

VAI TRÒ CỦA DOANH NGHIỆP KIỂM TOÁN TRONG VIỆC XÂY DỰNG ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP

● NGUYỄN TRỌNG NGUYỄN

Trường Đại học Sài Gòn

DOI: 10.62831/nckh.2026.152.v1

TÓM TẮT:

Chất lượng kiểm toán (CLKT) phụ thuộc vào khả năng phát hiện sai sót của kiểm toán viên (KTV) và mức độ khai báo các sai sót đó (DeAngelo, 1981). Bằng việc tổng quan các nghiên cứu về đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) và CLKT, bài nghiên cứu cho thấy những góc nhìn đa chiều về ĐĐNN của các nghiên cứu trước đây về lý thuyết nền cũng như các nghiên cứu thực nghiệm. Kết quả cho thấy, ĐĐNN chịu sự ảnh hưởng của nhiều nhân tố, các bên liên quan, trong đó doanh nghiệp kiểm toán (DNKT) như chiếc nôi hình thành và xây dựng ĐĐNN của KTV, nhân tố quan trọng nhằm cải thiện CLKT. Qua đó, nghiên cứu này đưa ra các hàm ý với DNKT trong việc duy trì và phát triển phẩm chất ĐĐNN của KTV.

Từ khóa: chất lượng kiểm toán, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa doanh nghiệp, kiểm soát chất lượng.

1. Đặt vấn đề

Sau sự kiện Enron tại Mỹ và liên quan đến sự sụp đổ của công ty kiểm toán Arthur Andersen, nhiều nhà nghiên cứu tập trung vào xem xét và đánh giá hành vi trong kiểm toán. Mức độ mà hành vi của KTV bị chi phối bởi các quan niệm về ĐĐNN đã được xem xét nhiều trong những năm sau đó. Các nhà quan sát cho rằng, các công ty kiểm toán độc lập ngày nay đang phải đương đầu bởi sự xung đột giữa hai nền văn hóa: văn hóa nghề nghiệp và văn hoá thương mại (Gendron & Spira, 2010; Mueller et al., 2011). Một mặt, KTV phải đưa ra quyết định và thực hiện công việc của mình mà không bị ảnh hưởng quá nhiều bởi khách hàng hoặc các yếu tố ngoài chuyên môn và

phải hướng đến phục vụ lợi ích công chúng, mặt khác, phải chú trọng đến lợi ích của khách hàng và việc tạo ra doanh thu cho DNKT.

Một số nghiên cứu thậm chí còn cho rằng, xét về tính logic, sự chuyên nghiệp và ĐĐNN của KTV là điều có liên quan mật thiết đến nhiệm vụ phục vụ lợi ích công chúng của nghề kiểm toán, nhưng rõ ràng được coi là thứ yếu đối với các công ty kiểm toán đương đại (Carter & Spence, 2014). Họ cũng đã chứng minh những người có tư duy thiên về thương mại hơn, đáp ứng những gì thị trường muốn, sẽ thăng tiến nhanh hơn lên vị trí cao nhất trong hệ thống phân cấp của công ty (Carter & Spence, 2014). Việc thương mại hóa ngày càng tăng của nghề kiểm toán

với sự tập trung ngày càng nhiều vào nhu cầu duy trì lòng trung thành của khách hàng, có thể nói là sẽ phải đánh đổi bằng các giá trị nghề nghiệp truyền thống có nguồn gốc đạo đức. Hiện tượng này được cho là một trong những nguyên nhân góp phần làm gia tăng nguy cơ tái diễn các thất bại trong kiểm toán, từng xảy ra tại nhiều vụ bê bối doanh nghiệp lớn như WorldCom và Enron (Brinkmann, 2022; Humphrey et al., 2013).

Trong các nghiên cứu ngày nay, ĐĐNN của KTV không còn được xem là đặc điểm thuần túy cá nhân mà là kết quả của sự tương tác giữa cá nhân và môi trường tổ chức, đặc biệt là DNKT. Theo Ủy ban chuẩn mực kiểm toán và dịch vụ đảm bảo quốc tế IAASB (2014), CLKT chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố ở nhiều cấp độ, trong đó yếu tố ở cấp DNKT, như văn hóa, lãnh đạo và hệ thống kiểm soát chất lượng, đóng vai trò then chốt.

Nghiên cứu của Hurtt et al. (2020) nhấn mạnh, văn hóa và môi trường của tổ chức trong doanh nghiệp kiểm toán định hình cách KTV nhận thức và phản ứng với các tình huống đạo đức. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh kiểm toán vừa là hoạt động phục vụ lợi ích công chúng vừa chịu áp lực thương mại từ phía DNKT.

CLKT, có nhiều tác giả đã đưa ra các định nghĩa riêng biệt về khung khái niệm. Nhưng khái niệm CLKT của DeAngelo (1981) được nhiều nhà nghiên cứu sử dụng khi nghiên cứu và đánh giá. DeAngelo giải thích CLKT là một giả định được hình thành trên thị trường, rằng KTV sẽ có khả năng phát hiện sai sót trọng yếu và sau đó sẽ báo cáo những sai sót này. Phân tích kỹ hơn định nghĩa này cho thấy 2 đặc điểm quan trọng: Khả năng phát hiện của KTV và ý định thực sự của họ trong việc báo cáo. Khái niệm của DeAngelo, được nhiều nhà nghiên cứu sử dụng để xây dựng các mô hình thực nghiệm về CLKT. Theo DeAngelo, CLKT phụ thuộc vào 2 yếu tố: Năng lực chuyên môn và ĐĐNN của KTV.

ĐĐNN trong kiểm toán bao gồm một tập hợp các nguyên tắc, tiêu chuẩn và giá trị hướng dẫn hành vi của KTV trong việc thực hiện trách nhiệm của họ với tính chính trực, khách quan và độc lập (Loeb, 2020). Các chuẩn mực đạo đức do các tổ chức nghề nghiệp ban hành, chẳng hạn như Liên đoàn Kế toán Quốc tế (IFAC) và Viện Kế toán Công chứng Hoa Kỳ

(AICPA), cung cấp một khuôn mẫu nhằm hướng dẫn cho KTV để giải quyết khi đối mặt với các tình huống khó xử về đạo đức và duy trì lòng tin của công chúng (Fernando & Srikanthan, 2020). Các nguyên tắc đạo đức chính bao gồm tính chính trực, khách quan, năng lực chuyên môn và sự cẩn trọng, bảo mật và tư cách nghề nghiệp (AICPA, 2018).

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài báo này, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính. Phương pháp này nhằm tổng quan và đánh giá những góc độ khác nhau của ĐĐNN KTV và tác động đến CLKT thông qua các nghiên cứu trước, từ các bài báo khoa học. Đề thu thập dữ liệu, tác giả sử dụng các từ khóa liên quan đến chủ đề nghiên cứu như "ĐĐNN kiểm toán", "CLKT" và "văn hóa tổ chức" "Tính độc lập KTV" để tìm kiếm các bài báo học thuật trên cơ sở dữ liệu Google Scholar trong giai đoạn thời gian từ 2010 đến 2025.

3. Tổng quan nghiên cứu

Trong nghiên cứu kiểm toán đương đại, đạo đức của KTV không còn được xem chỉ là phẩm chất cá nhân, mà còn là kết quả của bối cảnh tổ chức, đặc biệt là DNKT nơi KTV làm việc. IAASB nhấn mạnh CLKT chịu tác động bởi các yếu tố ở cấp cuộc kiểm toán, cấp DNKT và cấp môi trường thể chế, trong đó văn hóa, lãnh đạo và hệ thống quản lý chất lượng của DNKT là những yếu tố trọng tâm.

Từ góc nhìn này, vai trò của DNKT có thể hiểu là vai trò của tổ chức trong việc định hướng hành vi nghề nghiệp thông qua thiết lập chuẩn mực hành vi đạo đức, định hình động cơ nghề nghiệp, và kiểm soát việc tuân thủ đạo đức của KTV. Ủy ban giám sát kế toán công ty đại chúng (PCAOB) gần đây cũng kết luận, DNKT còn nhiều việc phải làm để xây dựng văn hóa trách nhiệm tốt hơn nhằm thúc đẩy CLKT. Vai trò của DNKT thể hiện qua các nội dung: Lãnh đạo cấp cao, môi trường đạo đức, hệ thống kiểm soát chất lượng, bảo vệ tính độc lập của KTV và giảm áp lực từ trong các hợp đồng kiểm toán.

Một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến đạo đức của KTV là vai trò của Lãnh đạo cấp cao, tức là thông điệp và hành vi của lãnh đạo DNKT có ảnh hưởng đến KTV. Theo PCAOB (2025), Lãnh đạo cấp cao của DNKT phản ánh mức độ mà họ: đề cao tính chính trực, cam kết về CLKT và duy trì tính độc lập nghề nghiệp. Nghiên cứu cho

thấy, khi lãnh đạo nhất quán nhấn mạnh đạo đức và chất lượng, KTV có xu hướng tuân thủ chuẩn mực cao hơn. Ngược lại, nếu lãnh đạo ưu tiên mục tiêu thương mại như giữ khách hàng hoặc tối đa hóa doanh thu, KTV dễ bị cuốn vào các hành vi thỏa hiệp (Svanberg & Öhman, 2013). Như vậy, Lãnh đạo cấp cao đóng vai trò như một cơ chế tín hiệu, định hướng hành vi đạo đức trong toàn bộ tổ chức.

Môi trường đạo đức phản ánh nhận thức chung của KTV về những hành vi được chấp nhận hoặc không chấp nhận trong tổ chức. Victor & Cullen (1988) cho rằng môi trường đạo đức có thể được phân thành các loại như: Môi trường dựa trên quy tắc, môi trường dựa trên quan tâm, môi trường mang tính công cụ (thiên về lợi ích cá nhân/tổ chức). Trong lĩnh vực kiểm toán, các nghiên cứu cho thấy, môi trường đạo đức mạnh giúp tăng tuân thủ chuẩn mực và giảm các hành vi làm suy giảm CLKT. Svanberg & Öhman (2013) phát hiện môi trường đạo đức có thể làm giảm tác động tiêu cực của áp lực thời gian đến hành vi kiểm toán. Điều này cho thấy, DNKT có thể đóng vai trò trung gian giữa CLKT và KTV trong môi trường làm việc áp lực cao.

Samagaio et al. (2025) tại Bồ Đào Nha với sự tham gia của 96 KTV nhận thấy, văn hóa đạo đức tổ chức là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự gia tăng hoài nghi nghề nghiệp và làm giảm các hành vi giảm CLKT. Kết quả cho thấy, các KTV làm việc trong môi trường có văn hóa đạo đức mạnh mẽ có khả năng duy trì các tiêu chuẩn chất lượng tốt hơn ngay cả khi phải đối mặt với áp lực thời gian eo hẹp. Nghiên cứu này cũng cho thấy, văn hóa đạo đức tổ chức hoặc doanh nghiệp là điều kiện cần thiết để thiết lập sự hoài nghi nghề nghiệp. Các DNKT có văn hóa đạo đức mạnh mẽ sở hữu hệ thống giá trị rõ ràng, cơ chế giao tiếp đạo đức hiệu quả và các biện pháp trừng phạt nghiêm khắc đối với các vi phạm đạo đức, điều này khuyến khích các KTV hành xử có đạo đức hơn.

Hệ thống kiểm soát chất lượng nội bộ là công cụ quan trọng giúp DNKT chuyển hóa các nguyên tắc đạo đức thành hành vi thực tế. Theo IAASB (2020), các chuẩn mực quản lý chất lượng trong DNKT, bao gồm: thiết lập cơ chế giám sát, thực hiện soát xét chất lượng, xử lý vi phạm đạo đức và cải thiện liên tục hệ thống. Một hệ thống kiểm soát chất lượng hiệu quả

giúp DNKT phát hiện hành vi phi đạo đức, ngăn ngừa sai phạm và hoàn thiện văn hóa tuân thủ. Ngược lại, nếu hệ thống kiểm soát chất lượng yếu kém, ĐĐNN dễ bị suy giảm và trở thành hình thức. Kiểm soát nội tại củng cố ảnh hưởng của đạo đức và tính độc lập của KTV đối với CLKT (Fawziah et al., 2023). Các KTV có kiểm soát nội tại sẽ có động lực hơn để áp dụng các tiêu chuẩn đạo đức. Ngược lại, kiểm soát bên ngoài làm suy yếu ảnh hưởng này.

DNKT đóng vai trò trực tiếp trong việc bảo vệ tính độc lập của ĐĐNN. Theo IESBA (2018), các mối đe dọa đến đạo đức như: tư lợi, quen thuộc, áp lực từ khách hàng, cần được DNKT nhận diện và kiểm soát. Ngoài ra, nghiên cứu của Hurtt et al. (2013) cho thấy tính độc lập không chỉ là đặc điểm cá nhân mà còn chịu ảnh hưởng bởi môi trường tổ chức. Một doanh nghiệp khuyến khích đặt câu hỏi và phản biện sẽ thúc đẩy KTV duy trì tính độc lập

KTV thường đối mặt với các áp lực như: áp lực thời gian, áp lực phí kiểm toán, áp lực giữ khách hàng. DNKT có thể giảm áp lực bằng cách phân bổ nguồn lực hợp lý, hoặc làm gia tăng áp lực thông qua mục tiêu kinh doanh. Nghiên cứu cho thấy khi áp lực không được kiểm soát, KTV dễ thực hiện các hành vi như: bỏ qua thủ tục, giảm kiểm tra, chấp nhận bằng chứng độ tin cậy chưa thuyết phục. Tuy nhiên, một doanh nghiệp có văn hóa đạo đức mạnh có thể giúp KTV chống lại các áp lực này (Jan & Peter, 2016). Nghiên cứu của Al-Rawashdeh et al. (2024) cho thấy cam kết nghề nghiệp của KTV điều chỉnh mối quan hệ giữa áp lực thời gian và CLKT thông qua sự hoài nghi nghề nghiệp. Các KTV có cam kết nghề nghiệp cao có khả năng duy trì các tiêu chuẩn đạo đức và CLKT tốt hơn ngay cả khi phải đối mặt với áp lực cao về thời gian.

4. Kết luận và hàm ý với Việt Nam

4.1. Kết luận

Hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy, DNKT không chỉ là nơi sử dụng lao động, mà là môi trường xã hội hóa nghề nghiệp. Thông qua quy trình đào tạo, giám sát, đánh giá thành tích, truyền thông nội bộ và cách lãnh đạo xử lý các tình huống phức tạp, DNKT đã lan toả cho KTV thông điệp về điều gì thực sự quan trọng, đó là chất lượng dịch vụ và lợi ích công chúng, hay doanh thu và duy trì khách hàng. Khi nghiên cứu về văn hoá và môi trường đạo đức trong

DNKT, Hurtt et al. (2020) đã nhấn mạnh, môi trường đạo đức đặc biệt quan trọng vì hoạt động kiểm toán độc lập vừa là nghề được quản lý chặt, vừa là hoạt động kinh doanh vì lợi nhuận, lại vừa phục vụ lợi ích công chúng.

Từ việc tổng quan các tài liệu, cho thấy một cách khái quát DNKT có thể xây dựng ĐĐNN KTV thông qua 5 cơ chế chính:

Thứ nhất, định hình cơ chế chuẩn mực đạo đức riêng của DNKT là xác lập các giá trị được mong đợi, như chính trực, độc lập, trách nhiệm công chúng. Đây là vai trò được nhắc tới nhiều nhất, IAASB cho biết các chuẩn mực quản lý chất lượng mới yêu cầu doanh nghiệp kiểm toán phải lồng ghép CLKT vào văn hóa doanh nghiệp và triết lý của các nhà Lãnh đạo cấp cao. Bên cạnh đó, cần tăng cường chức năng giám sát và khắc phục sai sót. PCAOB cũng xem quản trị công ty và năng lực lãnh đạo là chủ đề then chốt chi phối văn hóa doanh nghiệp. Theo PCAOB, Lãnh đạo cấp cao thường được xem là một biểu tượng đại diện cho văn hóa doanh nghiệp trong hoạt động kiểm toán độc lập.

Về mặt đạo đức, điều này có nghĩa là khi lãnh đạo DNKT nhất quán nhấn mạnh chính trực, độc lập và trách nhiệm bảo vệ người sử dụng thông tin BCTC, KTV có xu hướng coi đây là chuẩn mực bắt buộc. Ngược lại, nếu thông điệp ngầm là không được làm mất khách hàng hoặc phải hoàn thành trong ngân sách bằng mọi giá thì chuẩn mực đạo đức của cá nhân KTV dễ bị xói mòn. PCAOB năm 2025 còn mô tả rõ văn hóa cần thúc đẩy tính chính trực và sự cam kết về CLKT mà trong đó bao gồm ĐĐNN và sự độc lập của KTV ở mọi cấp độ trong doanh nghiệp.

Thứ hai, cơ chế xã hội hóa nghề nghiệp: doanh nghiệp đào tạo và lan tỏa cho KTV, định hình kỳ vọng ứng xử và phương thức xử lý khi đối mặt với tình huống đạo đức khó. Khác với với yếu tố vai trò Lãnh đạo cấp cao, môi trường đạo đức là cảm nhận hằng ngày của KTV về việc trong doanh nghiệp thì hành vi nào được ủng hộ, chấp nhận hay bị trừng phạt. Nghiên cứu của Svanberg & Öhman (2103) cho thấy, văn hóa đạo đức của DNKT có liên quan đến CLKT trong điều kiện áp lực thời gian. Từ góc độ đạo đức cho thấy, hệ thống duy trì môi trường đạo đức có ý nghĩa ở chỗ chuyển đạo đức từ khẩu hiệu sang cơ chế thực thi. Các phát hiện vi phạm có

được xử lý không, những bài học từ sai sót là gì, và có cơ chế bảo vệ người đưa ra ý kiến chuyên môn trái chiều không? Một doanh nghiệp có hệ thống kiểm soát chất lượng yếu thường tạo ra môi trường mà trong đó đạo đức dễ trở thành hình thức.

Thứ ba, cơ chế giám sát, thông qua hệ thống kiểm soát chất lượng DNKT soát xét, khắc phục và tang cường xử lý sai phạm để làm cho đạo đức có tính thực thi.

Thứ tư, thiết lập cơ chế động cơ, qua đó chính sách khen thưởng và trừng phạt, từ đó tác động đến lựa chọn đạo đức của KTV.

Thứ năm, cơ chế bảo vệ trước áp lực kinh doanh: doanh nghiệp có thể giảm hoặc khuếch đại sức ép thời gian, phí và giữ khách hàng, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng KTV duy trì hành vi đạo đức. IESBA và PCAOB đều coi đạo đức và độc lập là yêu cầu cốt lõi đối với nghề kiểm toán. Trong thực tế, DNKT giữ vai trò trực tiếp trong việc bảo vệ 2 yếu tố này thông qua các chính sách về quan hệ khách hàng, luân chuyển nhân sự, tư vấn nội bộ, chấp nhận hoặc duy trì khách hàng và xử lý xung đột lợi ích. Đồng thời, môi trường doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến hoài nghi nghề nghiệp. Nghiên cứu của Hurtt et al. (2013) cho thấy hoài nghi nghề nghiệp không chỉ là đặc điểm cá nhân mà còn chịu ảnh hưởng bởi yếu tố bối cảnh, động cơ và môi trường thực hiện kiểm toán. Vì vậy, DNKT có vai trò định hình việc KTV có dám đặt câu hỏi, thách thức ước tính kế toán và phản biện giải trình của khách hàng hay không.

Như vậy, DNKT không chỉ ảnh hưởng mà còn đóng vai trò quyết định trong việc hình thành ĐĐNN của KTV.

4.2. Hàm ý với Việt Nam

Các nghiên cứu quốc tế đều chỉ ra, đạo đức KTV không thể tách rời môi trường tổ chức. Hoạt động kiểm toán tại Việt Nam được xem là còn non trẻ, các DNKT đa số là doanh nghiệp nhỏ, các cơ quan quản lý, DNKT cần từng bước tiếp cận theo thông lệ quốc tế, cụ thể:

Việt Nam cần chuyển dần từ cách tiếp cận khi xây dựng quy chế kiểm soát chất lượng từ văn hóa làm theo quy định, tuân thủ sang văn hóa thực thi. Nghĩa là, không chỉ ban hành chuẩn mực đạo đức mà cần yêu cầu DNKT xây dựng và thực thi văn hóa đạo đức

thực chất. vấn đề này thực tiễn qua các các chương trình kiểm tra CLKT hằng năm của Bộ tài chính cho thấy chỉ dừng ở việc kiểm tra về mặt thiết kế, mà không đánh giá vấn đề vận hành của DNKT.

Đạo đức không bắt đầu từ KTV cấp dưới mà bắt đầu từ Lãnh đạo cấp cao. Cam kết của Lãnh đạo DNKT trong việc cam kết chất lượng, bảo vệ tính độc lập của KTV và không chạy theo doanh thu và giữ khách hàng bằng mọi giá.

Nghiên cứu cho thấy, đạo đức chỉ hiệu quả khi có cơ chế giám sát Việt Nam cần chuyển mạnh sang mô hình: Quản trị chất lượng thay cho mô hình Kiểm soát chất lượng. Với mô hình quản trị chất lượng, các cơ quan quản lý, DNKT cần cơ chế giám sát liên tục, các sai phạm được xử lý rõ ràng và những bài học được rút ra từ những sai phạm đã qua. Đối với các cơ quan quản lý Nhà nước, hoạt động kiểm tra hằng năm không dừng ở hoạt động kiểm tra hồ sơ mà cần đánh

giá các hoạt động triển khai đánh giá văn hoá hành vi, các hoạt động kiểm soát áp lực nghề nghiệp trong văn hóa của DNKT. Với đặc thù tại các DNKT nhỏ ở Việt Nam, luôn bị áp lực cạnh tranh về giá và chịu áp lực từ phía khách hàng, nguồn gốc dẫn đến các hành vi phi đạo đức, DNKT cần có chính sách phân bổ thời gian hợp lý, không chấp nhận khách hàng có rủi ro cao chỉ vì phí kiểm toán. Trong một số lĩnh vực nhạy cảm, các cơ quan quản lý có thể áp dụng mức phí kiểm toán tối thiểu.

Bên cạnh sự nỗ lực từ phía DNKT, các cơ quan quản lý, mà cụ thể là Hội kiểm toán viên hành nghề thực hiện cuộc kiểm tra hằng năm, không dừng ở việc kiểm tra hồ sơ kiểm toán mà cần kiểm tra cả hệ thống quản trị và văn hóa. Những yếu kém phát hiện trong quá trình kiểm tra cần công bố, minh bạch, để xã hội giám sát và cần chế tài mạnh mẽ những hành vi vi phạm đạo đức ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Al-Rawashdeh, M., Al-Hyari, K., & Al-Omari, M. (2024). Institutional factors and audit quality in emerging markets. *Journal of Accounting and Governance*, 12(3), 45-59.
- Brinkmann, J. (2022). Business Ethics and Intercultural Communication. Exploring the overlap between two academic fields. *Journal of Intercultural Communication* 5(1).
- Chris Carter & Crawford Spence (2014). Being a Successful Professional: An Exploration of Who Makes Partner in the Big 4. *Contemporary Accounting Research*, John Wiley & Sons, 31(4), 949-981.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3, 183-199. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- Fawziah, Intan Nurbaiti, et al. (2023). The Role of Locus of Control in Moderating the Effect of Auditor's Independence and Professional Skepticism on Audit Quality. *The Indonesian Accounting Review*, 13(2), 233-47. <https://doi.org/10.14414/tiar.v13i2.3791>.
- Fernando, M., & Srikanthan, R. (2020). Ethical culture and ethical judgment: An empirical study of auditors in Sri Lanka. *Asian Journal of Business Research*, 10(1), 65-82. <https://doi.org/10.14707/ajbr.200001>
- Gendron, Yves & Spira, Laura F. (2010). Identity narratives under threat: A study of former members of Arthur Andersen. *Accounting, Organizations and Society*, Elsevier, 35(3), 275-300.
- Humphrey, C., Samsonova, A., Siddiqui, J., van Mourik, C. (Ed.), & Walton, P. (Ed.) (2013). Auditing, Regulation and the Persistence of the Audit Expectations Gap. In *The Routledge Companion to Accounting, Reporting and Regulation* (pp. 163-183). Routledge.
- Hurt, R. K., Brown-Liburd, H., Earley, C. E., & Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 45-97.
- Hurt, R. K., et al. (2020). Examining climate and culture in audit firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 39(4), 1-30.
- IAASB. (2014). A framework for audit quality: Key elements that create an environment for audit quality. International Federation of Accountants.

- IAASB. (2020). International standards on quality management. International Federation of Accountants.
- IESBA. (2018). Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants. International Federation of Accountants.
- Jan Svanberg & Peter Öhman (2016). Does Ethical Culture in Audit Firms Support Auditor Objectivity? *Accounting in Europe*, Taylor & Francis Journals, 13(1), 65-79.
- Kaplan, S. E. (2001). Further evidence on the ethics of managing earnings: An examination of the ethically related judgments of shareholders and non-shareholders. *Journal of Accounting and Public Policy*, 20(1), 27-44.
- Loeb, S. (2020) How Effective Is Online Learning? What the Research Does and Doesn't Tell Us. *Classroom Technology*. <https://www.edweek.org/technology/opinion-how-effective-is-online-learning-what-the-research-does-and-doesnt-tell-us/2020/03>
- Mueller, F., Carter, C., Ross-Smith, A. (2011). Making sense of career in a Big Four accounting firm. *Current Sociology* 59 (4), 551-567.
- PCAOB. (2025). Staff report on audit firm culture and audit quality. Public Company Accounting Oversight Board.
- Samagaio, A., Francisco, P. M., Felício, T., & Verga Matos, P. (Accepted/In press). The relationship between time pressure, ethical culture and audit quality. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2024-0870>
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2013). Auditors' time pressure: Does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, 28(7), 572-591.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

Ngày nhận bài: 18/3/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 30/3/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 20/4/2026

THE ROLE OF AUDITING FIRMS IN BUILDING PROFESSIONAL ETHICS

● NGUYEN TRONG NGUYEN

Saigon University

ABSTRACT:

Audit quality depends on auditors' ability to detect errors and their willingness to report them, as emphasized by DeAngelo (1981). Through a literature review, this study presents multidimensional perspectives on professional ethics by synthesizing previous theoretical and empirical studies. The findings indicate that auditors' professional ethics are shaped by various factors and stakeholders, with audit firms playing a fundamental role in fostering and developing ethical standards. As professional ethics represent a critical determinant of audit quality, the study offers implications for audit firms in maintaining and strengthening auditors' ethical conduct.

Keywords: audit quality, professional ethics, corporate culture, quality control.