

# Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự phù hợp của hệ thống thông tin trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

□ Th.S. Nguyễn Thu Hiền\*

PGS.TS. Đinh Thế Hùng\*\*

\*Trường Đại học Hùng Vương

\*\*Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân

Nhận: 05/11/2022

Biên tập: 06/11/2022

Duyệt đăng: 20/11/2022

## Tóm tắt

Sự phù hợp của hệ thống thông tin kế toán (HTTTKT) có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp (DN). Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích cụm, để xác định phân nhóm sự phù hợp của HTTTKT trong DN nhỏ và vừa (DNNVV); sau đó, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tách biệt, để xem xét mức độ ảnh hưởng của nhân tố văn hóa DN đến sự phù hợp của HTTTKT trong các DNNVV, từ đó xây dựng hàm phân biệt với 4 yếu tố của văn hóa DN, để xem xét dự đoán và phân loại HTTTKT của DNNVV, có đạt được sự phù hợp không?

**Từ khóa:** hệ thống thông tin kế toán, sự phù hợp của hệ thống thông tin kế toán, phân tích cụm, phân tích biệt số.

## Abstract

The alignment of accounting information systems has a positive impact on the performance of the business. This study uses the cluster analysis method to determine the appropriateness of the accounting information system in small and medium enterprises (SMEs). Then, the authors use the discriminant analysis method to consider the influence of corporate culture factors on the appropriateness of the economic information system in SMEs and build a discriminant function with 4 elements of corporate culture to see reviewing, predicting, and classifying the economic information system of SMEs have achieved conformity.

**Keywords:** accounting information system, alignment of accounting information system, cluster analysis, discriminant analysis.

**JEL:** M15, M21, M40

## 1. Giới thiệu

Theo Bagranoff, Simkin, and Norman (2010) thì HTTTKT được coi là một bộ phận của hệ thống thông tin (HTTT) trong DN, do đó HTTTKT chính là các hoạt động được thiết kế để thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho các đối tượng bên trong và bên ngoài DN, phục vụ việc ra quyết định. Như vậy, khi xem xét một HTTTKT hoạt động hiệu quả thì cần xem xét giữa nhu cầu thông tin của các đối tượng quan tâm và khả năng thu thập, xử lý thông tin của hệ thống đó. Điều này cũng được giải thích, trong lý thuyết xử lý thông tin của Galbraith (1973). Tác giả đã khẳng định, một HTTT cần đảm bảo được khả năng xử lý thông tin phải khớp với yêu cầu của thông tin cần xử lý hay cần có sự phù hợp giữa khả năng, năng lực xử lý thông tin với yêu cầu xử lý thông tin. Vì thế, đã có nhiều nghiên cứu đi sâu tìm hiểu và khám phá các nhân tố ảnh hưởng đến sự phù hợp của HTTTKT. Để từ đó, cung cấp cơ sở khoa học, giúp cho các tổ chức thiết kế một HTTTKT có hiệu quả và tạo ra các thông tin kế toán chất lượng. Nghiên cứu của Rapina (2014) đã chỉ ra rằng, văn hóa tổ chức có ảnh hưởng đến chất lượng của HTTTKT, chất lượng của HTTTKT được tăng cường thông qua việc tăng cường văn hóa tổ chức. Linh, H.Q (2021) cho rằng, văn hóa DN được ghi nhận như một động lực của việc chấp nhận HTTTKT và

chất lượng thông tin kế toán; trong khi, chất lượng thông tin kế toán là nguyên nhân của việc chấp nhận HTTTKT. Vì thế, mục tiêu của nghiên cứu này là, xem xét mức độ ảnh hưởng của nhân tố văn hóa DN đến sự phù hợp của HTTTKT trong các DNNVV. Từ đó, đưa ra một số khuyến nghị cho các tổ chức, trong việc thiết kế HTTTKT để đạt được sự phù hợp.

## 2. Tổng quan nghiên cứu và đề xuất mô hình nghiên cứu

Nếu tiếp cận HTTTKT như một bộ phận của HTTT, thì cần quan tâm đến cả HTTT đầu vào - hệ thống cơ sở dữ liệu, quá trình xử lý thông tin và HTTT đầu ra mà nó cung cấp. Theo lý thuyết, xử lý thông tin của Galbraith (1973) cho rằng, năng lực xử lý thông tin của một tổ chức phải phù hợp với yêu cầu thông tin của nó, nếu muốn năng lực xử lý thông tin có tác động đáng kể đến hiệu quả hoạt động của DN. Như vậy, bất cứ một tổ chức nào cũng đều có thể vận dụng để thiết kế đánh giá HTTT của mình, thông qua việc xem xét đến tính phù hợp của hai yếu tố là nhu cầu xử lý thông tin và năng lực xử lý thông tin của hệ thống đó. Mối quan hệ này được Tushman and Nadler (1978) nghiên cứu và thể hiện như Hình 1.

**Hình 1: Mối quan hệ giữa nhu cầu và năng lực xử lý thông tin**

Nhu cầu thông tin	Khả năng xử lý thông tin	
	Cao	Thấp
Nhiều	Phù hợp A	Không phù hợp B
Rất ít	Không phù hợp C	Phù hợp D

(Nguồn: Tushman và Nadler, 1978)

Trong mô hình này, Tushman và Nadler (1978) đã chỉ ra, nếu tổ chức có HTTT ở trường hợp A và D thì HTTT đó đạt được sự phù hợp. Công trình nghiên cứu của Ismail and King (2005), có thể nói là sự nỗ lực đầu tiên nghiên cứu hai vấn đề HTTTKT và công nghệ thông tin tác động đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Nghiên cứu này đã thực hiện đo lường và xác định mức độ phù hợp của HTTTKT trong các DNNVV, dựa trên sự kế thừa bộ công cụ đo lường của Chenhall and Morris (1986), để soạn thảo bộ câu hỏi thực hiện khảo sát. Bộ công cụ đo lường này mặc dù ban đầu được thiết kế cho các DN lớn, tuy nhiên, nó đã được nhiều nhà nghiên cứu kế thừa và cũng đã áp dụng trong các DNNVV (Gul and Chia (1994). Ismail and King (2005) đã dựa trên 19 đặc điểm thông tin việc đo đạc sự phù hợp trong HTTTKT, đã được khám phá thông qua phương pháp phân tích cụm (Cluster Analysis). Khi DN đạt được sự phù hợp của HTTTKT thì chất lượng của HTTTKT sẽ được cải thiện, từ đó ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động của DN (Ba T.T, 2017). Trong một nghiên cứu của Hieu Thanh & Anh Huu Nguyen (2020) đã chỉ ra, một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng của HTTTKT là nhân tố văn hóa DN, kết quả này cũng hoàn toàn phù hợp với kết quả nghiên cứu trước đây của Rapina (2014), Nusa (2015).

Laudon & Laudon (2012) đã định nghĩa, văn hóa tổ chức theo quan điểm của HTTT là một lực lượng thống nhất, mạnh mẽ, kiểm chế xung đột chính trị và thúc đẩy sự hiểu biết chung, thỏa thuận về các thủ tục và thông lệ chung. Theo đó, văn hóa DN sẽ bao gồm các giá trị, niềm tin và mục tiêu, được chia sẻ bởi hầu hết mọi người trong tổ chức có xu

hướng định hình hành vi nhóm; nó cũng bao gồm các chuẩn mực hành vi của nhóm đã được thực hành phổ biến một cách lâu dài bởi các thành viên trong tổ chức. Nghiên cứu của Rapina (2014) cũng đo lường văn hóa DN trong mối quan hệ với chất lượng HTTTKT, thông qua các chuẩn mực và quy tắc ứng xử định hướng hành vi trong DN; các giá trị văn hóa thể hiện ở môi trường làm việc, các giá trị nằm ở sự đổi mới, sáng tạo, hạn chế rủi ro trong phân công, phân quyền công việc; và sự hỗ trợ, tương tác trong nội bộ DN cũng như bên ngoài DN. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, văn hóa DN ảnh hưởng đến chất lượng của HTTTKT, ảnh hưởng đến sự thành công của việc triển khai, thiết kế HTTTKT.

Tóm lại, đã có nhiều nghiên cứu từ trước tới nay khẳng định sự ảnh hưởng của văn hóa DN đến chất lượng HTTTKT, thiết kế HTTTKT. Tuy nhiên, hiện chưa có nhiều nghiên cứu mối quan hệ giữa văn hóa DN với sự phù hợp của HTTTKT, đặc biệt là trong các DNNVV - nhóm DN chiếm số lượng, tỷ lệ rất lớn trong tổng số DN của Việt Nam và còn có nhiều hạn chế về ứng dụng công nghệ thông tin và chuyên đổi số. Nghiên cứu này sẽ tập trung nghiên cứu, mức độ ảnh hưởng của văn hóa DN đến sự phù hợp của HTTTKT trong các DNNVV. Trong đó, thang đo văn hóa DN được kế thừa từ nghiên cứu của Rapina (2014), sẽ bao gồm: công việc được thực hiện theo những quy trình, thủ tục được quy định; các chính sách đãi ngộ; có sự phân công, phân quyền, sắp xếp công việc rõ ràng; có sự giao tiếp, hỗ trợ lẫn nhau để giải quyết các vấn đề trong công việc giữa các thành viên trong DN và các đối tác bên ngoài. Trên cơ sở nghiên cứu đó, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như Hình 2.

**Hình 2: Mô hình nghiên cứu**



*(Nguồn: tác giả đề xuất)*

Trong đó, nhân tố văn hóa DN (VH) - được đo lường qua 4 thang đo, được kế thừa từ nghiên cứu của Rapina (2014); biến phụ thuộc là sự phù hợp của HTTTKT (AL) - được đo lường bởi 19 biến quan sát (thang đo), để xác định nhu cầu của HTTTKT và khả năng của HTTTKT kế thừa từ nghiên cứu của Ismail (2005), từ đó xác định được mức độ phù hợp của HTTTKT.

=> Giả thuyết nghiên cứu: văn hóa DN có ảnh hưởng tích cực đến sự phù hợp của HTTTKT.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính được tiến hành thông qua khảo sát và tham khảo ý kiến của một số chuyên gia, là các nhà quản lý tại các DN và giảng viên giảng dạy về HTTTKT để xây dựng phiếu khảo sát. Tất cả các biến quan sát trong các thành phần đều sử dụng thang đo Likert 5, mức độ từ 1 đến 5, tương ứng với ý kiến “Hoàn toàn không đồng ý” đến “Hoàn toàn đồng ý”.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp phát phiếu khảo sát (bảng hỏi), bằng các phương pháp trực tiếp, online. Kết quả thu thập được 190 phiếu phản hồi, trong đó có 27 phiếu trả lời không hợp lệ và 163 phiếu đạt yêu cầu. Dữ liệu được nhập và phân tích trên phần mềm SPSS 20. Trước tiên, các tác giả sử dụng phương pháp phân

tích cụm (Cluster analysis), để xác định và phân loại đối tượng thành 2 nhóm: nhóm đạt được sự phù hợp của HTTTKT ở mức cao hơn và nhóm đạt được sự phù hợp của HTTTKT ở mức thấp hơn. Sự phù hợp của HTTTKT được tính sự tương tác giữa hai phép đo, trong trường hợp này là nhu cầu của HTTTKT và khả năng đáp ứng nhu cầu của HTTTKT. Sau đó, nghiên cứu sử dụng phân tích biệt số (Discriminant analysis), để xem xét nhân tố văn hóa DN với 4 yếu tố kể trên có tác động đến sự phù hợp của HTTTKT như thế nào, ở hai nhóm: đạt được sự phù hợp của HTTTKT ở mức cao hơn và nhóm đạt được sự phù hợp của HTTTKT ở mức thấp hơn.

#### 4. Kết quả và thảo luận

##### 4.1. Kết quả phân tích cụm

19 biến (19 đặc điểm thông tin thực hiện HTTT) đo lường hai khía cạnh, khía cạnh nhu cầu sử dụng HTTTKT (NC) và khía cạnh khả năng đáp ứng của HTTTKT (KH), đều được đo bằng thang đo Likert 5 mức độ. Do vậy, điểm kiểm duyệt của mỗi thang đo khi tiến hành phân cụm có thang từ 1 đến 25 (NC\*KH). Mức trung bình của các biến theo từng cụm, được thể hiện như Bảng 1.

**Bảng 1: Mức trung bình của các biến theo từng cụm**

<b>Biến đặc điểm thông tin thực hiện HTTTKT</b>	<b>Cụm 1 Phù hợp (102)</b>	<b>Cụm 2 Không phù hợp (61)</b>
Sự kiện tương lai (NC1*KH1)	17,31	11,66
Thông tin phi kinh tế (NC2*KH2)	17,38	10,25
Thông tin bên ngoài DN (NC3*KH3)	16,87	9,51
Thông tin về tình hình sản xuất (NC4*KH4)	19,58	11,43
Thông tin về tình hình thị trường (NC5*KH5)	16,86	11,33
Báo cáo từng bộ phận (NC6*KH6)	17,82	11,44
Báo cáo tạm tính (NC7*KH7)	17,78	11,18
Sự tương tác chức năng (NC8*KH8)	17,48	10,13
Mô hình ra quyết định kinh doanh (NC9*KH9)	17,71	10,18
Phân tích rủi ro (NC10*KH10)	17,43	9,85
Báo cáo tổng hợp từ các bộ phận (NC11*KH11)	19,29	11,57
Báo cáo tổng hợp của tổ chức (NC12*KH12)	17,80	10,34
Tương tác trong các bộ phận nhỏ (NC13*KH13)	16,90	11,11
Mục tiêu chính xác (NC14*KH14)	17,66	10,16
Hiệu quả của tổ chức (NC15*KH15)	17,76	10,05
Tốc độ báo cáo (NC16*KH16)	18,07	10,72
Khả năng xử lý tự động (NC17*KH17)	17,47	10,77
Báo cáo định kỳ (NC18*KH18)	20,76	11,49
Báo cáo đột xuất tức thời (NC19*KH19)	17,27	11,70

(Nguồn: tác giả tổng hợp)

Điểm trung bình các biến trong hai cụm phù hợp với tất cả 19 hạng mục. Dữ liệu Bảng 1 cho thấy, chỉ số trung bình các biến trong Cụm 1 cao hơn các biến trong Cụm 2. Vì thế, tác giả có thể gắn nhãn “phù hợp” với các quan sát trong Cụm 1, tương ứng với 102 DN (tỷ lệ 62,57%) và gắn nhãn “không phù hợp” với các quan sát trong Cụm 2, tương ứng với 61 DN (tỷ lệ 37,43%).

**Bảng 2: Số quan sát mỗi cụm**

Cluster	1	102,000
	2	61,000
Valid		163,000
Missing		,000

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)*

Sau khi phân cụm, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích ANOVA.

=> Giả thuyết H<sub>0</sub>: không có sự khác biệt giữa các cụm.

Kết quả phân tích ANOVA cho thấy, giá trị sig của 19 biến đặc điểm HTTTKT đều nhỏ hơn 0,05. Do đó, giả thuyết H<sub>0</sub> được bác bỏ. Từ đó có thể kết luận, giữa hai cụm có sự khác biệt ý nghĩa và có thể sử dụng kết quả phân tích cụm cho các bước phân tích định lượng tiếp theo.

#### 4.2. Kết quả phân tích biệt số

Nghiên cứu sử dụng phân tích biệt số trên SPSS, để xem xét các yếu tố của văn hóa DN (trở thành 4 biến độc lập) có tác động đến sự phù hợp của HTTTKT (biến phụ thuộc) trên hai nhóm đã được tách cụm từ phân tích Cluster. Hàm phân biệt có dạng:

$$AL = \alpha + \beta_1 * VH1 + \beta_2 * VH2 + \beta_3 * VH3 + \beta_4 * VH4$$

**Bảng 3: Tests of Equality of Group Means**

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Quy trình, thủ tục quy định (VH1)	.911	15.771	1	161	.000
Chính sách đãi ngộ (VH2)	.921	13.859	1	161	.000
Phân công, phân quyền (VH3)	.951	8.369	1	161	.004
Giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và với các đối tác bên ngoài (VH4)	.955	7.649	1	161	.006

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)*

Kết quả phân tích biệt số cho ta dữ liệu tại Bảng 3. Như vậy, nếu xem xét một cách riêng biệt thì cả 3 biến độc lập (có Sig < 0.05) là: quy trình, thủ tục quy định; chính sách đãi ngộ; phân công, phân quyền, có khả năng phân biệt một cách có ý nghĩa khác biệt giữa những nhóm DN có sự phù hợp của HTTTKT và không có sự phù hợp của HTTTKT.

**Bảng 4: Wilks' Lambda**

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	.884	19.613	4	.001

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)*

Tiếp theo, sẽ xác định xem hàm phân biệt được ước lượng có ý nghĩa về mặt thống kê hay không thông qua hệ số Wilk's Lamda. Vì nghiên cứu này chỉ có hai nhóm, nên chỉ có một hàm phân biệt được ước lượng. Kết quả từ Bảng 4 cho thấy, giá trị Wilk's Lamda là 0.884. Đồng thời, Chi – bình phương là 19.613 với bậc tự do (df) là 4, giá trị Sig. = 0.001 < 0.05. Nên có thể khẳng định, có sự khác biệt giữa hai nhóm phân tích bởi các biến độc lập; hay nói cách khác, hàm ước lượng có ý nghĩa về mặt thống kê. Cụ thể, thể hiện trọng số phân biệt của mỗi biến trong hàm, phân biệt qua độ lớn trị tuyệt đối của hệ số chuẩn hóa: các biến có trị tuyệt đối hệ số chuẩn hóa càng lớn, thì càng đóng góp nhiều hơn vào khả năng phân biệt của hàm.

**Bảng 5: Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients**

	Function
	1
Quy trình, thủ tục quy định (VH1)	.448
Chính sách đãi ngộ (VH2)	.441
Phân công, phân quyền (VH3)	.216
Giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và với các đối tác bên ngoài (VH4)	.199

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)***Bảng 6: Structure Matrix**

	Function
	1
Quy trình, thủ tục quy định (VH1)	.864
Chính sách đãi ngộ (VH2)	.810
Phân công, phân quyền (VH3)	.629
Giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và với các đối tác bên ngoài (VH4)	.602

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)*

Căn cứ vào Bảng 6 ta thấy, biến quy trình, thủ tục quy định (VH1) là biến dự đoán quan trọng nhất, dùng để phân biệt hai nhóm đạt được sự phù hợp của HTTTKT hay không; tiếp đến lần lượt là: biến chính sách đãi ngộ (VH2), phân công, phân quyền (VH3) và giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và với các đối tác bên ngoài (VH4). Dấu của các hệ số của tất cả các biến dự đoán đều dương, cho thấy rằng, những DN có quy trình, thủ tục quy định càng rõ ràng; chính sách đãi ngộ hợp lý; sự phân công, phân quyền rõ ràng. Đồng thời, tăng cường môi trường giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và các đối tác bên ngoài, thì DN đó sẽ càng có khả năng đạt được sự phù hợp của HTTTKT. Kỹ thuật phân tích biệt số còn đưa ra dữ liệu để tính toán được điểm phân biệt (điểm cắt), để dự đoán cho quan sát mới.

**Bảng 7: Functions at Group Centroids**

Cluster Number of Case	Function
	1
1	.278
2	-.466
Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means	

*(Nguồn: tác giả tổng hợp)*

Từ số liệu trên Bảng 7 ta có:

$$Z = (Z1 * N1 + Z2 * N2)/(N1 + N2) = (0.278 * 102 - 0.466 * 61)/(102 + 61) = 0,0004$$

Trong đó:

Z: Điểm phân biệt (Điểm cắt)

N1: Số quan sát thuộc nhóm 1

N2: Số quan sát thuộc nhóm 2

Z1: Centroid của nhóm 1

Z2: Centroid của nhóm 2

Như vậy, nếu có thêm thông tin về một quan sát mới, ta chỉ cần thay nó vào hàm phân biệt AL ở trên và so sánh giá trị AL với Z (0,0004), xem ta sẽ xếp quan sát đó vào nhóm

nào. Nếu  $AL > Z$  thì sẽ xếp quan sát đó vào nhóm 1 (nhóm có sự phù hợp) và nếu  $AL < Z$ , thì sẽ được xếp vào nhóm 2 (nhóm không có sự phù hợp).

**Bảng 8: Classification Results<sup>a</sup>**

		Cluster Number of Case	Predicted Group Membership		Total
			1	2	
Original	Count	1	82	20	102
		2	29	32	61
	%	1	80.4	19.6	100.0
		2	47.5	52.5	100.0
a. 69,9% of original grouped cases correctly classified.					

Bảng 8 cho thấy, kết quả phân loại dựa trên mẫu phân tích.

Từ Bảng 8 có thể thấy, kết quả về sự chính xác trong việc phân loại nhóm của hàm, số liệu bảng cho thấy việc phân loại khá phù hợp; hay nói cách khác, nó dự đoán đúng nhóm cho 69,9 % số quan sát.

## 5. Kết luận

Sự phù hợp của HTTTKT trong DNNVV có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, theo một số nghiên cứu trước đây. Đóng góp lớn nhất của nghiên cứu này là đã tìm kiếm một mối liên hệ giữa nhân tố văn hóa DN với sự phù hợp của HTTTKT trong DNNVV. Bằng kỹ thuật phân tích biệt số, tác giả đã xây dựng được hàm phân biệt, để xác định việc phân nhóm sự phù hợp của HTTTKT trong DNNVV đạt được hay không từ các yếu tố của văn hóa DN? Kết quả nghiên cứu cũng đã cho thấy, trong 4 yếu tố của văn hóa DN thì yếu tố về các quy định, quy trình và thủ tục thực hiện công việc của DNNVV ảnh hưởng khá lớn đến sự phù hợp của HTTTKT và cuối cùng là yếu tố về môi trường giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và với các đối tác bên ngoài.

Phương pháp tiếp cận của nghiên cứu này, cũng có thể giúp các nhà quản lý đánh giá được khi DN thực hiện công việc theo đúng quy trình, thủ tục quy định; chính sách đãi ngộ hợp lý; sự phân công, phân quyền càng rõ ràng. Đồng thời, tăng cường môi trường giao tiếp, hỗ trợ nội bộ và các đối tác bên ngoài, thì DN đó sẽ càng có khả năng đạt được sự phù hợp của HTTTKT. □

### Tài liệu tham khảo

- Ba, T. T. (2017). Sự phù hợp của HTTTKT và hiệu quả hoạt động kinh doanh của DN - Phân tích đa nhóm với mô hình SEM. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, 4(33), 64 – 73.
- Bragranoff, N. A., Simkin, M. G., & Norman, C. S. (2010). *Core Concept Accounting Information Systems: George Hoffman*.
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). *The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. Accounting Review*, 16-35.
- Galbraith. (1973). *Designing complex Organizations: Addison Wesley Publishing Company*.
- Hieu Thanh Nguyen & Anh Huu Nguyen, (2020). *Determinants of accounting information systems quality: Empirical evidence from Vietnam*.
- Ismail, N. A., & King, M. (2005). *Firm performance and accounting information systems alignment in Malaysian SMEs. International Journal of Accounting Information Systems*, 6, 241-259.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2010). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*.

*Linh, H.Q (2021), The effect of organizational culture on quality of accounting information: Mediating the role of accounting information system, Accounting, vol 7 (2021) 1689–1694.*

*Nhan, T.T (2019), Các nhân tố ảnh hưởng đến sự phù hợp của HTTKT tại các DN sản xuất vừa và nhỏ trên địa bàn tỉnh Bình Dương, 16, 243-249.*

*Nusa, I. B. S. (2015). Influence of organizational culture and structure on quality of accounting information system. International Journal of Scientific & technology research, 4(05), 257-267.*

*Rapina, R. (2015). The effect of organizational commitment and organizational culture on quality of accounting information mediated by quality of accounting information system. Journal IJABER, 13(7).*

*Thanh, T.B & Ha, N.P (2022), Đánh giá tính thanh khoản của công ty bằng phân tích tách biệt: Nghiên cứu trường hợp các công ty niêm yết trên Hose.*

*Tushman, M. L., & Nadler, D. A. (1978). Information processing as an integrating concept in organizational design. Academy of management review, 3(3), 613-624.*