

NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI THÁI ĐỘ HOÀI NGHI NGHỀ NGHIỆP CỦA KIỂM TOÁN VIÊN ĐỘC LẬP TRONG QUÁ TRÌNH KIỂM TOÁN

TS. Ngô Tiến Dũng*

Thông qua cơ sở lý thuyết bản sắc xã hội và phương pháp nghiên cứu định lượng với 196 phiếu khảo sát hợp lệ. Với các nhân tố kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên, đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên, tính cách kiểm toán viên, mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng, khối lượng công việc tác động tới thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Thông qua mô hình hồi quy kiểm định mối quan hệ giữa các nhân tố kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên, đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên, tính cách kiểm toán viên có tác động cùng chiều tới với thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên độc lập trong kiểm toán báo cáo tài chính.

• Từ khóa: thái độ hoài nghi nghề nghiệp; kiểm toán viên độc lập; kiểm toán báo cáo tài chính.

Based on the theoretical foundation of social identity and using a quantitative research method with 196 valid survey responses, the study examines factors such as auditors' professional knowledge and experience, professional ethics, personality traits, relationships with superiors, colleagues, and clients, and workload in relation to professional skepticism. Through a regression model, the study tests the relationship between the factors of auditors' professional knowledge and experience, professional ethics, and personality traits, and finds that these factors have a positive impact on the professional skepticism of independent auditors in financial statement audits.

• Key words: professional skepticism; independent auditors; financial statement audit.

Ngày gửi bài: 13/01/2025

Ngày gửi phản biện: 24/01/2025

Ngày nhận kết quả và sửa phản biện: 22/4/2025

Ngày chấp nhận đăng: 02/6/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfar.v25.i292.11>

1. Đặt vấn đề

Theo Điều 5, Luật kiểm toán độc lập số 67/2011/QH12, “Kiểm toán độc lập là việc kiểm toán viên hành nghề, doanh nghiệp kiểm toán, chi nhánh doanh nghiệp kiểm toán nước ngoài tại Việt Nam kiểm tra, đưa ra ý kiến độc lập của mình về báo cáo tài chính và công việc kiểm toán khác theo hợp đồng kiểm toán”. Kiểm toán viên độc lập, theo một cách đơn giản, là những người có đủ điều kiện tiêu chuẩn theo chuẩn mực kiểm toán và các quy định pháp lý hành nghề.

Về thái độ hoài nghi nghề nghiệp, đã có rất nhiều định nghĩa khác nhau về thuật ngữ này được trình bày

bởi các nhà nghiên cứu trên thế giới. Thái độ hoài nghi nghề nghiệp “được định nghĩa và áp dụng không đồng nhất trong nhiều ngữ cảnh khác nhau.”

Nếu đứng từ góc độ các cơ quan quản lý và hiệp hội nghề nghiệp: Thái độ hoài nghi nghề nghiệp theo chuẩn mực kiểm toán quốc tế số 200 được định nghĩa là: “là thái độ luôn nghi vấn (Questioning Mind), cảnh giác đối với những tình huống có thể là tín hiệu của sai sót do nhầm lẫn hay do gian lận trong quá trình kiểm tra báo cáo tài chính”

Bên cạnh đó, thái độ hoài nghi nghề nghiệp còn được định nghĩa trong chuẩn mực kiểm toán Việt Nam và cả chuẩn mực kiểm toán quốc tế. Ở Việt Nam, theo chuẩn mực kiểm toán số 200, thái độ hoài nghi nghề nghiệp được định nghĩa theo chuẩn mực kiểm toán quốc tế 200. Trong khi đó, “bộ chuẩn mực kiểm toán Mỹ số 82 định nghĩa thái độ hoài nghi nghề nghiệp là thái độ nghi vấn mà kiểm toán viên cần phải có khi đánh giá các bằng chứng kiểm toán. Kiểm toán viên sử dụng những kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của mình để thực hiện việc thu thập và đánh giá bằng chứng một cách khách quan và trung thực.”

Tương tự, trung tâm chất lượng kiểm toán đưa ra khái niệm: “thái độ hoài nghi nghề nghiệp là thái độ luôn nghi vấn, xét đoán nâng cao nhận thức của kiểm toán viên về rủi ro và hoài nghi nghề nghiệp là kẻ thù tiềm ẩn của gian lận tài chính”. Nói một cách cụ thể, hoài nghi nghề nghiệp là thái độ cảnh giác đối với các vấn đề như: “các bằng chứng kiểm toán mâu thuẫn với nhau; thông tin dẫn đến việc nghi ngờ về độ tin cậy của các tài liệu và kết quả phỏng vấn đã được sử dụng làm bằng chứng kiểm toán; các sự kiện có thể là dấu hiệu của gian lận”.

* Học viện Chính sách và Phát triển; email:ngotientung@apd.edu.vn

Nếu đứng từ góc độ nghiên cứu hàn lâm: Trong các nghiên cứu hàn lâm trước đây, thái độ hoài nghi nghề nghiệp đã được đề cập đến rất nhiều nhưng để định nghĩa thái độ hoài nghi nghề nghiệp một cách chính xác thì không hề dễ dàng.

Theo Nelson (2009), thái độ hoài nghi nghề nghiệp là “sự nghi vấn khi tồn tại sự không chính xác quá trình đánh giá một cơ sở dẫn liệu trong các điều kiện về thông tin có sẵn của kiểm toán viên dẫn đến sự gia tăng trong đánh giá rủi ro của kiểm toán viên”, các nhà học thuật ủng hộ quan điểm này cho rằng thái độ nghi ngờ sẽ phụ thuộc vào mức độ không trung thực của khách hàng. Từ quan điểm này, kiểm toán viên sẽ tập trung nhiều hơn vào các bằng chứng liên quan đến sai sót được phát hiện hơn, chẳng hạn như sự thay đổi trong lĩnh vực kinh doanh. Thái độ hoài nghi nghề nghiệp giữ vị trí rất quan trọng trong việc kiểm toán báo cáo tài chính và chất lượng kiểm toán. Các công bố trước đây cho thấy thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên có tác động đến chất lượng kiểm toán. “Các kiểm toán viên cần giữ sự hoài nghi nghề nghiệp phù hợp khi thực hiện kiểm toán vì hoài nghi nghề nghiệp tác động khá nhiều đến chất lượng kiểm toán”.

Như vậy, duy trì thái độ hoài nghi nghề nghiệp ở mức độ phù hợp xuyên suốt cuộc kiểm toán sẽ giúp gia tăng chất lượng kiểm toán (Mardijuwono Và Subianto, 2018). Kiểm toán viên vì thế phải có thái độ hoài nghi nghề nghiệp để đánh giá bằng chứng kiểm toán một cách nghiêm túc, chính xác. Theo quy định chung từ VSA 200, “kiểm toán viên phải lập kế hoạch và thực hiện cuộc kiểm toán với thái độ hoài nghi nghề nghiệp, để nhận biết các trường hợp có thể dẫn đến báo cáo tài chính chứa đựng những sai sót trọng yếu. Ngoài ra, kiểm toán viên cần nâng cao thái độ hoài nghi nghề nghiệp thông qua việc tìm kiếm thêm bằng chứng trước khi chấp nhận những lời giải thích do khách hàng cung cấp. Nếu không, sự thiếu sót hoài nghi nghề nghiệp có thể dẫn đến sự thất bại trong cuộc kiểm toán.

2. Cơ sở lý thuyết

Tajfel và Turner (2004) đã xây dựng và phát triển Lý thuyết về bản sắc xã hội. Mô hình lý thuyết này giúp phân loại con người vào các tác giả có ảnh hưởng đến nhận thức, thái độ và hành vi. Lý thuyết thừa nhận rằng các cá nhân tự nhận mình thành nhiều tác giả xã hội như tổ chức, bộ phận, giới tính, quốc tịch, tuổi tác và nghề nghiệp. Các cá nhân ở mỗi tác giả khác nhau sẽ có những đặc điểm, bản sắc khác nhau, do đó có sự tương thích hoặc cạnh tranh với nhau. Nói chung, các cá nhân muốn duy trì một bản sắc xã hội tích cực bằng cách duy trì vị thế xã hội thuận lợi của tác giả họ so với các tác giả bên ngoài có liên quan.

Theo lý thuyết này, các nhân viên trong các tổ chức cung cấp dịch vụ - nơi tương tác trực tiếp với khách hàng là một phần quan trọng trong công việc - sẽ bắt đầu phân biệt, phân loại từng khách hàng. Điều này thậm chí còn có khả năng nhiều hơn trong lĩnh vực kiểm toán, nơi các doanh nghiệp nhấn mạnh rằng kiểm toán viên phải phân loại khách hàng với từng đặc điểm cụ thể, phải hiểu hệ thống kinh doanh, kế toán, và các thông tin của khách hàng, cũng như hiểu biết về ban quản trị tại đơn vị khách hàng, để thực hiện một cuộc kiểm toán có hữu hiệu và hiệu quả. Lý thuyết này góp phần chứng minh mối quan hệ giữa khách hàng và thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

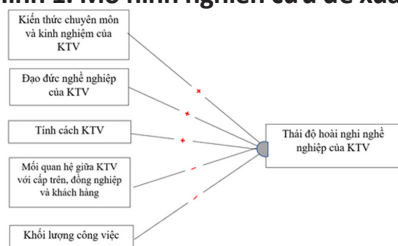
Bảng 1. Tổng hợp các lý thuyết nền được sử dụng

STT	Nhân tố	Lý thuyết nền
1	Kiến thức và kinh nghiệm của kiểm toán viên	Lý thuyết Hành vi dự định (TPB) Quan điểm về đặc điểm công việc của Hackman và Oldham
2	Đạo đức của kiểm toán viên	Lý thuyết Hành vi dự định (TPB) Lý thuyết phát triển đạo đức
3	Tính cách của kiểm toán viên	Lý thuyết Hành vi dự định (TPB) Học thuyết nhận thức xã hội (Social cognitive theory)
4	Các mối quan hệ của kiểm toán viên	Lý thuyết Hành vi dự định (TPB) Lý thuyết bản sắc xã hội
5	Khối lượng công việc	Lý thuyết Hành vi dự định (TPB)

3. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả lựa chọn hình thức khảo sát online bằng công cụ Google Form, chủ yếu thông qua các mối quan hệ của nhóm. Sử dụng Google Form giúp việc thu thập dữ liệu nhanh hơn, tiết kiệm chi phí và thông tin nhận được vẫn đảm bảo. Mỗi câu hỏi khảo sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ. Thời gian khảo sát diễn ra trong từ cuối tháng 1/2025 đến đầu tháng 3/2025. Sau khi thực hiện khảo sát, tác giả đã thu được 209 câu trả lời (lớn hơn cỡ mẫu tối thiểu 150), đã đạt yêu cầu về cỡ mẫu nghiên cứu. Trong đó có 196 phiếu trả lời hợp lệ và 13 phiếu trả lời không hợp lệ. Từ các giả thuyết nghiên cứu trên tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp: kết hợp cân bằng giữa nghiên cứu định tính và định lượng. Sau khi xây dựng khung nghiên cứu lý thuyết, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu sơ cấp bằng cách phát phiếu khảo sát tới các kiểm toán viên và trợ lý kiểm toán đang làm việc tại các công ty kiểm toán tại Việt Nam; từ đó tiến hành phân tích, tổng hợp dữ liệu thông qua mô hình nghiên cứu với năm nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, bao gồm: (1) kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên; (2) đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên; (3) tính cách kiểm toán viên; (4) mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng; (5) khối lượng công việc. Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày ở hình 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tác giả tổng hợp

Từ mô hình đề xuất trên, tác giả sử dụng thủ tục phân tích hồi quy đa biến nhằm kiểm tra mức độ tác động của các biến độc lập đối với biến phụ thuộc là “Thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên”, qua đó thấy được mức độ tác động của các nhân tố đó đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Tác giả đưa ra phương trình hồi quy như sau:

$$HN = \varepsilon + \beta_1 * KK + \beta_2 * DD + \beta_3 * TC + \beta_4 * QH + \beta_5 * KL + eY$$

Trong đó:

HN: Thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên (biến phụ thuộc)

KK: Kiến thức và kinh nghiệm của kiểm toán viên (biến độc lập 1)

DD: Đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên (biến độc lập 2)

TC: Tính cách của kiểm toán viên (biến độc lập 3)

QH: Mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng (biến độc lập 4)

KL: Khối lượng công việc (biến độc lập 5)

ε : Hằng số của phương trình

eY: sai số

Thông qua công cụ SPSS nhằm tìm ra các biến β để thấy mức độ tác động của các nhân tố này ảnh hưởng đến kết quả hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên và được tác giả trình bày ở phần kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng 2. Bảng kết quả KMO và Bartlett sau khi điều chỉnh

Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi - Square	1856.119
	Df	300
	Sig.	0.000

Nguồn: tác giả tổng hợp

Từ kết quả phân tích sau khi điều chỉnh dữ liệu, ta thấy:

$0.5 \leq KMO = 0.799 \leq 1$ thể hiện được rằng phân tích các nhân tố rất thích hợp. Kiểm định Bartlett đưa ra kết quả là 1856.119 với Sig. = 0.000 < 0.05 mang ý nghĩa thống kê và các biến quan sát có tương quan với nhau trong nhân tố và tổng thể.

Các hệ số tải nhân số (Factor Loading) đều trên mức 0.5 và giá trị hệ số hội tụ Eigenvalue của các nhân tố này đều cho kết quả lớn hơn 1 cho thấy rằng các biến quan sát có mối quan hệ với nhân tố gốc

Tổng phương sai trích của các nhân tố là 61.761% giải thích được 61.761% (thỏa mãn > 50%) biến quan sát và trên 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp

Tác giả thấy các nhân tố đã đảm bảo tính đại diện của số liệu khảo sát ban đầu bao gồm 5 nhân tố:

- Kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên (KK1, KK3, KK4, KK5, KK6).

- Đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên (DD1, DD2, DD3, DD4, DD5, DD6).

- Tính cách kiểm toán viên (TC1, TC2, TC3, TC4, TC5).

- Mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng (QH1, QH2, QH3, QH4, QH5, QH6).

- Khối lượng công việc (KL1, KL2, KL3).

Từ kết quả nghiên cứu, ta thấy có năm nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên tại các công ty kiểm toán ở Việt Nam hiện nay bao gồm: “kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên”, “đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên”, “tính cách kiểm toán viên”, “mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng” và “khối lượng công việc”. Mỗi nhân tố có mức độ tác động đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp là khác nhau. Trong đó, 3 nhân tố có tác động thuận chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp là: “đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên” (0.421), “kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên” (0.402), “tính cách của kiểm toán viên” (0.276); 2 nhân tố còn lại tác động nghịch chiều đối với thái độ hoài nghi nghề nghiệp là: “mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng” (-0.130) và “khối lượng công việc của kiểm toán viên” (-0.147).

Mô hình hồi quy đa biến được thể hiện:

$$HN = 0.402 * KK + 0.421 * DD + 0.276 * TC - 0.130 * QH - 0.147 * KL + eY$$

Kết luận

Tác giả đã xây dựng và hoàn thiện mô hình nghiên cứu dựa trên các công bố liên quan trước đây và lý thuyết nền tảng bản sắc xã hội của Tajfel Và Turner (2004). Xét sự tương quan với các công trình nghiên cứu trước đó, tác giả đã chứng minh được nhân tố “kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm của kiểm toán viên” tác động thuận chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. So với những nghiên cứu trước,

kết quả này tương tự với kết quả nghiên cứu Christina và cộng sự (2018) và Nguyễn Vĩnh Khương (2020). Với hệ số hồi quy là 0.402 cho thấy rằng khi một kiểm toán viên có kiến thức nghiệp vụ chuyên môn cao cùng với kinh nghiệm lâu năm trong kiểm toán bctc sẽ có mức độ hoài nghi nghề nghiệp cao hơn các kiểm toán viên khác, có khả năng tìm ra cái sai sót tài chính của các doanh nghiệp khi thực hiện kiểm toán.

Kết quả về nhân tố “đạo đức nghề nghiệp” tương tự với nghiên cứu của Christina và Cộng Sự (2018), Hajering và Cộng Sự (2019), Chen (2020), đó là đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên có tác động cùng chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Với hệ số hồi quy cao nhất trong tất cả các nhân tố, “đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên” là nhân tố có tác động nhất đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên, điều đó có nghĩa mức độ hoài nghi nghề nghiệp của người kiểm toán viên sẽ cao hơn khi họ tuân thủ đạo đức nghề nghiệp. Kết quả này là hoàn toàn phù hợp với những công bố trước đây và thực tiễn ngành kiểm toán hiện nay tại Việt Nam.

Nhân tố “tính cách kiểm toán viên” tác động cùng chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, kết luận này có cùng kết quả với nghiên cứu của Haveroth (2019) Và Ronan Reis Marça (2020). Nếu một kiểm toán viên hội tụ đủ ba loại tính cách là cầu toàn, tự tin và có chính kiến thì kiểm toán viên đó có sự hoài nghi cao hơn so với những kiểm toán viên khác trong quá trình kiểm toán BCTC.

Nhân tố “mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên, đồng nghiệp và khách hàng” tác động ngược chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Những kết quả nghiên cứu đi trước của Bauer (2015), Eutsler và cộng sự (2017) cũng đã xác định “mối quan hệ giữa kiểm toán viên với khách hàng” tác động ngược chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu của Nguyễn Vĩnh Khương (2020) lại đưa ra kết quả ngược lại. Sau khi nghiên cứu được mở rộng thêm tại Việt Nam, nhân tố này đã được xác định rằng nó có tác động tiêu cực đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Bên cạnh đó, nhân tố “mối quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên và đồng nghiệp” cũng xuất hiện kết quả khác biệt với nghiên cứu của Nguyễn Vĩnh Khương (2020). Nguyễn Vĩnh Khương (2020) công bố rằng ảnh hưởng của cấp trên có tác động cùng chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp, tuy nhiên mức tác động không nhiều. Nghiên cứu này và nghiên cứu trước đó của Nguyễn Vĩnh Khương có sự khác biệt trong yếu tố quan hệ giữa kiểm toán viên với cấp trên và đồng nghiệp, có thể do nghiên cứu của Nguyễn Vĩnh Khương hướng đến đối tượng chính là các kiểm toán

viên có kinh nghiệm lâu năm trong nghề kiểm toán, họ ít chịu sự ảnh hưởng từ cấp trên và đồng nghiệp.

Nhân tố “khối lượng công việc của kiểm toán viên” có tác động ngược chiều đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp. Việc chấp nhận giả thuyết này là phù hợp với các công bố trước đây bởi kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Persellin và cộng sự (2015). Các công bố này đều nhận định rằng khối lượng công việc cao khiến kiểm toán viên có xu hướng không xem xét kỹ lưỡng các bằng chứng kiểm toán, dễ chấp nhận chúng hơn, làm giảm thái độ hoài nghi nghề nghiệp và gây ảnh hưởng tới chất lượng kiểm toán. Qua đó, nghiên cứu của tác giả đã giúp làm rõ thêm mối quan hệ giữa khối lượng công việc và thái độ hoài nghi nghề nghiệp, cũng cố thêm luận điểm cho những nghiên cứu trong tương lai về mối quan hệ này.

Mặt khác, tương tự với kết quả nghiên cứu của Christina và cộng sự (2018), nghiên cứu này không có bằng chứng thể hiện mối quan hệ giữa giới tính và thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên. Trong khi đó, các yếu tố về độ tuổi, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm làm việc trong nghề, chức vụ cũng như sở hữu chứng chỉ hành nghề kiểm toán có sự ảnh hưởng đáng kể đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên (Mazza, 2017). Và cuối cùng, những kiểm toán viên có giới tính khác nhau hoặc làm việc tại tác giả công ty kiểm toán big 4 hay non - big không có sự khác biệt nhiều khi thể hiện thái độ hoài nghi nghề nghiệp trong các cuộc kiểm toán.

Tóm lại, bài nghiên cứu đã đánh giá khái quát tầm quan trọng của thái độ hoài nghi nghề nghiệp và các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của các kiểm toán viên đang làm việc tại các công ty kiểm toán ở Việt Nam ngày càng tăng, ngày càng xuất hiện nhiều doanh nghiệp thì tầm quan trọng của chất lượng kiểm toán cần phải đặt lên hàng đầu, điều đó đồng nghĩa với việc cần phải nâng cao thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên.

Tài liệu tham khảo:

- Chen, C. Y. (2020). The effects of auditor's ethical orientation and professional skepticism on audit quality. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, 223-242.
- Christina, R., Oktavia, T., & Utami, E. W. (2018). The effect of auditor's professional skepticism, independence and ethics on the quality of audit. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 46, 221-226.
- Eutsler, J., Norris, D., & Trompeter, G. (2017). Whistleblowing: The role of incentives in the decision to report wrongdoing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(4), 101-124.
- Hajering, C., Eutsler, J., & Reichelt, K. J. (2019). Ethics and skepticism in audit practice: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 158(2), 495-511.
- Harp, N. L. (2017). Auditor skepticism and the influence of personality traits and relationships. *Behavioral Research in Accounting*, 29(2), 31-45.
- Haveroth, M. (2019). Auditor's personality and skepticism: The impact on audit judgments. *Journal of Accounting and Taxation*, 11(3), 39-48.
- Nguyễn Vĩnh Khương. (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến thái độ hoài nghi nghề nghiệp của kiểm toán viên: Nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, (275), 101-109.
- Ronan Reis Marça. (2020). Skepticism, ethics, and personality traits in auditing: A Brazilian perspective. *Journal of Accounting and Organization*, 6(1), 15-29.
- ISA 200 - Chuẩn mực kiểm toán Việt Nam số 200: Mục tiêu tổng thể của kiểm toán viên độc lập và doanh nghiệp kiểm toán khi thực hiện kiểm toán báo cáo tài chính. (Ban hành theo Thông tư số 214/2012/TT-BTC).
- ISA 200 - Overall Objectives of the Independent Auditor and the Conduct of an Audit in Accordance with International Standards on Auditing (IFAC).