

TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN HIỆU QUẢ KIỂM SOÁT NỘI BỘ TRONG DOANH NGHIỆP DỆT MAY

Lê Thị Hương Trâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongtramle@gmail.com

Vũ Thị Thê

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Phạm Thị Thanh Hòa

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Với mục tiêu tìm hiểu nhân tố tác động, mức độ tác động đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may, chúng tôi đã nghiên cứu tổng quan tài liệu và tìm ra khoảng trống nghiên cứu. Theo đó, các nghiên cứu trước chủ yếu tiếp cận trên khía cạnh đo lường cấu trúc hệ thống, chưa nghiên cứu các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến hiệu quả vận hành hệ thống, thiếu các nghiên cứu định lượng, chuyên biệt về ngành dệt may. Dựa trên cơ sở lý thuyết, nhóm nghiên cứu đã đề xuất mô hình nghiên cứu với 6 biến độc lập gồm: Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT); Trình độ, năng lực quản lý; Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Mức độ tuân thủ pháp luật; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng cùng với phân tích hệ số tin cậy, nhân tố khám phá và hồi quy đa biến. Từ 275 phiếu điều tra hợp lệ, kết quả phân tích cho thấy cả 6 nhân tố độc lập có tác động ở mức độ khác nhau, cùng chiều lên nhân tố phụ thuộc. Kết quả này là căn cứ để các doanh nghiệp có định hướng sửa đổi, điều chỉnh hệ thống kiểm soát nội bộ đạt được hiệu quả và phù hợp với sự phát triển ngành dệt may.

Từ khóa: Doanh nghiệp dệt may, hiệu quả, kiểm soát nội bộ, nhân tố tác động

THE IMPACT OF FACTORS ON THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL WITHIN TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES

Abstract: In an effort to investigate the factors and the degree of their influence on the effectiveness of internal control within textile and garment enterprises, we undertook a thorough literature review and pinpointed a research gap. Prior research has largely tackled the issue from the standpoint of assessing system structures, while giving insufficient consideration to external factors that impact the operational efficiency of internal control systems. Additionally, there is a notable lack of quantitative studies that specifically target the textile and garment sector. Drawing on theoretical foundations, the research team proposed a model consisting of six independent variables: Firm size; Level of information technology (IT) adoption; Managerial competence and capability; Organizational culture that supports control; Degree of legal compliance; and Quality of the accounting/internal audit personnel. The dependent variable identified is Internal control effectiveness. The study utilized a quantitative methodology, incorporating reliability analysis, exploratory factor analysis, and multiple regression analysis. From a total of 275 valid survey responses, the analysis indicated that all six independent variables have varying degrees

of positive influence on the dependent variable. These results offer a basis for enterprises to implement informed modifications to their internal control systems, thereby improving effectiveness and aligning with the developmental trajectory of the textile and garment industry.

Keywords: *Textile and garment enterprises, effectiveness, internal control, influencing factors.*

Mã bài báo: JHS - 287

Ngày nhận bài sửa: 17/06/2025

Ngày nhận bài: 23/05/2025

Ngày duyệt đăng: 20/08/2025

Ngày nhận phản biện: 06/06/2025

1. Giới thiệu

Kiểm soát nội bộ là hệ thống các quy chế, thủ tục và quy trình vận hành doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị, phòng ngừa sai sót, gian lận và bảo vệ tài sản. Trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh gay gắt, đặc biệt đối với ngành dệt may - một trong những trụ cột xuất khẩu của Việt Nam (đóng góp khoảng 20 % GDP và 44 tỷ USD kim ngạch xuất khẩu năm 2024), hệ thống kiểm soát nội bộ càng trở nên quan trọng. Hiện nay, các doanh nghiệp dệt may vẫn chủ yếu gia công với nguyên vật liệu nhập khẩu, giá trị gia tăng thấp (Hải, 2011), đồng thời phụ thuộc mạnh mẽ vào chuỗi cung ứng bên ngoài, khiến họ khó làm chủ sản xuất và kiểm soát chi phí. Bộ máy Kiểm soát nội bộ hiện còn lỏng lẻo. Cơ cấu tổ chức và chính sách nhân sự chưa hợp lý, lao động thiếu ổn định. Báo cáo chưa đầy đủ và không nhất quán, thủ tục kiểm soát mang tính thụ động, chỉ đáp ứng yêu cầu khách hàng và để lộ “lỗ hổng” trong quản lý tài sản, mua hàng (Hà, 2013). Nguyên tắc phân công, ủy quyền chưa được áp dụng nghiêm. Ý thức tuân thủ quy trình của nhân viên còn thấp. Ngoài ra, do hạn chế về vốn, nhiều doanh nghiệp dệt may khó tiếp cận công nghệ quản lý, giám sát hiện đại, thiếu tiêu chí đánh giá định kỳ cho hệ thống kiểm soát nội bộ (Nga và nnk., 2022). Xuất phát từ những hạn chế trên, việc tổ chức hệ thống kiểm soát nội bộ đạt hiệu quả càng trở nên cấp thiết. Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố bên ngoài tác động tới kiểm soát nội bộ hay có thể nói tác động tới cấu trúc của hệ thống này. Đánh giá mức độ tác động của từng nhân tố đã xác định trong mô hình để tạo cơ sở và định hướng giúp các doanh nghiệp dệt may nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Kiểm soát nội bộ

Luật Kế toán Việt Nam (2015) quy định, kiểm soát nội bộ là việc thiết lập và tổ chức thực hiện trong nội bộ đơn vị kế toán các cơ chế, chính sách, quy trình, quy định nội bộ phù hợp với quy định của pháp luật nhằm bảo đảm phòng ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời rủi ro và đạt được yêu cầu đề ra. Theo quan điểm của tổ chức COSO (1992), kiểm soát nội bộ được thiết lập nhằm đảm bảo các mục tiêu như sự tin cậy của báo cáo tài chính, sự tuân thủ quy định pháp luật và hiệu quả thực hiện hoạt động. Hệ thống này là một quá trình liên tục được chi phối bởi ban lãnh đạo và toàn bộ nhân viên trong đơn vị. Tác giả Moeller (2009), khi nghiên

cứu kiểm soát nội bộ ứng dụng cho mục đích kiểm toán nội bộ đã phát triển thêm lý luận của tổ chức COSO và bổ sung thêm một số mục tiêu của kiểm soát nội bộ cần đạt được. Cụ thể, “kiểm soát nội bộ là một quá trình được thiết kế bởi nhà quản lý và áp dụng trong đơn vị nhằm cung cấp sự đảm bảo hợp lý về độ tin cậy của thông tin tài chính và thông tin hoạt động; tuân thủ các chính sách, thủ tục, nội quy, quy chế và luật pháp; bảo vệ tài sản; thực hiện được sứ mệnh, mục tiêu và kết quả của các hoạt động hoặc chương trình của đơn vị; đảm bảo tính chính trực và giá trị đạo đức”.

Nhìn chung, khái niệm về kiểm soát nội bộ đều thống nhất nhau ở các điểm là: tính quá trình; thiết kế và vận hành bởi các nhà quản lý và các nhân viên; đảm bảo thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Các đơn vị càng lớn dẫn về quy mô của thì chức năng kiểm soát càng trở nên cấp thiết, nhà quản lý phải kiểm soát về nhiều phương diện thông qua việc ban hành chính sách, thủ tục trong đơn vị mình để có thể đạt được các mục tiêu của đơn vị. Hệ thống chính sách và thủ tục đó chính là hệ thống kiểm soát nội bộ của một đơn vị.

Lý thuyết đại diện (Agency Theory)

Qua nghiên cứu tổng quan tài liệu và tổng hợp của nhóm nghiên cứu thì lý thuyết đại diện là một lý thuyết quan trọng trong quản lý và kinh tế học, nghiên cứu các mối quan hệ giữa các bên với các mục tiêu và lợi ích khác nhau, trong đó một bên (người ủy quyền) ủy nhiệm cho một bên khác (người đại diện) thực hiện nhiệm vụ thay cho mình. Lý thuyết đại diện đã được xây dựng và phát triển bởi nhiều tác giả và tổ chức. Các tác giả Michael C. Jensen và William H. Meckling với bài báo năm 1976, là những người sáng lập chính của lý thuyết này, trong khi Eugene Fama, Oliver E. Williamson, và Kathleen M. Eisenhardt đã đóng góp các nghiên cứu quan trọng mở rộng lý thuyết. Chi tiết, Jensen & Meckling, (1976) đã đưa ra nhận định trong nghiên cứu của họ là Lý thuyết ủy nhiệm phát triển từ việc nghiên cứu các vấn đề tổ chức và quản lý, đặc biệt là trong bối cảnh doanh nghiệp và tổ chức lớn nơi có sự phân chia giữa chủ sở hữu và người điều hành. Lý thuyết ủy nhiệm tập trung vào các vấn đề liên quan đến sự phân tách giữa quyền lực và trách nhiệm, cũng như các vấn đề phát sinh khi các bên không hoàn toàn đồng nhất về mục tiêu hoặc khi thông tin không đối xứng.

Trong bối cảnh doanh nghiệp ngày càng đối mặt với rủi ro đa dạng, lý thuyết đại diện được xem là nền tảng lý luận phù hợp nhất để lý giải vai trò của Kiểm soát nội bộ trong

việc giảm thiểu hành vi cơ hội và bất cân xứng thông tin giữa chủ sở hữu và nhà quản trị. Lý thuyết này chỉ ra rằng khi quyền sở hữu và quyền điều hành tách rời, nguy cơ xuất hiện hành vi vụ lợi từ nhà quản lý là tất yếu. Hệ thống Kiểm soát nội bộ được thiết kế như một công cụ giám sát nhằm hạn chế các sai lệch hành vi và bảo vệ lợi ích của cổ đông, đặc biệt trong môi trường doanh nghiệp có quy trình sản xuất phức tạp.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu ngoài nước

Kiểm soát nội bộ từ lâu đã được các học giả quốc tế tiếp cận dưới nhiều góc độ lý thuyết và thực tiễn. Amudo & Inanga (2009) là những người đầu tiên đưa ra một mô hình mở rộng hệ thống kiểm soát nội bộ gồm 6 thành phần, trong đó đặc biệt nhấn mạnh vai trò của kiểm soát công nghệ thông tin như một cấu phần độc lập. Nghiên cứu khẳng định, hệ thống Kiểm soát nội bộ chỉ phát huy hiệu quả khi có một cấu trúc đồng bộ, được giám sát bởi ban lãnh đạo có năng lực và cam kết. Trong lĩnh vực doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs), Oseifuah (2013) phát hiện yếu tố cam kết của lãnh đạo và năng lực nhân sự có ảnh hưởng quyết định đến tính hiệu quả của hệ thống Kiểm soát nội bộ. Tác giả nhấn mạnh, cần đặt yếu tố con người làm trung tâm trong quá trình cải tiến kiểm soát nội bộ, đặc biệt tại các doanh nghiệp thiếu nguồn lực. Jokipii (2010), với việc áp dụng lý thuyết tình huống (Contingency Theory), cho rằng không tồn tại một mô hình Kiểm soát nội bộ “chuẩn hóa” áp dụng cho mọi doanh nghiệp. Tính hiệu quả của kiểm soát nội bộ phụ thuộc vào mức độ phù hợp với bối cảnh tổ chức, bao gồm quy mô, văn hóa doanh nghiệp, ngành nghề và cơ cấu phân quyền.

Một hướng tiếp cận phổ biến khác là sử dụng khung lý thuyết COSO để đo lường hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ. Các nghiên cứu của Prawitt et al. (2009), Muhammad & Shahimi (2014), và Abdelhak & Azouzi (2021) đã sử dụng các thành phần COSO (2013) bao gồm môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát để kiểm định mối quan hệ với các biến như hiệu suất tài chính, hành vi quản trị rủi ro và ngăn chặn gian lận.

Nghiên cứu trong nước

Tại Việt Nam, có nhiều nghiên cứu đã vận dụng khung lý thuyết COSO để đo lường hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ. Nghiên cứu như Trang & Minh (2020) áp dụng bộ tiêu chí COSO để đánh giá hệ thống Kiểm soát nội bộ tại các công ty niêm yết, cho thấy các thành phần như “môi trường kiểm soát” và “giám sát” có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả kiểm soát tổng thể. Nghiên cứu của Thu & Nghĩa (2021) về nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ tại doanh nghiệp. Bài viết cung cấp cái nhìn tổng quan về hệ thống kiểm soát nội bộ và xác định 5 yếu tố là môi trường kiểm soát; đánh giá rủi ro; Hoạt động kiểm soát; Thông tin và truyền thông; Giám sát tác động tới tính hữu hiệu của hệ thống kiểm soát nội bộ. Nhóm nghiên cứu cũng đề xuất giải pháp nhằm nâng cao tính hiệu

quả của hệ thống kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh Cao su tỉnh Kon Tum. Tăng cường hoạt động nhận dạng, đánh giá rủi ro, áp dụng các thủ tục kiểm soát phát hiện sai sót, gian lận, ứng dụng mạnh mẽ tin học vào công tác quản lý, xây dựng bộ phận thanh, kiểm tra riêng biệt và tăng cường hoạt động giám sát là những kiến nghị của nhóm tác giả. Nghiên cứu của Zen và nnk., (2023) về xây dựng mô hình nhân tố tác động tới hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp Việt Nam. Nghiên cứu đã trình bày cơ sở về kiểm soát nội bộ và lý thuyết nền (Lý thuyết lập quy; lý thuyết đại diện; lý thuyết thể chế, lý thuyết bất định của các tổ chức, lý thuyết về tâm lý xã hội của tổ chức) hỗ trợ việc xây dựng mô hình nghiên cứu. Dựa trên cơ sở lý thuyết và lý thuyết nền, nhóm nghiên cứu đã xây dựng mô hình nghiên cứu nhân tố tác động đến hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ bao gồm: môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, các hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát.

Một số nghiên cứu tiếp cận theo hướng mô tả và đánh giá thực trạng. Tiến (2016) khảo sát một số doanh nghiệp trong nước và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả kiểm soát nội bộ gồm: quy mô doanh nghiệp, trình độ nhân sự kế toán, mức độ ứng dụng công nghệ thông tin, và cơ cấu tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa xây dựng mô hình định lượng để đo lường mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố. Đức (2019) tiến xa hơn khi áp dụng phương pháp định lượng để kiểm định mối quan hệ giữa hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ và các yếu tố như: cam kết của ban lãnh đạo, mức độ tuân thủ pháp luật và văn hóa tổ chức. Kết quả cho thấy, sự hỗ trợ của lãnh đạo và môi trường pháp lý đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng hệ thống kiểm soát. Tuy vậy, nghiên cứu vẫn chưa xem xét đến yếu tố công nghệ và đặc thù ngành nghề, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ.

Nghiên cứu trong lĩnh vực dệt may

Một số nghiên cứu tại Việt Nam đã tiếp cận kiểm soát nội bộ từ thực tiễn ngành dệt may. Nghiên cứu của Hải (2011) là một trong những công trình sớm nhất hệ thống hóa các hạn chế phổ biến trong kiểm soát nội bộ ngành dệt may, bao gồm: cấu trúc tổ chức chưa hợp lý, năng lực nhân sự yếu, và thiếu công nghệ hỗ trợ. Tác giả kiến nghị mô hình 3 trụ cột nhằm hoàn thiện Kiểm soát nội bộ, bao gồm cải tiến tổ chức, nâng cao trình độ và tăng cường tự động hóa. Tương tự, Hà (2013) cũng thực hiện một nghiên cứu đánh giá thực trạng kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may. Tác giả nhấn mạnh vào thực trạng thiếu chuyên môn, thiếu quy trình kiểm soát và thiếu sự phân công rõ ràng trong giám sát nội bộ tại các doanh nghiệp dệt may. Đề xuất của tác giả tập trung vào phân cấp trách nhiệm, tăng kiểm tra định kỳ và áp dụng công nghệ để cải thiện minh bạch. Gần đây nhất, nghiên cứu của Nga và nnk., (2022) về hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp tại Việt Nam và điển hình là doanh nghiệp dệt may cho thấy hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp Việt Nam nói chung, và ngành dệt may nói riêng, vẫn còn yếu

về quy trình hóa và phụ thuộc nhiều vào yếu tố con người. Nhóm tác giả đề xuất xây dựng hệ thống kiểm soát tổng thể với sự tham gia của nhiều cấp quản lý, đồng thời nhấn mạnh vai trò đào tạo nội bộ.

Khoảng trống nghiên cứu

Các nghiên cứu của Amudo & Inanga (2009), Oseifuah (2013), và Jokipii (2010) đã làm rõ vai trò của các yếu tố tổ chức như năng lực lãnh đạo, văn hóa doanh nghiệp và đặc điểm bối cảnh trong việc vận hành hệ thống Kiểm soát nội bộ. Bên cạnh đó, hướng tiếp cận dựa trên khung lý thuyết COSO (2013) cũng được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu định lượng nhằm đo lường hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ thông qua năm thành phần: môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, và giám sát (Prawitt et al., 2009; Muhammad & Shahimi, 2014; Abdelhak & Azouzi, 2021). Tuy nhiên, chúng tôi thấy mô hình COSO chỉ phản ánh cấu trúc nội tại của hệ thống Kiểm soát nội bộ, chứ không lý giải được các yếu tố bên ngoài tác động đến tính hiệu quả trong quá trình vận hành hệ thống này. Các nghiên cứu trong nước như của Trang & Minh (2020), hay Thu và Nghĩa (2021) cũng tiếp cận theo hướng cấu trúc, chưa làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức - công nghệ - môi trường pháp lý với hiệu quả kiểm soát nội bộ. Một số nghiên cứu đi theo hướng này, như của Tiến (2016) và Đức (2019), bước đầu xác định được vai trò của các yếu tố như quy mô doanh nghiệp, trình độ nhân sự kế toán, ứng dụng công nghệ thông tin, văn hóa tổ chức, và cam kết của lãnh đạo. Tuy nhiên, còn thiếu mô hình định lượng tổng thể.

Ngoài ra, tại Việt Nam còn rất ít nghiên cứu đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp dệt may. Một vài công trình như của Hải (2011), Hà (2013), và Nga và nnk., (2022) mới dừng

lại ở mức đánh giá định tính thực trạng, đề xuất khuyến nghị, mà chưa xây dựng mô hình định lượng để đo lường tác động của các yếu tố tổ chức và môi trường, áp lực tuân thủ pháp luật, hay chuyển đổi số tới hiệu quả hệ thống Kiểm soát nội bộ. Chính vì vậy, nghiên cứu tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng nhằm để đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết về mô hình COSO, lý thuyết đại diện, các mô hình thực nghiệm của các nghiên cứu quốc tế và trong nước và bối cảnh thực tiễn đặc thù của ngành dệt may, nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu gồm biến độc lập và biến phụ thuộc như sau:

Biến độc lập trong mô hình được đo lường thông qua 6 yếu tố (25 biến quan sát) là Quy mô doanh nghiệp, Mức độ ứng dụng CNTT, Trình độ, năng lực quản lý, Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát, Mức độ tuân thủ pháp luật và Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ. Biến phụ thuộc trong mô hình là Hiệu quả kiểm soát nội bộ được đo lường dựa trên 5 thành phần cấu thành hệ thống kiểm soát nội bộ của tổ chức COSO (1992) là Môi trường kiểm soát; Đánh giá rủi ro; Hoạt động kiểm soát; Thông tin & truyền thông; Giám sát. Các thành phần này tương ứng với 5 biến quan sát của biến phụ thuộc. Lý do chúng tôi không sử dụng bản cập nhật COSO 2013 với sự bổ sung khía cạnh “Môi trường thay đổi” - chủ yếu đánh giá tác động của chuyển đổi số vì chúng tôi đã vận dụng mô hình gồm nhân tố “Ứng dụng CNTT” để đánh giá tác động trực tiếp của nó đến hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ.

Bảng 1. Nhân tố độc lập tác động tới hiệu quả kiểm soát nội bộ

Nhân tố độc lập	Giải thích	Kế thừa
Quy mô doanh nghiệp	Doanh nghiệp lớn dễ đầu tư hệ thống Kiểm soát nội bộ	Jokipii (2010), Tiến (2016)
Trình độ nhân sự kế toán/kiểm soát	Ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng kiểm soát	Amudo & Inanga (2009), Oseifuah (2013)
Ứng dụng CNTT	Giúp kiểm soát hiệu quả, minh bạch	Tiến (2016), Đức (2019)
Văn hóa tổ chức	Văn hóa tuân thủ hỗ trợ kiểm soát	Jokipii (2010), Đức (2019)
Sự hỗ trợ của Ban lãnh đạo	Quyết định sự nghiêm túc triển khai Kiểm soát nội bộ	Amudo (2009), Đức (2019)
Mức độ tuân thủ pháp luật	Sức ép bên ngoài nâng cao chuẩn kiểm soát	Đức (2019)

Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu

Căn cứ vào mục tiêu, các nhân tố cấu thành trong mô hình nghiên cứu đã đề xuất nhằm đánh giá Tác động của các nhân tố đến hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may, các giả thuyết nghiên cứu được xác định như sau:

H1: Quy mô doanh nghiệp có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H2: Mức độ ứng dụng CNTT có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H3: Trình độ, năng lực quản lý có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H4: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H5: Mức độ tuân thủ pháp luật có sự tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

H6: Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ có tác động cùng chiều tới hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

Mẫu nghiên cứu và phương pháp thu thập dữ liệu

Việc xác định cỡ mẫu theo ước lượng tổng thể yêu cầu cỡ mẫu lớn. Hai phương pháp yêu cầu cỡ mẫu lớn thường là hồi quy bội và phân tích nhân tố khám phá. Trường hợp nghiên cứu sử dụng kết hợp nhiều phương pháp xử lý thì sẽ lấy kích thước mẫu cần thiết lớn nhất trong các phương pháp. Theo Hair và nnk., (2014), kích thước mẫu tối thiểu để sử dụng phân tích nhân tố khám phá là 50, tốt hơn là từ 100 trở lên. Tác giả Thọ (2014) cho rằng, số mẫu tốt nhất là 10:1 trở lên (tr.415). Với 25 biến quan sát, số lượng mẫu khảo sát trong nghiên cứu này cần 250 mẫu trở lên. Nhóm tác giả lựa chọn khu vực nghiên cứu thí điểm tại tỉnh Nam Định do số lượng doanh nghiệp dệt may tại địa bàn này khá lớn với hơn 6.000 cơ sở cùng 420 doanh nghiệp tên tuổi như Công ty TNHH Youngone Nam Định; May Sông Hồng, Tổng Công ty cổ phần Dệt may Nam Định; Công ty cổ phần Dệt May Sơn Nam; Công ty cổ phần Bảo Linh (Thúy, 2025). Đối tượng khảo sát bao gồm lãnh đạo doanh nghiệp, cán bộ phụ trách tài chính, kế toán, nhân viên kế toán, kiểm toán và các nhân viên có liên quan tới hoạt động kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Nam Định.

Dữ liệu liên quan được sử dụng bao gồm dữ liệu thứ cấp và dữ liệu sơ cấp. Dữ liệu thứ cấp được lấy từ các nghiên

cứu trong và ngoài nước về hệ thống kiểm soát nội bộ dưới dạng các bài báo, các công trình nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu thu thập dữ liệu và tập hợp theo từng chủ đề và thời gian nghiên cứu. Dựa trên các dữ liệu này, nhóm nghiên cứu có thể đúc kết các vấn đề lý thuyết về kiểm soát nội bộ và hiệu quả kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định chất lượng thang đo

Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là một phép kiểm định thống kê dùng để đánh giá mức độ chặt chẽ, nhất quán giữa các biến quan sát trong cùng một thang đo. Hệ số này được ứng dụng phổ biến trong nghiên cứu định lượng khi muốn xác định độ tin cậy của các thang đo đa biến (Thọ, 2014). Tác giả này cũng nhận định, “một thang đo có hệ số tin cậy tốt khi nó biến thiên trong khoảng 0,75 đến 0,95, không gặp hiện tượng trùng lặp trong đo lường (hệ số tin cậy > 0,95) và hệ số tương quan biến tổng > 0,3” (tr.364). Từ kết quả phân tích hệ số tin cậy lần thứ nhất, nhóm nghiên cứu phát hiện có 3 biến quan sát thuộc 3 thành phần là: Trình độ, Năng lực quản lý, Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát, và Mức độ tuân thủ pháp luật có hệ số “Cronbach's Alpha nếu loại biến” lớn hơn hệ số tin cậy chung của thang đo tương ứng. Hay nói cách khác, các biến này đã làm giảm độ tin cậy của thang đo. Nghiên cứu đã tiến hành loại bỏ và thực hiện phân tích lần thứ hai với 22 biến quan sát còn lại. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo dao động từ 0,795 đến 0,915, đảm bảo mức độ tin cậy tốt. Đồng thời, tất cả các hệ số tương quan biến tổng đều đạt giá trị lớn hơn 0,3, không có biến nào có “hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến” vượt quá hệ số tin cậy chung của thang đo. Dựa vào các kết quả trên ta có thể nhận định thang đo sử dụng trong nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy cao. Các biến quan sát đều có ý nghĩa và giải thích tốt cho các thành phần trong thang đo, phù hợp để giữ lại để phục vụ các phân tích tiếp theo.

Bảng 2. Tổng hợp kết quả kiểm định chất lượng thang đo

Thang đo	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Quy mô doanh nghiệp (QMDN)	QMDN1	0,650	0,857	0,867
	QMDN2	0,745	0,820	
	QMDN3	0,780	0,805	
	QMDN4	0,703	0,837	
Mức độ ứng dụng CNTT (UDCN)	UDCN1	0,734	0,788	0,849
	UDCN2	0,683	0,812	
	UDCN3	0,669	0,817	
	UDCN4	0,684	0,815	
Trình độ, năng lực quản lý (TDNL)	TDNL2	0,705	0,797	0,848
	TDNL3	0,665	0,837	
	TDNL4	0,780	0,726	

Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát (VHKS)	VHKS1	0,686	0,866	0,879
	VHKS2	0,796	0,822	
	VHKS4	0,744	0,843	
	VHKS5	0,731	0,849	
Mức độ tuân thủ pháp luật (TTPL)	TTPL1	0,566	0,772	0,8
	TTPL2	0,660	0,726	
	TTPL3	0,557	0,776	
	TTPL4	0,669	0,720	
Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ (CLNL)	CLNL1	0,694	0,653	0,793
	CLNL2	0,562	0,792	
	CLNL3	0,652	0,700	
Hiệu quả kiểm soát nội bộ (HQKSNB)	HQKSNB1	0,770	0,899	0,915
	HQKSNB2	0,721	0,908	
	HQKSNB3	0,854	0,882	
	HQKSNB4	0,858	0,881	
	HQKSNB5	0,720	0,910	

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố là tên chung của một nhóm các thủ tục được sử dụng chủ yếu để thu nhỏ và tóm tắt các dữ liệu. Trong nghiên cứu, chúng ta thu thập dữ liệu trên số lượng biến khá lớn và hầu hết các biến này có liên hệ với nhau nên cần giảm bớt thông qua phân tích nhân tố để có thể sử dụng được. Theo Thọ (2014), trong phân tích nhân tố, phương pháp trích Principal Components Analysis (PCA) kết hợp với phép xoay Varimax là cách tiếp cận phổ biến, giúp đơn giản hóa cấu trúc nhân tố mà vẫn giữ nguyên mức độ giải thích ban đầu (tr.411). Factor loading (Hệ số tải nhân tố) là một chỉ số quan trọng, đánh giá sự đóng góp của các biến quan sát trong phân tích này. Theo Hair và nnk., (1998), Factor loading > 0.3 được xem là đạt mức tối thiểu; Factor loading > 0.4 được xem là quan trọng; Factor loading > 0.5 được xem là có ý nghĩa thực tiễn (tr.111). Chỉ số Kaiser - Mayer - Olkin [KMO] sẽ đánh giá sự phù hợp của phân tích nhân tố khám phá,

nằm dao động trong $0.5 \leq KMO \leq 1$ (Thọ, 2014, tr.414). Trị số KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp. Ngoài ra, Trọng & Ngọc (2008) cho rằng kiểm định Bartlett dùng để xem xét sự tương quan của các biến trong tổng thể và nó có ý nghĩa thống kê khi Sig. < 0.05 và ngược lại, nếu Sig. < 0.05 thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau (tr.30). Ngoài ra, phần trăm biến thiên của biến quan sát Percentage of variance > 50% được xem là đảm bảo cho sự giải thích của từng nhân tố và sự cô đọng từ việc phân tích nhân tố (Trọng & Ngọc, 2008, tr.31). So sánh kết quả phân tích nhân tố khám phá cho từng thang đo độc lập và phụ thuộc được tổng hợp tại bảng 3, kết quả cho thấy: KMO của thang đo biến độc lập đều nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1, Sig. < 0,05 và tổng phương sai trích > 50% và hội tụ về một nhân tố chung duy nhất với trọng số nhân tố > 0.5. Như vậy, toàn bộ 22 biến quan sát của nhân tố độc lập phù hợp và được đưa vào phân tích nhân tố khám phá cho toàn bộ thang đo các biến độc lập.

Bảng 3. Kết quả tổng hợp phân tích nhân tố khám phá cho từng thang đo

Thang đo	Hệ số KMO	Sig	Tổng phương sai trích	Số biến loại	Số nhân tố hội tụ chung
QMDN	0,803	0.000	71,627	0	1
UDCN	0,822	0.000	69,283	0	1
TDNL	0,705	0.000	76,798	0	1
VHKS	0,762	0.000	73,497	0	1
TTPL	0,773	0.000	62,515	0	1
CLNL	0,684	0.000	70,775	0	1

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu

Phân tích nhân tố khám phá cho toàn bộ thang đo chúng tôi thu được kết quả chỉ số KMO = 0,892, sig. Bartlett's Test = 0.000 < 0.05 đã khẳng định phân tích nhân tố là phù hợp. Dựa vào tiêu chí eigenvalue lớn hơn 1 thì có 6 nhân tố được trích và 6 nhân tố này tóm tắt thông tin

của 22 biến quan sát đưa vào phân tích nhân tố một cách tốt nhất. Tổng phương sai trích mà 6 nhân tố này trích được là 71,537% > 50%, có nghĩa là 6 nhân tố được trích giải thích 71,537% biến thiên dữ liệu của 22 biến quan sát tham gia vào phân tích nhân tố. Kết quả của ma trận

xoay nhân tố cho thấy 22 biến quan sát cũng hội tụ về 6 nhân tố, không thay đổi và không hình thành nhân tố mới. Các nhân tố hội tụ là Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ với trọng số nhân tố đều lớn 0.5.

Bảng 4. Kết quả ma trận xoay nhân tố

	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
VHKS2	0,836					
VHKS4	0,781					
VHKS1	0,755					
VHKS5	0,753					
QMDN3		0,792				
QMDN2		0,775				
QMDN4		0,747				
QMDN1		0,661				
UDCN3			0,772			
UDCN1			0,767			

UDCN2			0,741			
UDCN4			0,677			
TTPL4				0,778		
TTPL3				0,700		
TTPL2				0,693		
TTPL1				0,601		
TDNL4					0,850	
TDNL2					0,812	
TDNL3					0,798	
CLNL1						0,869
CLNL3						0,855
CLNL2						0,737

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu
Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc*

Phân tích nhân tố khám phá cho thang đo của biến phụ thuộc được thực hiện và phân tích tương tự như thang đo biến độc lập. Kết quả cho thấy KMO = 0,883, tổng phương sai trích là 75,006 và hội tụ về một nhân tố chung. Như vậy, thang đo biến phụ thuộc trong nghiên cứu đảm bảo tính đơn hướng và các biến quan sát của biến phụ thuộc hội tụ khá tốt.

Bảng 5. Kết quả phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.				0,883		
Bartlett's Test of Sphericity df Sig.				Approx. Chi-Square		
				969,234		
				10		
				0,000		
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,750	75,006	75,006	3,750	75,006	75,006
2	0,447	8,935	83,941			
3	0,385	7,703	91,644			
4	0,211	4,224	95,868			
5	0,207	4,132	100,000			

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm nghiên cứu

4.3. Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Trong nghiên cứu, hồi quy đa biến được phát triển dựa trên hồi quy tuyến tính đơn giản. Mục đích phân tích hồi quy đa biến nhằm dự đoán biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may dựa trên 6 nhân tố độc lập theo mô hình. Ngoài ra, phân tích này cũng cho phép chúng ta xác định mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập vào sự thay đổi của biến phụ thuộc. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được chấp nhận và có ý nghĩa khi tổng phần dư = 0, có tính phân phối chuẩn, không xảy ra hiện tượng cộng tuyến, hiện tượng tự tương quan và phương sai không đều.

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến có dạng:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + \beta_4 * X_4 + \beta_5 * X_5 + \beta_6 * X_6 + \varepsilon$$

Trong đó:

Y: Biến phụ thuộc thể hiện giá trị dự đoán về Hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may.

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$: Là các hệ số hồi quy

$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$: Là các biến độc lập theo thứ tự: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ.

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy sự tương quan giữa biến phụ thuộc là Hiệu quả kiểm soát nội bộ với các biến độc lập là Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ vì các giá trị sig đều nhỏ hơn 0,05. Mặt khác, giá trị sig giữa các biến độc rất lớn và

lớn hơn 0,05 - điều này nghĩa là các biến độc lập không có mối tương quan và nó càng khẳng định tính Độc lập tốt giữa các biến độc lập này.

Bảng 6. Kết quả hồi quy tuyến tính

Mô hình	Hệ số tương quan đa biến	Hệ số xác định	Hệ số hiệu chỉnh	Sai số	Durbin-Watson
1	0,795 ^a	0,632	0,623	0,40826	1,887

Nguồn: Tổng hợp phân tích dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Từ kết quả phân tích hồi quy tuyến tính thấy Hệ số tương quan đa biến (R) = 0,795 đã thể hiện mối liên hệ chặt chẽ giữa 6 biến độc lập (Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ) và biến phụ thuộc là hiệu quả kiểm soát nội bộ. Hệ số xác định R^2 = 0,632 có nghĩa là 6 nhân tố độc lập giải thích được 63,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Trong khi đó, giá trị hiệu chỉnh R^2 = 0,623 đồng nghĩa với các biến trong mô hình đều mang lại thông tin dự đoán về biến phụ thuộc. Chỉ số Durbin-Watson = 1,887 nằm trong khoảng cho phép (1,5 - 2,5), khẳng định không có vấn đề tự tương quan bậc nhất trong phần dư. Như vậy, chúng ta thấy các giả thuyết tiền đề cho phân tích hồi quy đều được thỏa mãn. Chúng ta có thể xem kết quả phân tích hồi quy là có thể tin cậy được. Tuy nhiên, sự phù hợp này chỉ đúng với dữ liệu mẫu. Để kiểm định xem có thể suy diễn mô hình cho tổng thể thực hay không ta phải kiểm định độ phù hợp của mô hình. Đặt giả thuyết:

Ho: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may không có mối quan hệ với nhau.

H₀₁: Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ và Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may có mối quan hệ với nhau.

Bảng 7. Kiểm định ANOVA

Mô hình	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	F	Sig.
1 Regression	76,596	6	12,766	76,591	0,000b
Residual	44,669	268	0,167		
Total	121,265	274			

Nguồn: Tổng hợp phân tích dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả kiểm định ANOVA (Bảng 7) cho thấy tổng bình phương của phương sai = 76,596, chiếm phần lớn so với tổng bình phương biến thiên = 121,265. Hệ số F = 76,591 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000 ($p < 0,001$) cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính là có ý nghĩa thống kê ở mức 0,1%, tức là tập hợp 6 biến độc lập cùng nhau giải thích được phần lớn sự biến thiên của Hiệu quả kiểm soát nội bộ. Do đó, mô hình phù hợp với tập dữ liệu và có thể suy rộng ra cho tổng thể. Kết quả phân tích hồi quy đa biến được trình bày trong bảng 8.

Bảng 8. Kết quả của mô hình hồi quy đa biến

Mô hình	B	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Mức ý nghĩa	
		Sai số chuẩn	Beta				VIF	
1	(Hằng số)	-0,141	0,226		-0,622	0,534		
	QMDN	0,187	0,050	0,196	3,771	0,000	0,507	1,971
	UDCN	0,143	0,057	0,129	2,518	0,012	0,524	1,908
	TDNL	0,193	0,046	0,184	4,194	0,000	0,711	1,407
	TTPL	0,248	0,056	0,226	4,411	0,000	0,524	1,907
	CLNL	0,096	0,039	0,099	2,492	0,013	0,877	1,140
	VHKS	0,197	0,039	0,242	5,020	0,000	0,589	1,697

Nguồn: Tổng hợp phân tích từ dữ liệu khảo sát của nhóm nghiên cứu

Bảng kết quả hồi quy cho thấy, các hệ số hồi quy của các nhân tố Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ đều mang dấu dương và R = 0,795 > 0 (Bảng 6) thể hiện các thành phần này có tác động thuận chiều với Hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may. Như vậy, giả thuyết của mô hình nghiên cứu được chấp nhận nghĩa là các thành phần độc lập có mối quan hệ cùng chiều với biến phụ thuộc trong thang đo. Đồng thời, bảng kết quả hồi quy cũng cho thấy hệ số phóng đại phương sai VIF < 2 đáp ứng được điều kiện

tốt nhất, chứng tỏ không mắc phải vấn đề đa cộng tuyến trong nghiên cứu này.

Phương trình hồi quy đối với các hệ số Beta đã chuẩn hóa như sau:

$$HQKSNB = 0,242VHKS + 0,226TTPL + 0,196QMDN + 0,184TDNL + 0,129UDCN + 0,099CLNL$$

5. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Bảng kết quả hồi quy cho phép chúng ta kiểm định các hệ số hồi quy trong mô hình. Những thành phần có mức ý nghĩa thống kê nhỏ hơn 5% sẽ được giữ lại, và những thành phần có mức ý nghĩa thống kê lớn hơn 5% sẽ bị loại bỏ. Hệ số Beta của thành phần nào càng lớn thì tác động của

thành phần đó tới biến phụ thuộc càng lớn. Từ bảng kết quả mô hình hồi quy đa biến ta thấy, hằng số không có ý nghĩa thống kê ($\text{Sig} = 0.534 > 0,05$). 6 nhân tố còn lại Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát; Quy mô doanh nghiệp; Mức độ ứng dụng CNTT; Mức độ tuân thủ pháp luật; Trình độ, năng lực quản lý; Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ đều phù hợp và có tác động thuận chiều lên Hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ. Tác động lớn nhất là thành phần Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát với hệ số Beta là 0,242 ($t=5,020$ và $\text{Sig} < 0,05$). Thành phần Mức độ tuân thủ pháp luật tác động lớn thứ hai lên hiệu quả kiểm soát nội bộ với hệ số Beta là 0,226 ($t=4,411$ và $\text{Sig} < 0,05$). Đứng thứ ba là thành phần Quy mô doanh nghiệp với hệ số Beta là 0,196 ($t=3,771$ và $\text{Sig} < 0,05$). Thành phần Trình độ, năng lực quản lý có tác động lớn thứ tư tới hiệu quả kiểm soát nội bộ với hệ số Beta là 0,184 ($t=4,194$ và $\text{Sig} < 0,05$). Hai thành phần còn lại có tác động nhỏ hơn là Mức độ ứng dụng CNTT và Chất lượng đội ngũ kế toán/kiểm toán nội bộ với hệ số Beta lần lượt là 0,129 và 0,099. Từ những kết quả trên, có thể kết luận rằng để nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ, các doanh nghiệp dệt may cần ưu tiên xây dựng văn hóa tổ chức nền tảng và tăng cường tuân thủ pháp luật, đồng thời không bỏ qua việc mở rộng quy mô, nâng cao năng lực quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin và phát triển đội ngũ kế toán - kiểm toán nội bộ. Theo đánh giá của nghiên cứu, các doanh nghiệp dệt may đã triển khai hệ thống kiểm soát nội bộ khá đồng bộ, quy chuẩn. Tuy nhiên, thị trường và hoạt động ngành dệt may luôn phải đối diện nhiều nguy cơ nên kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp này cũng cần thay đổi, linh hoạt và hoàn thiện hơn nữa để bắt kịp sự phát triển của thị trường. Vì vậy, việc sửa đổi và tạo Văn hóa tổ chức hỗ trợ kiểm soát sẽ có tác động mạnh vào hiệu quả kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abdelhak, H., & Azouzi, D. (2021). The impact of internal control components on the performance of firms: Evidence from Tunisia. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 11(1), 75-92. <https://doi.org/10.1108/JAEE-03-2020-0040>
- Amudo, A., & Inanga, E. L. (2009). Evaluation of internal control systems: A case study from Uganda. *International Research Journal of Finance and Economics*, (27), 124-144.
- Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (2024). Ngành dệt may Việt Nam vươn lên vị trí thứ hai thế giới. <https://dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/nganh-det-may-viet-nam-vuon-len-vi-tri-thu-2-the-gioi-687434.html>
- Đức, T. H. (2019). Đánh giá hiệu quả hệ thống kiểm soát nội bộ: Một nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam. *Tạp chí Tài chính Doanh nghiệp*, (8), 34-39.
- Ge, W., & McVay, S. (2005). The disclosure of material weaknesses in internal control after the Sarbanes-Oxley Act. *Accounting Horizons*, 19(3), 137-158. <https://doi.org/10.2308/acch.2005.19.3.137>
- Hà, N. T. (2013). Nâng cao hiệu quả kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. *Tạp chí Tài chính*. <https://tapchitaichinh.vn/nang-cao-hieu-qua-kiem-soat-noi-bo-trong-cac-doanh-nghiep-det-may-viet-nam.html>
- Hải, B. T. M. (2011). Hoàn thiện hệ thống kiểm soát nội bộ trong các doanh nghiệp dệt may Việt Nam [Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân].
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jokipii, A. (2010). Determinants and consequences of internal control in firms: A contingency theory-based analysis. *Journal of Management & Governance*, 14(2), 115-144. <https://doi.org/10.1007/s10997-009-9085-2>
- Nga, T. S. N. T., Hương, L. L., & Long, N. H. (2022). Hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp. Trường Đại học Đà Lạt. <https://scholar.dlu.edu.vn/thuvienso/bitstream/DLU123456789/187274/1/CVv266S092022067.pdf>
- Nhã, Q. T., Trần, A. B., & Võ, C. D. (2021). Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả kiểm soát nội bộ tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Sóc Trăng trong thanh toán chi phí khám chữa bệnh tại các bệnh viện đa khoa tỉnh. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học và Phát triển Kinh tế*, (12), 91-110.
- Moeller, R. R. (2009). *Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge* (7th ed.). Wiley.
- Muhammad, M., & Shahimi, S. (2014). Effectiveness of internal control system and its impact on the financial performance of public sector organizations in Malaysia. *Journal of Business and Management*, 16(6), 15-21.
- Oseifuah, E. K. (2013). Effective internal control systems and the role of management: Evidence from small and medium enterprises in South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 29(5), 1473-1480.
- Quốc hội. (2015). Luật Kế toán số 88/2015/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2015. Văn bản pháp luật Việt Nam. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Ke-toan-Kiem-toan/Luat-ke-toan-2015-298369.aspx>
- Prawitt, D. F., Smith, J. L., & Wood, D. A. (2009). Internal audit quality and earnings management. *The Accounting Review*, 84(4), 1255-1280. <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.4.1255>
- Thọ, N. D. (2014). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh* (2nd ed.). NXB Tài chính.
- Tiến, N. V. (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kế toán & Kiểm toán*, (3), 25-29.
- Thu, V. T. T., & Nghĩa, D. H. (2021). Factors affecting the effectiveness of the internal control system in rubber enterprises in Kon Tum province. *Industry and Trade Magazine*, (14).
- Trang, N. T. T., & Minh, N. P. (2020). Áp dụng mô hình COSO trong đánh giá kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp niêm yết. *Tạp chí Kế toán & Kiểm toán*, (10), 45-50.
- Trọng, H., & Ngọc, C. N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS* (2nd ed.). NXB Hồng Đức.
- Thúy, T. (2025). Khẳng định vị thế "cái nôi" ngành Dệt may Việt Nam. Cổng thông tin điện tử Nam Định. <https://namdinh.gov.vn/portal/Pages/2025-3-25/Ky-niem-95-nam-Ngay-truyen-thong-nganh-Det-may>
- Zen, N. N., et al. (2023). Constructing a model for assessment of factors affecting the efficiency of internal control system in businesses in Vietnam. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(2), 730-735. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i2-32>