



Original Article

The impact of top management team's
psychological characteristics on earnings per share:
Evidence from Vietnam's listed non-state enterprises

Ho Nhu Hai*

*VNU University of Economics and Business
No. 144 Xuan Thuy Road, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam*

Received: October 29, 2024

Revised: February 10, 2025; Accepted: February 25, 2025

Abstract: Upper Echelons and Psychological Capital Theories suggest that the characteristics of the Top Management Team (TMT) influence organizational performance. However, whether this impact is positive or negative remains a topic of debate, as it varies depending on the survey sample and research context. This study explores the impact of TMT's psychological characteristics on the earnings per share (EPS) of Vietnam's listed non-state enterprises. Adopting a quantitative research methodology, primary data were collected through a survey on 102 enterprises listed in the HNX and HOSE. The findings indicate that characteristics such as self-esteem, self-efficacy, and optimism have a positive impact on EPS. Based on these results, the authors recommend integrating these psychological characteristics into the TMT development processes to enhance the financial performance of Vietnam's listed non-state enterprises.

Keywords: Top management team, psychological characteristics, earning per share, non-state enterprise.

* Corresponding author

E-mail address: haihnh@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.460>

Copyright © 2025 The author(s)

Licensing: This article is published under a CC BY-NC 4.0 license.

Tác động của đặc điểm tâm lý ban điều hành đến thu nhập trên mỗi cổ phiếu tại doanh nghiệp ngoài nhà nước niêm yết ở Việt Nam

Hồ Như Hải*

*Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Số 144 Đường Xuân Thủy, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 29 tháng 10 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 10 tháng 2 năm 2025; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2025

Tóm tắt: Theo các lý thuyết quản trị cấp cao và vốn tâm lý, đặc điểm của ban điều hành tác động đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp, song tác động này là thuận chiều hay ngược chiều có thể khác nhau tùy theo mẫu khảo sát và bối cảnh nghiên cứu. Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá tác động của đặc điểm tâm lý ban điều hành đến thu nhập trên mỗi cổ phiếu (EPS) của doanh nghiệp ngoài nhà nước niêm yết ở Việt Nam. Sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng và mô hình hồi quy tuyến tính, nghiên cứu phân tích dữ liệu sơ cấp thu thập từ 102 doanh nghiệp ngoài nhà nước niêm yết trên sàn HNX và HOSE. Kết quả cho thấy các yếu tố tâm lý như lòng tự trọng, niềm tin bản thân và sự lạc quan của ban điều hành tác động thuận chiều đến EPS của doanh nghiệp. Dựa trên phát hiện này, nghiên cứu đề xuất tích hợp các đặc điểm tâm lý vào quy trình xây dựng ban điều hành nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Từ khóa: Ban điều hành, đặc điểm tâm lý, thu nhập trên mỗi cổ phiếu, doanh nghiệp ngoài nhà nước.

1. Đặt vấn đề

Đặc điểm tâm lý là trạng thái tinh thần của nhà quản trị thể hiện trong phát triển bản thân và tương tác với người khác. Tâm lý có quan hệ với cân bằng cuộc sống, gắn kết với tổ chức, hiệu suất công việc và căng thẳng ở nơi làm việc (Görgens-Ekermans & Herbert, 2013; Luthans và cộng sự, 2008). Trong khi nghiên cứu về vốn kinh tế và vốn xã hội đã trở nên phổ biến, nghiên cứu về vốn tâm lý ban điều hành (BDH) ở doanh nghiệp ngoài nhà nước (DNNNN) vẫn còn hạn chế (Luthans & Youssef, 2007).

Tâm lý BDH tác động đến giá trị cốt lõi, nhận thức, niềm tin của BDH cũng như khả năng gắn kết nhân viên và phát triển năng lực cốt lõi của doanh nghiệp (Cameron và cộng sự, 2003; Luthans & Youssef, 2007). Tâm lý tích cực là sự

sẵn sàng đảm nhận việc khó, khả năng vượt nghịch cảnh và lạc quan về thành công. BDH có tâm lý tích cực sẽ chủ động tìm giải pháp và nỗ lực đạt mục tiêu (Kinuu, 2014). Môi trường kinh doanh càng biến động, tâm lý BDH càng trở nên quan trọng đối với doanh nghiệp.

Trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu về tác động của đặc điểm tâm lý BDH đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy vậy, các kết quả nghiên cứu thay đổi theo lĩnh vực của doanh nghiệp hay bối cảnh nghiên cứu. Ở Việt Nam, nghiên cứu về tác động của đặc điểm tâm lý BDH đến hiệu quả hoạt động của DNNNN còn hạn chế. Mục tiêu của nghiên cứu này là làm rõ tác động của đặc điểm tâm lý BDH đến EPS của DNNNN niêm yết, cụ thể là chỉ ra đặc điểm nào tác động đến EPS, cũng như chiều hướng và mức độ tác động.

* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: haihn@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.460>

Bản quyền © 2025 (Các) tác giả

Bài báo này được xuất bản theo CC BY-NC 4.0 license.

2. Cơ sở lý luận và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

BĐH là một nhóm nhỏ nhà quản trị nằm ở thượng tầng của doanh nghiệp, bao gồm CEO và các vị trí báo cáo trực tiếp CEO (Finkelstein và cộng sự, 2009). Các đặc điểm BĐH tác động đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp hơn là các nguyên tắc quản trị (Hambrick & Mason, 1984). Tại nhiều doanh nghiệp, chiến lược không chỉ được thiết kế phù hợp với yêu cầu của thị trường mà còn phù hợp với đặc điểm BĐH.

Lý thuyết vốn tâm lý là nền tảng cho nghiên cứu đo lường suy nghĩ, cảm xúc và hành vi con người (Kruglanski & Stroebe, 2012). Vốn tâm lý gắn liền với bản sắc và tiềm năng phát triển của cá nhân (Luthans & Youssef, 2007). Tâm lý chịu ảnh hưởng bởi môi trường làm việc (Haslam và cộng sự, 2009). Các cá nhân có xu hướng lựa chọn nhóm phù hợp và thay đổi thái độ, hành vi theo nhóm. BĐH trở nên hiệu quả khi các thành viên thường xuyên giao tiếp với nhau (Carlson và cộng sự, 2011). Doanh nghiệp có các nhóm hiệu quả đạt kết quả cao hơn so với doanh nghiệp chỉ có các cá nhân hiệu quả (Allen & Hecht, 2004). Tâm lý của BĐH tác động đến tâm lý và hiệu suất của nhân viên (Walumbwa và cộng sự, 2010).

Nghiên cứu về tâm lý thường dựa trên phương pháp Tự đánh giá cốt lõi và Vốn tâm lý. Tự đánh giá cốt lõi đề cập đến quá trình một cá nhân liên tục tự đánh giá bản thân về lòng tự trọng, niềm tin bản thân, ổn định cảm xúc và điểm kiểm soát (Judge và cộng sự, 1999), phù hợp với đánh giá hiệu quả cá nhân và nhóm theo bảng hỏi SEQ (Self-Evaluation Questionnaire) (Walumbwa và cộng sự, 2010). Vốn tâm lý đánh giá động lực của cá nhân theo mục tiêu, cho biết cá nhân đó là ai ở hiện tại và chiều hướng trở thành ai trong tương lai (Luthans & Youssef, 2007; Luthans và cộng sự, 2008; Peterson và cộng sự, 2011). Vốn tâm lý bao gồm sự tự tin năng lực bản thân, niềm hy vọng, sự kiên cường và sự lạc quan, được đánh giá theo bảng hỏi PCQ (Psychological Capital Questionnaire) (Luthans và cộng sự, 2015).

2.2. Đặc điểm tâm lý ban điều hành và giả thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu về tác động của đặc điểm tâm lý BĐH đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp

thường dựa vào các lý thuyết quản trị cấp cao và vốn tâm lý (Hambrick & Mason, 1984).

Lòng tự trọng

Là đánh giá toàn diện của một cá nhân về giá trị bản thân (Peterson và cộng sự, 2011), liên quan đến sự sẵn sàng đón nhận và hoàn thành công việc, chấp nhận sự thay đổi, duy trì động lực cống hiến và sự cam kết với tổ chức (Hiller & Hambrick, 2005). Lòng tự trọng tạo nên BĐH hiệu quả.

Giả thuyết H1: Lòng tự trọng của BĐH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Niềm tin bản thân

Là niềm tin nói chung của một cá nhân vào khả năng huy động các nguồn lực và thực thi các hành động cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ (Gist & Mitchell, 1992). Nghiên cứu về niềm tin bản thân của nhà quản trị đã chỉ ra mối quan hệ tích cực với hiệu quả công việc, tác động trực tiếp đến động lực, thái độ và hiệu suất cá nhân (Clark & Maggitti, 2012). Thành tố chính của niềm tin bản thân là sự tự tin, giúp nhà quản trị không ngừng nỗ lực, ra quyết định thận trọng và kiên trì để thành công (Stajkovic, 2006).

Giả thuyết H2: Niềm tin bản thân của BĐH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Ổn định cảm xúc

Là khả năng thích ứng và duy trì sự cân bằng khi đối diện với căng thẳng. Nó là đặc điểm tâm lý cần có để thích ứng với những điều không thể đoán trước và thay đổi khó lường. Nhà quản trị ổn định cảm xúc giữ được sự bình tĩnh và sự tập trung trước thay đổi, ra quyết định phù hợp với tình huống và hành động quyết đoán trong khủng hoảng (Peterson và cộng sự, 2011). Ổn định cảm xúc giúp nhà quản trị xử lý tốt những bất lợi và thông tin mơ hồ, từ đó nhìn nhận vấn đề một cách tổng thể (Nadkarni & Herrmann, 2010).

Giả thuyết H3: Ổn định cảm xúc của BĐH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Điểm kiểm soát

Là niềm tin vào khả năng kiểm soát các sự kiện và thay đổi bất ngờ trong cuộc sống (Peterson và cộng sự, 2011). Nó thể hiện mức độ tự quyết mà một cá nhân có được trong cuộc đời. Nhà quản trị có điểm kiểm soát thiên về nội tại tin rằng những điều xảy ra đến từ những yếu tố tự quyết như năng lực và hành động (Hiller & Hambrick, 2005). Nhà quản trị có điểm kiểm soát thiên về ngoại tại tin rằng những điều xảy ra được chi phối bởi các yếu tố nằm ngoài tầm kiểm soát như cơ may (Peterson và cộng sự, 2011).

Giả thuyết H4: Điểm kiểm soát của BDH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Sự tự tin năng lực bản thân

Nhà quản trị thành công thường hành động theo những gì mình tin tưởng hơn là các yếu tố khách quan. Tự tin năng lực bản thân là cơ sở để nhà quản trị đặt mục tiêu, tư duy và hành động. Niềm tin của một cá nhân vào khả năng thực hiện là điều kiện để thành công (Bandura, 1997). Có thể nhận biết một cá nhân tự tin năng lực bản thân thông qua các đặc điểm như đặt mục tiêu cao, sẵn sàng đón nhận thách thức hay trưởng thành nhanh qua công việc (Luthans và cộng sự, 2015).

Giả thuyết H5: Sự tự tin năng lực bản thân của BDH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Niềm hy vọng

Là trạng thái thúc đẩy sự tích cực đến từ việc hiểu rõ mục tiêu, có kế hoạch và cách thức rõ ràng để đạt mục tiêu (Snyder và cộng sự, 1996). Hy vọng hình thành khi nhà quản trị có lòng quyết tâm, năng lượng và khả năng kiểm soát nội tại (Luthans và cộng sự, 2015). Hy vọng được tạo nên từ ý chí hướng tới mục tiêu và lộ trình thực hiện mục tiêu (Snyder và cộng sự, 2002). Ý chí là động lực để hoàn thành mục tiêu (Luthans và cộng sự, 2008). Lộ trình là khả năng đưa ra cách thức để đạt được mục tiêu (Snyder và cộng sự, 2002). Khác với ước mơ viển vông, hy vọng cần dựa trên mục tiêu và thực lực.

Giả thuyết H6: Niềm hy vọng của BDH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Sự kiên cường

Là không ngừng nỗ lực và đạt được kết quả tốt bất chấp khó khăn (Masten và cộng sự, 2009), là trạng thái tâm lý muốn biến thách thức thành cơ hội (Luthans và cộng sự, 2015), là khả năng phục hồi từ thất bại (Luthans và cộng sự, 2008). Kiên cường thể hiện khả năng thích nghi với nghịch cảnh (Masten và cộng sự, 2009). Trong công việc, kiên cường được mô tả là sự phát triển chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm từ bài học quá khứ (Caza & Milton, 2012). Nhà quản trị có thể tôi luyện tính kiên cường nhờ lạc quan, linh hoạt và sẵn sàng học hỏi. Sự kiên cường tác động đến hiệu quả của nhà quản trị (Clark & Maggitti, 2012).

Giả thuyết H7: Sự kiên cường của BDH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Sự lạc quan

Là trạng thái tinh thần tích cực để hoàn thành công việc. Sự lạc quan giúp nhà quản trị thúc đẩy lòng tự trọng và tinh thần làm việc (Luthans & Youssef, 2007). Khi gặp tình huống ngoài tầm

kiểm soát, nhà quản trị lạc quan dễ chấp nhận thực tế, ít bị ảnh hưởng bởi điều tiêu cực, tập trung vào kế hoạch tương lai. Sự khác biệt lớn nhất giữa nhà quản trị lạc quan và nhà quản trị bi quan nằm ở cách giải quyết vấn đề trong nghịch cảnh (Peterson và cộng sự, 2011). Lạc quan có tính bao trùm và xuyên hoàn cảnh giúp mỗi người đặt ra kỳ vọng và suy nghĩ về điều tích cực trong cuộc sống (Luthans và cộng sự, 2015).

Giả thuyết H8: Sự lạc quan của BDH tác động đến EPS của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập dữ liệu

Để nghiên cứu thực nghiệm, tác giả lập danh sách DNNNN giao dịch trên hai sàn HNX và HOSE và xác định được 661 doanh nghiệp. Nhóm tác giả đã gửi thư mời khảo sát đến các doanh nghiệp này và nhận được phản hồi đồng ý từ 102 doanh nghiệp, tỷ lệ phản hồi 15%. Mẫu khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên và thuận tiện. Đặc điểm tâm lý BDH được thu thập qua bảng hỏi khảo sát thành viên BDH. Dữ liệu EPS của doanh nghiệp được thu thập từ cổng thông tin Vietstock. Toàn bộ dữ liệu sau đó được tổng hợp trong Excel và phân tích bằng phần mềm SPSS.

3.2. Mô hình nghiên cứu thực nghiệm

Phương trình hồi quy chuẩn hóa:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + e$$

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5 + B_6 X_6 + B_7 X_7 + B_8 X_8 + e$$

Trong đó:

Y: EPS của DNNNN.

$\beta_1, \beta_2, \beta_n$: Hệ số hồi quy chuẩn hóa

B_0 : Hằng số hồi quy chưa chuẩn hóa

B_1, B_2, B_n : Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa

e: Sai số

X_1 = Lòng tự trọng

X_2 = Niềm tin bản thân

X_3 = Ổn định cảm xúc

X_4 = Điểm kiểm soát

X_5 = Sự tự tin năng lực bản thân

X_6 = Niềm hy vọng

X_7 = Sự kiên cường

X_8 = Sự lạc quan

Các thang đo biến độc lập và biến phụ thuộc được xây dựng theo các lý thuyết Tự đánh giá cốt lõi và Vốn tâm lý (sử dụng các bảng hỏi SEQ và PCQ-12).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả EPS

Kết quả tổng hợp EPS của các DN trong mẫu khảo sát cho thấy EPS cao nhất là 11,607, EPS thấp nhất là -2,601 và EPS trung bình là 1,515. Có 45/102 doanh nghiệp có EPS cao hơn mức trung bình cho thấy có sự phân hóa

giữa nhóm doanh nghiệp kinh doanh tốt (EPS >= 1,500) và nhóm doanh nghiệp còn lại.

4.2. Kết quả hồi quy tuyến tính

Thực hiện kiểm định Cronbach's Alpha với các biến độc lập tâm lý BDH, kết quả cho thấy lòng tự trọng, niềm tin bản thân, sự tự tin năng lực bản thân, sự kiên cường và sự lạc quan có giá trị lớn hơn 0,6, được giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Các biến ổn định cảm xúc, điểm kiểm soát và niềm hy vọng có giá trị nhỏ hơn 0,6, cho thấy thang đo có độ tin cậy yếu, không được đưa vào mô hình nghiên cứu. Tổng hợp kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo biến độc lập tại Bảng 1.

Bảng 1: Độ tin cậy của thang đo

Biến độc lập	Mã	Cronbach's Alpha	Kết quả
Lòng tự trọng	SE	0,732	Giữ lại
Niềm tin bản thân	GS	0,757	Giữ lại
Ổn định cảm xúc	ES	0,565	Loại
Điểm kiểm soát	LC	0,564	Loại
Sự tự tin năng lực bản thân	SF	0,653	Giữ lại
Niềm hy vọng	HO	0,577	Loại
Sự kiên cường	RE	0,669	Giữ lại
Sự lạc quan	OP	0,657	Giữ lại

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Bảng 2: Độ phù hợp của mô hình

Mô hình	Giá trị R	Giá trị R ²	Giá trị R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Trị số Durbin-Watson
1	0,431 ^a	0,185	0,143	2190,659	2,115

Ghi chú: ^aBiến dự báo: (Hằng số) SOP, SSE, SGS, SSF, SRE; ^bBiến phụ thuộc: EPS.

Nguồn: Tính toán của tác giả.

Theo Bảng 2, mô hình có R² hiệu chỉnh là 0,143 cho thấy các biến đặc điểm tâm lý BDH giải thích 14,3% sự biến thiên của biến EPS. Như vậy, sự biến thiên 85,7% của EPS chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khác trong và ngoài doanh nghiệp. Việc đặc điểm tâm lý BDH chỉ giải thích 14,3% sự biến thiên của EPS không có nghĩa là nghiên cứu này không có giá trị, mà nó chỉ ra cơ hội nghiên cứu tương lai về các yếu tố khác tác động đến EPS của doanh nghiệp.

Bảng 3 cho thấy các hệ số phóng đại phương sai VIF đều nhỏ hơn 2 nên mô hình không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Đồng thời, các biến lòng tự trọng (SE), niềm tin bản thân (GS) và sự lạc quan (OP) có giá trị Sig kiểm định t < 0,05.

Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa:

$$EPS = -7325,7 + 512,9 * SSE + 408,4 * SGS + 629,1 * SOP + \epsilon_5$$

Khi các biến khác không thay đổi:

- Lòng tự trọng của BDH tăng 1 đơn vị tác động đến EPS của doanh nghiệp tăng 512,9 đơn vị.

- Niềm tin bản thân của BDH tăng 1 đơn vị tác động đến EPS của doanh nghiệp tăng 408,4 đơn vị.

- Sự lạc quan của BDH tăng 1 đơn vị tác động đến EPS của doanh nghiệp tăng 629,1 đơn vị.

Phương trình hồi quy chuẩn hóa:

$$\text{EPS} = 0,244 * \text{SSE} + 0,267 * \text{SGS} + 0,263 * \text{SOP} + \varepsilon_6$$

Theo đó:

- Niềm tin bản thân của BDH tác động mạnh nhất đến EPS của doanh nghiệp.

- Sự lạc quan của BDH tác động yếu hơn niềm tin bản thân và mạnh hơn lòng tự trọng đến EPS của doanh nghiệp.

- Lòng tự trọng của BDH tác động yếu nhất đến EPS của doanh nghiệp.

Bảng 3: Hệ số hồi quy

Mô hình	Hệ số ^a		Kiểm định t	Mức ý nghĩa Sig.	Thống kê cộng tuyến		
	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa				Hệ số hồi quy chuẩn hoá	Dung sai	VIF
	B	Sai số chuẩn			Beta		
(Hằng số)	-7325,680	4828,865		0,133			
1							
SSE	512,981	197,448	0,244	2,598	0,011	0,960	1,041
SGS	408,454	146,518	0,267	2,788	0,006	0,925	1,081
SSF	-405,220	219,909	-0,173	-1,843	0,068	0,961	1,041
SRE	-408,180	236,260	-0,170	-1,728	0,087	0,878	1,139
SOP	629,067	227,739	0,263	2,762	0,007	0,937	1,067

Ghi chú: ^aBiến phụ thuộc: EPS.

Nguồn: Tính toán của tác giả.

5. Thảo luận và hàm ý

5.1. Các kết quả chính

Kết quả nghiên cứu chỉ ra lòng tự trọng, niềm tin bản thân và sự lạc quan của BDH tác động thuận chiều đến EPS của doanh nghiệp. Trong khi đó, sự tự tin năng lực bản thân và sự kiên cường của BDH không có quan hệ tuyến tính với EPS của doanh nghiệp. Điều này nhất quán với các nghiên cứu của Luthans và Youssef (2007), Cameron và cộng sự (2003) khi cho rằng đặc điểm tâm lý BDH tác động tích cực đến hiệu quả của các cá nhân và đơn vị trong doanh nghiệp; cũng như nhất quán với các nghiên cứu của Walumbwa và cộng sự (2010), Avey và cộng sự (2008), Luthans và Youssef (2007), Whetten và cộng sự (2009) khi lập luận rằng đặc điểm tâm lý BDH tác động đến tâm lý làm việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu cũng nhất quán với nhận định của Hiller và Hambrick (2005) về niềm tin bản thân BDH tác động thuận chiều hoặc ngược chiều đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp; hay Peterson và Zhang (2011) về mối quan hệ hình cong giữa đặc điểm tâm lý của BDH và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

5.2. Hàm ý khoa học và thực tiễn

Nghiên cứu đóng góp vào lý thuyết quản trị cấp cao của Hambrick và Mason (1984) về đặc điểm BDH tác động đến lựa chọn chiến lược và

quyết định của BDH, qua đó tác động đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Nhóm tác giả đề xuất tích hợp lòng tự trọng, niềm tin bản thân và sự lạc quan của BDH vào quy trình xây dựng BDH nhằm cải tiến EPS của doanh nghiệp. Đối với các thành viên BDH và nhà quản lý, các đặc điểm tâm lý lòng tự trọng, niềm tin bản thân và sự lạc quan cần được rèn luyện và phát huy tối đa nhằm gia tăng giá trị cho doanh nghiệp và bản thân họ.

5.3. Hướng nghiên cứu tương lai

Nhóm tác giả đề xuất hướng nghiên cứu tương lai là đánh giá tác động của đặc điểm tâm lý BDH và hội đồng quản trị đến hiệu quả tài chính của doanh nghiệp được đo lường theo các chỉ số tài chính khác như ROE, ROA và ROI. Về mẫu khảo sát, nhóm tác giả đề xuất nghiên cứu thêm các doanh nghiệp chưa niêm yết và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Reference

- Allen, N. J., & Hecht, T. D. (2004). The “romance of teams”: Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 439-461. <http://doi.org/10.1348/0963179042596469>
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to

- combat employee negativity. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(2), 110-126. <https://doi.org/10.1108/01437730810852470>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. (Eds.). (2003). *Positive Organizational Scholarship*. Berrett-Koehler.
- Carlson, E. N., Vazire, S., Furr, R. M. (2011). Meta-insight: Do people really know how others see them? *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 831-84. <https://doi.org/10.1037/a0024297>
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience at work. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 895-908). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068>
- Clark, K. D, Maggitti, P. G. (2012). TMT potency and strategic decision-making in high technology firms, *Journal of Management Studies*, 49(7). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01060.x>
- Dezs, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 1072-1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. West Publishing Company. <https://doi.org/10.1177/031289629702200205>
- Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2009). *Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams and boards*. Oxford University Press, 1-451. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195162073.001.0001>
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530>
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1131>
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32, 334-343. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24345254>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The Organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193-206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and wellbeing: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58, 1-23. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x>
- Hiller, N. J., & Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing executive hubris: The role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 26, 297-319. <https://doi.org/10.1002/smj.455>
- Irungu, S. M. (2007). *The effect of top management teams in the performance of Publicly Quoted Companies in Kenya*. [Doctoral Thesis]. School of Business, University of Nairobi. <http://doi.org/10.29322/IJSRP.10.04.2020.p100106>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63(2), 96-110. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.2.96>
- Kalender, Z. T., & Vayvay, Ö. (2016). The fifth pillar of the balanced scorecard: Sustainability. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 235, 76-83. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.027>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Strategic learning: The balanced scorecard. *Strategy & Leadership*, 24, 18-24. <https://doi.org/10.1108/eb054566>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). The strategy-focused organization. *Strategy & Leadership*, 29(3). <https://doi.org/10.1108/sl.2001.26129cab.002>
- Kinuu, D. (2014). *Top management team psychological characteristics, institutional environment, team processes and performance of companies listed in Nairobi securities exchange*. [Unpublished Doctoral Thesis]. University of Nairobi.
- Kruglanski, A. W., & Stroebe, W. (2012). The making of social psychology. In A. W. Kruglanski & W. Stroebe (Eds.). *Handbook of the History of Social Psychology* (pp. 3-15). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203808498>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. J. (2009). Resilience in development. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed.). Oxford University.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.9>
- Nadkarni, S., & Herrmann, P. (2010). CEO personality, strategic flexibility, and firm performance: The case of the Indian business process outsourcing industry. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1050–1073.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533196>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-Being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15, 555-578.
<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–45.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*, Pocket Books.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1996). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.
- Spender, J. C., Corvello, V., Grimaldi, M., & Rippa, P. (2017). Startups and open innovation: A review of the literature. *European Journal of Innovation Management*, 20(1), 4-30.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.25>
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208-1224.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1208>
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3).
<https://doi.org/10.1037/a0018867>
- Whetten, D., Felin, T., & King, B. (2009). The practice of theory borrowing in organizational studies: Current issues and future directions. *Journal of Management*, 35, 537-563.
<https://doi.org/10.1177/0149206308330556>