiều, phản ánh mối quan tâm đến việc nâng cao chất lượng kiểm toán trong bối cảnh hội nhập. Nghiên cứu sớm của Nguyễn Thị Phước (2018), đăng trên Tạp chí Kế toán và Kiểm toán, đã đề cập đến vấn đề thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, đặt nền móng cho các nghiên cứu sau này. Đến năm 2020, Phan Thanh Hải (2020) thực hiện nghiên cứu định lượng nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi và chất lượng kiểm toán. Kết quả cho thấy tính cách của kiểm toán viên, thời gian kiểm toán và khối lượng công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ hoài nghi, trong khi các yếu tố như bằng chứng kiểm toán, kiến thức và kinh nghiệm cá nhân chỉ ảnh hưởng ở mức chưa thực sự đáng kể về mặt thống kê. Cùng năm, Nguyễn Vĩnh Khương (2020) tiếp tục mở rộng phạm vi nghiên cứu bằng cách khảo sát các yếu tố tác động đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp trong chương trình kiểm toán tại Việt Nam. Nghiên cứu chỉ ra bốn nhân tố có tác động tích cực đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, gồm: năng lực kiểm toán viên, đạo đức nghề nghiệp, động lực cá nhân và ảnh hưởng từ cấp trên. Sau đó, Hoàng Trung Hiếu và cộng sự (2021) đã chỉ ra năng lực cá nhân và đặc điểm kiểm toán viên có tác động tích cực đến thái độ hoài nghi, trong khi mối quan hệ với khách hàng và áp lực thời gian lại ảnh hưởng tiêu cực. Nghiên cứu này cũng đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm duy trì và nâng cao thái độ hoài nghi trong môi trường làm việc đầy áp lực. Tổng Thành Tiến (2023) tiến hành nghiên cứu tại TP. Hồ Chí Minh nhằm xác định mức độ và tầm quan trọng của các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi trong quá trình kiểm toán báo cáo tài chính. Nghiên cứu đã phân tích và sắp xếp thứ tự ảnh hưởng của các nhân tố, qua đó cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng các chương trình đào tạo và quản lý nghề nghiệp phù hợp với điều kiện thực tế của ngành kiểm toán tại Việt Nam. Dưới đây là một số mô hình của các nghiên cứu trước đây

Hình 2. Mô hình Hurt (2013)



Nguồn: Nghiên cứu Hurt (2013)

Hình 1: Mô hình Nelson (2009)



Nguồn : Nghiên cứu Nelson (2009)

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm hoài nghi nghề nghiệp

Theo The IAASB's Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements định nghĩa thái độ hoài nghi nghề nghiệp: Là một thái độ bao gồm tư duy đặt câu hỏi, cảnh giác với các điều kiện có thể cho thấy sai sót có thể xảy ra do nhầm lẫn hoặc gian lận và đánh giá nghiêm túc các bằng chứng.

Theo Chuẩn mực kiểm toán số 200 ban hành kèm theo Thông tư số 214/2012/TT-BTC ngày 06/12/2012 của Bộ Tài chính: “Thái độ hoài nghi nghề nghiệp là thái độ luôn nghi vấn, cảnh giác đối với những tình huống được xem như là dấu hiệu của sai sót do nhầm lẫn hay do gian lận và đánh giá cẩn trọng đối với các bằng chứng kiểm toán”. (VAS)

2.2. Đặc điểm của hoài nghi nghề nghiệp.

2.2.1. Tư duy hoài nghi

Không còn nghi ngờ gì nữa, tư duy hoài nghi là thuộc tính được công nhận nhiều nhất của chủ nghĩa hoài nghi nghề nghiệp. Cả các tiêu chuẩn kiểm toán của Châu Âu và Hoa Kỳ, do đó là ISA 200 và SAS số 82, đều chỉ ra rằng tư duy hoài nghi là thái độ định nghĩa trong hầu hết chủ nghĩa hoài nghi nghề nghiệp. Nhiều nghiên cứu về kế toán coi khái

niệm này ngang bằng với các thuật ngữ như nghi ngờ, không tin, nghi ngờ, tất cả đều có một số khía cạnh của việc hoài nghi [Nelson 2009]. Một bằng chứng khác cho thấy tâm trí hay đặt câu hỏi là thuộc tính của người hoài nghi có thể được tìm thấy trong các tài liệu triết học, trong đó từ “người hoài nghi” bắt nguồn từ một thuật ngữ có nghĩa là “kiểm tra” và “quan sát cẩn thận”. Fogelin (1994) định nghĩa một người hoài nghi là người “đặt câu hỏi về mọi thứ”. McGinn (1989) đi xa hơn nữa khi viết rằng một người hoài nghi đặt câu hỏi về mọi thứ, ngay cả những phán đoán của chính mình. Tất nhiên, điều đó không có nghĩa là sự nghi ngờ không phải là sự thiếu niềm tin. Như Kurtz (1992) chỉ ra, “sự nghi ngờ khởi đầu cho sự tìm hiểu và dẫn đến sự hình thành niềm tin”.

2.2.2. Tạm ngừng phán đoán

Việc giữ lại phán đoán cho đến khi có mức bằng chứng phù hợp để đưa ra kết luận được coi là đặc điểm quan trọng thứ hai của thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Mặc dù có các tiêu chuẩn chuyên môn khác nhau về các giả định ban đầu mà kiểm toán viên nên áp dụng, tất cả đều ủng hộ khái niệm rằng phán đoán cuối cùng phải được hoãn lại cho đến khi có đủ bằng chứng. Các nghiên cứu về triết học cũng định nghĩa sự đình chỉ phán đoán là một thuộc tính của thái độ hoài nghi. Việc xem xét các thái độ hoài nghi được thực hiện trên nhiều lĩnh vực nghiên cứu khác nhau cho thấy rõ ràng rằng một người hoài nghi sẵn sàng đưa ra phán đoán nhưng luôn theo cách phê phán và chậm rãi.

2.2.3. Tìm kiếm kiến thức

Tìm kiếm kiến thức là một đặc điểm phụ thuộc vào đặc điểm khác có liên quan trực tiếp đến đặc điểm trước. Việc hoãn phán đoán ngụ ý tìm kiếm kiến thức thông qua việc thu thập bằng chứng để đạt được sự hiểu biết sâu sắc và chắc chắn hơn về mọi thứ. Mautz và Sharaf (1961) cho rằng các kiểm toán viên hoài nghi quan tâm đến việc tìm kiếm kiến thức trong khi thực hiện công việc kiểm toán.

2.2.4. Hiểu biết giữa các cá nhân

Trái ngược với ba điều trước, điều này không liên quan đến cách kiểm toán viên đánh giá bằng chứng. Nó liên quan đến việc hiểu tính toàn vẹn và động cơ của những cá nhân cung cấp bằng chứng. Có nhiều động cơ và cơ hội để những nhân viên như vậy thực hiện hành vi gian lận hoặc cung cấp bằng chứng bị bóp méo. Một kiểm toán viên hoài nghi nên cân nhắc rằng giao tiếp với nhân viên của khách hàng có thể không trung thực. Các nhà nghiên cứu tâm lý học khá đồng ý rằng việc nhận ra và hiểu được những nhận thức khác nhau về cùng một đối tượng hoặc bằng chứng của những cá nhân khác nhau chỉ có thể thực hiện được bằng cách hiểu mọi người. Popkin (1979) tuyên bố rằng nó thậm chí còn là một thành phần cơ bản của sự hoài nghi. Các nghiên cứu về kinh tế hành vi cũng cho thấy rõ ràng rằng nhận thức, động cơ và động lực có thể khiến mọi người cung cấp

thông tin sai lệch hoặc không chính xác. Nếu không có khía cạnh hoài nghi nghề nghiệp này, kiểm toán viên có thể khó nhận ra hoặc phát hiện trước những ý định mờ hồ của những người cung cấp thông tin. Một khi chúng được xác định và hiểu rõ, tâm trí hoài nghi có thể thách thức và sửa chữa những giả định không rõ ràng.

2.2.5. Tự quyết định

Tự quyết định, được chỉ ra trong tất cả các chuẩn mực kiểm toán được công nhận rộng rãi như là nền tảng của nghề kiểm toán. Đặc điểm tự quyết định đề cập đến khả năng của một kiểm toán viên trong việc quyết định tính đầy đủ của thông tin được trình bày như bằng chứng trước khi họ đưa ra phán đoán kiểm toán (Hurtt 2010). Và AU 230.08 và ISA 700.33 chỉ ra rằng kiểm toán viên phải duy trì tính tự quyết định trong việc đánh giá bằng chứng và đưa ra quyết định xem bằng chứng thu thập được có đủ để đưa ra phán đoán hay không. Các kiểm toán viên có tính tự quyết cao ít dựa vào các đề xuất của khách hàng và sẽ không dễ bị ảnh hưởng bởi niềm tin hoặc ý kiến của người khác. Mautz và Sharaf (1961) cho rằng tự quyết là một tiêu chí cần thiết cho sự hoài nghi nghề nghiệp.

2.2.6. Sự tự tin

Đặc điểm tự tin đề cập đến cảm giác tự trọng và niềm tin vào khả năng của chính mình (Hurtt 2010). Sự tự tin cho phép kiểm toán viên chống lại sự thuyết phục và thách thức ý kiến của người khác. Các kiểm toán viên sở hữu đặc điểm này tự tin hơn khi thực hiện các nhiệm vụ kiểm toán một cách hiệu quả và đưa ra các đánh giá và kết luận kiểm toán của riêng mình (Boush và cộng sự 1994). Các kiểm toán viên sở hữu thuộc tính tự tin có khả năng thách thức các giả định và quyết định của khách hàng; và nghi ngờ các bằng chứng được trình bày cho họ (Linn và cộng sự 1982). Các kiểm toán viên tự tin chắc chắn về công việc của họ và có thể tự bảo vệ mình trước áp lực từ người khác. Sự tự tin sau đó có thể làm giảm rủi ro sai sót trọng yếu trong báo cáo tài chính do gian lận.

2.3. Các lý thuyết nền

2.3.1. Lý thuyết hành vi có kế hoạch (Theory of Planned Behavior)

Lý thuyết hành vi có kế hoạch do Ajzen (1991) phát triển là một trong những lý thuyết nền tảng được ứng dụng rộng rãi trong nghiên cứu hành vi con người, bao gồm cả lĩnh vực đạo đức và nghề nghiệp. Lý thuyết cho rằng hành vi của một cá nhân được quyết định bởi ý định thực hiện hành vi đó, trong khi ý định lại chịu ảnh hưởng bởi ba yếu tố chính: thái độ đối với hành vi, chuẩn mực chủ quan, và nhận thức kiểm soát hành vi. Trong bối cảnh nghiên cứu về thái độ hoài nghi nghề nghiệp, lý thuyết cung cấp nền tảng lý thuyết vững chắc để lý giải cách kiểm toán viên hình thành và thể hiện mức độ hoài nghi trong quá trình hành nghề. Cụ thể, nếu kiểm toán viên có thái độ tích cực đối với việc hoài nghi (ví dụ: tin rằng hoài nghi giúp nâng cao chất lượng kiểm toán), cảm nhận được sự kỳ vọng

từ môi trường làm việc (ví dụ: văn hóa tổ chức đề cao tính độc lập và cẩn trọng), và tin rằng họ có đủ năng lực cũng như điều kiện để thực hiện hành vi hoài nghi (nhận thức kiểm soát hành vi), thì họ sẽ có xu hướng thể hiện thái độ hoài nghi nghề nghiệp một cách mạnh mẽ hơn. Việc sử dụng lý thuyết làm lý thuyết nền không chỉ giúp giải thích các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi mà còn hỗ trợ xây dựng mô hình nghiên cứu mang tính logic và thực tiễn.

2.3.2. Lý thuyết quy kết (Attribution Theory)

Lý thuyết quy kết do Heider (1958) và sau này được phát triển bởi Weiner (1985), là một lý thuyết nền quan trọng trong lĩnh vực tâm lý học nhận thức, được sử dụng để giải thích cách con người lý giải nguyên nhân của hành vi hoặc sự kiện. Theo lý thuyết này, cá nhân có xu hướng quy kết nguyên nhân của sự việc theo hai hướng: nội tại (do đặc điểm, ý định, năng lực của con người) hoặc ngoại tại (do hoàn cảnh, yếu tố bên ngoài). Trong bối cảnh kiểm toán, lý thuyết quy kết giúp lý giải cách kiểm toán viên xử lý và đánh giá các thông tin không nhất quán hoặc đáng ngờ. Khi đối mặt với bằng chứng không rõ ràng hoặc hành vi bất thường từ phía khách hàng, kiểm toán viên sẽ thực hiện quá trình quy kết để xác định nguyên nhân của sự khác biệt. Kiểm toán viên có mức độ hoài nghi nghề nghiệp cao thường có xu hướng đưa ra các quy kết nội tại (ví dụ: nghi ngờ về động cơ quản lý, khả năng gian lận) thay vì quy kết ngoại tại một cách đơn giản (ví dụ: do lỗi hệ thống hoặc hoàn cảnh khách quan). Như vậy, thái độ hoài nghi nghề nghiệp có liên hệ chặt chẽ với quá trình quy kết, và lý thuyết quy kết đóng vai trò nền tảng trong việc giải thích các yếu tố nhận thức ảnh hưởng đến hành vi đánh giá, kiểm tra và đưa ra phán đoán của kiểm toán viên.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

2.4.1. Tính cách và đạo đức của KTV

Tính cách là một trong những yếu tố ảnh hưởng đáng kể đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Mô hình “Big Five” đặc điểm tính cách (McCrae & Costa, 1990) gồm năm yếu tố chính: hướng ngoại, tận tâm, ổn định cảm xúc (trái ngược với chủ nghĩa thần kinh), cởi mở với trải nghiệm và dễ chịu. Farag và Elias (2016) báo cáo mối liên hệ tích cực giữa từng đặc điểm và đặc điểm tính cách của Big 5 chủ nghĩa hoài nghi.

Vì vậy, chúng tôi dự đoán mối liên hệ tích cực giữa tính hoài nghi và tính hướng ngoại, sự tận tâm, sự ổn định về mặt cảm xúc và sự cởi mở. Tuy nhiên, chúng tôi dự đoán mối liên hệ tiêu cực giữa thái độ hoài nghi và sự đồng ý ở các kiểm toán viên hành nghề của chúng tôi bởi vì có vẻ hợp lý khi các kiểm toán viên ít đồng tình hơn có nhiều khả năng thách thức các xác nhận của ban quản lý hơn. Và nghiên cứu của Khan & Harding (2020) đã chỉ ra mối liên hệ giữa các đặc điểm tính cách này và thái độ hoài nghi nghề nghiệp.

Nghiên cứu gần đây của Chen và cộng sự (2023) sử dụng mô hình định lượng để kiểm tra ảnh hưởng của các đặc điểm tính cách và thái độ hoài nghi nghề nghiệp đến chất lượng kiểm toán. Kết quả cho thấy, sự kết hợp giữa tính hướng ngoại và thái độ hoài nghi nghề nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng kiểm toán. Điều này gợi ý rằng các đặc điểm tính cách có thể ảnh hưởng đến cách kiểm toán viên thực hiện công việc của họ.

Đặc điểm tính cách của Dark Triad cũng có thể đóng một vai trò trong việc dự đoán thái độ hoài nghi. Nghiên cứu của Hobson, Stern và Zimbelman (2020) báo cáo rằng kiểm toán viên có các đặc điểm tính cách của Dark Triad ở mức độ cao thường không tin tưởng (tức là tránh sự tin tưởng vô căn cứ) ngay cả khi có các tương tác xã hội với người quản lý khách hàng. Church, Dai, Kuang và Liu (2020) cho rằng các kiểm toán viên có lòng tự ái cao hơn sẽ khuyến khích chất lượng báo cáo tài chính cao hơn và cũng là những nhà đàm phán cứng rắn hơn, từ đó đạt được kết quả đàm phán thận trọng hơn. Hơn nữa, những cá nhân thái nhân cách hơn có xu hướng làm bất cứ điều gì cần thiết để đạt được mục tiêu của họ và có nhiều khả năng tham gia hoặc chấp nhận hành vi phi đạo đức thông qua quá trình từ bỏ đạo đức (Stevens, Deuling & Armenakis, 2012).

Mỗi kiểm toán viên có thể có tính cách khác nhau, người cẩn thận hoặc đa nghi thì thường hay nghi ngờ, cảnh giác khi thực hiện tìm hiểu thông tin, thu thập và đánh giá bằng chứng kiểm toán; người có kinh nghiệm kiểm toán lâu năm thì thông thường họ sẽ có thái độ hoài nghi nghề nghiệp tốt hơn những kiểm toán viên mới vào nghề. Như vậy, tính cách hay kinh nghiệm của kiểm toán viên cũng chi phối khá nhiều thái độ hoài nghi nghề nghiệp.

Một đặc điểm quan trọng khác được nhiều nghiên cứu trước đây tập trung vào là sự phát triển đạo đức của kiểm toán viên, hay còn gọi là "lý luận đạo đức" (được đề cập trong nghiên cứu của Jones và cộng sự, 2003). Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của yếu tố này đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, người ta thường xem xét cách thức các đánh giá và hành động của kiểm toán viên liên quan đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp bị chi phối bởi các biện pháp khuyến khích hay động lực đạo đức.

Hầu hết các nghiên cứu này đều dựa trên "lý thuyết về phát triển nhận thức" của Kohlberg (1969). Kohlberg đã xác định ba cấp độ lý luận đạo đức: "tiền quy ước", trong đó các đánh giá đạo đức dựa trên hậu quả, "quy ước" trong đó các phán đoán về đạo đức dựa trên kỳ vọng của người khác và được quy định bởi các quy tắc và luật pháp, và "hậu quy ước", trong đó các phán đoán về đạo đức dựa trên các nguyên tắc đạo đức quan trọng nhất. Ba cấp độ lý luận đạo đức gồm 6 giai đoạn: Cấp độ 1 - Đạo đức tiền quy ước: giai đoạn 1 (định hướng hình phạt – vâng lời) và giai đoạn 2 (định hướng nhu cầu lợi ích cá nhân), Cấp độ 2 - Đạo đức quy ước: giai đoạn 3 (định hướng Good boy-nice girl orientation) và giai

đoạn 4 (định hướng Luật và những quy định xã hội, Cấp độ 3 – Đạo đức hậu quy ước: giai đoạn 5 (định hướng những quy ước xã hội) và giai đoạn 6 (nguyên tắc đạo đức phổ biến).

Những kiểm toán viên ở cấp độ đạo đức cao (hậu quy ước) có xu hướng đưa ra các quyết định dựa trên nguyên tắc đạo đức phổ quát thay vì chỉ tuân theo quy định hay lợi ích cá nhân, điều này thúc đẩy thái độ hoài nghi nghề nghiệp ở mức cao hơn. Nguyễn Vĩnh Khương (2020) đã chứng minh rằng đạo đức nghề nghiệp là một trong bốn yếu tố ảnh hưởng tích cực đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Như vậy, có thể thấy rằng sự phát triển nhận thức đạo đức không chỉ định hình hành vi đạo đức mà còn củng cố và nâng cao thái độ hoài nghi nghề nghiệp

2.4.2. Năng lực của KTV

Năng lực của KTV ở đây được chỉ ra là kiến thức, tư duy và kinh nghiệm của kiểm toán viên.

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng kiểm toán viên có kiến thức chuyên môn sâu rộng thường có khả năng phát hiện và đánh giá rủi ro gian lận tốt hơn, từ đó duy trì mức độ hoài nghi nghề nghiệp cao hơn trong suốt quá trình kiểm toán. Sargent (2015) xem xét tác động của đặc điểm hoài nghi nghề nghiệp và kinh nghiệm và nhận thấy rằng nhiều kinh nghiệm hơn thường dẫn đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp nhiều hơn (được đo bằng phản ứng trước những lời giải thích của khách hàng). Rodgers và cộng sự (2016) đã thực hiện một nghiên cứu thực nghiệm trên 64 kiểm toán viên hành nghề thuộc các công ty Big Four và 33 sinh viên chuyên ngành kinh doanh. Kết quả cho thấy kiểm toán viên có kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn cao thể hiện thái độ hoài nghi nghề nghiệp cao hơn đáng kể so với những người mới vào nghề. Điều này chứng minh rằng kiến thức có ảnh hưởng tích cực đến khả năng duy trì hoài nghi nghề nghiệp. Gần đây, nghiên cứu của Tuan và cộng sự (2023) tại Việt Nam cho thấy những kiểm toán viên được đào tạo chuyên sâu và thường xuyên cập nhật kiến thức nghề nghiệp thông qua các khóa học, chương trình đào tạo bắt buộc có mức độ hoài nghi nghề nghiệp cao hơn.

Ngoài ra, Hurtt và cộng sự (2013) cũng khẳng định kinh nghiệm kiểm toán góp phần định hình năng lực phân tích và khả năng đánh giá bằng chứng kiểm toán, từ đó làm tăng mức độ hoài nghi nghề nghiệp. Một kiểm toán viên từng đối mặt với nhiều tình huống kiểm toán phức tạp, đặc biệt là các vụ việc liên quan đến gian lận hoặc sai sót trọng yếu, sẽ có xu hướng không dễ dàng tin tưởng vào các thông tin được cung cấp, thay vào đó họ sẽ yêu cầu bằng chứng thuyết phục hơn trước khi đưa ra kết luận. Nguyễn Vĩnh Khương (2020) và Tống Thành Tiến (2023) tại Việt Nam cũng chỉ ra rằng kinh nghiệm là một yếu tố ảnh hưởng đáng kể đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Các kiểm toán viên có từ 5 năm kinh

nghiệm trở lên có xu hướng thể hiện mức độ hoài nghi nghề nghiệp cao hơn trong tất cả các giai đoạn kiểm toán.

Theo Hurtt (2010), thái độ hoài nghi nghề nghiệp không chỉ là khuynh hướng hoài nghi mà còn bao gồm khả năng đánh giá logic, phân tích và chất vấn thông tin một cách có hệ thống. Tư duy phản biện cho phép kiểm toán viên không chấp nhận thông tin ở bề nổi, mà luôn đặt câu hỏi, so sánh với chuẩn mực và tìm kiếm bằng chứng đáng tin cậy trước khi đưa ra kết luận. Nghiên cứu của Shaub và Lawrence (1996) đã chỉ ra rằng kiểm toán viên sở hữu tư duy phản biện mạnh mẽ có khả năng phát hiện tốt hơn các dấu hiệu gian lận tiềm tàng trong báo cáo tài chính. Bên cạnh đó, nghiên cứu thực nghiệm của Rodgers và cộng sự (2016) trên các kiểm toán viên Big Four cho thấy những người có điểm số cao về năng lực tư duy logic và khả năng xử lý thông tin thường thể hiện mức độ hoài nghi cao hơn, đặc biệt trong các tình huống kiểm toán có độ phức tạp và rủi ro cao. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Hoàng Trung Hiếu và cộng sự (2021) xác nhận tư duy kiểm toán – đặc biệt là khả năng phân tích rủi ro và diễn giải bằng chứng kiểm toán – là một trong những yếu tố tác động tích cực đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Kết quả khảo sát từ 163 kiểm toán viên hành nghề cho thấy, tư duy sắc bén giúp kiểm toán viên không dễ bị thao túng hoặc lừa dối bởi các biện pháp che giấu thông tin tinh vi từ phía khách hàng.

2.4.3. Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán

Áp lực về chi phí và thời gian kiểm toán là hai yếu tố có ảnh hưởng tiêu cực rõ rệt đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Khi chịu áp lực hoàn thành kiểm toán trong thời gian giới hạn, kiểm toán viên có thể rơi vào tình trạng giảm sút sự hoài nghi cần thiết, dễ dàng chấp nhận các bằng chứng không đầy đủ hoặc không truy vết sâu các tình huống bất thường. Westermann và cộng sự (2015) xác nhận rằng áp lực thời gian làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Nghiên cứu của McDaniel (1990) chỉ ra rằng áp lực thời gian khiến kiểm toán viên có xu hướng giảm bớt các thủ tục kiểm toán, đặc biệt là các thủ tục yêu cầu suy luận và đánh giá phức tạp, điều này làm suy yếu tinh thần hoài nghi nghề nghiệp. Tiếp đó, Kelley và Margheim (1990) phát hiện rằng kiểm toán viên khi bị áp lực thời gian cao thường ít phản ứng lại các tín hiệu sai sót hoặc gian lận tiềm tàng, và có xu hướng bỏ qua các dấu hiệu cần điều tra thêm. Tương tự, Chung và Monroe (2001) khẳng định áp lực thời gian không chỉ làm giảm chất lượng kiểm toán mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến việc duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp, do các kiểm toán viên dễ dàng chấp nhận các giải trình của khách hàng mà không kiểm tra kỹ lưỡng. Nghiên cứu của Hoàng Trung Hiếu và cộng sự (2021) cũng xác định áp lực thời gian là một yếu tố có tác động ngược chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Bên cạnh đó là chi phí kiểm toán. Palmrose (1989) và Craswell, Francis & Taylor (1995) tiếp tục chỉ ra rằng những hợp đồng kiểm toán có giá trị lớn thường đi kèm với kỳ vọng "nhẹ tay" hơn từ phía khách hàng,

điều này tạo áp lực lên kiểm toán viên trong việc giữ thái độ hoài nghi đúng mức, đặc biệt là khi phải đưa ra những đánh giá không thuận lợi. Kelley và Margheim (1990) đã phát hiện rằng áp lực tuân thủ ngân sách kiểm toán khiến các kiểm toán viên giảm khối lượng kiểm tra hoặc rút ngắn thủ tục kiểm toán, trong khi việc duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp cần thêm thời gian để kiểm tra, xác minh và chất vấn, từ đó ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp.

2.4.4. Yếu tố môi trường

Ở cấp độ công ty, các động cơ khuyến khích thái độ hoài nghi nghề nghiệp được tạo ra bởi khả năng thực thi quy định của PCAOB, SEC và các cơ quan quản lý khác, kiện tụng và hậu quả là tổn thất danh tiếng làm giảm khả năng thu hút khách hàng của công ty kiểm toán và duy trì phí dịch vụ kiểm toán cao hơn. Những yếu tố này ảnh hưởng đến động cơ khuyến khích của từng kiểm toán viên thông qua trách nhiệm pháp lý cá nhân, mối đe dọa đối với danh tiếng cá nhân (thông qua kiểm duyệt) và nguy cơ mất vốn đối tác và các khoản thanh toán hưu trí. Ngoài ra, còn thông qua đánh giá hiệu quả hoạt động có ảnh hưởng đến thù lao, thăng tiến và khả năng mất vị trí.

Về tác động của môi trường trong công ty, Westermann và cộng sự (2015) đã thực hiện các cuộc phỏng vấn với các đối tác kiểm toán hành nghề và lưu ý rằng các đối tác bày tỏ lo ngại rằng việc sử dụng công nghệ có thể làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp vì nhân viên không học cách "đọc người", suy nghĩ chín chắn và thăm dò câu trả lời theo cách tương tự họ đã từng.

Bên cạnh đó, Thái độ hoài nghi nghề nghiệp còn bị ảnh hưởng bởi mối quan hệ giữa KTV và KH. Thời hạn kiểm toán cho một khách hàng càng dài có thể càng làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp, vì thời gian dài làm việc cùng nhau sẽ làm gia tăng sự thân thuộc vào ban lãnh đạo của doanh nghiệp được kiểm toán như khiến cho kiểm toán viên trở nên chủ quan, do đã am hiểu các hoạt động của doanh nghiệp được kiểm toán. Thông thường, một công ty kiểm toán có thể ký hợp đồng kiểm toán cho một công ty khách hàng liên tục trong ba năm. Và trong thực tế, có nhiều công ty kiểm toán với quy mô nhỏ chỉ có một nhóm ít kiểm toán viên nên nhóm này có thể liên tục thực hiện kiểm toán cho cùng một khách hàng trong nhiều năm, từ đó nhóm kiểm toán viên này có hiểu biết nhiều về công ty khách hàng nên đôi khi ít quan tâm đến những dấu hiệu nghi ngờ có sai sót hoặc gian lận.

2.4.5 Yếu tố kiểm soát

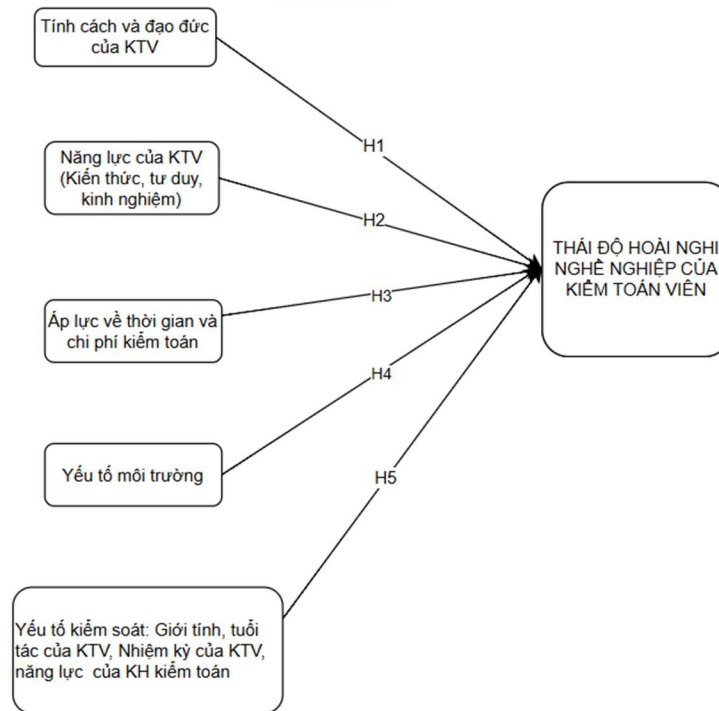
Theo Carmen Olsen (2017), thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên chịu ảnh hưởng của các nhân tố kiểm soát như giới tính khách hàng, công ty kiểm toán (Big4, công ty khác), nhiệm kỳ của kiểm toán viên, năng lực của khách hàng kiểm toán.

CHƯƠNG 2. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ THANG ĐO

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

Dựa trên việc tổng hợp và phân tích các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã tổng hợp và xây dựng mô hình nghiên cứu, bên cạnh đó là đưa ra các giả thuyết nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp như sau:

Hình 3: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Các biến này được phân thành ba loại:

- 1) Biến độc lập: Tính cách của KTV, Năng lực của KTV (Kiến thức, tư duy, kinh nghiệm), Đạo đức của KTV, Áp lực về thời gian kiểm toán, Áp lực về chi phí kiểm toán và yếu tố môi trường, Yếu tố kiểm soát.
- 2) Biến phụ thuộc: Thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên

Các giả thuyết gồm:

H1: Tính cách KTV có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H2: Năng lực KTV có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H3: Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H4: Yếu tố môi trường có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H5: Yếu tố kiểm soát có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

2. Thang đo các biến trong mô hình

Để đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, nhóm tác giả sử dụng công cụ bảng câu hỏi khảo sát mà trong đó mỗi câu hỏi nghiên cứu trong mô hình sử dụng thang đo Likert với năm mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Phân vân/Trung lập; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý.

Ký hiệu	Biến quan sát	Tham chiếu
TC – Tính cách và đạo đức của KTV		
TC1	KTV có tính cách hướng ngoại, chính trực, dũng cảm, nhạy cảm, cởi mở làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Sanne Janssen and Kris Hardies; Farag và Elias (2016)
TC2	Một KTV cẩn thận hoặc đa nghi thì sẽ làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Đặc điểm của thái độ hoài nghi nghề nghiệp Maciej Ciołek (2017)
TC3	KTV có tính cách dễ chịu hay dễ thỏa hiệp có thể làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Farag và Elias (2016)
DD1	Đạo đức của Kiểm toán viên có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Nelson (2009)
DD2	Kiểm toán viên có định hướng lợi ích cá nhân làm giảm thái độ hoài nghi	Jones và cộng sự (2003)
DD3	KTV có định hướng hành động theo quy tắc xã hội sẽ tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Jones và cộng sự (2003)
NL – Năng lực của KTV		
NL1	Kiểm toán viên có kinh nghiệm với gian lận sẽ tăng độ hoài nghi	Tina carpenter và cộng sự (2002)
NL2	Kiến thức đóng vai trò quan trọng đến việc tăng hoài nghi nghề nghiệp	Rodgers và cộng sự (2016)
NL3	Tư duy phản biện tốt (tư duy phân tích, logic) giúp tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Sharifah Nazatul Faiza và cộng sự (2024); Bongcales và cộng sự (2022)
NL4	KTV có nhiều kinh nghiệm hơn sẽ làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp	
TG - Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán		
TG1	Áp lực về thời gian cao, kiểm toán sẽ có xu hướng bỏ qua bằng chứng mâu thuẫn, giảm hoài nghi đề đúng hạn	Hoàng Trung Hiếu và nhóm tác giả (2021); Sweeney và cộng sự (2010)

TG2	Áp lực thời gian khiến kiểm toán viên tin tưởng khách hàng hơn mức cần thiết, ít nghi ngờ và đưa ra kết luận vội vàng.	Nelson (2009)
TG3	Áp lực thời gian giảm chất lượng phán đoán chuyên môn, khiến kiểm toán viên không thể thực hiện đầy đủ các thủ tục kiểm toán đòi hỏi tính hoài nghi cao.	Hurtt và cộng sự (2013)
TG4	Áp lực về chi phí kiểm toán (việc tiết kiệm chi phí) sẽ làm giảm thái độ hoài nghi	Nguyễn thị phước 2018; Tammie Schaefer and Joseph F. Brazel
TG5	Khoản phí mà khách hàng trả cho kiểm toán viên có thể tạo ra mối ràng buộc kinh tế giữa kiểm toán viên và khách hàng làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Enofe (2015)
TG6	Mức độ quen biết và thân thiết với khách hàng sẽ làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Hoàng Trung Hiếu và nhóm tác giả (2021)
MT – Yếu tố môi trường		
MT1	Việc vận dụng sử dụng công nghệ có thể làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Westermann và cộng sự (2015)
MT2	Chính sách đánh giá hiệu quả hoạt động của công ty kiểm toán (thù lao, thưởng tiền của KTV) ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của KTV	(Nelson 2009)
MT3	Chính sách khen thưởng và xử lý về các sai sót trong kiểm toán ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Tammie Schaefer and Joseph F. Brazel; Hoàng Trung Hiếu và nhóm tác giả (2021)
KS – Yếu tố kiểm soát		
KS1	Độ tuổi có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp	Sanne Janssen and Kris Hardies; Payne và Ramsay (2005)
KS2	Kiểm toán viên nam thường đánh giá rủi ro thấp hơn nữ trong cùng điều kiện, dẫn đến mức độ hoài nghi thấp hơn.	Quadackers và cộng sự (2014)
KS3	Nữ kiểm toán viên có xu hướng kiểm tra kỹ lưỡng hơn các bằng chứng bất thường, phản ánh mức hoài nghi nghề nghiệp cao hơn trong môi trường áp lực	Gold và cộng sự (2015)
PS – Thái độ hoài nghi nghề nghiệp		
PS1	KTV sẽ trì hoãn quyết định đến khi có bằng chứng xác định	Nelson (2009)

PS2	Tâm trí hoài nghi giúp KTV đưa ra quyết định đúng	Nelson (2009)
PS3	KTV luôn tìm hiểu kiến thức để phát hiện bằng chứng kiểm toán	Nelson (2009)
PS4	Động cơ của từng KTV ảnh hưởng đến sự khác biệt trong nhận thức bằng chứng kiểm toán	Nelson (2009)
PS5	Tự tin trong ra quyết định	Nelson (2009)

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1 Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp (THÁI ĐỘ HOÀI NGHI NGHỀ NGHIỆP) của kiểm toán viên. Để đạt được mục tiêu này, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát thông qua bảng câu hỏi gửi đến các kiểm toán viên độc lập. Và thu được số lượng mẫu nghiên cứu như sau:

Bảng 4.1 Thống kê số lượng trả lời khảo sát

Loại hình kiểm toán viên	Phản trả lời từ các KTV		Tổng cộng trả lời hợp lệ
	Số lượng trả lời		
	Tổng số	Hợp lệ	
KTV độc lập	109	108	108

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

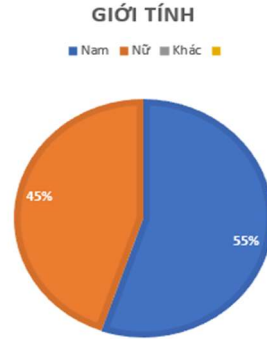
Từ các kết quả thu được từ các KTV trả lời bằng câu hỏi khảo sát, có 108 câu trả lời được cho là hợp lệ (những trường hợp này trả lời đầy đủ những câu hỏi của bảng câu hỏi khảo sát bao gồm thông tin cá nhân và các câu hỏi khảo sát). Với tổng cộng 4 biến độc lập trong mô hình nghiên cứu, và căn cứ theo công thức xác định kích thước mẫu tối thiểu do Green (1991) đề xuất ($n \geq 50 + 8*m$), số lượng mẫu cần thiết tối thiểu là 82. Do đó, việc thu thập được 108 bảng khảo sát hợp lệ được xem là đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy cho phân tích hồi quy.

3.2 Phân tích kết quả nghiên cứu

3.2.1 Mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu

Trong số 108 KTV tham gia trả lời khảo sát là KTV độc lập. Về giới tính, có 45% trong số trả lời hợp lệ là nữ và 55% là nam.

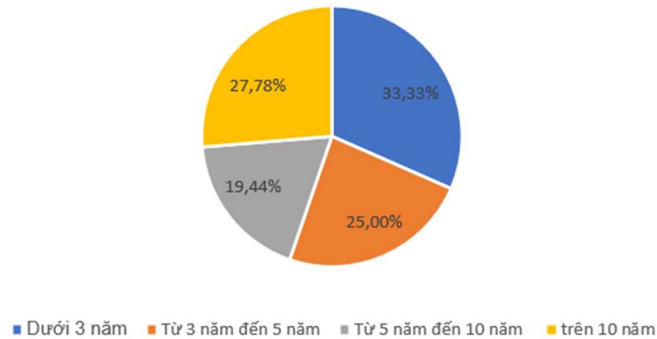
Biểu đồ 1: Biểu đồ tỷ lệ giới tính



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Về số năm kinh nghiệm có 36 KTV (33,3%) có kinh nghiệm làm việc dưới 3 năm, có 27 KTV (25%) có từ 3 đến 5 năm kinh nghiệm, có 21 KTV (19,4%) có từ 5 đến 10 năm kinh nghiệm và có 30 KTV (27,8%) có kinh nghiệm trên 10 năm.

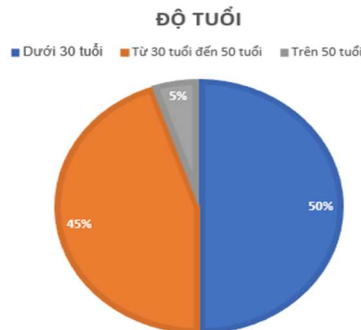
Biểu đồ 2: Biểu đồ tỷ lệ số năm kinh nghiệm



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Về độ tuổi, có 50% KTV dưới 30 tuổi, 45% là KTV từ 30 tuổi đến 50 tuổi và 5% là KTV trên 50 tuổi.

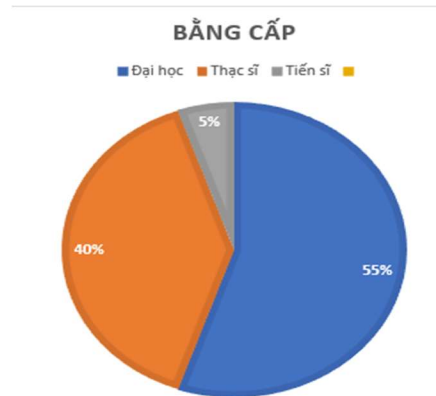
Biểu đồ 3: Biểu đồ tỷ lệ số tuổi



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Về bằng cấp của KTV, 55% KTV có bằng đại học, 45% KTV có bằng thạc sĩ và 5% là KTV có bằng tiến sĩ

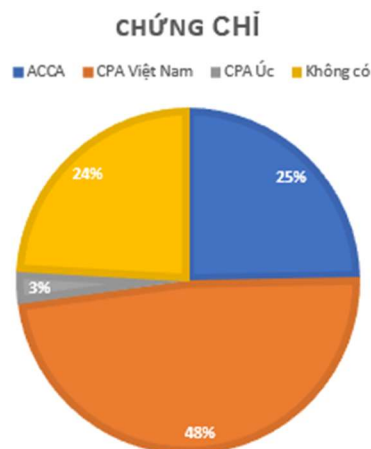
Biểu đồ 4: Biểu đồ tỷ lệ về bằng cấp



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Về chứng chỉ, 48% các KTV có chứng chỉ CPA Việt Nam, 25% KTV có chứng chỉ ACCA, 3% là KTV có chứng chỉ CPA Úc và phần còn lại (24%) là KTV chưa có chứng chỉ.

Biểu đồ 5: Biểu đồ tỷ lệ về chứng chỉ



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

Như vậy, có thể thấy kinh nghiệm làm việc trong hoạt động kiểm toán độc lập của các KTV hay bằng cấp, chứng chỉ của KTV tham gia khảo sát sẽ giúp kết quả nghiên cứu được đảm bảo hơn.

3.2.2 Kết quả đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp qua SPSS

3.2.2.1 Kết quả kiểm định chất lượng thang đo (Cronbach's Alpha)

Trong bước đầu tiên của quá trình phân tích dữ liệu, hệ số Cronbach's Alpha của từng thang đo đại diện cho các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên được tính toán nhằm đánh giá mức độ tin cậy và chất lượng đo lường của các thang đo này. Mục tiêu của bước kiểm định này là xác định và loại bỏ các biến có hệ số tương quan biến tổng điều chỉnh (Corrected Item-Total Correlation) thấp, đồng thời làm suy giảm giá trị Cronbach's Alpha của toàn thang đo nếu được giữ lại. Các bảng 1 trình bày chi tiết kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha cho từng nhân tố, dựa trên dữ liệu thu thập từ 108 kiểm toán viên tham gia khảo sát.

Kết quả kiểm định độ tin cậy đối với thang đo các nhân tố cho thấy các biến quan sát đều đáp ứng các tiêu chí đánh giá. Hệ số Cronbach's Alpha đạt mức trên 0,6, phản ánh độ tin cậy phù hợp cho mục đích nghiên cứu.

Khi phân tích nhân tố tính cách và đạo đức của KTV, biến quan sát DD1 có hệ số tương quan biến tổng thấp nhất (0.414) và nếu loại bỏ biến này thì Cronbach's Alpha của thang đo tăng lên 0,871. Điều này cho thấy DD1 chưa đóng góp tích cực vào độ tin cậy chung của thang đo. Do đó, biến DD1 đã được loại bỏ để đảm bảo tính nhất quán nội tại của nhân tố, đồng thời giữ lại các biến có mức độ tương quan với tổng thể thang đo cao hơn. Việc loại bỏ này cũng giúp củng cố độ tin cậy cho nhân tố gộp và đảm bảo chất lượng dữ liệu trong các phân tích tiếp theo.

Bảng 1: Bảng giá trị Cronbach'Alpha các biến

Biến quan sát	Cronbach'alpha nếu loại biến
<i>Tính cách và đạo đức của KTV</i>	<i>0,871</i>
DD2	0,871
DD3	0,864
TC1	0,835
TC2	0,837
TC3	0,812
<i>Năng lực của KTV</i>	<i>0,791</i>
NL1	0,736
NL2	0,779
NL3	0,687
NL4	0,747
<i>Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán</i>	<i>0,879</i>
TG1	0,855

TG2	0,846
TG3	0,644
CP1	0,874
CP2	0,870
CP3SSSSS	0,855
<i>Yếu tố môi trường</i>	0,683
MT1	0,770
MT2	0,358
MT3	0,581
<i>Yếu tố kiểm soát</i>	0,804
KS1	0,880
KS2	0,639
KS3	0,666
<i>Thái độ hoài nghi nghề nghiệp</i>	0,709
PS1	0,625
PS2	0,645
PS3	0,617
PS4	0,731
PS5	0,675

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích dữ liệu bằng SPSS

3.2.2.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Khi thang đo đạt độ tin cậy, các biến quan sát sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá EFA với các yêu cầu sau:

- Hệ số KMO $\geq 0,5$ với mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett ≤ 0.05
- Hệ số tải nhân tố (Factor loading) ≥ 0.5
- Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích $\geq 50\%$ và hệ số Eigenvalue > 1
- Khác biệt hệ số tải nhân tố của một biến quan sát giữa các nhân tố phải lớn hơn 0,3 để đảm bảo giá trị phân biệt giữa các nhân tố.

Căn cứ vào số liệu và thu được kết quả, chạy EFA để xác định sự hội tụ của 5 nhóm nhân tố, tuy nhiên không đạt được sự hội tụ. Sau 6 lần chạy lại EFA thì kết quả như sau:

Kiểm định KMO và Bartlett	
Chỉ số KMO đo lường mức độ thích hợp của mẫu	.713
Kiểm định Bartlett về tính câu phương	791.605
Giá trị Chi-bình phương xấp xỉ	55
Mức ý nghĩa	.000

Tổng phương sai được giải thích

Nhân tố	Giá trị riêng ban đầu			Tổng tải bình phương trích		
	Tổng	% phương sai	% cộng dồn	Tổng	% phương sai	% cộng dồn
1	5.209	47.357	47.357	5.209	47.357	47.357
2	1.506	13.693	61.050	1.506	13.693	61.050
3	1.156	10.512	71.562	1.156	10.512	71.562
4	1.080	9.820	81.383	1.080	9.820	81.383
5	.587	5.339	86.722			
6	.486	4.416	91.138			
7	.333	3.027	94.165			
8	.223	2.025	96.190			
9	.197	1.789	97.978			
10	.150	1.365	99.343			
11	.072	.657	100.000			

Ma trận thành phần sau khi xoay

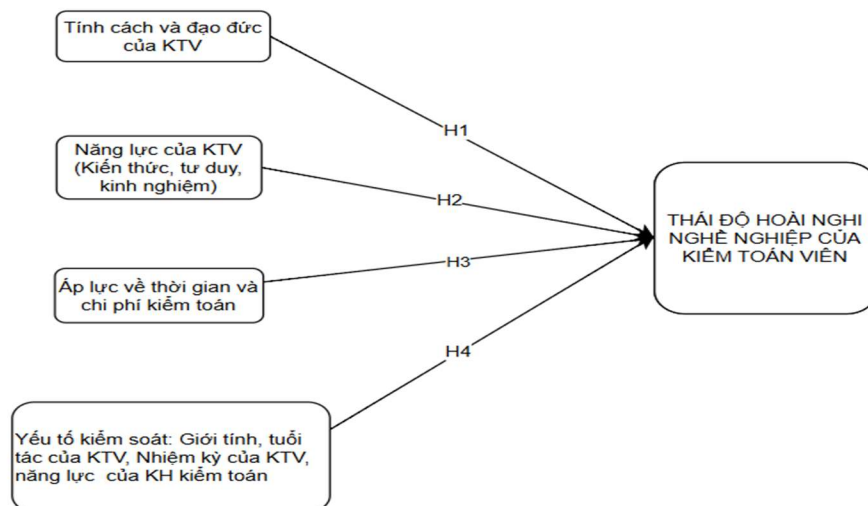
	Nhân tố			
	1	2	3	4
TC3	.896			
TC1	.841			
TC2	.781			
TG2		.890		
TG3		.758		
TG1		.745		
KS3			.923	
KS2			.858	
KS1			.595	
NL1				.891
NL3				.847

Nguồn: phân tích bằng SPSS

Sau 6 lần phân tích chúng ta có 11 biến quan sát được phân thành 4 nhóm nhân tố đạt điều kiện là nhóm 1 (TC3, TC1,TC2), Nhóm 2 (TG2,TG3,TG1), Nhóm 3 (KS3,KS2,KS1) và nhóm 4 (NL1,NL3). Như vậy, nhóm tác giả đã loại bỏ các biến không đạt điều kiện là DD2, DD3, NL2, NL4, TG4, TG5, TG6, MT1, MT2, MT3. Với kết quả là hệ số KMO (0,713) lớn hơn 0,5 với mức ý nghĩa của kiểm định Barlett (0,000) nhỏ hơn 0,05 và tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,5 và không còn các biến xấu.

Nhóm tác giả xin đưa ra lại mô hình nghiên cứu và giả thuyết:

Hình 4: Mô hình nghiên cứu đề xuất hiệu chỉnh sau phân tích EFA



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp

H1: Tính cách KTV có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H2: Năng lực KTV có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H3: Áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

H4: Yếu tố kiểm soát có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp

3.2.3 Kết quả đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp qua SmartPLS

Hình 5: Bảng đánh giá độ tin cậy và giá trị hội tụ của các nhân tố

	Cronbac h's Alpha	Độ tin cậy tổng hợp (rho_a)	Độ tin cậy tổng hợp (rho_c)	Phương sai trích trung bình (AVE)
KS	0,815	0,867	0,884	0,718
NL	0,765	0,809	0,893	0,807
PS	0,737	0,754	0,834	0,558
TC	0,890	0,915	0,931	0,818
TG	0,823	0,835	0,894	0,739

Nguồn: Phân tích dữ liệu bằng Smart PLS

Kết quả phân tích độ tin cậy của mô hình nghiên cứu cho thấy tất cả các thang đo đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ. Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố đều lớn hơn 0,7, trong đó cao nhất là nhân tố TC (0,890) và thấp nhất là PS (0,737), cho thấy các thang đo có độ tin cậy nội tại tốt. Đồng thời, các chỉ số độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability – ρ_A và ρ_C) của các nhân tố đều vượt ngưỡng 0,7, chứng minh sự ổn định và nhất quán của các thang đo. Về giá trị hội tụ, tất cả các nhân tố đều có phương sai trích trung bình (AVE) lớn hơn 0,5, với giá trị cao nhất thuộc về nhân tố TC (0,818) và thấp nhất là PS (0,558), điều này khẳng định rằng các biến quan sát giải thích tốt cho các khái niệm lý thuyết tương ứng. Như vậy, các thang đo sử dụng trong nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy và có thể tiếp tục sử dụng trong các bước phân tích tiếp theo như CFA hoặc SEM.

Hình 6: Bảng đánh giá hệ số tải nhân tố (outer loadings) của các biến quan sát

	Mẫu gốc (O)	Giá trị trung bình mẫu (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Thống kê T	Giá trị P
KS1<-KS	0,846	0,854	0,027	30,889	0,000
KS2<-KS	0,863	0,852	0,051	16,872	0,000
KS3<-KS	0,832	0,822	0,052	16,120	0,000
NL1<-NL	0,868	0,864	0,043	20,269	0,000
NL2<-NL	0,928	0,930	0,008	110,845	0,000
PS1<-PS	0,672	0,660	0,085	7,900	0,000
PS2<-PS	0,753	0,754	0,050	15,054	0,000
PS3<-PS	0,740	0,741	0,071	10,451	0,000
PS5<-PS	0,816	0,821	0,029	28,533	0,000
TC1<-TC	0,896	0,893	0,031	29,085	0,000
TC2<-TC	0,920	0,920	0,013	72,996	0,000
TC3<-TC	0,897	0,895	0,027	33,169	0,000
TG1<-TG	0,877	0,878	0,027	32,394	0,000
TG2<-TG	0,887	0,886	0,028	31,882	0,000
TG3<-TG	0,812	0,807	0,054	14,899	0,000

Nguồn: Phân tích dữ liệu bằng Smart PLS

Bảng kết quả kiểm định cho thấy các hệ số đường dẫn trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê cao, thể hiện qua giá trị T thống kê lớn hơn 1,96 và P-value đều bằng 0,000. Điều này khẳng định các mối quan hệ trong mô hình có ý nghĩa ở mức tin cậy rất cao (99,9%). Sự khác biệt giữa giá trị mẫu gốc (O) và giá trị trung bình mẫu (M) là rất nhỏ, cho thấy các ước lượng là nhất quán. Độ lệch chuẩn của các hệ số cũng ở mức thấp, chứng tỏ dữ liệu ổn định và không bị phân tán nhiều. Các biến quan sát đều phản ánh tốt khái niệm tiềm ẩn mà chúng đo lường. Những kết quả này cho thấy mô hình đo lường có độ tin cậy cao. Đồng thời, các mối quan hệ được thiết lập trong mô hình là hợp lý và có cơ sở thống kê vững

chắc. Đây là tiền đề quan trọng để tiếp tục thực hiện các phân tích trong mô hình cấu trúc. Mô hình hoàn toàn có thể được sử dụng cho các kiểm định giả thuyết nghiên cứu tiếp theo.

Hình 7: Bảng kiểm định các mối quan hệ nhân quả trong mô hình cấu trúc (Path Coefficients)

	Mẫu gốc (O)	Giá trị trung bình mẫu	Độ lệch chuẩn	Thống kê T	Giá trị P
KS<-PS	0,151	0,152	0,046	3,292	0,001
NL<-PS	0,640	0,645	0,062	10,388	0,000
TC<-PS	0,337	0,327	0,054	6,227	0,000
TG<-PS	0,027	0,027	0,051	0,520	0,603

Nguồn: Phân tích dữ liệu bằng Smart PLS

Bảng kết quả kiểm định cho thấy ba trong bốn mối quan hệ trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê. Cụ thể, các đường dẫn từ KS → PS, NL → PS và TC → PS có giá trị T lần lượt là 3,292; 10,388 và 6,227, đều vượt ngưỡng 1,96 với P-value < 0,05, chứng tỏ chúng có ý nghĩa ở mức tin cậy cao. Mối quan hệ NL → PS có ảnh hưởng mạnh nhất với hệ số gốc là 0,640 và T thống kê cao nhất. Ngược lại, đường dẫn từ TG → PS có T thống kê chỉ 0,520 và P-value là 0,603, lớn hơn 0,05, cho thấy mối quan hệ này không có ý nghĩa thống kê. Điều này đồng nghĩa với việc yếu tố TG không ảnh hưởng đáng kể đến PS trong mô hình. Sự khác biệt giữa giá trị mẫu gốc và trung bình mẫu ở các đường dẫn có ý nghĩa đều rất nhỏ, thể hiện tính ổn định trong ước lượng. Độ lệch chuẩn ở mức hợp lý, phản ánh sự phân tán không lớn của dữ liệu. Như vậy, có thể kết luận rằng mô hình đo lường phần lớn các mối quan hệ hiệu quả, ngoại trừ tác động của TG lên PS là không đáng kể.

Hình 8: Bảng đánh giá mức độ phù hợp của mô hình đối với biến phụ thuộc (R-square)

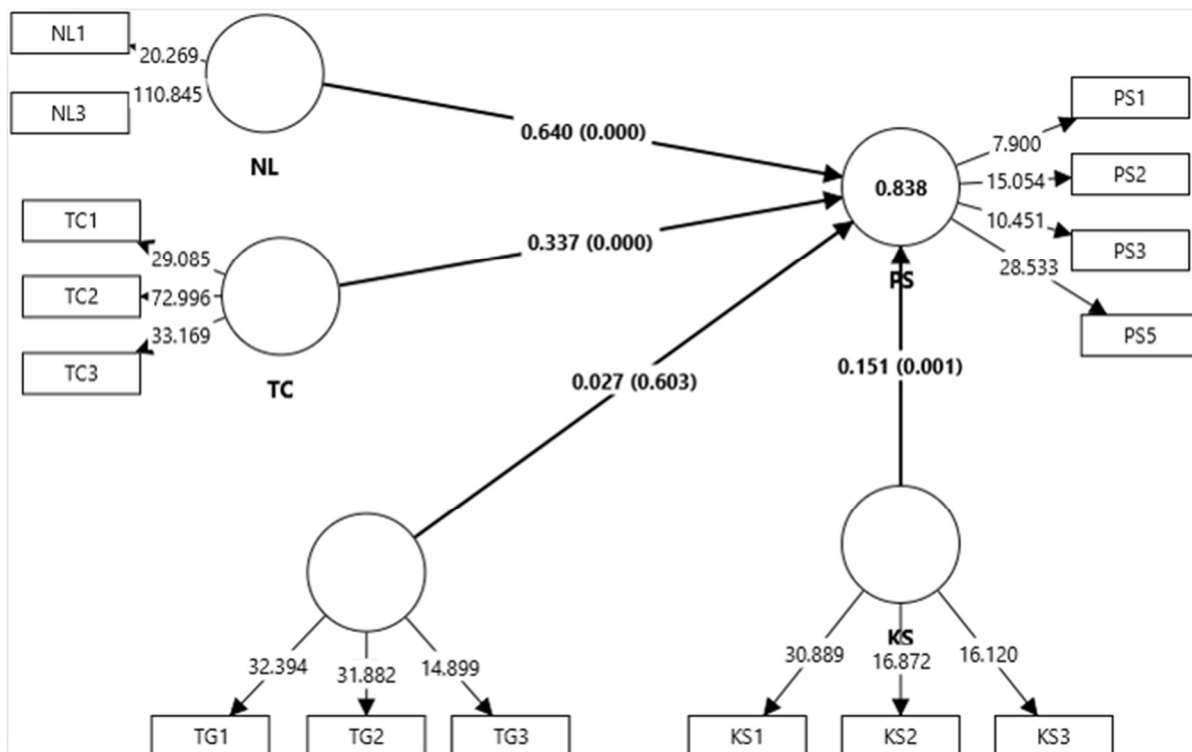
	Hệ số xác định (R^2)	Hệ số xác định hiệu chỉnh
PS	0,838	0,832

Nguồn: Phân tích dữ liệu bằng Smart PLS

Kết quả phân tích cho thấy giá trị R-square của biến phụ thuộc PS đạt mức 0,838, điều này có nghĩa là các biến độc lập đưa vào mô hình đã giải thích được 83,8% sự biến thiên của PS. Đây là một con số rất cao, chứng tỏ mô hình có độ phù hợp tốt và các yếu tố như KS, NL, TC và TG có ảnh hưởng mạnh đến PS. Đồng thời, giá trị R-square điều chỉnh

(adjusted R-square) là 0,832, gần bằng với R-square, cho thấy mô hình không bị ảnh hưởng bởi sự gia tăng số lượng biến độc lập, và không xảy ra hiện tượng quá khớp (overfitting). Sự chênh lệch rất nhỏ giữa hai chỉ số này phản ánh tính ổn định của mô hình và khả năng khái quát tốt đối với các mẫu dữ liệu khác. Từ đó, có thể khẳng định rằng mô hình nghiên cứu có chất lượng cao và hoàn toàn phù hợp để sử dụng trong việc kiểm định các giả thuyết nghiên cứu tiếp theo.

Hình 9: Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM



Nguồn: Phân tích dữ liệu bằng Smart PLS

Phân tích:

Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (Structural Equation Modeling) được sử dụng trong nghiên cứu này nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp (PS) của kiểm toán viên. Mô hình được xây dựng với các biến độc lập gồm: năng lực của kiểm toán viên (NL), tính cách và đạo đức nghề nghiệp (TC), áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán (TG), và yếu tố kiểm soát (KS). Trong đó, biến PS được xem là biến phụ thuộc, phản ánh mức độ hoài nghi nghề nghiệp mà kiểm toán viên có được trong quá trình thực hiện công việc.

Kết quả phân tích SEM cho thấy rằng, năng lực của kiểm toán viên (NL) có ảnh hưởng mạnh mẽ và có ý nghĩa thống kê đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, với hệ số tác

động là 0.640, giá trị p-value đạt 0.000. Điều này cho thấy rằng những kiểm toán viên có trình độ chuyên môn, kiến thức chuyên sâu và kỹ năng thực hành tốt sẽ có xu hướng giữ được lập trường khách quan, cẩn trọng và hoài nghi phù hợp trong quá trình kiểm toán.

Tương tự, tính cách và đạo đức nghề nghiệp (TC) cũng có ảnh hưởng tích cực đến thái độ hoài nghi, với hệ số 0.337 và p-value 0.000, cho thấy đây là một mối quan hệ có ý nghĩa thống kê cao. Những cá nhân có sự chính trực, trung thực và tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp sẽ duy trì được thái độ thận trọng, tránh bị chi phối bởi các áp lực bên ngoài.

Ngược lại, áp lực về thời gian và chi phí (TG) lại không có ảnh hưởng đáng kể đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, với hệ số 0.027 và p-value 0.603. Điều này cho thấy rằng, mặc dù kiểm toán viên có thể đối mặt với các giới hạn về thời gian hay ngân sách, nhưng yếu tố này không làm giảm đáng kể thái độ hoài nghi của họ. Như vậy, giả thuyết cho rằng áp lực về thời gian và chi phí làm suy giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp không được ủng hộ trong nghiên cứu này.

Đáng chú ý, yếu tố kiểm soát (KS) được đưa vào mô hình với vai trò là một biến độc lập có ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Kết quả cho thấy KS có hệ số tác động là 0.151 và p-value 0.001, phản ánh mối quan hệ có ý nghĩa thống kê. Các yếu tố kiểm soát bao gồm độ tuổi, giới tính của KTV,...

Chỉ số R bình phương (R^2) đạt giá trị 0.838, cho thấy rằng có đến 83.8% biến thiên của PS được giải thích bởi ba biến độc lập chính gồm: năng lực của kiểm toán viên (NL), tính cách và đạo đức nghề nghiệp (TC), và áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán (TG). Đây là một giá trị R^2 rất cao, phản ánh mức độ phù hợp tốt của mô hình với dữ liệu nghiên cứu, đồng thời khẳng định rằng các biến độc lập được lựa chọn có khả năng giải thích mạnh mẽ đối với thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Giá trị này cũng chứng minh rằng mô hình có tính khái quát hóa cao và có thể được tin cậy trong việc đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến PS. Như vậy, phần lớn sự thay đổi trong thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên có thể được lý giải bởi năng lực chuyên môn, chuẩn mực đạo đức và áp lực trong quá trình kiểm toán, trong khi chỉ có 16.2% còn lại là do các yếu tố ngoài mô hình hoặc sai số ngẫu nhiên.

CHƯƠNG 4: MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ VỚI KIỂM TOÁN VIÊN VỀ THÁI ĐỘ HOÀI NGHỊ NGHỀ NGHIỆP.

4.1 Nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng kiểm toán

Kết quả phân tích SEM cho thấy năng lực của kiểm toán viên là yếu tố có ảnh hưởng mạnh mẽ và rõ rệt nhất đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, với hệ số tác động đạt 0,640, cao nhất trong các biến nghiên cứu. Năng lực này được cấu thành từ ba thành phần cốt lõi: (1) kiến thức chuyên môn, (2) kinh nghiệm thực tiễn và (3) tư duy phản biện. Đây là nền tảng giúp kiểm toán viên duy trì sự vững vàng và độc lập trong quá trình đánh giá, phân tích và đưa ra quyết định kiểm toán.

Xét dưới góc độ Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB), năng lực cao giúp nâng cao “nhận thức kiểm soát hành vi”, tức niềm tin vào khả năng thực hiện hành vi hoài nghi một cách hiệu quả. Đồng thời, kiến thức và kỹ năng tốt cũng tác động tích cực đến “thái độ đối với hành vi” và “chuẩn mực chủ quan”, qua đó củng cố ý định và động lực thực hiện hành vi hoài nghi trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, từ quan điểm Lý thuyết quy kết (Attribution Theory), năng lực là yếu tố quyết định cách kiểm toán viên đánh giá nguyên nhân của các dấu hiệu bất thường. Những người có kiến thức và kinh nghiệm vững sẽ có xu hướng quy kết nguyên nhân mang tính nội tại (ví dụ: nghi ngờ động cơ của ban lãnh đạo) thay vì chỉ quy cho yếu tố khách quan (như sai sót hệ thống). Điều này giúp họ hình thành góc nhìn độc lập, sâu sắc, tăng khả năng nhận diện rủi ro và phát hiện gian lận.

Từ kết quả nghiên cứu, có thể đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực kiểm toán viên, qua đó củng cố thái độ hoài nghi nghề nghiệp:

1. Tăng cường đào tạo chuyên môn sâu rộng và liên tục

Các công ty kiểm toán cần xây dựng chương trình đào tạo định kỳ và chuyên sâu về phát hiện gian lận, kỹ thuật kiểm toán nâng cao, tư duy phản biện và đạo đức nghề nghiệp. Nội dung đào tạo nên được cập nhật thường xuyên, phản ánh các tình huống thực tế và xu hướng mới, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ trong kiểm toán.

2. Khuyến khích theo đuổi chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế

Hỗ trợ kiểm toán viên đạt các chứng chỉ như CPA, ACCA, CISA,... để mở rộng kiến thức, nâng cao tính chuyên nghiệp, tự tin và khả năng đưa ra phán đoán độc lập. Cần có chính sách hỗ trợ về tài chính và thời gian học tập nhằm thúc đẩy sự tham gia tích cực.

3. Áp dụng mô hình “giả lập kiểm toán” hoặc “đấu giá kinh nghiệm”

Tổ chức các buổi mô phỏng tình huống kiểm toán thực tế, đặc biệt là tình huống tiềm ẩn gian lận hoặc rủi ro trọng yếu. Thông qua quá trình thực hành trong môi trường có kiểm soát, kiểm toán viên được rèn luyện kỹ năng phân tích, đặt câu hỏi và ra quyết định, đó là những yếu tố then chốt để phát triển tư duy phản biện và khả năng hoài nghi hợp lý.

Như vậy, việc nâng cao năng lực kiểm toán viên không chỉ mang ý nghĩa cải thiện kỹ thuật và hiệu quả công việc, mà còn là đòn bẩy quan trọng để hình thành và duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp – yếu tố cốt lõi đảm bảo chất lượng và độ tin cậy của báo cáo kiểm toán.

4.2 Bồi dưỡng tính cách nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp

Tính cách và đạo đức nghề nghiệp là nền tảng quan trọng hình thành và duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Các đặc điểm như tận tâm, trách nhiệm, đa nghi tích cực, ổn định cảm xúc và thận trọng giúp họ xử lý thông tin sâu sắc, không dễ tin vào bề mặt và luôn tìm kiếm bằng chứng xác thực. Đạo đức nghề nghiệp vững vàng bảo đảm sự độc lập, khách quan, giúp kiểm toán viên không bị chi phối bởi lợi ích tài chính hay áp lực bên ngoài. Dưới góc độ Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB), đạo đức và tính cách tác động trực tiếp đến “thái độ đối với hành vi” và “chuẩn mực chủ quan”, thúc đẩy họ duy trì hoài nghi hợp lý trong công việc. Theo Lý thuyết quy kết (Attribution Theory), người thận trọng và cảnh giác có xu hướng coi các dấu hiệu bất thường là rủi ro tiềm ẩn, từ đó nâng cao khả năng phát hiện sai phạm.

Từ tầm quan trọng của tính cách và đạo đức nghề nghiệp, các công ty kiểm toán cần triển khai một loạt biện pháp nhằm phát triển và duy trì hai yếu tố này trong đội ngũ kiểm toán viên:

1. Xây dựng văn hóa đạo đức vững mạnh trong tổ chức

Tạo môi trường làm việc đề cao sự trung thực, minh bạch, công bằng và trách nhiệm. Ghi nhận và thưởng các hành vi đúng đắn về đạo đức, qua đó khuyến khích hành vi hoài nghi lành mạnh như một phần tự nhiên của công việc.

2. Tích hợp đánh giá tính cách và giá trị đạo đức trong tuyển dụng

Sử dụng các công cụ đo lường tâm lý như bài kiểm tra Big Five hoặc các bài mô phỏng tình huống đạo đức để đánh giá ứng viên. Lựa chọn những cá nhân có xu hướng thận trọng, công bằng, trung thực và tư duy độc lập để tạo nền tảng ban đầu cho việc phát triển thái độ hoài nghi nghề nghiệp.

3. Tổ chức các chương trình đào tạo đạo đức nghề nghiệp theo hướng phát triển nhận thức đạo đức

Chương trình cần đi từ việc cung cấp kiến thức về quy tắc ứng xử nghề nghiệp đến rèn luyện khả năng nhận diện tình huống đạo đức phức tạp và đưa ra quyết định đúng đắn ngay cả khi không có hướng dẫn cụ thể. Kết hợp các phương pháp như thảo luận tình huống thực tế, phản biện nhóm và mô phỏng kiểm toán để giúp kiểm toán viên hình thành “la bàn đạo đức” nội tại.

4. Duy trì đào tạo và huấn luyện định kỳ

Liên tục cập nhật các tình huống đạo đức mới phát sinh trong thực tế nghề nghiệp. Lồng ghép nội dung về tư duy phản biện và kỹ năng phát hiện gian lận để củng cố khả năng hoài nghi hợp lý.

Như vậy, tính cách và đạo đức nghề nghiệp không chỉ ảnh hưởng đến kỹ năng chuyên môn, mà còn là nền tảng định hình thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Việc phát triển hai yếu tố này cần được coi là chiến lược dài hạn của các tổ chức kiểm toán, nhằm bảo đảm chất lượng, uy tín và tính độc lập của hoạt động kiểm toán trong bối cảnh môi trường kinh doanh ngày càng phức tạp.

4.3 Tăng cường cơ chế kiểm soát và hỗ trợ từ tổ chức

Trong mô hình nghiên cứu, yếu tố kiểm soát được hiểu là các đặc điểm nhân khẩu học và cá nhân của kiểm toán viên, bao gồm độ tuổi, giới tính, nền tảng học vấn và kinh nghiệm nghề nghiệp. Đây là những đặc điểm có khả năng điều chỉnh hoặc ảnh hưởng đến cách thức hình thành và biểu hiện thái độ hoài nghi nghề nghiệp trong quá trình hành nghề. Kết quả phân tích SEM cho thấy yếu tố kiểm soát có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp với hệ số tác động 0,151, chứng tỏ rằng các đặc điểm cá nhân không chỉ là yếu tố ngoại vi mà còn đóng vai trò thiết thực trong việc thúc đẩy hoặc hạn chế năng lực hoài nghi của kiểm toán viên.

Dưới góc nhìn Lý thuyết Hành vi Có kế hoạch (TPB), các yếu tố như độ tuổi, giới tính và kinh nghiệm được xếp vào thành phần “nhận thức kiểm soát hành vi”, phản ánh niềm tin của cá nhân vào khả năng kiểm soát và thực hiện một hành vi nhất định. Khi kiểm toán viên cảm thấy mình có đủ sự từng trải, kiến thức hoặc sự hỗ trợ từ môi trường, họ sẽ có xu hướng thể hiện mức độ hoài nghi mạnh mẽ hơn. Trong khi đó, Lý thuyết Quy kết (Attribution Theory) cho rằng các đặc điểm cá nhân sẽ định hướng cách kiểm toán viên lý giải nguyên nhân của các hiện tượng kiểm toán. Ví dụ, người có kinh nghiệm và tính cẩn trọng sẽ dễ quy kết các bất thường tài chính cho động cơ nội tại (chẳng hạn như gian lận)

thay vì đổ lỗi cho yếu tố khách quan (như sai sót hệ thống), qua đó thể hiện mức độ hoài nghi cao hơn.

Từ kết quả này, có thể đưa ra một số khuyến nghị nhằm tận dụng và phát huy ảnh hưởng tích cực của yếu tố kiểm soát:

1. Xây dựng đội ngũ kiểm toán đa dạng và cân bằng

Tuyển dụng và bố trí nhân sự với sự đa dạng về độ tuổi, giới tính, học vấn và kinh nghiệm. Sự kết hợp giữa thế hệ trẻ và những người có kinh nghiệm lâu năm tạo ra hiệu ứng bổ trợ về góc nhìn, cách tiếp cận vấn đề và khả năng phản biện. Kiểm toán viên trẻ mang lại sự nhanh nhạy về công nghệ, trong khi kiểm toán viên kỳ cựu sở hữu kinh nghiệm và khả năng nhận diện rủi ro tinh vi, tạo môi trường học tập hai chiều và giám sát chéo hiệu quả.

2. Khuyến khích sự tham gia và phát triển của nữ kiểm toán viên

Các nghiên cứu chỉ ra rằng nữ giới có xu hướng thận trọng hơn và kiểm tra kỹ lưỡng hơn khi đối diện với bằng chứng bất thường. Do đó, cần thúc đẩy chính sách bình đẳng giới, tạo điều kiện làm việc linh hoạt, bảo đảm cơ hội thăng tiến công bằng và xây dựng hình mẫu lãnh đạo nữ. Việc trao quyền cho nữ giới không chỉ mang lại công bằng xã hội mà còn tăng cường năng lực hoài nghi tự nhiên trong tổ chức.

3. Thiết lập chương trình hướng dẫn và cố vấn nghề nghiệp (Mentoring)

Kết nối kiểm toán viên dày dặn kinh nghiệm với người mới vào nghề để truyền đạt kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm thực tế, giá trị đạo đức và nguyên tắc hoài nghi. Các buổi trao đổi định kỳ giúp người mới hình thành phản xạ hoài nghi hợp lý từ sớm, đồng thời cho phép thế hệ đi trước học hỏi phương pháp và công cụ mới từ lớp kiểm toán viên trẻ, thúc đẩy văn hóa học tập hai chiều.

Tóm lại, yếu tố kiểm soát không chỉ là những đặc điểm mô tả cá nhân, mà còn là đòn bẩy tiềm năng giúp củng cố và nâng cao thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Việc khai thác hợp lý sự đa dạng về nhân khẩu học và đặc điểm cá nhân sẽ tạo nên lợi thế cạnh tranh trong việc duy trì chất lượng và tính độc lập của hoạt động kiểm toán.

4.4 Giảm thiểu tác động của áp lực thời gian và chi phí

Mặc dù kết quả phân tích SEM trong nghiên cứu này không tìm thấy tác động có ý nghĩa thống kê của áp lực thời gian và chi phí đối với thái độ hoài nghi nghề nghiệp, song nhiều nghiên cứu quốc tế đã ghi nhận mối quan hệ tiêu cực rõ rệt giữa áp lực này và mức độ hoài nghi của kiểm toán viên. Trong thực tiễn hành nghề, thời gian hạn chế có thể khiến kiểm toán viên bỏ qua các dấu hiệu bất thường, rút ngắn thủ tục hoặc giảm phạm vi thu

thập bằng chứng kiểm toán. Tương tự, giới hạn về chi phí làm giảm khả năng tiếp cận nguồn lực cần thiết để kiểm tra chuyên sâu các vấn đề nghi ngờ, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đánh giá và kết luận kiểm toán.

Để giảm thiểu các tác động tiêu cực tiềm ẩn từ thời gian, chi phí và duy thái độ hoài nghi nghề nghiệp ở mức hợp lý, cần có những biện pháp chủ động từ cả cá nhân kiểm toán viên và tổ chức kiểm toán. Về phía tổ chức, các công ty nên xây dựng kế hoạch kiểm toán linh hoạt, phân bổ thời gian hợp lý và dự phòng cho các tình huống cần điều tra sâu. Việc phân công công việc rõ ràng, xác định trước mức độ phức tạp của khách hàng và đặc thù ngành nghề sẽ giúp tránh tình trạng quá tải, đồng thời bảo đảm kiểm toán viên có đủ điều kiện để duy trì hoài nghi hợp lý. Ngoài ra, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ, bao gồm phần mềm phân tích dữ liệu và trí tuệ nhân tạo, nhằm hỗ trợ phát hiện bất thường một cách hiệu quả và tiết kiệm thời gian.

Về quản lý chi phí, doanh nghiệp kiểm toán cần áp dụng chính sách kiểm soát hợp lý, hạn chế việc thỏa thuận mức phí quá thấp với khách hàng, bởi điều này có thể tạo áp lực khiến kiểm toán viên rút ngắn quy trình hoặc thiên vị nhằm giữ chân khách hàng.

Dưới góc nhìn của Lý thuyết hành vi có kế hoạch (TPB), áp lực TG có khả năng làm suy giảm “nhận thức kiểm soát hành vi” – tức niềm tin của kiểm toán viên vào khả năng thực hiện hành vi hoài nghi khi đối mặt với hạn chế nguồn lực. Do đó, các giải pháp trên không chỉ giúp giảm áp lực mà còn góp phần nâng cao nhận thức kiểm soát, qua đó duy trì ý định và hành vi hoài nghi nghề nghiệp trong mọi bối cảnh kiểm toán.

KẾT LUẬN.

Thái độ hoài nghi nghề nghiệp là một trong những yếu tố cốt lõi góp phần đảm bảo tính khách quan, độc lập và chất lượng của hoạt động kiểm toán. Trong bối cảnh nền kinh tế ngày càng phát triển phức tạp, công nghệ thông tin bùng nổ và các yêu cầu về minh bạch tài chính ngày càng cao, việc duy trì và phát huy thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên không chỉ là một yêu cầu chuẩn mực mà còn là đòi hỏi tất yếu của thực tiễn hành nghề.

Thông qua phương pháp nghiên cứu kết hợp định tính và định lượng, đề tài đã xác định được bốn nhóm nhân tố chính ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, bao gồm: (1) năng lực chuyên môn, (2) tính cách và đạo đức nghề nghiệp, (3) yếu tố kiểm soát (tuổi, giới tính), và (4) áp lực về thời gian và chi phí kiểm toán. Kết quả phân tích SEM cho thấy ba nhân tố đầu tiên có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Trong đó, năng lực của kiểm toán viên là yếu tố có tác động mạnh nhất, tiếp theo là tính cách – đạo đức nghề nghiệp và yếu tố kiểm soát cá nhân.

Ngược lại, áp lực về thời gian và chi phí lại không có ảnh hưởng đáng kể trong mô hình nghiên cứu, cho thấy kiểm toán viên ngày nay có xu hướng duy trì hoài nghi nghề nghiệp bất chấp các ràng buộc về tiến độ hoặc ngân sách. Giá trị R^2 đạt 0,838 chứng minh rằng mô hình nghiên cứu có khả năng giải thích rất cao đối với biến phụ thuộc – thái độ hoài nghi nghề nghiệp, từ đó khẳng định sự phù hợp và tính ứng dụng của mô hình trong bối cảnh kiểm toán tại Việt Nam. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề tài đã đề xuất một số khuyến nghị cụ thể nhằm giúp các tổ chức kiểm toán, cơ sở đào tạo và bản thân kiểm toán viên nâng cao năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và nhận thức cá nhân – từ đó duy trì thái độ hoài nghi hợp lý trong suốt quá trình kiểm toán. Về mặt lý luận, nghiên cứu góp phần bổ sung vào hệ thống tri thức về thái độ hoài nghi nghề nghiệp trong lĩnh vực kiểm toán, làm rõ vai trò và cơ chế tác động của các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh hiện đại. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu mang lại cơ sở khoa học cho việc xây dựng các chương trình đào tạo, tuyển dụng và quản lý kiểm toán viên theo hướng nâng cao chất lượng kiểm toán và giảm thiểu rủi ro gian lận tài chính.

Trong môi trường nghề nghiệp đang chịu nhiều thách thức và biến động, việc hiểu và kiểm soát tốt các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp chính là chìa khóa giúp kiểm toán viên giữ vững lập trường độc lập, nâng cao chất lượng công việc và đóng góp tích cực cho sự phát triển bền vững của nghề kiểm toán tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chuẩn mực kiểm toán số 200
2. Hoàng Trung Hiếu. (2021). Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên trong kiểm toán báo cáo tài chính - nghiên cứu tại thành phố Hà Nội, Việt Nam. [\42766a7c_Bài của Tác giả Hoàng Trung Hiếu và Nhóm Nghiên cứu.pdf](#)
3. Nguyễn Vĩnh Khương. Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp đến chất lượng kiểm toán: nghiên cứu tại Việt Nam.
4. Tống Thành Tiến. (2023). Luận văn tiến sĩ, Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên độc lập trong cuộc kiểm toán báo cáo tài chính- Nghiên cứu thực nghiệm tại các công ty kiểm toán tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. <https://fr.slideshare.net/slideshow/cc-nhn-t-nh-hng-n-s-hoi-nghi-ngh-nghip-ca-kim-ton-vin-c-lpdoc/256207070>
5. Hoàng Trung Hiếu và cộng sự (2021). Tạp Chí kinh tế -Luật & ngân hàng của học viện ngân hàng
6. Hurtt. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism.

7. Hurtt. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research.
8. Carmen Olsen (2017), A study of professional skepticism. [SP8_AStudyofProfessionalSkepticism.pdf](#)
9. Nelson. (2009). Sceptism In Auditing. [..Nelson \(2009\) Scepticism in Auditing.pdf](#)
10. Kris Hardies và Sanne Janssen. 2021. Auditors' Professional Skepticism: Traits, Behavioral Intentions and Actions. [JHVZ SSRN.pdf](#)
11. Tammie Schaefer, Joseph F. Brazel. Auditor Professional Skepticism (3 part). Part 1 [https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/research-insights-auditor-professional-skepticism-part-i-incentives-and-time.](https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/research-insights-auditor-professional-skepticism-part-i-incentives-and-time) Part 2 [https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/research-insights-auditor-professional-skepticism-part-ii-mindset-prompts-and-environmental-and.](https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/research-insights-auditor-professional-skepticism-part-ii-mindset-prompts-and-environmental-and) Part 3 <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/research-insights-auditor-professional-skepticism-part-iii-competence-fraud-detection-traits-and>
12. Maciej Ciołek. 2017. Professional Skepticism in Auditing àn its characteristics. [SP5_Ciolek_Professional_Skepticism_In_Auditing_And_Its_Characteristics_2017.pdf](#)
13. Yasser A. Alnafisah.2019. The Practice of Professional Scepticism in Auditing. [SP7_FULL_TEXT.pdf](#)
14. Yoshihide Toba. Toward a Conceptual Framework of Professional Skepticism in Auditing. [WasedaBusiness&EconomicStudies_47_Toba.pdf](#)
15. Choo và Trotman. 1991. The relationship between knowledge structure and judgments for experiences and inexperienced auditors. The Accounting Review 66 (3): 464–485
16. Moeckel, C. L., and R. D. Plumlee. 1989. Auditors' confidence in recognition of audit evidence. The Accounting Review 64 (4): 653–667.
17. Moore, Tetlock, Tanlu, and M. H. Bazerman. 2006. Conflicts of interest and the case of auditor independence: Moral seduction and strategic issue cycling. Academy of Man agement Review.
18. Shaub và Lawrence. 1996. Ethics, experience and professional skepticism: A situational analysis. Behavioral Research in Accounting (Supplement Issue): 124-157.
19. Taylor. 2000. The effects of industry specialization on auditors' inherent risk assessments and confidence judgments. Contemporary Accounting Research 17 (4): 693–712.
20. Yaser Hamshari, Mohammad Alqam, Haitham Yousef Ali. 2021. The Relationship of Professional Skepticism to the Risks of Auditing and Internal Control, and the

Discovery of Fraud and Core Errors in the Financial Statements in Jordan.https://www.researchgate.net/publication/349853923_The_Relationship_of_Professional_Skepticism_to_the_Risks_of_Auditing_and_Internal_Control_and_the_Discovery_of_Fraud_and_Core_Errors_in_the_Financial_Statements_in_Jordan

21. Thu Trang Ta, Thanh Nga Doan, Duc Cuong Pham & Hoai Nam Tran. 2021. Factors affecting the professional skepticism of independent auditors in Viet Nam. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2022.2059043#abstract>
22. Phan Thanh Hai và cộng sự. 2020. Research Factors Affecting Professional Skepticism and Audit Quality: Evidence in Vietnam. [https://www.ijicc.net/images/vol_13/13182_Phan Thanh Hai_2020_E_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/13182_Phan%20Thanh%20Hai_2020_E_R.pdf)
23. SAYED ALWEE HUSSNIE SAYED HUSSIN & TAKIAH MOHD. ISKANDAR. 2013. Exploratory Factor Analysis on Hurtt's Professional Skepticism Scale: A Malaysian Perspective. <https://journalarticle.ukm.my/7018/1/vol4ch2.pdf>

PHỤ LỤC 1: Bảng hỏi

PHẦN I: THÔNG TIN KHẢO SÁT

CÁC BIẾN QUAN SÁT

Ông/bà vui lòng khoanh tròn vào ô trả lời với sự lựa chọn thích hợp, tương ứng với từng mức độ đồng ý của mình: thang điểm 1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Phân vân/Trung lập; 4 = Đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý.

	1	2	3	4	5
Kiểm toán viên có kinh nghiệm với gian lận sẽ tăng thái độ hoài nghi					
Kiến thức đóng vai trò quan trọng đến việc tăng hoài nghi nghề nghiệp					
Tư duy phản biện tốt (tư duy phân tích, logic) giúp tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên có nhiều kinh nghiệm hơn sẽ làm tăng thái độ hoài nghi nghề					
Đạo đức của Kiểm toán viên có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên có định hướng lợi ích cá nhân làm giảm thái độ hoài nghi					
Kiểm toán viên có định hướng hành động theo quy tắc xã hội sẽ làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Việc vận dụng sử dụng công nghệ có thể làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Chính sách đánh giá hiệu quả hoạt động của công ty kiểm toán (thù lao, thưởng tiền của KTV) cũng ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên					
Chính sách khen thưởng và xử lý về các sai sót trong kiểm toán ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên có tính cách hướng ngoại, chính trực, dũng cảm, nhạy cảm, cởi mở làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên cẩn thận hoặc đa nghi sẽ làm tăng thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên có tính cách dễ chịu hay dễ thỏa hiệp có thể làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Áp lực về thời gian cao, kiểm toán sẽ có xu hướng bỏ qua bằng chứng mâu thuẫn, giảm hoài nghi để đúng hạn					

Áp lực thời gian giảm chất lượng phán đoán chuyên môn, khiến kiểm toán viên không thể thực hiện đầy đủ các thủ tục kiểm toán đòi hỏi tính hoài nghi cao.					
Áp lực thời gian khiến kiểm toán viên tin tưởng khách hàng hơn mức cần thiết, ít nghi ngờ và đưa ra kết luận vội vàng.					
Áp lực về chi phí kiểm toán (việc tiết kiệm chi phí) sẽ làm giảm thái độ hoài nghi					
Khoản phí mà Khách hàng trả cho KTV có thể tạo ra mối ràng buộc kinh tế giữa KTV và khách hàng làm giảm thái độ hoài nghi					
Mức độ quen biết và thân thiết với khách hàng sẽ làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Độ tuổi có ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp					
Kiểm toán viên nam thường đánh giá rủi ro thấp hơn nữ trong cùng điều kiện, dẫn đến mức độ hoài nghi thấp hơn.					
Nữ kiểm toán viên có xu hướng kiểm tra kỹ lưỡng hơn các bằng chứng bất thường, phản ánh mức hoài nghi nghề nghiệp cao hơn trong môi trường áp lực					
KTV sẽ trì hoãn quyết định đến khi có bằng chứng xác định					
Tâm trí hoài nghi giúp KTV đưa ra QĐ đúng					
KTV luôn tìm hiểu kiến thức để phát hiện bằng chứng kiểm toán					
Động cơ của từng KTV ảnh hưởng đến sự khác biệt trong nhận thức bằng chứng kiểm toán					
Tự tin trong ra QĐ					

PHẦN II: THÔNG TIN ĐÁP VIÊN

GIỚI TÍNH CỦA ÔNG/BÀ

- Nam
- Nữ
- Khác

ĐỘ TUỔI CỦA ÔNG/BÀ

- Dưới 30 tuổi
- Từ 30 tuổi đến 50 tuổi
- Trên 50 tuổi

ÔNG/BÀ CÓ BAO NHIÊU NĂM KINH NGHIỆM TRONG NGÀNH NGHỀ KIỂM TOÁN

- Dưới 3 năm
- Từ 3 đến 5 năm
- Từ 5 đến 10 năm
- Trên 10 năm

BẰNG CẤP CAO NHẤT CỦA ÔNG/BÀ

- Đại học
- Thạc sĩ
- Tiến sĩ

CHỨNG CHỈ MÀ ÔNG/BÀ ĐẠT ĐƯỢC

- ACCA
- GPA Úc
- CPA Việt Nam
- Khác

PHỤ LỤC 2: Chạy kết quả EFA

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2391.059
	df	231
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
NL1	1.000	.783
NL2	1.000	.603
NL3	1.000	.772
NL4	1.000	.782
DD1	1.000	.801
DD2	1.000	.821
DD3	1.000	.780
MT1	1.000	.881
MT2	1.000	.825
MT3	1.000	.807
TC1	1.000	.801
TC2	1.000	.847
TC3	1.000	.838
TG1	1.000	.764
TG2	1.000	.815
TG3	1.000	.823

CP1	1.000	.804
CP2	1.000	.776
CP3	1.000	.779
KS1	1.000	.790
KS2	1.000	.913
KS3	1.000	.855

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.404	42.747	42.747	9.404	42.747	42.747
2	2.555	11.614	54.361	2.555	11.614	54.361
3	1.790	8.137	62.497	1.790	8.137	62.497
4	1.506	6.845	69.342	1.506	6.845	69.342
5	1.306	5.938	75.280	1.306	5.938	75.280
6	1.096	4.982	80.262	1.096	4.982	80.262
7	.934	4.244	84.506			
8	.660	2.998	87.504			
9	.527	2.395	89.899			
10	.451	2.049	91.948			
11	.370	1.682	93.630			
12	.314	1.428	95.058			

13	.243	1.107	96.164			
14	.230	1.043	97.207			
15	.147	.669	97.876			
16	.125	.570	98.447			
17	.090	.411	98.858			
18	.073	.334	99.192			
19	.067	.305	99.496			
20	.047	.213	99.709			
21	.042	.192	99.901			
22	.022	.099	100.000			

Total Variance Explained

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.274	14.884	14.884
2	3.220	14.639	29.522
3	3.017	13.714	43.237
4	2.931	13.324	56.560
5	2.740	12.454	69.015
6	2.474	11.248	80.262
7			
8			
9			
10			
11			
12			

Total Variance Explained

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
TG3	.776				-.438	
MT1	.766					-.434
TC2	.762				.417	
CP3	.756					
KS1	.726					

TC1	.725					
MT2	.725			.451		
TC3	.709		-.435			
TG1	.708					
CP2	.696	-.401				
TG2	.693					
CP1	.673			-.422		
DD3	.657					-.412
KS2	.629		.481			
DD2	.623					
KS3	.615		.587			
MT3	.537	-.486		.419		
NL2	.514		.444			
NL1		.755				
NL3	.528	.586				
DD1	.531	.580				
NL4	.458	.494		.466		

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 6 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6

NL1	.843					
NL3	.789					
DD1	.684		.409			
NL4	.666					.534
NL2	.585			.447		
TC3		.797				
TC1		.777				
TC2		.766				
TG2			.808			
CP1		.466	.743			
KS1			.677			
TG1			.657		.440	
KS2				.876		
KS3				.857		
CP2				.573		.492
MT1					.771	
DD3		.530			.686	
TG3			.444		.601	.446
CP3				.435	.576	.404
DD2	.455				.473	
MT2						.760
MT3		.438				.709

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 12 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	.352	.461	.455	.376	.427	.364
2	.868	-.237	.053	-.403	-.027	-.157
3	.240	-.529	-.253	.745	-.141	.152
4	.054	.064	-.583	-.294	.135	.740
5	.224	.607	-.216	.161	-.712	-.045
6	-.113	-.279	.582	-.169	-.521	.519

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2232.014
	df	210
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.147	43.559	43.559	9.147	43.559	43.559
2	2.285	10.879	54.438	2.285	10.879	54.438
3	1.783	8.492	62.930	1.783	8.492	62.930
4	1.503	7.155	70.085	1.503	7.155	70.085
5	1.276	6.077	76.162	1.276	6.077	76.162
6	.988	4.705	80.867			
7	.915	4.358	85.226			
8	.583	2.777	88.002			
9	.495	2.356	90.358			
10	.448	2.134	92.492			
11	.370	1.761	94.253			
12	.276	1.315	95.568			
13	.238	1.133	96.700			
14	.181	.860	97.561			
15	.126	.599	98.160			
16	.104	.494	98.654			
17	.090	.430	99.084			
18	.072	.345	99.429			
19	.054	.256	99.685			
20	.043	.205	99.889			
21	.023	.111	100.000			

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TG2	.816				
TG1	.761				
TG3	.692				.530
CP1	.627	.544			
MT1	.612				
CP3	.553		.409		.530
KS1	.512		.428		
TC3		.830			
TC2		.802			
TC1		.789			
DD3	.482	.530			
KS2			.872		
KS3			.834		
CP2			.577		.502
NL1				.857	
NL3				.820	
NL4				.634	.614
NL2			.443	.547	
MT2					.676
MT3		.500			.551
DD2		.446		.411	.499

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 17 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.569	.525	.401	.296	.391
2	.090	-.280	-.359	.884	-.056
3	-.271	-.532	.756	.179	.198
4	-.400	.054	-.324	-.020	.856
5	-.660	.600	.182	.314	-.270

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1859.253
	df	171
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.402	44.221	44.221	8.402	44.221	44.221
2	2.201	11.584	55.805	2.201	11.584	55.805
3	1.637	8.617	64.422	1.637	8.617	64.422
4	1.278	6.728	71.149	1.278	6.728	71.149
5	1.221	6.429	77.578	1.221	6.429	77.578
6	.854	4.492	82.070			
7	.765	4.027	86.097			
8	.495	2.606	88.703			
9	.471	2.481	91.183			
10	.409	2.154	93.337			
11	.298	1.568	94.905			
12	.252	1.325	96.229			
13	.206	1.083	97.312			
14	.156	.819	98.131			
15	.107	.563	98.693			
16	.093	.487	99.181			
17	.076	.400	99.581			
18	.047	.247	99.828			
19	.033	.172	100.000			

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
CP3	.770				
TG3	.768				
TC2	.760				
MT1	.752				
CP2	.737				
KS1	.736				
TC1	.721				
MT2	.721				
TG2	.696				
TG1	.694				
KS2	.694				-.509
TC3	.681				
CP1	.678		-.552		
KS3	.673				-.528
MT3	.556	-.533			
NL2	.509		.401		
NL1		.785			
NL3	.498	.671			
NL4	.435	.509	.421		.448

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TG2	.816				
TG1	.784				
TG3	.709				.478
MT1	.580				
CP3	.559		.476		.465
KS1	.497	.478			
TC2		.824			
TC3		.776			
TC1		.772			
CP1	.604	.627			
KS3			.882		
KS2			.841		
CP2			.601		.479
NL3				.832	
NL1				.829	
NL4				.671	.602
NL2			.413	.599	
MT2					.732
MT3		.455			.716

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 10 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.558	.501	.451	.299	.382
2	.131	-.324	-.191	.887	-.235
3	-.397	-.511	.494	.128	.566
4	-.703	.617	-.103	.329	.080
5	.144	-.040	-.711	-.007	.687

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 4

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.696
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1367.271
	df	120
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.880	43.002	43.002	6.880	43.002	43.002
2	2.099	13.117	56.119	2.099	13.117	56.119
3	1.339	8.371	64.490	1.339	8.371	64.490
4	1.217	7.608	72.098	1.217	7.608	72.098
5	1.095	6.845	78.943	1.095	6.845	78.943
6	.813	5.080	84.023			
7	.647	4.045	88.068			
8	.477	2.984	91.052			
9	.372	2.326	93.378			
10	.283	1.767	95.145			
11	.266	1.663	96.808			
12	.156	.975	97.783			
13	.141	.883	98.666			
14	.094	.590	99.257			
15	.070	.439	99.695			
16	.049	.305	100.000			

Total Variance Explained

Component	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.992	18.699	18.699
2	2.907	18.168	36.867
3	2.451	15.316	52.183

4	2.277	14.234	66.417
5	2.004	12.526	78.943
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TC2	.767				
MT1	.750				
KS1	.749				
TG3	.739				-.461
MT2	.726				

TC1	.715	-.414			
TC3	.696				.440
TG1	.687				
KS2	.685			-.506	
TG2	.673		-.485		
KS3	.651			-.527	
NL2	.556		.462		
NL1	.406	.745			
NL3	.556	.607			
MT3	.528	-.567			
NL4	.469	.501	.417	.468	

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TG2	.848				
TG1	.786				
TG3	.726				.464
MT1	.595				
KS1	.563				
TC3		.850			

TC1		.834			
TC2		.790			
NL1			.852		
NL3			.838		
KS3				.865	
KS2				.849	
NL2			.491	.495	
MT2					.754
MT3		.472			.687
NL4			.622		.677

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.557	.520	.328	.427	.360
2	.110	-.485	.853	-.110	-.116
3	-.610	-.206	.103	.457	.605
4	.098	.035	.003	-.737	.667
5	-.544	.671	.393	-.231	-.213

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 5

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1099.554
	df	91
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
NL1	1.000	.755
NL3	1.000	.736
MT1	1.000	.624
MT2	1.000	.583
MT3	1.000	.744
TC1	1.000	.791
TC2	1.000	.787
TC3	1.000	.858
TG1	1.000	.744
TG2	1.000	.772

TG3	1.000	.789
KS1	1.000	.600
KS2	1.000	.880
KS3	1.000	.948

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.432	45.943	45.943	6.432	45.943	45.943
2	1.904	13.600	59.543	1.904	13.600	59.543
3	1.180	8.426	67.970	1.180	8.426	67.970
4	1.095	7.823	75.792	1.095	7.823	75.792
5	.790	5.645	81.437			
6	.674	4.811	86.248			
7	.519	3.706	89.955			
8	.425	3.039	92.993			
9	.283	2.024	95.017			
10	.202	1.445	96.462			
11	.180	1.289	97.751			
12	.135	.963	98.714			
13	.112	.800	99.515			

14	.068	.485	100.000			
----	------	------	---------	--	--	--

Total Variance Explained

Rotation Sums of Squared Loadings

Component	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.267	23.337	23.337
2	3.148	22.484	45.821
3	2.129	15.205	61.026
4	2.067	14.767	75.792
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component

	1	2	3	4
TC2	.791			
TC1	.760			
KS1	.756			
MT1	.752			
TG3	.739			-.462
TC3	.719			.434
MT2	.707			
TG2	.695			
TG1	.690	.405		
KS2	.686		.600	
NL1		.747		
MT3	.535	-.663		
NL3	.506	.596		
KS3	.652		.667	

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
TC3	.873			
TC1	.814			

TC2	.780			
MT3	.651			-.445
MT2	.506	.469		
TG2		.838		
TG3		.813		
TG1		.747		
MT1		.583		
KS1		.533		
KS3			.918	
KS2			.841	
NL1				.846
NL3				.803

Bảng phân tích nhân tố (EFA) lần 6

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.713
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	791.605
	df	55
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %

1	5.209	47.357	47.357	5.209	47.357	47.357
2	1.506	13.693	61.050	1.506	13.693	61.050
3	1.156	10.512	71.562	1.156	10.512	71.562
4	1.080	9.820	81.383	1.080	9.820	81.383
5	.587	5.339	86.722			
6	.486	4.416	91.138			
7	.333	3.027	94.165			
8	.223	2.025	96.190			
9	.197	1.789	97.978			
10	.150	1.365	99.343			
11	.072	.657	100.000			

Total Variance Explained

Rotation Sums of Squared Loadings

Component	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.567	23.333	23.333
2	2.563	23.301	46.634
3	1.995	18.136	64.771
4	1.827	16.612	81.383
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
TC3	.896			
TC1	.841			
TC2	.781			
TG2		.890		
TG3		.758		
TG1		.745		
KS3			.923	
KS2			.858	
KS1			.595	
NL1				.891
NL3				.847

Bảng