

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**



**Phạm Thị Ngọc Bích**

**GIỚI TÍNH HAY SỰ ĐA DẠNG GIỚI TÍNH CỦA KIỂM  
TOÁN VIÊN QUAN TRỌNG ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG KIỂM  
TOÁN? VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT CỦA KHỐI LƯỢNG CÔNG  
VIỆC VÀ KINH NGHIỆM CỦA KIỂM TOÁN VIÊN: BẰNG  
CHỨNG TỪ VIỆT NAM**

**Ngành học: Kế toán**

**Mã số: 9340301**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. GS.TS Nguyễn Phong Nguyên**

**Thành phố Hồ Chí Minh - 2025**

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ**

Pham Thi Ngoc Bich, & Nguyen Phong Nguyen. (2024). Auditor gender, gender diversity, and their impact on audit quality: empirical evidence from Vietnam. Paper presented at the The 7th International Conference on Finance, Accounting and Auditing – ICFAA 2024, Hanoi, Vietnam.

Tran, T. T. G., Nguyen, T. T., Pham, B. T. N., & Tran, P. T. T. (2025). Audit partner tenure and earnings management: evidence from Vietnam. In *Journal of Financial Reporting and Accounting* (Vol. 23, pp. 330-349): Emerald Publishing Limited.

## MỤC LỤC

<b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>2</b>
1.1. Bối cảnh và lỗ hổng nghiên cứu.....	2
1.2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu.....	3
1.3. Phạm vi và hạn chế của nghiên cứu.....	3
 <b>CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN LÝ THUYẾT VÀ CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC 5</b>	
<b>2.1. Định nghĩa và Đo lường Chất lượng Kiểm toán .....</b>	<b>5</b>
2.1.1. Định nghĩa .....	5
2.1.2. Đo lường .....	5
<b>2.2. Lý thuyết nền tảng.....</b>	<b>6</b>
2.2.1. Lý thuyết vai trò xã hội.....	6
2.2.2. Lý thuyết về sự phù hợp vai trò .....	6
2.2.3. Góc nhìn Xử lý thông tin/ Ra quyết định.....	7
<b>2.3. Giả thuyết nghiên cứu.....</b>	<b>7</b>
2.3.1. Giới tính của Kiểm toán viên và Chất lượng Kiểm toán .	7
2.3.2. Đa dạng giới tính kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán 8	
2.3.3. Điều tiết của khối lượng công việc của kiểm toán viên...9	
2.3.4. Điều tiết của kinh nghiệm của kiểm toán viên.....	10
2.3.5. Điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên.....	11
<b>2.4. Mô hình lý thuyết .....</b>	<b>12</b>

<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>13</b>
3.1. Thiết kế nghiên cứu , mẫu và thu thập dữ liệu. ....	13
3.2. Đo lường .....	13
3.3. Mô hình nghiên cứu .....	17
 <b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.</b>	<b>18</b>
4.1. Giới tính của Kiểm toán viên và Chất lượng Kiểm toán .. .....	18
4.2. Đa dạng giới và Chất lượng kiểm toán .....	20
4.3. Điều tiết của khối lượng công việc kiểm toán và kinh nghiệm kiểm toán .....	21
 <b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN .....</b>	<b>24</b>
5.1. Kết quả nghiên cứu .....	24
5.2. Đóng góp của nghiên cứu .....	24
5.3. Khuyến nghị cho nghiên cứu trong tương lai .....	25

## DANH SÁCH BẢNG

Bảng 3.1: Định nghĩa và đo lường biến.....	14
Bảng 4.1: Kiểm định H1a và H1b – Mối liên hệ giữa giới tính kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán ( $n = 3.223$ ).....	19
Bảng 4.2: Kiểm định H2 - Mối liên hệ giữa sự đa dạng giới tính và chất lượng kiểm toán ( $n = 3.223$ ) .....	20
Bảng 4.3: Kiểm định H3a, H3b, H4a, H4b, H5a và H5b - Tác động điều tiết của khối lượng công việc kiểm toán và kinh nghiệm kiểm toán đối với mối quan hệ giữa giới tính kiểm toán và chất lượng kiểm toán ( $n = 3.223$ ) .....	22

**DANH SÁCH HÌNH**

Hình 2. 1 : Mô hình lý thuyết .....	12
-------------------------------------	----

## TÓM TẮT

**Tiêu đề:** Giới tính của kiểm toán viên hay sự đa dạng giới tính có ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán không? Vai trò điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên: Bằng chứng từ Việt Nam

### **Tóm tắt:**

Nghiên cứu trước đây nhấn mạnh sự khác biệt về giới trong việc né tránh rủi ro, mức độ tự tin, tiêu chuẩn đạo đức và giao tiếp, cho thấy rằng sự tham gia của phụ nữ vào các cuộc kiểm toán có thể nâng cao chất lượng. Việc điều tra sự khác biệt về giới luôn thu hút sự chú ý đáng kể từ các nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp, nhà giáo dục, chính phủ và công chúng. Các nhà nghiên cứu kêu gọi thực hiện các nghiên cứu mở rộng ở các nền kinh tế đang phát triển, vì các quốc gia này được đánh dấu bằng mức độ bất bình đẳng giới đáng kể, khiến việc nghiên cứu về sự khác biệt về giới trở nên đặc biệt quan trọng.

Việt Nam, là một quốc gia đang phát triển với những đặc điểm giới tính riêng biệt, đưa ra một trường hợp thú vị để xem xét sự khác biệt về giới. Nghiên cứu này nhằm mục đích hiểu tác động của giới tính kiểm toán viên và sự đa dạng giới tính đối với chất lượng kiểm toán, nhấn mạnh vai trò điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên tại Việt Nam.

Nghiên cứu sử dụng thiết kế nghiên cứu định lượng, với dữ liệu được thu thập thủ công từ các nguồn không có cấu trúc. Mẫu nghiên cứu bao gồm 3.223 quan sát công ty-năm từ các công ty phi tài chính

được niêm yết trên HOSE trong giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2023. Năm giả thuyết được kiểm tra bằng hồi quy logistic đa biến trong Stata, với các kiểm tra tính hợp lệ, độ tin cậy và độ mạnh bổ sung.

Nghiên cứu phát hiện ra rằng các chủ phần hùn kiểm toán nữ có mối liên hệ tiêu cực với chất lượng kiểm toán, trong khi các kiểm toán viên phụ trách nữ lại cho thấy mối liên hệ tích cực. Các nhóm ký báo cáo kiểm toán kết hợp nam-nữ nâng cao chất lượng kiểm toán. Điều thú vị là khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên làm suy yếu mối liên hệ tiêu cực giữa các chủ phần hùn kiểm toán nữ và chất lượng kiểm toán, biến nó thành tích cực. Tuy nhiên, kết hợp của chúng lại củng cố mối liên hệ tiêu cực.

Nghiên cứu này không chỉ mở rộng các nghiên cứu kiểm toán hiện có về sự khác biệt giới tính mà còn đưa ra các khuyến nghị thực tế có ý nghĩa nhằm nâng cao chất lượng kiểm toán và cải thiện bình đẳng giới trong nghề kiểm toán.

**Từ khóa :** Giới tính kiểm toán viên, Sự đa dạng về giới, Chất lượng kiểm toán, Khối lượng công việc kiểm toán viên, Kinh nghiệm kiểm toán viên, Tác động điều tiết và Việt Nam



## CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU

### 1.1. Bối cảnh và lỗ hổng nghiên cứu

Cải thiện chất lượng kiểm toán luôn là ưu tiên quan trọng, đặc biệt là ở Việt Nam, nơi nghề kiểm toán vẫn đang phát triển với những vụ bê bối gần đây và sự giám sát ngày càng tăng đối với kết quả kiểm toán kém. Nghiên cứu này lấp đầy khoảng trống nghiên cứu quan trọng bằng cách xem xét cách giới tính và sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán, nhấn mạnh tác động điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên—những yếu tố ít được chú ý trong các nghiên cứu trước đây. Những phát hiện này dự kiến sẽ đóng góp cả về học thuật và thực tế nhằm trong lĩnh vực kiểm toán ở Việt Nam.

Các nghiên cứu trước đây tập trung vào tác động của giới tính và sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên đối với chất lượng kiểm toán do có sự khác biệt được ghi nhận về khả năng chịu rủi ro, sự nhạy cảm về đạo đức và phong cách giao tiếp giữa kiểm toán viên nam và nữ. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu này đều được tiến hành ở các nước phát triển và có thể không phản ánh đầy đủ mối quan hệ hiện tại ở Việt Nam. Nghiên cứu này mở rộng các nghiên cứu trước đây bằng cách xem xét cả giới tính cá nhân và sự đa dạng giới tính cấp độ nhóm, đồng thời khám phá cách khối lượng công việc và kinh nghiệm điều tiết mối quan hệ giới tính - chất lượng kiểm toán. Sử dụng phân tích điều tiết hai chiều và ba chiều, nghiên cứu cung cấp góc nhìn sắc thái hơn về cách các yếu tố này tương tác - giải quyết lỗ hổng trong nghiên cứu ở cả quốc gia phát triển và đang phát triển.

## **1.2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu**

Nghiên cứu của tôi nhằm mục đích hiểu được tác động của giới tính và sự đa dạng giới tính của các kiểm toán viên đồng ký báo cáo kiểm toán (kiểm toán viên phụ trách và chủ phân hùn kiểm toán) đối với chất lượng kiểm toán trong bối cảnh khác biệt của Việt Nam. Ngoài ra, vai trò điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm kiểm toán đối với mối quan hệ này cũng được xem xét. Để đạt được các mục tiêu này, cần giải quyết các câu hỏi sau.

1. Có mối quan hệ nào giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán không?
2. Kiểm toán viên nữ hay nhóm kiểm toán đa dạng giới tính cải thiện được chất lượng kiểm toán không?
3. Khối lượng công việc của kiểm toán viên có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán không?
4. Kinh nghiệm của kiểm toán viên có ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán không?
5. Kinh nghiệm của kiểm toán viên có đóng vai trò điều tiết khối lượng công việc của kiểm toán viên trong việc xác định mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán không?

## **1.3. Phạm vi và hạn chế của nghiên cứu**

Nghiên cứu này xem xét tác động của giới tính kiểm toán viên và sự đa dạng giới tính đối với chất lượng kiểm toán tại Việt Nam, đặc biệt tập trung vào vai trò điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên. Nghiên cứu nhằm mục tiêu đến các kiểm

toán viên đồng ký của các công ty niêm yết trên HOSE, sử dụng dữ liệu từ năm 2010 đến năm 2023 để phản ánh các hoạt động kiểm toán gần đây. Mặc dù nghiên cứu cung cấp những hiểu biết có giá trị trong bối cảnh thể chế và văn hóa độc đáo của Việt Nam, nhưng những phát hiện của nghiên cứu có thể không thể khái quát hóa cho các quốc gia khác. Nghiên cứu này cũng bị hạn chế bởi việc chỉ tập trung vào hai vai trò kiểm toán chính, không bao gồm động lực nhóm rộng hơn và việc sử dụng các đại diện để đo lường khối lượng công việc và chất lượng kiểm toán.

## **CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN LÝ THUYẾT VÀ CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC**

### **2.1. Định nghĩa và Đo lường Chất lượng Kiểm toán**

#### **2.1.1. Định nghĩa**

Chất lượng kiểm toán là một khái niệm phức tạp không có định nghĩa thống nhất chung, mặc dù nó được thảo luận rộng rãi trong cả lĩnh vực học thuật và chuyên môn. Nghiên cứu này áp dụng định nghĩa có ảnh hưởng của DeAngelo (1981b), coi chất lượng kiểm toán là xác suất kết hợp mà một kiểm toán viên sẽ phát hiện và báo cáo các sai sót trọng yếu—yêu cầu cả năng lực và tính độc lập. Định nghĩa này phù hợp với trọng tâm của nghiên cứu về giới tính và sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên, đưa ra một khuôn khổ rõ ràng và có thể kiểm tra được, hỗ trợ việc sử dụng kết quả kiểm toán làm thước đo cho chất lượng kiểm toán.

#### **2.1.2. Đo lường**

Chất lượng kiểm toán khó có thể quan sát trực tiếp, vì vậy các nhà nghiên cứu dựa vào các thước đo để đo lường chất lượng. DeFond và Zhang (2014) phân loại các thước đo này thành hai loại chính: các thước đo dựa trên đầu vào và dựa trên đầu ra. Các thước đo dựa trên đầu vào (ví dụ: công ty Big N, phí kiểm toán) phản ánh nỗ lực kiểm toán nhưng có thể không chỉ ra trực tiếp kết quả kiểm toán. Các thước đo dựa trên đầu ra được coi là đáng tin cậy hơn và bao gồm các sai sót trọng yếu, báo cáo của kiểm toán viên, chất lượng báo cáo tài chính và các thước đo về nhận thức.

Nghiên cứu này ưu tiên các thước đo dựa trên đầu ra, đặc biệt là ý kiến kiểm toán không phải là ý kiến chấp nhận toàn phần (MAO), phù hợp với bối cảnh Việt Nam, nơi dữ liệu về các điều chỉnh sau

công bố và chế tài còn hạn chế. MAO phản ánh cả năng lực và tính độc lập của kiểm toán viên, khiến chúng trở thành thước đo trực tiếp mạnh mẽ về chất lượng kiểm toán. Tuy nhiên, chúng có thể không nắm bắt được các cuộc kiểm toán chất lượng cao với ý kiến chấp nhận toàn phần do sự hợp tác của khách hàng đã điều chỉnh các sai sót trọng yếu phát hiện bởi kiểm toán viên. Để giải quyết vấn đề này, nghiên cứu cũng xem xét các điều chỉnh trước khi phát hành—các trường hợp kiểm toán viên yêu cầu điều chỉnh báo cáo tài chính trước khi báo cáo kiểm toán được phát hành—như một thước đo thay thế mới cho chất lượng kiểm toán.

## **2.2. Lý thuyết nền tảng**

### **2.2.1. Lý thuyết vai trò xã hội**

Lý thuyết vai trò xã hội (Eagly, 1987) cho rằng sự khác biệt về hành vi giữa các giới tính bắt nguồn từ kỳ vọng về vai trò xã hội chứ không phải từ các đặc điểm sinh học. Phụ nữ, gắn liền với các vai trò cộng đồng như nuôi dưỡng và hợp tác, được kỳ vọng là thận trọng hơn, không thích rủi ro và nhạy cảm về mặt đạo đức hơn—những đặc điểm có thể nâng cao chất lượng kiểm toán. Ngược lại, nam giới, gắn liền với các vai trò đại diện, có thể thể hiện sự tự tin và chấp nhận rủi ro lớn hơn. Những xu hướng hành vi này ảnh hưởng đến hiệu suất kiểm toán.

### **2.2.2. Lý thuyết về sự phù hợp vai trò**

Lý thuyết về sự phù hợp vai trò, được giới thiệu bởi Karau và Eagly (2002), xây dựng dựa trên lý thuyết của Eagly (1987) lý thuyết vai trò xã hội bằng cách tập trung vào sự phù hợp—hoặc thiếu sự phù hợp—giữa các khuôn mẫu giới và vai trò xã hội, đặc biệt là trong lãnh đạo. Lý thuyết này lập luận rằng các cá nhân phải đối mặt với

sự thiên vị khi giới tính của họ không phù hợp với kỳ vọng đối với một vai trò nhất định. Ví dụ, các nhà lãnh đạo nữ có thể gặp phải định kiến do nhận thức được sự không phù hợp giữa các đặc điểm nữ tính và chuẩn mực lãnh đạo, dẫn đến các đánh giá kém thuận lợi hơn và các cơ hội hạn chế. Trong bối cảnh kiểm toán, điều này có thể tạo ra thêm các rào cản đối với các chủ phần hùn kiểm toán nữ. Vì được Morrison (1992) mô tả thông qua phép ẩn dụ “trần kính”, phụ nữ thường gặp phải những rào cản mang tính hệ thống để đạt được và phát triển trong các vai trò lãnh đạo cấp cao—những rào cản mà theo lý thuyết về sự phù hợp vai trò, có thể cản trở khả năng thực hiện hiệu quả và cung cấp các cuộc kiểm toán chất lượng cao của họ.

### **2.2.3. Góc nhìn Xử lý thông tin/ Ra quyết định**

Quan điểm xử lý thông tin, mặc dù không phải là một lý thuyết chính thức, cung cấp một khuôn khổ có giá trị để hiểu được những lợi ích của sự đa dạng trong nhóm trong các nhiệm vụ phức tạp như kiểm toán (Knippenberg & Schippers, 2007). Bắt nguồn từ nghiên cứu về hành vi tổ chức, quan điểm này cho rằng các nhóm đa dạng - đặc biệt là về giới tính, chuyên môn và kinh nghiệm - nâng cao khả năng ra quyết định bằng cách tích hợp nhiều kiến thức, kỹ năng và quan điểm hơn (Williams & O'Reilly, 1998). Trong bối cảnh kiểm toán, các nhóm đa dạng về giới có vị thế tốt hơn để đánh giá rủi ro, đánh giá bằng chứng và duy trì sự hoài nghi chuyên nghiệp, cuối cùng là cải thiện chất lượng kiểm toán.

## **2.3. Giả thuyết nghiên cứu**

### **2.3.1. Giới tính của Kiểm toán viên và Chất lượng Kiểm toán**

Lý thuyết vai trò xã hội (Eagly, 1987) cho rằng việc phụ nữ tránh rủi ro, nhạy cảm về đạo đức và tuân thủ quy tắc nhiều hơn có thể dẫn

đến chất lượng kiểm toán cao hơn, một quan điểm được nhiều nghiên cứu thực nghiệm trong bối cảnh phương Tây ủng hộ (ví dụ: Ittonen, Vähämaa, & Vähämaa, 2013; Hardies, Breesch, & Branson, 2016; Garcia-Blandon, Argilés-Bosch, & Ravenda, 2019; Lee, Nagy, & Zimmerman, 2019) . Tuy nhiên, lý thuyết phù hợp vai trò (Karau & Eagly, 2002) lập luận rằng phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo có thể phải đối mặt với sự thiên vị và định kiến khi hành vi của họ đi chệch khỏi các chuẩn mực giới truyền thống - có khả năng cản trở hiệu suất. Những động lực này có thể rõ rệt hơn ở Việt Nam, nơi định kiến giới vẫn còn mạnh mẽ. Đáng chú ý, các chủ phần hùn kiểm toán thường nắm giữ quyền lãnh đạo và ra quyết định, trong khi các kiểm toán viên phụ trách hỗ trợ việc thực hiện ở cấp độ tương tác. Với những khác biệt về trách nhiệm và tầm nhìn này, nghiên cứu này xây dựng các giả thuyết riêng biệt cho từng vai trò.

*H1a: Có mối liên hệ tiêu cực giữa chủ phần hùn kiểm toán nữ và chất lượng kiểm toán.*

*H1b: Có mối liên hệ tiêu cực giữa kiểm toán viên nữ phụ trách và chất lượng kiểm toán.*

### **2.3.2. Đa dạng giới tính kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán**

Sự đa dạng giới tính đề cập đến việc bao gồm những cá nhân có giới tính khác nhau trong một nhóm và có liên quan đến hiệu suất tốt hơn thông qua các quan điểm được nâng cao, khả năng ra quyết định và sự hoài nghi chuyên môn (Knippenberg & Schippers, 2007) . Dựa trên quan điểm xử lý thông tin và lý thuyết vai trò xã hội, các nhóm kiểm toán đa dạng giới tính được kỳ vọng sẽ hợp tác hiệu quả và xử lý các nhiệm vụ kiểm toán phức tạp một cách thành thạo hơn. Các nghiên cứu thực nghiệm từ nhiều quốc gia khác nhau đã chỉ ra rằng

sự đa dạng giới tính trong số các thành viên nhóm kiểm toán cải thiện chất lượng kiểm toán và hạn chế quản lý thu nhập. Dựa trên điều này, người ta dự đoán mối liên hệ tích cực giữa sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán trong bối cảnh Việt Nam.

*H2: Có mối liên hệ tích cực giữa sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán.*

### **2.3.3. Điều tiết của khối lượng công việc của kiểm toán viên**

Dựa trên Lý thuyết Nhu cầu công việc - Nguồn lực (Bakker & Demerouti, 2007) , khối lượng công việc quá mức có thể làm cạn kiệt các nguồn lực nhận thức và thể chất, làm giảm hiệu suất nếu không được cân bằng bằng sự hỗ trợ đầy đủ. Trong kiểm toán, khối lượng công việc cao có thể cản trở sự hoài nghi chuyên môn và phán đoán sáng suốt. Tuy nhiên, do sự khác biệt về hành vi, nam giới và phụ nữ có thể phản ứng khác nhau với áp lực khối lượng công việc. Mnif và Cherif (2022) nhận thấy rằng các chủ phần hùn kiểm toán nữ có thể đệm - hoặc thậm chí đảo ngược - tác động tiêu cực của khối lượng công việc, cho thấy sự khác biệt về giới trong việc đối phó, ác cảm với rủi ro và nhạy cảm về mặt đạo đức có thể định hình kết quả kiểm toán trong điều kiện căng thẳng.

*H3a: Khối lượng công việc của các chủ phần hùn kiểm toán có tác động tiêu cực đến mối quan hệ giữa giới tính của họ và chất lượng kiểm toán, theo đó tác động của giới tính đối với chất lượng kiểm toán yếu đi khi khối lượng công việc tăng lên.*

*H3b: Khối lượng công việc của các kiểm toán viên phụ trách có tác động tiêu cực đến mối quan hệ giữa giới tính của họ và chất lượng*



*kiểm toán, theo đó tác động của giới tính đối với chất lượng kiểm toán yếu đi khi khối lượng công việc tăng lên.*

### **2.3.4. Điều tiết của kinh nghiệm của kiểm toán viên**

Lý thuyết chuyên môn (Chi, Glaser, & Farr, 1988) cho rằng kinh nghiệm chuyên môn xây dựng kiến thức chuyên ngành, cấu trúc nhận thức và kỹ năng ra quyết định, nâng cao chất lượng kiểm toán. Mặc dù sự khác biệt về hành vi dựa trên giới tính có thể ảnh hưởng đến hiệu suất kiểm toán, nhưng những tác động này thường giảm dần khi các kiểm toán viên tuân thủ các chuẩn mực nghề nghiệp, đặc biệt là trong môi trường phân cấp, do nam giới thống trị (Chatman & Flynn, 2001). Với kinh nghiệm, hành vi được định hình nhiều hơn bởi văn hóa công ty và nhu cầu về hiệu quả, thu hẹp khoảng cách giới tính. Hơn nữa, các kiểm toán viên nữ giàu kinh nghiệm có thể điều hướng tốt hơn các rào cản về thành kiến và cấu trúc, có khả năng vượt trội hơn các đồng nghiệp nam của họ về chất lượng kiểm toán.

*H4a: Kinh nghiệm của các chủ phần hùn kiểm toán có tác động tiêu cực đến mối quan hệ giữa giới tính và chất lượng kiểm toán, theo đó tác động của giới tính đối với chất lượng kiểm toán yếu đi khi kinh nghiệm tăng lên.*

*H4b: Kinh nghiệm của kiểm toán viên phụ trách có tác động tiêu cực đến mối quan hệ giữa giới tính của họ và chất lượng kiểm toán, theo đó tác động của giới tính đối với chất lượng kiểm toán yếu đi khi kinh nghiệm tăng lên.*

### **2.3.5. Điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên**

Dựa trên bối cảnh xã hội - văn hóa độc đáo của Việt Nam, nghiên cứu này đưa ra giả thuyết rằng các chủ phần hùn nữ có thể liên quan đến chất lượng kiểm toán thấp hơn, tuy nhiên tác động này có thể yếu đi trong điều kiện khối lượng công việc cao hơn (Mnif & Cherif, 2022) . Mở rộng phân tích này, một mô hình tương tác ba chiều được giới thiệu để khám phá cách kinh nghiệm của kiểm toán viên điều tiết tác động điều tiết của khối lượng công việc đối với mối quan hệ giới tính - chất lượng kiểm toán. Trong khi Lý thuyết chuyên môn (Chi và cộng sự, 1988) cho rằng kinh nghiệm sẽ tăng cường khả năng phục hồi trước căng thẳng khối lượng công việc, nghiên cứu này lập luận rằng, ở Việt Nam, định kiến giới tích lũy có thể triệt tiêu những lợi ích này. Khi các kiểm toán viên nữ thăng tiến trong sự nghiệp và giữ các vị trí cao hơn, sự phân biệt giới gia tăng, căng thẳng về mặt cảm xúc kết hợp với áp lực khối lượng công việc quá mức, làm tăng khả năng bị kiệt sức (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) , cuối cùng làm suy yếu chất lượng kiểm toán.

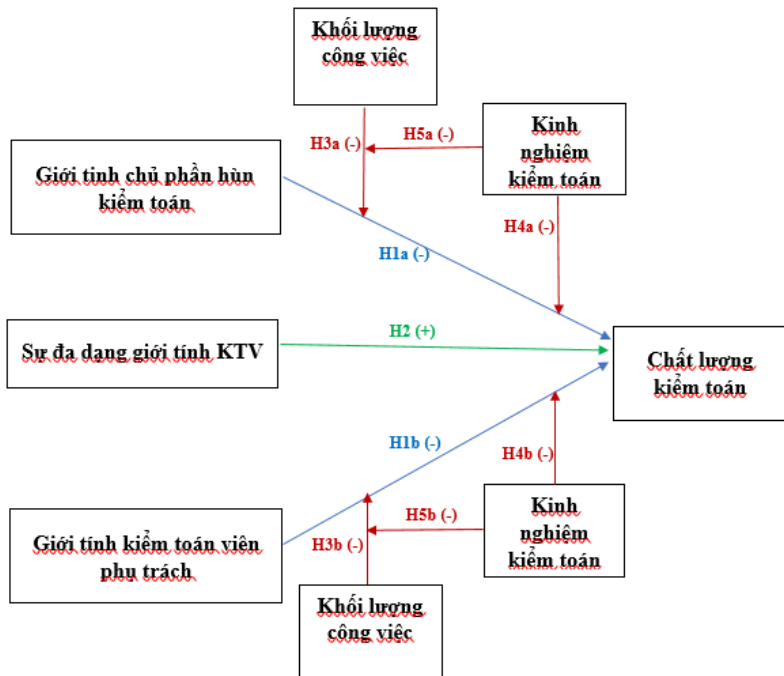
*H5a: Kinh nghiệm của các chủ phần hùn kiểm toán có tác động tiêu cực đến tác động điều tiết của khối lượng công việc của họ đối với mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán, theo đó tác động điều tiết của khối lượng công việc trở nên yếu hơn khi kinh nghiệm tăng lên.*

*H5b: Kinh nghiệm của kiểm toán viên phụ trách có tác động tiêu cực đến tác động điều tiết của khối lượng công việc của họ đối với mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán,*

theo đó tác động điều tiết của khối lượng công việc trở nên yếu hơn khi kinh nghiệm tăng lên.

#### 2.4. Mô hình lý thuyết

Dựa trên Lý thuyết vai trò xã hội, Lý thuyết phù hợp vai trò và Quan điểm xử lý thông tin để xem xét mối liên hệ giữa giới tính kiểm toán viên, sự đa dạng giới tính và chất lượng kiểm toán. Như thể hiện trong Hình 2.1, mô hình xem xét tác động điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên lên mối quan hệ, áp dụng phân tích tương tác 2 chiều và 3 chiều để khám phá cách các yếu tố này định hình mối quan hệ giới tính-chất lượng kiểm toán.



Hình 2.1: Mô hình lý thuyết

### CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Thiết kế nghiên cứu , mẫu và thu thập dữ liệu.

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định lượng để kiểm tra mối quan hệ giữa giới tính kiểm toán viên, sự đa dạng giới tính và chất lượng kiểm toán, đồng thời khám phá tác động điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên tại Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng thiết kế nghiên cứu lưu trữ, thu thập dữ liệu thủ công từ các nguồn không có cấu trúc. Các nguồn dữ liệu chính bao gồm báo cáo kiểm toán, báo cáo tài chính đã kiểm toán, báo cáo thường niên, Thư giải trình và Refinitiv Eikon. Giới tính và kinh nghiệm của kiểm toán viên được xác minh thông qua CPA ID và danh sách chính thức.

Nghiên cứu sử dụng mẫu các công ty phi tài chính niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Thành phố Hồ Chí Minh (HOSE) từ năm 2010 đến năm 2023 để đảm bảo độ tin cậy của dữ liệu. Mẫu ban đầu gồm 303 công ty niêm yết trên HOSE (2010–2023) tạo ra 4.242 quan sát theo năm công ty. Sau khi loại trừ các công ty tài chính, dữ liệu kiểm toán bị thiếu và hồ sơ không đầy đủ, mẫu cuối cùng bao gồm 232 công ty phi tài chính với 3.223 quan sát theo năm công ty.

#### 3.2. Đo lường

Nghiên cứu này áp dụng định nghĩa về chất lượng kiểm toán được chấp nhận rộng rãi của DeAngelo (1981) - xác suất chung mà một kiểm toán viên phát hiện và báo cáo các sai sót trọng yếu - và xây dựng dựa trên hai thước đo trực tiếp phổ biến: điều chỉnh (restatements) và ý kiến kiểm toán không phải là ý kiến chấp nhận toàn phần (MAO) để giới thiệu hai thước đo trực tiếp dựa trên đầu ra phù hợp với bối cảnh Việt Nam: Restate (điều chỉnh trước khi phát

hành) và AQuality (thước đo tổng hợp, được kết hợp bởi biến điều chỉnh trước khi phát hành và ý kiến kiểm toán không phải là ý kiến chấp nhận toàn phần).

Tóm tắt tất cả các biến, cùng với định nghĩa và cách đo lường của chúng, được trình bày trong Bảng 3.1.

**Bảng 3.1: Định nghĩa và đo lường biến**

Biến	Định nghĩa/Đo lường
<b>1. Biến phụ thuộc</b>	
Restate (Pre-issuance Restatements)	Xác suất mà kiểm toán viên phát hiện và thúc đẩy việc sửa chữa các sai sót trọng yếu trước khi phát hành báo cáo tài chính đã được kiểm toán. Nó được mã hóa là 1 nếu sau khi kiểm toán, công ty khách hàng trình bày lại báo cáo tài chính của mình và việc điều chỉnh dẫn đến thay đổi trong lợi nhuận được báo cáo là 5% trở lên; nếu không, nó được mã hóa là 0.
AQuality	Xác suất mà kiểm toán viên xác định và báo cáo các sai sót trọng yếu, được kết hợp bởi điều chỉnh trước khi phát hành (Restate) và ý kiến kiểm toán không phải là ý kiến chấp nhận toàn phần (MAO). Nó được mã hóa là 1 nếu có MAO hoặc Restate, và 0 nếu không.  MAO là xác suất ban hành ý kiến kiểm toán không phải là ý kiến chấp nhận toàn phần, bằng 1 nếu công ty khách hàng nhận được ý kiến kiểm toán này, bằng 0 nếu không.
<b>2. Biến độc lập</b>	
PGen	Biến nhị phân, nhận giá trị 1 nếu chủ phần hùn kiểm toán là nữ và nhận giá trị 0 nếu không phải.
AGen	Biến nhị phân, nhận giá trị 1 nếu kiểm toán viên phụ trách là nữ và nhận giá trị 0 nếu không.

ADiver	Biến giả, có giá trị là 1 nếu hai kiểm toán viên đồng ký khác giới tính (nam-nữ hoặc nữ-nam) và 0 nếu không (nam-nam hoặc nữ-nữ).
<b>3. Biến điều tiết</b>	
PWork	Số lượng hợp đồng kiểm toán mà một chủ phần hùn kiểm toán xử lý trong năm.
AWork	Số lượng công việc kiểm toán mà một kiểm toán viên phụ trách xử lý trong năm.
PExper	Số năm mà một chủ phần hùn kiểm toán đã có Chứng chỉ hành nghề kiểm toán viên (Chứng chỉ kiểm toán viên hành nghề)
AExper	Số năm mà kiểm toán viên phụ trách có Chứng chỉ hành nghề kiểm toán viên (Chứng chỉ kiểm toán viên hành nghề).
PWG	Biến tương tác 2 chiều của giới tính và khối lượng công việc của các chủ phần hùn kiểm toán ( $PWG = PGen \times PWork$ ).
AWG	Biến tương tác 2 chiều của giới tính và khối lượng công việc của kiểm toán viên phụ trách ( $AWG = AGen \times AWork$ ).
PEG	Biến tương tác 2 chiều của giới tính và kinh nghiệm của các chủ phần hùn kiểm toán ( $PEG = PGen \times PExper$ ).
AEG	Biến tương tác 2 chiều của giới tính và kinh nghiệm của kiểm toán viên phụ trách ( $AEG = AGen \times AExper$ ).
PWEG	Biến tương tác 3 chiều của giới tính, khối lượng công việc và kinh nghiệm của các chủ phần hùn kiểm toán ( $PWEG = PGen \times PWork \times PExper$ ).
AWEG	Biến tương tác 3 chiều của giới tính, khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên phụ trách ( $AWEG = AGen \times AWork \times AExper$ ).

4. Biến kiểm soát	
Big4	Biến nhị phân bằng 1 nếu công ty kiểm toán là Big 4 và bằng 0 nếu không phải.
AuditorRotation	Biến giả bằng 1 nếu công ty kiểm toán năm nay khác với công ty kiểm toán năm trước do thay đổi kiểm toán viên, và bằng 0 nếu ngược lại.
Dual	Biến nhị phân bằng 1 nếu CEO cũng là chủ tịch Hội đồng quản trị và bằng 0 nếu không.
BODsize	Số lượng thành viên Hội đồng quản trị (BOD).
BOMsize	Số lượng thành viên nhóm quản lý cấp cao hoặc giám đốc điều hành
CEOGen	Biến nhị phân, nhận giá trị 1 nếu CEO là nữ và nhận giá trị 0 nếu không phải là nữ.
ChiefGen	Biến nhị phân, nhận giá trị 1 nếu kế toán trưởng là nữ và nhận giá trị 0 nếu không phải là nữ.
ChairGen	Biến nhị phân, nhận giá trị 1 nếu chủ tịch là nữ và nhận giá trị 0 nếu ngược lại.
FBOD	Số lượng thành viên Hội đồng quản trị (BOD) là nữ.
FBOM	Số lượng thành viên nhóm quản lý cấp cao hoặc giám đốc điều hành là nữ
ClientSize	Logarit tự nhiên của tổng tài sản của các công ty khách hàng.
LOSS	Nhận giá trị 1 nếu công ty khách hàng báo cáo lỗ và nhận giá trị 0 nếu ngược lại.
ROA	Lợi nhuận trên tài sản, là tỷ lệ giữa thu nhập ròng trên tổng tài sản.
Leverage	Tỷ lệ tổng nợ phải trả chia cho tổng tài sản.

### 3.3. Mô hình nghiên cứu

Để kiểm tra các giả thuyết, nghiên cứu này sử dụng phân tích hồi quy logistic đa biến sử dụng phần mềm Stata với ba phương trình. Phương trình 1 được xây dựng để kiểm tra giả thuyết đầu tiên (H1a và H1b), nhằm điều tra xem có mối liên hệ nào giữa các chủ phần hùn kiểm toán nữ, kiểm toán viên phụ trách nữ và chất lượng kiểm toán hay không.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 * PGen_{it} + \beta_2 * AGen_{it} + \sum \beta * Controls_{it} + \varepsilon_{it}$$

(Phương trình 1)

Phương trình 2 xem xét mối liên hệ giữa sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán và kiểm tra giả thuyết thứ 2 .

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 * PGen_{it} + \beta_2 * AGen_{it} + \beta_3 * ADiver_{it} + \sum \beta * Controls_{it} + \varepsilon_{it}$$

(Phương trình 2)

Phương trình 3 kết hợp cả tương tác hai chiều và ba chiều để kiểm tra cả tác động điều tiết—trong đó khối lượng công việc hoặc kinh nghiệm điều tiết riêng lẻ mỗi quan hệ trọng tâm—và tác động điều tiết của điều tiết, trong đó phân tích kinh nghiệm ảnh hưởng đến vai trò điều tiết của khối lượng công việc như thế nào. Do đó, Phương trình 3 được sử dụng để kiểm tra Giả thuyết 3, 4 và 5.

$$\begin{aligned} Y_{it} = & \alpha + \beta_1 * PGen_{it} + \beta_2 * AGen_{it} + \beta_3 * ADiver_{it} \\ & + \beta_4 * PWork_{it} + \beta_5 * PExper_{it} + \beta_6 * AWork_{it} + \beta_7 * AExper_{it} \\ & + \beta_8 * PWG_{it} + \beta_9 * PEG_{it} + \beta_{10} * PWEG_{it} \\ & + \beta_{11} * AWG_{it} + \beta_{12} * AEG_{it} + \beta_{13} * AWEG_{it} \\ & + \sum \beta * Controls_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

(Phương trình 3)



## CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

### 4.1. Giới tính của Kiểm toán viên và Chất lượng Kiểm toán

Bảng 4.1 trình bày kết quả hồi quy của Phương trình 1, kiểm tra tác động của giới tính kiểm toán viên đến chất lượng kiểm toán. Giới tính chủ phần hồn kiểm toán (PGen) có mối liên hệ tiêu cực và có ý nghĩa với cả Restate ( $\beta = -0,193$ ,  $p = 0,076$ ) và AQuality ( $\beta = -0,188$ ,  $p = 0,065$ ), cho thấy rằng các chủ phần hồn kiểm toán nữ ít có khả năng phát hiện hoặc báo cáo các sai sót trọng yếu. Điều này phù hợp với các phát hiện của Hossain, Chapple, Monroe và Smith (2018) và Yang, Liu và Mai (2018) và có thể phản ánh những thách thức được nêu trong lý thuyết phù hợp vai trò (Karau & Eagly, 2002). Ngược lại, giới tính của kiểm toán viên phụ trách (AGen) có liên quan tích cực với AQuality ( $\beta = 0,168$ ,  $p = 0,044$ ), nhưng không liên quan đến Restate, cho thấy rằng kiểm toán viên phụ trách là nữ có xu hướng mang lại chất lượng kiểm toán cao hơn—phù hợp với lý thuyết vai trò xã hội (Eagly, 1987) và các bằng chứng trước đó ở các thị trường phát triển.

Phát hiện của tôi trái ngược với phát hiện của Nguyen, Nguyen, Nguyen, và Nguyen (2016) và Nguyen Thi Ngoc Cam (2019), những người báo cáo mối liên hệ tích cực giữa kiểm toán viên nữ và chất lượng kiểm toán - được đo bằng các khoản tích lũy tùy ý - tại Việt Nam. Những khác biệt này có thể bắt nguồn từ các điểm khác biệt chính về phương pháp luận: các nghiên cứu trước đây không tính đến cấu trúc kiểm toán chữ ký kép của Việt Nam, sử dụng các mô hình đơn giản hơn với ít biến kiểm soát hơn, dựa vào quy mô mẫu nhỏ hơn và đo lường chất lượng kiểm toán khác nhau.

**Bảng 4.1: Kiểm định H1a và H1b – Mối liên hệ giữa giới tính kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán (n = 3.223)**

Variable	Restate	AQuality
	Coef.	Coef.
PGen	-0.193* (0.076)	-0.188* (0.065)
AGen	0.085 (0.332)	0.168** (0.044)
Big4	-0.064 (0.551)	-0.109 (0.283)
AuditorRotation	0.186* (0.097)	0.231** (0.029)
Dual	0.175* (0.077)	0.043 (0.647)
BODsize	0.049 (0.106)	0.001 (0.981)
BOMsize	-0.130*** (0)	-0.078*** (0.003)
CEOGen	-0.136 (0.399)	-0.252 (0.106)
ChiefGen	-0.083 (0.35)	-0.038 (0.647)
ChairGen	-0.164 (0.318)	-0.044 (0.777)
FBOD	-0.086* (0.103)	-0.087* (0.085)
FBOM	0.179*** (0.004)	0.115** (0.049)
ClientSize	0.026 (0.534)	-0.01 (0.803)
LOSS	0.221 (0.224)	0.179 (0.309)
ROA	-4.407*** (0)	-4.659*** (0)
Leverage	0.212 (0.383)	0.165 (0.472)
_cons	-1.621 (0.145)	-0.226 (0.831)
LR chi2(16)	124.03	132.93
Prob > chi2	0.000	0.000
<i>Hosmer-Lemeshow chi2(10)</i>	<i>4.000</i>	<i>14.280</i>
<i>Prob &gt; chi2</i>	<i>0.857</i>	<i>0.075</i>
<i>Correctly classified (%)</i>	<i>77.07%</i>	<i>73.22%</i>
<b>Notes:</b> *, **, *** indicate significance at the 0.10, 0.05 and 0.01 levels, respectively. P-value in parentheses. The variables are defines in Appendix 1.		

#### 4.2. Đa dạng giới và Chất lượng kiểm toán

Bảng 4.2 trình bày kết quả hồi quy từ Phương trình 2, đánh giá tác động của sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên đến chất lượng kiểm toán nhằm kiểm tra Giả thuyết H2.

Bảng 4.2: Kiểm định H2 - Mối liên hệ giữa sự đa dạng giới tính và chất lượng kiểm toán (n = 3.223 )

Biến	Restate Hệ số	AQuality Hệ số
PGen	-0.192* (0.076)	-0.185* (0.068)
AGen	0.014 (0.893)	0.066 (0.513)
ADiver	0.122 (0.256)	0.178* (0.076)
Big4	-0.072 (0.499)	-0.122 (0.230)
AuditorRotation	0.192* (0.088)	0.24** (0.024)
Dual	0.176* (0.076)	0.045 (0.639)
BODsize	0.049 (0.101)	0.002 (0.956)
BOMsize	-0.130*** (0.000)	-0.078*** (0.002)
CEOGen	-0.132 (0.415)	-0.246 (0.116)
ChiefGen	-0.083 (0.351)	-0.038 (0.648)
ChairGen	-0.163 (0.321)	-0.042 (0.787)
FBOD	-0.088* (0.098)	-0.089* (0.078)
FBOM	0.179*** (0.004)	0.116** (0.047)
ClientSize	0.027 (0.516)	-0.008 (0.838)
LOSS	0.216 (0.234)	0.172 (0.329)
ROA	-4.398*** (0.000)	-4.652*** (0.000)
Leverage	0.200 (0.410)	0.146 (0.524)
_cons	-1.669 (0.134)	-0.297 (0.779)
<i>LR chi2(17)</i>	<i>125.32</i>	<i>136.07</i>
<i>Prob &gt; chi2</i>	<i>0.000</i>	<i>0.000</i>

<i>Hosmer-Lemeshow chi2(10)</i>	3.580	7.870
<i>Prob &gt; chi2</i>	0.893	0.447
<i>Correctly classified (%)</i>	77.35%	73.60%

**Notes:** \*, \*\*, \*\*\* indicate significance at the 0.10, 0.05 and 0.01 levels, respectively. P-value in parentheses. The variables are defines in Appendix 1.

Sự đa dạng giới tính (ADiver) có ý nghĩa tích cực đối với chất lượng kiểm toán, được đo bằng AQuality ( $\beta_3 = 0,178$ ,  $p = 0,076$ ). Điều này hỗ trợ cho quan điểm xử lý thông tin (Knippenberg & Schippers, 2007) . Phát hiện này hỗ trợ Giả thuyết H2 và cho thấy sự đa dạng giới tính ở cấp độ nhóm đóng góp nhiều hơn vào chất lượng kiểm toán so với giới tính cá nhân.

#### **4.3. Điều tiết của khối lượng công việc kiểm toán và kinh nghiệm kiểm toán**

Bảng 4.3 trình bày kết quả của Phương trình 3, trong đó kiểm tra tác động điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên đối với mối quan hệ giữa giới tính của kiểm toán viên và chất lượng kiểm toán.

Tương tác hai chiều cho thấy khối lượng công việc (PWG) và kinh nghiệm (PEG) làm giảm độc lập mối quan hệ tiêu cực giữa các chủ phần hùn kiểm toán nữ và chất lượng kiểm toán, cho thấy các đối tác nữ có thể thích nghi tốt hơn dưới áp lực và hưởng lợi từ kinh nghiệm tích lũy. Những kết quả này phù hợp với lý thuyết Vai trò xã hội (Eagly, 1987) và lý thuyết Chuyên môn (Chi et al., 1988).

Bảng 4.3: Kiểm định H3a, H3b, H4a, H4b, H5a và H5b - Tác động điều tiết của khối lượng công việc kiểm toán và kinh nghiệm kiểm toán đối với mối quan hệ giữa giới tính kiểm toán và chất lượng kiểm toán (n = 3.223)

Biến	Restate Hệ số.	AQuality Hệ số.
PGen	-1,336** (0,032)	-1,475*** (0,013)
AGen	-0,268 (0,376)	-0,218 (0,447)
ADiver	0,153 (0,160)	0,201** (0,049)
PWork	-0,028* (0,060)	-0,008 (0,562)
PExper	-0,023** (0,034)	-0,033*** (0,001)
AWork	0,005 (0,885)	-0,018 (0,615)
AExper	0,005 (0,680)	0,006 (0,610)
PWG	0,330* (0,065)	0,42*** (0,010)
PEG	0,073* (0,069)	0,067* (0,079)
PWEG	-0,021* (0,066)	-0,021** (0,039)
AWG	0,035 (0,715)	0,026 (0,775)
AEG	0,027 (0,356)	0,026 (0,35)
AWEG	-0,003 (0,788)	-0,001 (0,896)
Big4	-0,096 (0,403)	-0,141 (0,197)
AuditorRotation	0,187* (0,098)	0,26*** (0,015)
Dual	0,163 (0,106)	0,017 (0,859)
BODsize	0,053* (0,081)	0,005 (0,860)
BOMsize	-0,137*** (0,000)	-0,085*** (0,001)
CEOGen	-0,124 (0,448)	-0,215 (0,172)
ChiefGen	-0,097 (0,279)	-0,044 (0,599)
ChairGen	-0,149 (0,367)	-0,039 (0,802)

FBOD	-0,080 (0,134)	-0,083 (0,105)
FBOM	0,180*** (0,003)	0,113** (0,056)
ClientSize	0,041 (0,335)	0,013 (0,740)
LOSS	0,219 (0,229)	0,186 (0,292)
ROA	-4.260*** (0.000)	-4.625*** (0.000)
Leverage	0,241 (0,325)	0,138 (0,552)
_cons	-1,69 (0,136)	-0,422 (0,696)
<i>LR chi2(27)</i>	<i>140,36</i>	<i>158,99</i>
<i>Prob &gt; chi2</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>
<i>Hosmer-Lemeshow chi2(10)</i>	<i>3.480</i>	<i>5.450</i>
<i>Prob &gt; chi2</i>	<i>0,901</i>	<i>0,709</i>
<i>Correctly classified (%)</i>	<i>77,07%</i>	<i>73,57%</i>

**Ghi chú:** \*, \*\*, \*\*\* biểu thị ý nghĩa ở mức 0,10, 0,05 và 0,01. Giá trị P trong ngoặc đơn. Các biến được định nghĩa trong Phụ lục 1.

Tuy nhiên, tương tác ba chiều (PWEG) là tiêu cực và có ý nghĩa ( $\beta = -0,021$ ,  $p < 0,07$ ), cho thấy kinh nghiệm khuếch đại tác động điều tiết tiêu cực của khối lượng công việc lên mối quan hệ giữa giới tính và chất lượng kiểm toán. Nói cách khác, khi cả khối lượng công việc và kinh nghiệm đều cao, các chủ phần hùn kiểm toán nữ có thể phải đối mặt với áp lực kép làm giảm thêm hiệu suất kiểm toán. Phát hiện này phù hợp với Mô hình tích lũy căng thẳng (Karasek, 1990; Paul & Steve, 1998) và lý thuyết kiệt sức (Maslach và cộng sự, 2001), cho thấy rằng việc thăng tiến lên các vai trò lãnh đạo cấp cao có thể làm tăng khả năng tiếp xúc với định kiến giới tính - dần dần làm xói mòn khả năng phục hồi và tăng khả năng bị căng thẳng và kiệt sức khi phải làm việc quá sức.

## CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN

### 5.1. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu này điều tra cách giới tính và sự đa dạng giới tính của kiểm toán viên ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán tại Việt Nam, tập trung vào vai trò điều tiết của khối lượng công việc và kinh nghiệm. Sử dụng 3.223 quan sát công ty-năm từ các công ty niêm yết trên HOSE (2010–2023) và dữ liệu phi cấu trúc, nghiên cứu giới thiệu hai thước đo chất lượng kiểm toán dựa trên đầu ra—Restate và AQuality—được điều chỉnh theo các quy tắc công bố thông tin của Việt Nam. Kết quả hồi quy cho thấy các chủ phần hùn kiểm toán là nữ có liên quan đến chất lượng kiểm toán thấp hơn, có thể là do định kiến về giới tính, trong khi các kiểm toán viên phụ trách là nữ và các đa dạng giới tính cải thiện chất lượng. Khối lượng công việc và kinh nghiệm xét riêng lẻ làm giảm tác động của giới tính, nhưng khi kết hợp lại, chúng làm tăng áp lực lên các chủ phần hùn là nữ, được giải thích bởi các lý thuyết về căng thẳng vai trò và kiệt sức.

### 5.2. Đóng góp của nghiên cứu

Nghiên cứu này đưa ra những đóng góp lý thuyết quan trọng bằng cách mở rộng các lý thuyết đã được thiết lập vào bối cảnh kiểm toán của Việt Nam, giới thiệu hai biện pháp chất lượng kiểm toán dựa trên đầu ra (Restate và AQuality), ngữ cảnh hóa các tác động về giới trong bối cảnh không phải phương Tây, nhấn mạnh giá trị của các nhóm đa dạng giới và thúc đẩy khuôn khổ nhiều người điều phối liên quan đến khối lượng công việc và kinh nghiệm. Về mặt quản lý, nghiên cứu thúc giục các công ty kiểm toán Việt Nam giải quyết các rào cản về mặt cấu trúc giới, thành lập các nhóm ký kết đa dạng giới, quản lý khối lượng công việc - đặc biệt là đối với các đối tác - tái thu

hút các kiểm toán viên có kinh nghiệm và tránh gây quá tải cho các đối tác nữ cấp cao. Ở cấp độ chính sách, nghiên cứu khuyến nghị thúc đẩy bình đẳng giới trong lãnh đạo kiểm toán, khuyến khích các nhóm ký kết đa dạng, điều chỉnh khối lượng công việc của đối tác, hỗ trợ phát triển sự nghiệp muộn và thể chế hóa Restate và AQuality như một phần của hoạt động giám sát kiểm toán.

### **5.3. Khuyến nghị cho nghiên cứu trong tương lai**

Mặc dù nghiên cứu này cung cấp những hiểu biết có giá trị về cách giới tính, tính đa dạng, khối lượng công việc và kinh nghiệm của kiểm toán viên ảnh hưởng đến chất lượng kiểm toán tại Việt Nam, nhưng vẫn còn một số hướng nghiên cứu trong tương lai. Đầu tiên, các so sánh giữa các quốc gia có thể xem xét cách bối cảnh xã hội và thể chế định hình những động lực này. Thứ hai, việc mở rộng phân tích cho toàn bộ nhóm kiểm toán, không chỉ các kiểm toán viên đồng ký, có thể tiết lộ những tác động rộng hơn của tính đa dạng giới. Thứ ba, các nghiên cứu trong tương lai có thể bao gồm một mẫu đa dạng hơn - bao gồm các công ty tư nhân, doanh nghiệp nhà nước và các công ty được niêm yết trên HNX hoặc UPCOM - để có khả năng khái quát hóa cao hơn. Thứ tư, khối lượng công việc của kiểm toán viên có thể được nắm bắt tốt hơn bằng cách kết hợp tính phức tạp của hoạt động, quy mô khách hàng và trách nhiệm không phải kiểm toán. Cuối cùng, nghiên cứu định tính - chẳng hạn như phỏng vấn hoặc nghiên cứu tình huống - có thể giúp hiểu sâu hơn về cách các chủ phần hùn kiểm toán nữ trải nghiệm và quản lý khối lượng công việc, sự phân biệt đối xử và những thách thức trong sự nghiệp trong bối cảnh văn hóa độc đáo của Việt Nam.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Chatman, J. A., & Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44(5), 956-974. doi:10.5465/3069440
- Chi, M. T. H., Glaser, R., & Farr, M. J. (1988). *The nature of expertise*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199.  
doi:[https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M., & Ravenda, D. (2019). Is there a gender effect on the quality of audit services? *Journal of business research*, 96, 238-249.  
doi:10.1016/j.jbusres.2018.11.024
- Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2016). Do (fe)male auditors impair audit quality? Evidence from going-concern opinions. *European Accounting Review*, 25(1), 7-34.  
doi:10.1080/09638180.2014.921445
- Hossain, S., Chapple, L., Monroe, G. S., & Smith, T. (2018). Does auditor gender affect issuing going-concern decisions for financially distressed clients? *Accounting & Finance*, 58(4), 1027-1061. doi:10.1111/acfi.12242
- Ittonen, K., Vähämaa, E., & Vähämaa, S. (2013). Female auditors and accruals quality. *Accounting horizons*, 27(2), 205-228.  
doi:10.2308/acch-50400
- Karasek, R. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karau, S. J., & Eagly, A. H. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598. Retrieved from  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthT>

[ype=ip,sso&db=edsair&AN=edsair.doi.dedup.....8fdb39e93c4c893ff673b1aff17f5c5&site=eds-live](https://www.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=e1a81cc8-9245-368b-b9bc-49b2243dd3a5)

- Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work group diversity. *Annual review of psychology*, 58, 515-541. doi:10.1146/annurev.psych.58.110405.085546
- Lee, H. S., Nagy, A. L., & Zimmerman, A. B. (2019). Audit partner assignments and audit quality in the United States. *The Accounting Review*, 94(2), 297-323. doi:10.2308/accr-52218
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. Retrieved from <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=e1a81cc8-9245-368b-b9bc-49b2243dd3a5>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mnif, Y., & Cherif, I. (2022). Audit partner workload, gender and audit quality. *Journal of Applied Accounting Research*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/JAAR-08-2021-0219
- Morrison, A. M. (1992). *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, Mass.: Addison-Wesley
- Nguyen, M. K., Nguyen, K. N., Nguyen, T. H. N., & Nguyen, T. N. D. (2016). Effects of experience years, gender of auditors and audit firm size on firm' discretionary accrual management: Evidence from Vietnam. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science*, 6(2), 35-41.
- Nguyen Thi Ngoc Cam. (2019). *The impact of auditor gender on audit quality – An empirical study of listed companies on the Vietnamese stock market.* (Master). University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam.
- Paul, E. S., & Steve, M. J. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. In

- Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 3, pp. 356-367): American Psychological Association (APA).
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=bsu&AN=7576050&site=eds-live>
- Yang, S., Liu, Y., & Mai, Q. (2018). Is the quality of female auditors really better? Evidence based on the Chinese A-share market. *China Journal of Accounting Research*, 11(4), 325-350. doi:<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2018.07.004>