



Ảnh hưởng của thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý: Vai trò trung gian của vốn tâm lý

NGUYỄN HỮU BÌNH ^a, NGUYỄN BÁCH LIÊN ^a, NGUYỄN PHONG NGUYỄN ^{a,*}

^a Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 22/01/2021 Ngày nhận lại: 28/02/2021 Duyệt đăng: 05/04/2021 Mã phân loại JEL: M10; M40; M41 Từ khóa: Thông tin kế toán quản trị; Thành quả của nhà quản lý; Thành quả công việc; Thành quả nhiệm vụ; Thành quả theo ngữ cảnh; Vốn tâm lý	Nghiên cứu này kiểm định vai trò của thông tin được cung cấp bởi hệ thống kế toán quản trị trong việc nâng cao thành quả công việc của nhà quản lý trong doanh nghiệp. Thông tin kế toán quản trị được tiếp cận ở góc độ mức độ sử dụng các đặc tính chất lượng thông tin của nhà quản lý. Thành quả của nhà quản lý được tiếp cận ở khía cạnh hành vi, gồm thành quả nhiệm vụ và thành quả theo ngữ cảnh. Kết quả phân tích PLS-SEM trên cơ sở dữ liệu khảo sát từ 134 nhà quản lý các cấp trong các doanh nghiệp tại Việt Nam chỉ ra rằng mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị góp phần phát triển năng lực tâm lý tích cực, từ đó tác động tích cực đến thành quả công việc của nhà quản lý. Kết quả nghiên cứu này bổ sung vào cơ sở lý thuyết trong các nghiên cứu kế toán quản trị về các yếu tố trung gian trong mối quan hệ giữa thông tin kế toán quản trị và thành quả công việc của nhà quản lý. Abstract This study investigates the role of information provided by the management accounting system in improving managerial performance. The management accounting information is operationalised in terms of the extent to which managers use information quality characteristics. Managerial performance is conceptualised in terms of the behavioural aspect, including task performance and contextual performance. The PLS-SEM analysis results, based on survey data from 134 managers at all levels in

* Tác giả liên hệ.

Email: huubinh_ais@ueh.edu.vn (Nguyễn Hữu Bình), nlien@ueh.edu.vn (Nguyễn Bách Liên), nguyenvphongnguyen@ueh.edu.vn (Nguyễn Phong Nguyễn).

Trích dẫn bài viết: Nguyễn Hữu Bình, Nguyễn Bách Liên, & Nguyễn Phong Nguyễn. (2020). Ảnh hưởng của thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý: Vai trò trung gian của vốn tâm lý. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 31(7), 55–72.

Keywords:

Management accounting information;
Managerial performance;
Job performance;
Task performance;
Contextual performance;
Psychological capital..

Vietnam, show that the use of management accounting information contributes to the development of positive psychological capacity, thereby positively affecting managerial performance. These results add to managerial accounting literature concerning the intermediate variables in the relationship between management accounting information and managerial performance.

1. Giới thiệu

Thông tin đã và đang trở thành một nguồn lực quan trọng với sự phát triển của doanh nghiệp (Doinea và cộng sự, 2011). Ở góc độ người sử dụng, thông tin đóng vai trò trung tâm trong công việc của các nhà quản lý (Tengblad, 2002). Trong khoa học tổ chức, thông tin được sử dụng nhằm giảm thiểu hoặc loại bỏ sự không chắc chắn của việc ra quyết định (Frishammar, 2003). Quan điểm ngẫu nhiên (Contingency Perspective) về việc sử dụng thông tin của nhà quản lý cho rằng, nhà quản lý đối mặt với sự không chắc chắn ngày càng cao trong môi trường kinh doanh sẽ có xu hướng xử lý và sử dụng ngày càng nhiều thông tin cho việc ra quyết định (Galbraith, 1973; Gordon & Narayanan, 1984).

Thông tin kế toán quản trị được xem là một phần không thể thiếu trong việc hỗ trợ các nhà quản lý trong quá trình ra quyết định. Cụ thể, thông tin tài chính và phi tài chính được cung cấp bởi hệ thống kế toán quản trị sẽ giúp nhà quản lý thực hiện việc ra quyết định, phân bổ nguồn lực, giám sát, đánh giá, và khen thưởng dựa trên thành quả hoạt động (Atkinson và cộng sự, 2012; Kaplan & Atkinson, 1998). Vấn đề đặt ra là việc sử dụng thông tin nói chung và thông tin kế toán quản trị nói riêng có ảnh hưởng như thế nào đến thành quả công việc của nhà quản lý? Tầm quan trọng của việc sử dụng thông tin cần phải được làm rõ thông qua việc kiểm tra cơ chế tác động của nó đến thành quả công việc của nhà quản lý. Thực tế nghiên cứu hiện nay cho thấy, hầu hết các nghiên cứu chủ yếu xem xét ảnh hưởng trực tiếp của việc sử dụng thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý (ví dụ: Agbejule, 2005; Chong, 1996; Ghasemi và cộng sự, 2016; Nguyen và cộng sự, 2017; Tsui, 2001). Bên cạnh đó, các nghiên cứu thường chỉ tập trung xem xét một hoặc hai đặc tính chất lượng của thông tin kế toán quản trị (ví dụ: Chia, 1995; Chong, 1996; Tsui, 2001; Etemadi và cộng sự, 2009; Nguyen và cộng sự, 2017). Có rất ít các nghiên cứu xem xét vai trò của các yếu tố trung gian trong mối quan hệ giữa thông tin kế toán quản trị và thành quả của nhà quản lý.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm lấp dần khe hổng nghiên cứu trên thông qua xem xét vai trò trung gian của vốn tâm lý – một khái niệm thể hiện trạng thái phát triển tâm lý tích cực của cá nhân (Luthans và cộng sự, 2007) trong mối quan hệ giữa thông tin kế toán quản trị và thành quả của nhà quản lý. Kết quả nghiên cứu sẽ bổ sung thêm vào lý thuyết về cơ chế ảnh hưởng của việc sử dụng thông tin kế toán quản trị đến thành quả của các nhà quản lý, qua đó giúp cho người sử dụng thông tin kế toán nói chung và các nhà quản lý doanh nghiệp nói riêng có cái nhìn rõ hơn về vai trò của thông tin kế toán quản trị trong việc hỗ trợ quản lý, điều hành doanh nghiệp để quản trị và vận dụng thông tin kế toán một cách hữu hiệu và hiệu quả nhất.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết

2.1. Vốn tâm lý

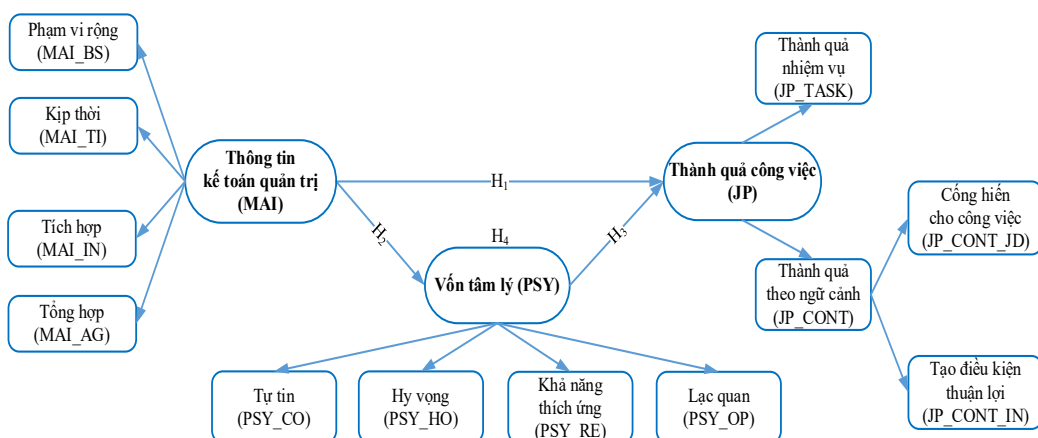
Vốn tâm lý – một khái niệm được xây dựng trên cơ sở những hành vi tổ chức tích cực, được sử dụng để chỉ trạng thái phát triển tâm lý tích cực của cá nhân và có bốn trạng thái đặc trưng gồm: Sự tự tin, sự lạc quan, sự hy vọng, và khả năng thích ứng (Luthans và cộng sự, 2007).

- Stajkovic và Luthans (1998b) định nghĩa sự tự tin là “niềm tin cá nhân về khả năng của mình để huy động những động lực, nguồn lực nhận thức, và những hành động cần thiết để thực hiện thành công một nhiệm vụ cụ thể trong bối cảnh cụ thể”.

- Sự lạc quan thể hiện sự nhìn nhận, đánh giá một cách tích cực của cá nhân về những thành công hiện tại và tương lai một cách thực tế và có cơ sở (Luthans, 2002a).

- Sự hy vọng thể hiện sự kiên trì hướng tới mục tiêu và khi cần thiết có thể chuyển hướng các con đường đến mục tiêu để thành công (Luthans và cộng sự, 2004; Luthans và cộng sự, 2008).

- Khả năng thích ứng thể hiện khả năng tâm lý tích cực để có thể duy trì, hồi phục, và thậm chí vươn lên để đạt được thành công trước nghịch cảnh, sự không chắc chắn, mâu thuẫn, thất bại... (Luthans, 2002a). Những năng lực tâm lý này thay đổi theo thời gian và được tăng cường bởi các yếu tố bên trong mỗi cá nhân, và các yếu tố thuộc về môi trường (Stewart và cộng sự, 1997).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Khái niệm vốn tâm lý được quan tâm nghiên cứu rất nhiều trong lĩnh vực tâm lý học và hành vi, đặc biệt là trong mối quan hệ với thành quả công việc ở các cấp độ cá nhân, nhóm, và tổ chức. Trong đó, rất nhiều nghiên cứu xem xét vai trò trung gian của vốn tâm lý trong mối quan hệ giữa các yếu tố thuộc về môi trường, ví dụ như: Môi trường tổ chức mang tính hỗ trợ (Luthans và cộng sự, 2008), nhận thức về sự hỗ trợ của cấp trên (Liu, 2013), phong cách lãnh đạo của nhà quản lý cấp trên (Gooty và cộng sự, 2009; McMurray và cộng sự, 2010; Woolley và cộng sự, 2010), và thành quả công việc. Nhóm tác giả tập trung vào việc kiểm tra ảnh hưởng trung gian của vốn tâm lý trong mối quan hệ giữa thông tin kế toán quản trị và việc sử dụng thông tin với thành quả công việc của nhà quản lý. Trên cơ sở lý thuyết thành quả công việc của Blumberg và Pringle (1982) và lý thuyết trung gian nhận

thức của Smith và Lazarus (1991), Lazarus (1993), nghiên cứu này bổ sung vào hệ thống cơ sở lý luận hiện tại về cơ chế tác động của mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị đối với thành quả công việc cá nhân. Mô hình về mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu được trình bày trong Hình 1.

2.2. Thông tin kế toán quản trị

Thông tin được cung cấp bởi hệ thống kế toán quản trị xuất phát từ quá trình điều hành, quản lý doanh nghiệp, nhằm giúp nhà quản lý ra quyết định về việc sử dụng các nguồn lực của doanh nghiệp một cách hữu hiệu và hiệu quả (Bruns & McKinnon, 1993). Theo Chenhall và Morris (1986) thì bốn đặc tính hữu ích của của thông tin kế toán quản trị gồm: (1) Phạm vi thông tin (thông tin phạm vi rộng) thể hiện sự đa dạng của thông tin kế toán quản trị; (2) Thông tin kịp thời nhấn mạnh đến việc thông tin được cung cấp đúng thời điểm, hay sự sẵn sàng của thông tin cho người sử dụng; (3) Thông tin tích hợp thể hiện sự xuyên suốt của thông tin qua những phạm vi chức năng để có thể giúp kết nối các phòng ban trong doanh nghiệp; và (4) Thông tin tổng hợp thể hiện mức độ thông tin kế toán quản trị được tổng hợp theo nhiều yêu cầu quản lý khác nhau.

Theo quan điểm của lý thuyết truyền thông của Shannon và Weaver (1949), thông tin được truyền đi thông qua một loạt giai đoạn từ lúc tạo ra thông tin, thông qua việc sử dụng thông tin, đến những ảnh hưởng của nó đối với hành vi, thành quả của cá nhân hoặc tổ chức (DeLone & McLean, 1992). Nhiều kết quả nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh quan điểm này trong bối cảnh thông tin kế toán quản trị, ví dụ: Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị phạm vi rộng (Chong, 1996; Chong, 2004; Chong & Eggleton, 2003; Mía & Chenhall, 1994; Nguyen và cộng sự, 2017), mức độ sẵn có của thông tin kế toán quản trị kịp thời (Etemadi và cộng sự, 2009; Tsui, 2001), và thông tin kế toán quản trị tổng hợp (Gul & Chia, 1994) có ảnh hưởng tích cực đến thành quả công việc của nhà quản lý. Trên cơ sở đó, giả thuyết được nhóm tác giả đề xuất như sau:

Giả thuyết H₁: Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị ảnh hưởng tích cực đến thành quả công việc của nhà quản lý.

Theo lý thuyết thành quả công việc của Blumberg và Pringle (1982), thành quả công việc là sản phẩm của sự tương tác giữa năng lực làm việc của cá nhân, năng lực tâm lý, và các yếu tố thuộc về môi trường. Theo đó, vốn tâm lý được xem là một yếu tố thuộc về năng lực tâm lý của cá nhân ảnh hưởng đến mức độ và xu hướng thực hiện công việc, thông tin kế toán quản trị là một yếu tố thuộc về môi trường mang tính hỗ trợ thực thi công việc của các cá nhân. Lý thuyết trung gian nhận thức của Smith và Lazarus (1991), Lazarus (1993) cho rằng nhận thức là nền tảng của sự kích thích cảm xúc. Người lao động đều được đặt trong những tình huống trong đời sống của tổ chức và sau khi đánh giá môi trường tác động đến nhận thức của họ, họ sẽ có những phản ứng về mặt cảm xúc. Điều này có nghĩa là các yếu tố môi trường tổ chức nơi cá nhân làm việc sẽ có ảnh hưởng đáng kể đến cảm xúc, tâm lý của cá nhân thông qua quá trình nhận thức của họ.

Do vậy, ở góc độ nhà quản lý trong doanh nghiệp, việc sử dụng thông tin nhận được từ hệ thống kế toán quản trị có thể tác động làm thay đổi trạng thái tâm lý của họ. Một số ít nghiên cứu cho thấy rằng sự tự tin của cá nhân bị ảnh hưởng theo những cách khác nhau bởi thông tin có sẵn mà họ nhận được. Sự tự tin của cá nhân sẽ tăng lên khi lượng thông tin mà họ sử dụng tăng lên (Oskamp, 1965; Peterson & Pitz, 1988; Tsai và cộng sự, 2008). Do vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

Giả thuyết H₂: Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị ảnh hưởng tích cực đến vốn tâm lý của nhà quản lý.

2.3. *Thành quả của nhà quản lý*

Thành quả cá nhân nói chung và thành quả của nhà quản lý nói riêng là một trong những khái niệm nhận được rất nhiều sự quan tâm trong các nghiên cứu về tâm lý học công việc và tâm lý học tổ chức. Trong nghiên cứu này, thành quả của nhà quản lý được tiếp cận ở khía cạnh hành vi. Theo đó, thành quả của nhà quản lý được gọi là thành quả công việc. Khái niệm này bao gồm hai thành phần: (1) Thành quả nhiệm vụ – thể hiện năng lực lãnh đạo và quản trị của nhà quản lý, và (2) thành quả theo ngữ cảnh – thể hiện sự cống hiến cho công việc và khả năng tạo điều kiện thuận lợi cho đồng nghiệp, cấp dưới...

Trong các nghiên cứu về vốn tâm lý, thành quả công việc cá nhân được xem là biến kết quả được quan tâm nghiên cứu nhiều nhất (Avey và cộng sự, 2011). Vốn tâm lý là tập hợp những năng lực tâm lý tích cực của cá nhân đáp ứng điều kiện: Có thể đo lường được, có thể thay đổi, và có ảnh hưởng đến thành quả công việc cá nhân (Luthans và cộng sự, 2007). Thực tế nghiên cứu đã cung cấp nhiều bằng chứng về mối quan hệ tích cực này như: Nghiên cứu phân tích-tổng hợp (Meta-Analysis) của Stajkovic và Luthans (1998a), Avey và cộng sự (2011) cho thấy ảnh hưởng tích cực của sự tự tin – một thành phần của vốn tâm lý đến thành quả công việc cá nhân. Tương tự, các kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự hy vọng (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2004), sự lạc quan (Schulman, 1999), khả năng thích ứng (Abbas và cộng sự, 2014; Venkatesh & Blaskovich, 2012) có ảnh hưởng tích cực đến thành quả công việc. Trên cơ sở đó, giả thuyết tiếp theo được nhóm tác giả đề xuất.

Giả thuyết H3: Vốn tâm lý có ảnh hưởng tích cực đến thành quả công việc của nhà quản lý.

2.4. *Vai trò trung gian của vốn tâm lý*

Lý thuyết thành quả công việc của Blumberg và Pringle (1982) cho rằng, các yếu tố thuộc về môi trường có thể ảnh hưởng trực tiếp đến thành quả công việc của cá nhân, hoặc ảnh hưởng gián tiếp thông qua việc nâng cao năng lực làm việc và năng lực tâm lý. Trên cơ sở lý thuyết này, nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh vai trò trung gian của vốn tâm lý trong mối quan hệ giữa các yếu tố về môi trường và thành quả công việc cá nhân. Ví dụ như: một số kết quả nghiên cứu đã cho thấy các yếu tố thuộc về môi trường liên quan đến sự hỗ trợ xã hội ở nơi làm việc có những ảnh hưởng tích cực như: Sự hỗ trợ mà các nhân viên nhận được từ các đồng nghiệp trực tiếp, từ các bộ phận khác, và từ cấp trên... (Liu, 2013; Luthans và cộng sự, 2008; Nigah và cộng sự, 2012), phong cách lãnh đạo trao quyền (Gooty và cộng sự, 2009), phong cách lãnh đạo “đích thực” (Luthans & Avolio, 2003), và ảnh hưởng tiêu cực như: Mức độ không chắc chắn của việc làm (Epitropaki, 2013), hành vi lãnh đạo lạm dụng (Agarwal, 2019) đến thành quả công việc của nhân viên thông qua vai trò trung gian của vốn tâm lý. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết dưới đây nhằm xem xét cơ chế ảnh hưởng gián tiếp của việc sử dụng thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý.

Giả thuyết H4: Vốn tâm lý đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị và thành quả công việc của nhà quản lý.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thu thập dữ liệu

Đối tượng thu thập dữ liệu của nghiên cứu là nhà quản lý trong các doanh nghiệp tại Việt Nam, không phân biệt cấp bậc quản lý, và quy mô công ty. Nhằm đảm bảo các đáp viên có đủ am hiểu những vấn đề nghiên cứu gắn liền với thực tiễn doanh nghiệp để có thể trả lời bảng câu hỏi khảo sát một cách thấu đáo, nhóm tác giả đã tiếp cận các nhà quản lý có thâm niên ít nhất là 2 năm tại doanh nghiệp mà họ đang công tác. Các nhà quản lý được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện phi xác suất, kết hợp với phương pháp phát triển mầm (Nguyễn Đình Thọ, 2011). Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát để thực hiện việc thu thập dữ liệu. Các biến quan sát trong nghiên cứu được đo lường bằng thang đo Likert 7 mức độ (từ 1 – Hoàn toàn không đồng ý đến 7 – Hoàn toàn đồng ý). Sau khi thực hiện các đánh giá, thử nghiệm, và chỉnh sửa, bảng câu hỏi chính thức được gửi đến email của các đáp viên tiềm năng. Bảng câu hỏi được gửi đến 2.510 địa chỉ email của các đáp viên tiềm năng được thu thập trên mạng xã hội LinkedIn cá nhân của nhóm nghiên cứu thông qua phần mềm quản lý khảo sát SurveyMonkey. Với thời gian thu thập dữ liệu là từ tháng 03/2020 đến tháng 06/2020, cách tiếp cận này được cho là phù hợp trong giai đoạn hạn chế tiếp xúc do dịch bệnh COVID-19 đang bùng phát. Với tổng cộng 2.510 bảng câu hỏi được gửi đi, nhóm tác giả đã nhận được 188 phản hồi. Sau khi đã loại bỏ 54 phản hồi không hợp lệ, ví dụ như: phản hồi từ đáp viên chưa đủ 2 năm thâm niên công tác, phản hồi đáp viên không có kinh nghiệm quản lý, phản hồi không đầy đủ, phản hồi với thời gian trả lời quá ngắn..., nhóm tác giả có được 134 phản hồi hợp lệ. Tỷ lệ phản hồi hợp lệ cuối cùng là khá thấp (khoảng 5,3%) nhưng cũng phù hợp với thực tế thu thập dữ liệu khảo sát trực tuyến tại Việt Nam, đặc biệt là trong giai đoạn các doanh nghiệp đang gặp khó khăn vì dịch bệnh COVID-19.

Kết quả thống kê đặc điểm mẫu trình bày trong Bảng 1 cho thấy tỷ lệ nhà quản lý theo giới tính là khá đồng đều với 56,7% nam và 43,3% nữ. Nhà quản lý cấp trung chiếm tỷ lệ cao nhất (41,8%), kế đến là quản lý cấp cao và cấp cơ sở với tỷ lệ lần lượt là 36,6% và 21,6%. Các nhà quản lý tập trung chủ yếu ở độ tuổi từ 30 đến 50 (53,7%). Hầu hết các nhà quản lý đều có trình độ đại học, trong đó 43,3% là thạc sĩ và 10,4% là tiến sĩ. Tài chính/kế toán là lĩnh vực phụ trách chủ yếu của các nhà quản lý (46,3%), tiếp đến là lĩnh vực nghiên cứu và phát triển, bán hàng với tỷ lệ lần lượt là 14,9% và 14,2%. Cấu trúc lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp trong mẫu thiên về dịch vụ (44,8%), điều này đã phản ánh đúng cấu trúc của nền kinh tế Việt Nam với tỷ lệ đóng góp của ngành dịch vụ vào GDP trong nước trong năm 2020 là 42% (PwC, 2000). Các doanh nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân (44,0%), chủ yếu có giá trị tài sản trên 1.000 tỷ đồng (31,3%). Kinh nghiệm công tác trung bình là 4,9 năm cho thấy các đáp viên có đủ kinh nghiệm quản lý để trả lời khảo sát. Do tỷ lệ phản hồi hợp lệ cuối cùng là thấp, nhóm tác giả cũng đã thực hiện kiểm định sai lệch không phản hồi theo khuyến nghị của Armstrong và Overton (1977). Kết quả kiểm định t cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa 25% mẫu trả lời sớm nhất và 25% mẫu trả lời trễ nhất, qua đó có thể kết luận không có sai lệch không phản hồi trong nghiên cứu này.

Bảng 1.

Kết quả thống kê về đặc điểm mẫu

	Tần số (n = 134)	Tỷ lệ (%)		Tần số (n = 134)	Tỷ lệ (%)
<i>Giới tính</i>			<i>Loại hình doanh nghiệp</i>		
Nam	76	56,7%	100% vốn nước ngoài	18	13,4%
Nữ	58	43,3%	Tư nhân	59	44,0%
<i>Cấp quản lý</i>			Nhà nước	29	21,6%
Cấp cao	49	36,6%	Liên doanh với đối tác trong nước	10	7,5%
Cấp trung	56	41,8%	Liên doanh với đối tác nước ngoài	10	7,5%
Cấp cơ sở	29	21,6%	Khác	8	6,0%
<i>Độ tuổi</i>			<i>Giá trị tổng tài sản (tỷ đồng)</i>		
< 30	37	27,6%	≤10	22	16,4%
30–50	72	53,7%	10–50	14	10,4%
> 50	25	18,7%	50–100	8	6,0%
<i>Lĩnh vực phụ trách</i>			100–200	12	9,0%
Tiếp thị	7	5,2%	200–500	19	14,2%
Tài chính/Kế toán	62	46,3%	500–1.000	17	12,7%
Nghiên cứu và phát triển	20	14,9%	>1.000	42	31,3%
Bán hàng	19	14,2%	<i>Số lượng lao động toàn thời gian</i>		
Sản xuất	8	6,0%	≤ 50	33	24,6%
Khác	18	13,4%	51–100	16	11,9%
<i>Trình độ</i>			101–300	21	15,7%
Cao đẳng	1	0,8%	301–1.000	31	23,2%
Đại học	61	45,5%	1.001–5.000	16	11,9%
Thạc sĩ	58	43,3%	5.001–10.000	4	3,0%
Tiến sĩ	14	10,4%	> 10.000	13	9,7%
<i>Thâm niên công tác (năm)</i>			<i>Lĩnh vực hoạt động</i>		
2–5	60	44,8%	Sản xuất	36	26,9%
5–9	23	17,2%	Thương mại	38	28,3%
> 9	51	38,0%	Dịch vụ	60	44,8%

3.2. *Đo lường*

Trong nghiên cứu này, khái niệm thông tin kế toán quản trị được tiếp cận ở khía cạnh mức độ sử dụng các đặc tính chất lượng thông tin kế toán quản trị của nhà quản lý. Thang đo khái niệm này được kế thừa từ Agbejule (2005) với 16 biến quan sát. Vốn tâm lý là một khái niệm bậc hai với bốn thành phần bậc một được đo lường bởi tập gồm 24 biến quan sát được kế thừa từ Luthans và cộng sự (2007). Thành quả công việc của nhà quản lý gồm hai thành phần bậc một: (1) Thành quả nhiệm vụ được đo lường bởi 8 biến quan sát kế thừa từ Mahoney và cộng sự (1963, 1965), và (2) thành quả theo ngữ cảnh được kế thừa từ Van Scotter và cộng sự (2000); Van Scotter và Motowidlo (1996). Khái niệm này gồm hai thành phần bậc một là sự cống hiến cho công việc và tạo điều kiện thuận lợi giữa các cá nhân, mỗi thành phần bậc một được đo lường bởi 7 biến quan sát.

4. Phân tích dữ liệu và kết quả nghiên cứu

4.1. *Độ tin cậy và giá trị thang đo*

Kết quả phân tích ở Bảng 2 cho thấy, Cronbach's Alpha của tất cả các biến tiềm ẩn có giá trị nằm trong khoảng từ 0,776 đến 0,905; đồng thời, độ tin cậy tổng hợp đều nằm trong khoảng từ 0,700 đến 0,900 và không vượt quá ngưỡng 0,95 (Hair và cộng sự, 2017). Kết luận thang đo đạt độ tin cậy nhất quán nội bộ. Giá trị hội tụ được đánh giá qua giá trị phương sai trích bình quân (Average Variance Extracted – AVE) của các biến tiềm ẩn. Kết quả trong Bảng 2 cho thấy AVE của tất cả biến tiềm ẩn đều nhận giá trị từ 0,558 đến 0,736, cao hơn ngưỡng 0,5 theo đề xuất của Hair và cộng sự (2017). Kết quả này cho thấy giá trị hội tụ của mô hình đo lường được thỏa mãn.

Nghiên cứu sử dụng tiêu chí Fornell-Larcker được thiết lập bởi Fornell và Larcker (1981) để đánh giá giá trị phân biệt của các khái niệm tiềm ẩn. Kết quả trong Bảng 3 cho thấy, căn bậc hai AVE của tất cả các khái niệm tiềm ẩn (nhận giá trị trong khoảng từ 0,747 đến 0,858) đều lớn hơn hệ số tương quan tương ứng giữa các khái niệm. Hơn nữa, giá trị phân biệt giữa hai khái niệm đạt được khi hệ số tương quan giữa hai khái niệm (các giá trị nằm ngoài đường chéo) không lớn hơn độ tin cậy tổng hợp tương ứng của chúng. Kết quả trong Bảng 3 cho thấy hệ số tương quan giữa hai khái niệm nhận giá trị từ 0,353 đến 0,762 đều thấp hơn độ tin cậy tổng hợp tương ứng (nhận giá trị từ 0,857 đến 0,928). Những kết quả trên khẳng định rằng, giá trị phân biệt của tất cả khái niệm tiềm ẩn đều được đảm bảo.

Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng thêm chỉ số HTMT theo đề xuất của Henseler và cộng sự (2015) để đánh giá giá trị phân biệt. Kết quả trong Bảng 3 cho thấy HTMT nhận giá trị trong khoảng từ 0,406 đến 0,873, thấp hơn ngưỡng 0,90 (đối với những khái niệm có sự tương đồng về mặt lý thuyết) (Henseler và cộng sự, 2015). Kết quả này một lần nữa khẳng định về giá trị phân biệt của thang đo.

Bảng 2.

Tiêu chí độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Biến tiềm ẩn	Biến quan sát	Hệ số tải	Độ tin cậy tổng hợp	Cronbach's Alpha	AVE	Giá trị t
MAI_BS	MA_BS1	0,787	0,885	0,838	0,608	19,003
	MA_BS2	0,796				17,906
	MA_BS3	0,827				22,839
	MA_BS4	0,697				10,842
	MA_BS5	0,786				21,244
MAI_TI	MAI_TI1	0,763	0,857	0,776	0,599	17,387
	MAI_TI2	0,797				20,926
	MAI_TI3	0,735				15,874
	MAI_TI4	0,800				24,524
MAI_IN	MAI_IN1	0,788	0,899	0,850	0,691	21,537
	MAI_IN2	0,873				35,368
	MAI_IN3	0,787				18,968
	MAI_IN4	0,872				33,064
MAI_AG	MAI_AG1	0,828	0,893	0,820	0,736	18,294
	MAI_AG2	0,843				23,786
	MAI_AG3	0,900				41,395
PSY_CO	PSY_CO1	0,662	0,928	0,905	0,684	10,830
	PSY_CO2	0,837				22,789
	PSY_CO3	0,870				39,478
	PSY_CO4	0,866				36,448
	PSY_CO5	0,828				21,955
	PSY_CO6	0,878				36,844
PSY_HO	PSY_HO1	0,763	0,885	0,843	0,564	14,957
	PSY_HO2	0,753				17,028
	PSY_HO3	0,733				13,370
	PSY_HO4	0,735				11,714
	PSY_HO5	0,863				29,337
	PSY_HO6	0,644				10,012

Biến tiềm ẩn	Biến quan sát	Hệ số tải	Độ tin cậy tổng hợp	Cronbach's Alpha	AVE	Giá trị t
PSY_RE	PSY_RE1	0,555	0,891	0,852	0,582	6,162
	PSY_RE2	0,719				9,260
	PSY_RE3	0,766				16,637
	PSY_RE4	0,851				33,640
	PSY_RE5	0,868				33,613
	PSY_RE6	0,778				14,080
PSY_OP	PSY_OP1	0,680	0,884	0,843	0,564	9,509
	PSY_OP2	0,704				10,859
	PSY_OP3	0,840				30,804
	PSY_OP4	0,840				22,440
	PSY_OP5	0,620				7,461
	PSY_OP6	0,792				22,922
JP_TASK	JP_TASK1	0,823	0,909	0,885	0,558	30,008
	JP_TASK2	0,710				12,440
	JP_TASK3	0,711				11,717
	JP_TASK4	0,809				26,974
	JP_TASK5	0,776				20,532
	JP_TASK6	0,806				23,093
	JP_TASK7	0,673				10,569
	JP_TASK8	0,648				10,686
JP_CONT_IN	JP_CONT_IN1	0,784	0,922	0,901	0,629	20,300
	JP_CONT_IN2	0,683				11,670
	JP_CONT_IN3	0,812				25,053
	JP_CONT_IN4	0,813				21,122
	JP_CONT_IN5	0,845				30,851
	JP_CONT_IN6	0,796				21,629
	JP_CONT_IN7	0,809				26,068
JP_CONT_JD	JP_CONT_JD1	0,692	0,912	0,887	0,597	14,756
	JP_CONT_JD2	0,829				25,194
	JP_CONT_JD3	0,731				15,257

Biến tiềm ẩn	Biến quan sát	Hệ số tải	Độ tin cậy tổng hợp	Cronbach's Alpha	AVE	Giá trị t
	JP_CONT_JD4	0,824				24,654
	JP_CONT_JD5	0,807				23,852
	JP_CONT_JD6	0,791				19,442
	JP_CONT_JD7	0,726				14,359

Ghi chú: MAI_BS: Thông tin kế toán quản trị phạm vi rộng; MAI_TI: Thông tin kế toán quản trị kịp thời; MAI_IN: Thông tin kế toán quản trị tích hợp; MAI_AG: Thông tin kế toán quản trị tổng hợp; PSY_CO: Sự tự tin; PSY_HO: Sự hy vọng; PSY_RE: Khả năng thích ứng; PSY_OP: Sự lạc quan; JP_TASK: Thành quả nhiệm vụ; JP_CONT_IN: Tạo điều kiện thuận lợi giữa các cá nhân; JP_CONT_JD: Công hiến cho công việc.

Bảng 3.

Đánh giá giá trị phân biệt theo tiêu chí Fornell- Larcker và HTMT

Biến	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
MAI_AG	0,858										
MAI_BS	0,618	0,780									
	0,745										
PSY_CO	0,565	0,619	0,827								
	0,652	0,713									
PSY_HO	0,506	0,561	0,762	0,751							
	0,599	0,662	0,866								
MAI_IN	0,647	0,715	0,577	0,616	0,831						
	0,772	0,845	0,652	0,720							
JP_CONT_IN	0,407	0,353	0,575	0,626	0,375	0,793					
	0,472	0,406	0,633	0,717	0,425						
JP_CONT_JD	0,444	0,419	0,638	0,674	0,506	0,740	0,773				
	0,517	0,483	0,710	0,777	0,578	0,821					
JP_TASK	0,442	0,477	0,565	0,633	0,516	0,438	0,495	0,747			
	0,519	0,556	0,635	0,738	0,592	0,489	0,556				
PSY_OP	0,448	0,493	0,643	0,707	0,569	0,577	0,590	0,663	0,751		
	0,523	0,564	0,713	0,817	0,655	0,653	0,660	0,760			
PSY_RE	0,443	0,505	0,688	0,744	0,496	0,585	0,625	0,648	0,740	0,763	
	0,528	0,590	0,769	0,873	0,573	0,672	0,702	0,756	0,854		
MAI_TI	0,590	0,570	0,549	0,564	0,554	0,387	0,430	0,377	0,455	0,414	0,774
	0,737	0,706	0,652	0,687	0,677	0,459	0,518	0,455	0,548	0,504	

Ghi chú: Giá trị in đậm: Căn bậc 2 của AVE;

Giá trị đầu tiên (ngoài đường chéo): Hệ số tương quan giữa các biến;

Giá trị thứ hai (in nghiêng): Chỉ số HTMT.

MAI_BS: Thông tin kế toán quản trị phạm vi rộng; MAI_TI: Thông tin kế toán quản trị kịp thời; MAI_IN: Thông tin kế toán quản trị tích hợp; MAI_AG: Thông tin kế toán quản trị tổng hợp; PSY_CO: Sự tự tin; PSY_HO: Sự hy vọng; PSY_RE: Khả năng thích ứng; PSY_OP: Sự lạc quan; JP_TASK: Thành quả nhiệm vụ; JP_CONT_IN: Tạo điều kiện thuận lợi giữa các cá nhân; JP_CONT_JD: Công hiến cho công việc.

4.2. Kiểm định sai lệch do phương pháp

Nghiên cứu này sử dụng kiểm định đơn nhân tố Harman (với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS) để đánh giá vấn đề sai lệch do phương pháp. Kết quả phân tích cho thấy, không có nhân tố nào chiếm phần lớn phương sai, nhân tố đầu tiên chỉ chiếm 36,139% tổng phương sai trích của toàn bộ mô hình. Do đó, có thể kết luận rằng không có bằng chứng về vấn đề sai lệch do phương pháp trong nghiên cứu này (Podsakoff và cộng sự, 2003).

4.3. Kiểm định giả thuyết

Nghiên cứu này sử dụng kỹ thuật PLS-SEM để ước lượng mô hình lý thuyết. Quá trình xử lý dữ liệu được thực hiện với sự hỗ trợ của phần mềm SmartPLS phiên bản 3.2.7 (Ringle và cộng sự, 2015), trên cơ sở 2.000 mẫu bootstrapping¹. Trước hết, nhóm tác giả thực hiện kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến thông qua hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến độc lập (O'Brien, 2007). Kết quả phân tích cho thấy, chỉ số VIF nhận một trong hai giá trị 1,000 và 2,002, kết quả này thấp hơn nhiều so với ngưỡng 5,000 (Hair và cộng sự, 2017), điều này khẳng định rằng các biến độc lập không gặp vấn đề về đa cộng tuyến.

Bảng 4 cho thấy khả năng dự đoán của mô hình đối với thành quả công việc của nhà quản lý là ở mức độ mạnh (Hair và cộng sự, 2019), và có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa 1%. Cụ thể, mô hình giải thích được 68,8% sự thay đổi trong thành quả công việc của nhà quản lý. Ngoài ra, biến PSY cũng được dự đoán ở mức độ trung bình với R^2 hiệu chỉnh là 0,497 (Hair và cộng sự, 2019). Giả thuyết H_1 được chấp nhận vì hệ số β cho đường dẫn trực tiếp từ MAI đến JP (khi không có biến trung gian PSY) là 0,608 với $t = 9,258$. Giả thuyết H_2 được chấp nhận với ý nghĩa thống kê cao ở mức 1% ($\beta = 0,707$; Giá trị $t = 13,061$). Với hệ số $\beta = 0,805$ và Giá trị $t = 13,134$, giả thuyết H_3 cũng được chấp nhận ở mức ý nghĩa 1%. Theo Hair và cộng sự (2017), giả thuyết H_2 và H_3 được chấp nhận là cơ sở để tiếp tục kiểm tra vai trò trung gian của vốn tâm lý. Khi xuất hiện biến trung gian vốn tâm lý, ảnh hưởng trực tiếp của mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý trở nên không có ý nghĩa ($\beta = 0,038$; Giá trị $t = 0,515$). Điều đó cho thấy vốn tâm lý đóng vai trò trung gian toàn phần cho mối quan hệ giữa thông tin kế toán quản trị và thành quả công việc của nhà quản lý. Kết quả này ủng hộ giả thuyết H_4 .

¹ Bootstrapping là một cách tiếp cận lấy lại mẫu ngẫu nhiên từ dữ liệu và sử dụng các mẫu này để ước lượng mô hình đường dẫn nhiều lần (Hair và cộng sự, 2017).

Bảng 4.

Kết quả kiểm định các giả thuyết

Giả thuyết	Biến	Vốn tâm lý		Thành quả công việc	
		β	Giá trị t	β	Giá trị t
Ảnh hưởng trực tiếp					
H ₁	MAI ^a			0,608	9,258***
	MAI ^b			0,038	0,515
H ₂	MAI	0,707	13,061***		
H ₃	PSY			0,805	13,134***
Ảnh hưởng gián tiếp					
H ₄	MAI → PSY → JP: $\beta = 0,569$; Giá trị kiểm định t = 9,256***				
R ² hiệu chỉnh		0,497		0,688	

Ghi chú: MAI: Thông tin kế toán quản trị; PSY: Vốn tâm lý; JP: Thành quả công việc;

Số quan sát (N) = 134;

***: Tương quan có ý nghĩa ở mức 1% (kiểm định t hai đuôi);

^a: Không có biến PSY;

^b: Có biến PSY.

5. Kết luận và hàm ý

Thông tin đã và đang trở thành một nguồn lực quan trọng đối với các doanh nghiệp nói chung và các nhà quản lý nói riêng. Ở góc độ người sử dụng thông tin, thông tin có vai trò rất quan trọng trong việc hỗ trợ nhà quản lý trong việc ra quyết định và thực hiện công việc quản lý trong tổ chức, từ đó góp phần nâng cao thành quả công việc cá nhân. Thông qua các kết quả kiểm định mô hình lý thuyết với dữ liệu được thu thập từ 134 nhà quản lý các cấp trong doanh nghiệp tại Việt Nam, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng về cơ chế tác động của việc sử dụng thông tin kế toán quản trị đối với thành quả công việc của nhà quản lý. Qua đó, nghiên cứu này giải thích rõ hơn những kết quả nghiên cứu có liên quan trước đây về tác động của thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý. Cụ thể, các nghiên cứu trước đây đã cho thấy tác động trực tiếp của thông tin kế toán quản trị đến thành quả công việc của nhà quản lý (ví dụ: Nguyen và cộng sự, 2017; Tsui, 2001), trong khi đó, nghiên cứu này đã chứng minh vai trò trung gian của vốn tâm lý trong tác động này. Việc nhà quản lý sử dụng nhiều thông tin có chất lượng được cung cấp bởi hệ thống kế toán quản trị sẽ góp phần phát triển trạng thái tâm lý tích cực (tự tin, lạc quan, hy vọng, khả năng thích ứng), từ đó ảnh hưởng tích cực đến thành quả công việc của nhà quản lý. Điều này hàm ý rằng, thông tin kế toán quản trị chỉ thể hiện vai trò trong việc nâng cao thành quả công việc khi nó được sử dụng bởi các nhà quản lý để phục vụ cho quá trình thực hiện công việc. Mức độ sử dụng thông tin kế toán quản trị sẽ tác động tích cực đến thành quả công việc thông qua cơ chế truyền dẫn của các yếu tố đóng vai trò trung gian. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu bổ sung thêm vào nhánh nghiên cứu về mối quan hệ giữa sử

dụng thông tin kế toán quản trị và thành quả của nhà quản lý. Cụ thể, kết quả nghiên cứu đặt ra các yêu cầu cần xem xét, đánh giá vai trò của các yếu tố trung gian trong mối quan hệ này nhằm làm rõ hơn cơ chế tác động của việc sử dụng thông tin kế toán quản trị và thành quả của nhà quản lý.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng bổ sung vào hệ thống cơ sở lý luận về các yếu tố ảnh hưởng đến vốn tâm lý của cá nhân. Vốn tâm lý, trong các nghiên cứu trước đây, thường đóng vai trò là biến phụ thuộc chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố liên quan đến cá nhân trong tổ chức, ví dụ như: Sự hỗ trợ của đồng nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên, hay phong cách lãnh đạo của quản lý cấp trên (ví dụ: Liu, 2013; Gooty và cộng sự, 2009), hay những yếu tố tác động tiêu cực như: Mức độ không chắc chắn trong công việc, hành vi lãnh đạo lạm dụng (ví dụ: Epitropaki, 2013; Agarwal, 2019). Kết quả nghiên cứu này chứng minh tác động tích cực của thông tin kế toán quản trị – một yếu tố thuộc về môi trường mang tính hỗ trợ trong tổ chức, đến vốn tâm lý của nhà quản lý trên cơ sở quan điểm của lý thuyết thành quả công việc và lý thuyết trung gian nhận thức. Đồng thời, kết quả nghiên cứu cũng góp phần khẳng định lại vai trò của vốn tâm lý trong việc nâng cao thành quả công việc của nhà quản lý. Những kết quả nghiên cứu đạt được trên đây cũng sẽ tạo tiền đề và cơ sở khoa học cho việc vận dụng lý thuyết thành quả công việc, lý thuyết trung gian nhận thức, và lý thuyết truyền thông trong các nghiên cứu về thành quả của nhà quản lý trong tương lai.

Bên cạnh những đóng góp về lý thuyết, kết quả nghiên cứu cũng góp phần giúp các tổ chức, cá nhân nhận thức được tầm quan trọng của thông tin nói chung và thông tin kế toán quản trị nói riêng trong việc hỗ trợ các cá nhân thực hiện công việc và nâng cao thành quả công việc. Từ đó các tổ chức có thể thúc đẩy đầu tư thiết lập hệ thống thông tin nói chung và hệ thống thông tin kế toán quản trị nói riêng nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu thông tin của nhà quản lý.

Tuy nhiên, nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế:

- *Thứ nhất*, dữ liệu về thành quả công việc của nhà quản lý được thu thập dựa trên cơ sở tự đánh giá. Điều này có thể dẫn đến khả năng thành quả quản lý có thể cao hơn so với thực tế. Do vậy, những nghiên cứu trong tương lai có thể sử dụng những phương pháp đánh giá khách quan hơn, ví dụ như đánh giá từ cấp trên hoặc từ đồng nghiệp, từ đó góp phần làm tăng độ tin cậy của kết quả nghiên cứu và tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa trong việc tổng quát hóa kết quả nghiên cứu.

- *Thứ hai*, nghiên cứu chưa xem xét đến tác động của một số nhân tố liên quan đến đặc điểm xử lý thông tin của mỗi cá nhân như: Sự quá tải thông tin, khả năng xử lý thông tin, hay phong cách xử lý thông tin. Đây là những nhân tố thuộc về đặc điểm xử lý thông tin của cá nhân có thể ảnh hưởng tới cách thức họ sử dụng và xử lý thông tin. Do vậy, nghiên cứu trong tương lai có thể kiểm tra vai trò điều tiết của những biến này đối với các mối quan hệ trong mô hình ■

Tài liệu tham khảo

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830.
- Agarwal, U. A. (2019). Examining links between abusive supervision, PsyCap, LMX and outcomes. *Management Decision*, 57(5), 1304–1334.

- Agbejule, A. (2005). The relationship between management accounting systems and perceived environmental uncertainty on managerial performance: A research note. *Accounting and Business Research*, 35(4), 295–305.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14(3), 396–402.
- Atkinson, A. A., Kaplan, R. S., Matsumura, E. M., & Young, S. M. (2012). *Management Accounting: Information for Decision-Making and Strategy Execution* (6th ed.). United States of America: Pearson Education Limited.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560–569.
- Bruns, W. J., & McKinnon, S. M. (1993). Information and managers: A field study. *Journal of Management Accounting Research*, 5, 84–108.
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*, 61(1), 16–35.
- Chia, Y. M. (1995). Decentralization, management accounting system (MAS) information characteristics and their interaction effects on managerial performance: A Singapore study. *Journal of Business Finance & Accounting*, 22(6), 811–830.
- Chong, V. K. (1996). Management accounting systems, task uncertainty and managerial performance: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 21(5), 415–421.
- Chong, V. K. (2004). Job-relevant information and its role with task uncertainty and management accounting systems on managerial performance. *Pacific Accounting Review*, 16(2), 1–22.
- Chong, V. K., & Eggleton, I. R. C. (2003). The decision-facilitating role of management accounting systems on managerial performance: The influence of locus of control and task uncertainty. *Advances in Accounting*, 20, 165–197.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3(1), 60–95.
- Doinea, O., Lepadat, G., Tomita, V., & Daniasa, I. (2011). The role of accounting information in decision-making strategies and processes. *Economics, Management and Financial Markets*, 6(2), 188–193.
- Epitropaki, O. (2013). Employment uncertainty and the role of authentic leadership and positive psychological capital. In *Academy of Management Proceedings*, 2013(1). NY, USA: Academy of Management.
- Etemadi, H., Dilami, Z. D., Bazaz, M. S., & Parameswaran, R. (2009). Culture, management accounting and managerial performance: Focus Iran. *Advances in Accounting*, 25(2), 216–225.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

- Frishammar, J. (2003). Information use in strategic decision making. *Management Decision*, 41(4), 318–326.
- Galbraith, J. R. (1973). *Designing Complex Organizations*. New York: Addison-Wesley.
- Ghasemi, R., Mohamad, N. A., Karami, M., Bajuri, N. H., & Asgharizade, E. (2016). The mediating effect of management accounting system on the relationship between competition and managerial performance. *International Journal of Accounting and Information Management*, 24(3), 272–295.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353–367.
- Gordon, L. A., & Narayanan, V. K. (1984). Management accounting systems, perceived environmental uncertainty and organization structure: An empirical investigation. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 33–47.
- Gul, F. A., & Chia, Y. M. (1994). The effects of management accounting systems, perceived environmental uncertainty and decentralization on managerial performance: A test of three-way interaction. *Accounting, Organizations and Society*, 19(4–5), 413–426.
- Hair, Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2th ed.). USA: Sage Publications.
- Hair, Jr. J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Kaplan, R. S., & Atkinson, A. A. (1998). *Advanced Management Accounting* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1–22.
- Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 109–112.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 241–258). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- 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.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). *Development of managerial performance: A research approach*. Cincinnati: South-western Publishing Company.
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1965). The job(s) of management. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4(2), 97–110.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436–457.
- Mia, L., & Chenhall, R. H. (1994). The usefulness of management accounting systems, functional differentiation and managerial effectiveness. *Accounting, Organizations and Society*, 19(1), 1–13.
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213.
- Nguyễn Đình Thọ. (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: NXB Lao động Xã hội.
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891–905.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673–690.
- Oskamp, S. (1965). Overconfidence in case-study judgments. *Journal of Consulting Psychology*, 29(3), 261–265.
- Peterson, D. K., & Pitz, G. F. (1988). Confidence, uncertainty, and the use of information. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 14(1), 85–92.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- PwC. (2020). *Doing business in Vietnam: A reference guide for entering the Viet Nam market*. Ha Noi.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. Retrieved from <http://www.smartpls.com>
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31–37.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana, IL: The University of Illinois Press, 1–117.

- Smith, C. A., Lazarus, R. S. (1991). Emotion and adaptation. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 609-637). New York: Guilford.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21–31.
- Tengblad, S. (2002). Time and space in managerial work. *Scandinavian Journal of Management*, 18(4), 543–565.
- Tsai, C. I., Klayman, J., & Hastie, R. (2008). Effects of amount of information on judgment accuracy and confidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 107(2), 97–105.
- Tsui, J. S. L. (2001). The impact of culture on the relationship between budgetary participation, management accounting systems, and managerial performance: An analysis of Chinese and Western managers. *The International Journal of Accounting*, 36(2), 125–146.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526–535.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531.
- Venkatesh, R., & Blaskovich, J. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation-job performance relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24(1), 159–175.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438–448.