

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẶC ĐIỂM TÍNH CÁCH ĐẾN KẾT QUẢ CÔNG VIỆC: VAI TRÒ TRUNG GIAN CỦA ĐỘNG LỰC NỘI TẠI

Nguyễn Kim Nam^{1*}, Cao Nguyễn Quốc Nhã², Nguyễn Thị Hằng Nga¹

¹Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai

*Tác giả liên hệ: Nguyễn Kim Nam, email: namnk@hub.edu.vn

THÔNG TIN CHUNG

Ngày nhận bài: 02/11/2023

Ngày nhận bài sửa: 12/11/2023

Ngày duyệt đăng: 08/12/2023

TỪ KHOÁ

Đặc điểm tính cách;

Động lực nội tại;

Nhân viên;

Kết quả công việc.

TÓM TẮT

Nâng cao kết quả công việc của nhân viên trong tổ chức là chủ đề thu hút nhiều nhà nghiên cứu. Trong đó đặc điểm tính cách và động lực được xem là các chỉ số quan trọng để đánh giá kết quả công việc (KQCV). Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm xem xét các yếu tố thuộc đặc điểm tính cách ảnh hưởng đến động lực nội tại và KQCV của nhân viên. Mẫu nghiên cứu bao gồm 225 nhân viên được thu thập bằng phương pháp thuận tiện. Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được sử dụng để kiểm định giả thuyết. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra có 4 đặc điểm tính cách (tận tâm, hướng ngoại, đồng thuận, ổn định cảm xúc) ảnh hưởng trực tiếp đến động lực nội tại và 3 đặc điểm tính cách (tận tâm, hướng ngoại, đồng thuận) ảnh hưởng trực tiếp đến KQCV. Ngoài ra, 4 đặc điểm tính cách này ảnh hưởng gián tiếp đến KQCV thông qua vai trò trung gian của động lực nội tại. Từ đó, một số hàm ý quản trị được đề xuất để thúc đẩy KQCV của nhân viên.

1. GIỚI THIỆU

Tính cách và động lực được xem là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến KQCV của nhân viên. Một số nhà nghiên cứu như Bartlett và Ghoshal (1995); Shahreki và Nakanishi (2016); Shahreki và cộng sự (2020) đều cho rằng KQCV của nhân viên cao sẽ góp phần gia tăng hiệu suất của tổ chức, từ đó giúp tổ chức đạt được mục tiêu.

Mối quan hệ giữa tính cách và KQCV cũng như mối quan hệ giữa tính cách và động lực vẫn là trọng tâm của nhiều nghiên cứu (Judge & Iies, 2002; Hart và cộng sự, 2007). Nhân viên trong tổ chức là những người thực hiện theo mục tiêu của tổ chức và họ dựa trên hành vi cá nhân của mình để hoàn thành mục tiêu,

chính vì thế tính cách khác nhau sẽ dẫn đến những hậu quả khác nhau (Shahreki và cộng sự, 2020). Nhiều nhà nghiên cứu cũng thừa nhận rằng, đặc điểm tính cách là yếu tố quan trọng để đo lường KQCV và là yếu tố cần thiết mà các tổ chức phải quan tâm, bởi tính cách không phù hợp sẽ dẫn đến căng thẳng và mâu thuẫn bất lợi cho tổ chức (Chandel và cộng sự, 2011; Möttus và cộng sự, 2017; Roberts, 2018; Shahreki và cộng sự, 2020). Các đặc điểm chính của tính cách làm nổi bật khả năng của một người trong việc thực hiện công việc, nó cho biết cách mà họ cư xử như thế nào trong công việc (Abad và cộng sự, 2016). Động lực của nhân viên là vấn đề đầy thách thức và nghiêm trọng trong hoạt động của tổ chức và do đó đòi hỏi các nhà quản

lý cần phải lưu tâm hơn (Shahreki và cộng sự, 2020).

Với tầm quan trọng của đặc điểm tính cách và động lực với KQCV của nhân viên, nên đã thu hút nhiều nghiên cứu tập trung xem xét mối quan hệ này từ sớm. Trong các hướng nghiên cứu về tính cách, mô hình năm đặc điểm tính cách còn được gọi là Big-Five thường được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu trước (Goldberg, 1990; Costa & McCrae, 1992). Tuy nhiên, kết quả ảnh hưởng của 5 đặc điểm tính cách đến KQCV vẫn còn thiếu nhất quán giữa các nghiên cứu. Chính vì vậy, việc thiết lập và hiểu rõ bản chất của mối quan hệ giữa tính cách và động lực là một lĩnh vực nghiên cứu đang thu hút sự chú ý của nhà nghiên cứu (Hart và cộng sự, 2007). Điều này đã thúc đẩy các nhà nghiên cứu tiếp tục xem xét đến các yếu tố thuộc bối cảnh hoặc các yếu tố khác làm trung gian hay điều tiết mối quan hệ giữa tính cách với KQCV. Trong dòng công việc này, một số nghiên cứu xem xét yếu tố động lực đồng thời cùng với 5 đặc điểm tính cách trong cùng mô hình dưới biến số trung gian để có thể hiểu biết sâu sắc về mối quan hệ giữa tính cách và KQCV, chẳng hạn như De Feyter và cộng sự (2012), Shahreki và cộng sự (2020).

Tuy nhiên, tại Việt Nam mối quan hệ giữa 5 đặc điểm tính cách, động lực nội tại và KQCV của nhân viên vẫn còn ít nghiên cứu khám phá đồng thời trong cùng một mô hình. Tính cách và động lực cá nhân chịu sự tác động của môi trường, xã hội và bối cảnh văn hóa của từng quốc gia. Các nhà nghiên cứu thường phân chia động lực thành hai loại: động lực bên trong và động lực bên ngoài. Kết quả một số nghiên cứu trước nhấn mạnh rằng, động lực bên trong hay còn gọi là động lực nội tại là yếu tố liên kết mạnh mẽ với tính cách hơn là động lực bên ngoài (Sung và Choi, 2009; Prabhu và cộng sự, 2008). Theo Barrick và cộng sự (2002) mô hình quá trình thực hiện công việc đề cập đến mối quan hệ giữa tính cách và kết quả công việc thông qua động lực. Komaraju và cộng sự (2009) chỉ ra sự thiếu cơ sở thực nghiệm nghiên cứu đồng thời điều tra những ảnh hưởng của

tính cách đến động lực và KQCV. Để lấp đầy khoảng trống trên, nghiên cứu này tập trung xem xét 5 yếu tố đặc điểm tính cách ảnh hưởng đến KQCV thông qua vai trò trung gian của động lực nội tại.

Để đạt được mục tiêu trên, nghiên cứu này được bố cục theo năm phần: phần thứ nhất là giới thiệu nghiên cứu; phần thứ hai trình bày cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu, phần thứ ba, trình bày phương pháp nghiên cứu; phần thứ tư trình bày kết quả nghiên cứu và thảo luận; phần thứ năm trình bày kết luận và hàm ý.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Lý thuyết liên quan

Nghiên cứu này dựa trên mô hình năm đặc điểm tính cách để làm nền tảng. Mô hình này còn được gọi là Big-Five và được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về tính cách (Goldberg, 1990; Goldberg, 1992; Costa & McCrae, 1992). Một số nhà nghiên cứu cho rằng, mô hình năm yếu tố tính cách nắm bắt hầu hết những khác biệt cá nhân trong mô hình hành vi (Costa & McCrae, 1992; De Feyter và cộng sự, 2012). Theo Goldberg (1992), đặc điểm tính cách bộc lộ suy nghĩ, hành vi và cảm xúc của các hình mẫu đặc trưng của con người, các tính cách này được phân loại theo năm khía cạnh là tận tâm, đồng thuận, hướng ngoại, loạn thần kinh và cởi mở với trải nghiệm. Mô hình này được sử dụng trong nhiều nghiên cứu trước ở các bối cảnh văn hóa khác nhau (Shahreki và cộng sự, 2020).

Động lực là một quá trình năng động được thúc đẩy bởi các yếu tố cá nhân, tâm lý xã hội và bối cảnh tương tác với nhau (Hendijani và cộng sự, 2016). Theo Kozlowski (2012), động lực xảy ra cả bên trong cũng như bên ngoài đối với cá nhân. Nói cách khác, động lực là một chức năng chung của các quá trình tâm lý bên trong và các yếu tố môi trường, chỉ có thể được phân tích chính xác nếu đặc điểm của con người và bối cảnh diễn ra hành động đều được xem xét (Kozlowski, 2012).

Động lực bên ngoài đề cập đến mong muốn làm việc hướng tới một mục tiêu nhằm đạt được

một số phần thưởng hoặc sự đền bù bên ngoài; trong khi động lực nội tại đề cập đến mong muốn xuất phát từ bên trong con người để hướng tới mục tiêu (Hart và cộng sự, 2007). Nhìn chung, động lực nội tại là niềm đam mê mãnh liệt và cảm xúc tích cực mà mọi người có được từ công việc của mình, nó tạo ra một nỗ lực lâu dài của nhân viên (Abad và cộng sự, 2016).

Kết quả công việc của nhân viên được định nghĩa là các hành vi liên quan đến công việc của nhân viên để tạo ra kết quả (Shahreki và cộng sự, 2020). Mỗi quan hệ giữa động lực nội tại và KQCV chưa được các nhà nghiên cứu đề cập rõ ràng nhưng nhìn chung động lực nội tại có thể thúc đẩy KQCV của nhân viên (Hendijani và cộng sự, 2016). Dựa trên tiến trình nhận thức - động cơ Barrick và cộng sự (2002), Barrick và cộng sự (2003), Barrick và Mount (2005) đã tập trung xem xét quá trình trung gian của động lực giữa tính cách và kết quả công việc.

Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

✓ Tính cách tận tâm:

Người có tính cách tận tâm có xu hướng làm việc có hệ thống, có mục đích, quyết đoán và có ý chí mạnh mẽ (Barrick và cộng sự, 2015; Shahreki và cộng sự, 2020). Người tận tâm là người chăm chỉ, kiên trì, cẩn thận, đáng tin cậy, tỉ mỉ, ngăn nắp, có tổ chức tốt, có khả năng kiểm soát ham muốn và tận tụy với mục tiêu của mình (Barrick và cộng sự, 2002; Shahreki và cộng sự, 2020). Người tận tâm cao có thái độ tích cực (Penney và cộng sự, 2011; Shahreki và cộng sự, 2020) và thể hiện hiệu suất cá nhân cao tại nơi làm việc của họ (Hurtz và Donovan, 2000; Shahreki và cộng sự, 2020).

Theo Barrick và cộng sự (2002), sự tận tâm được coi là yếu tố dự báo tốt về kết quả cho tất cả các công việc. Lược khảo các nghiên cứu trước như Barrick và cộng sự (2015); Penney và cộng sự (2011) cho thấy tồn tại mối quan hệ tích cực giữa sự tận tâm và KQCV. Shahreki và cộng sự (2020) nhấn mạnh rằng, tận tâm có thể là một trong những yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất

đến KQCV. Trên cơ sở này, nghiên cứu đưa ra giả thuyết:

Giả thuyết H1: Tính cách tận tâm có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

✓ Tính cách hướng ngoại:

Người có tính cách hướng ngoại là người năng động, nói nhiều và vui vẻ (Shahreki và cộng sự, 2020). Những người có tính cách này thường thể hiện tinh thần vui vẻ, thích tương tác với người khác. Cũng theo Shahreki và cộng sự (2020), tính hướng ngoại được phân loại theo cảm xúc và trải nghiệm tích cực, có tác động tích cực và là yếu tố dự báo hiệu quả về kết quả ở nơi làm việc. Trái ngược với người hướng ngoại cao, những người có tính cách hướng ngoại thấp, thường gọi là người hướng nội là những người nhút nhát, tách biệt, thích làm việc một mình và dè dặt. Tính hướng ngoại cao có mối quan hệ tích cực với KQCV.

Theo Barrick và cộng sự (2002) cho rằng, hướng ngoại có liên quan đến KQCV của nhân viên. Nhận định này được khẳng định qua kết quả nghiên cứu của Shahreki và cộng sự (2020) khi tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa tính cách hướng ngoại và KQCV. Từ các lập luận trên, nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết H2: Tính cách hướng ngoại có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

✓ Tính cách đồng thuận:

Người đồng thuận được coi là người thẳng thắn, hữu ích, dễ tha thứ, mềm lòng và đáng tin cậy. Những người có mức độ đồng thuận thấp là người nghi ngờ, bi quan, thù hận, thô lỗ, hoài nghi, ích kỷ, cáu kỉnh, không hợp tác, không tin tưởng, ít có động lực hợp tác với người khác và hay lôi kéo (Shahreki và cộng sự, 2020). Nhìn chung, sự đồng thuận có thể dự đoán sự thành công và tinh thần đồng đội trong những công việc cụ thể nên nó là yếu tố góp phần nâng cao kết quả tùy theo loại công việc. Sự đồng thuận được cho là có liên quan đến KQCV (Matzler và cộng sự, 2011). Theo Barrick và cộng sự (2002) có mối quan hệ giữa lòng tốt và tinh thần đồng đội, KQCV. Kết quả nghiên cứu của

Shahreki và cộng sự (2020) đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa tính đồng thuận và KQCV. Chính vì vậy, giả thuyết tiếp theo được phát biểu như sau:

Giả thuyết H3: Tính cách đồng thuận có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

✓ *Tính cách ổn định cảm xúc:*

Tính cách ổn định về cảm xúc là dạng nghịch đảo của rối loạn thần kinh và nó thường được sử dụng để thay thế cho tính cách rối loạn thần kinh (neuroticism). Những người có chứng rối loạn thần kinh (độ ổn định cảm xúc thấp) thì thường cảm thấy bất an, lo lắng, dễ xúc động, dễ bị tổn thương tâm lý, căng thẳng và thiếu thốn. Ngược lại những người có độ ổn định cảm xúc cao (chứng rối loạn thần kinh thấp) là người an toàn, cứng rắn, bình tĩnh, thoải mái, vô cảm và tự hài lòng (Shahreki và cộng sự, 2020).

Nhìn chung, một số nghiên cứu cho rằng sự ổn định cảm xúc là yếu tố ảnh hưởng đến KQCV của nhân viên. Shahreki và cộng sự (2020) cho rằng, những người bị rối loạn thần kinh cao thường lo lắng, tức giận hoặc trầm cảm và có tác động tiêu cực đến người khác nên khả năng đưa ra quyết định một cách hiệu quả bị giảm sút. Do đó, những người có mức độ ổn định cảm xúc cao (chứng loạn thần kinh thấp) thường có khả năng đạt được KQCV cao hơn.

Mặc dù mối quan hệ giữa chứng loạn thần kinh và KQCV vẫn còn nhiều quan điểm khác nhau. Abdullah và cộng sự (2013) cho rằng những nhân viên có mức độ căng thẳng và trầm cảm cao (ổn định cảm xúc thấp) không thể làm việc tốt như những cá nhân ổn định về mặt cảm xúc. Vì thế, nhóm tác giả này đã đề xuất một mối quan hệ tích cực giữa tính ổn định cảm xúc với KQCV của nhân viên. Dựa trên lập luận này, nghiên cứu đề ra giả thuyết như sau:

Giả thuyết H4: Tính cách ổn định cảm xúc có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

✓ *Tính cách cởi mở:*

Một trong những đặc điểm tính cách quan trọng trong mô hình 5 đặc điểm tính cách là tính cách cởi mở với trải nghiệm. Sự cởi mở với trải nghiệm đề cập đến sự sẵn lòng chấp nhận học hỏi, ý tưởng, thay đổi và sự đa dạng mới (Perry, 2003). Những người có tính cách cởi mở cao thường có trí tưởng tượng và tư duy cởi mở. Những cá nhân có mức độ cởi mở thấp với trải nghiệm thường có quan điểm truyền thống và hành vi của họ có xu hướng hướng ôn hòa. Ngược lại, những người có tính cởi mở cao trong trải nghiệm có xu hướng đặt ra các câu hỏi, không theo quy chuẩn và tìm kiếm các giá trị khác thường, ý tưởng mới (Smith, 2012).

Trong một tổ chức năng động, đặc điểm tính cách này có vai trò quan trọng vì nó đề cập đến sự cởi mở trong trải nghiệm và học hỏi những điều mới để giúp họ trở nên thành công (Shahreki và cộng sự, 2020). Perry (2003) cũng nhấn mạnh rằng, tính cách cởi mở giúp nhân viên có điều kiện đưa ra những ý tưởng mới nhằm cải thiện hoặc hỗ trợ sự thành công. Theo Barrick và cộng sự (2002) các phát hiện cho thấy sự cởi mở với trải nghiệm là yếu tố dự báo tốt cho tất cả các công việc. Do đó, những người có tính cách cởi mở cao có thể ảnh hưởng tích cực đến KQCV của họ. Chính vì vậy, nghiên cứu đặt ra giả thuyết tiếp theo như sau:

Giả thuyết H5: Tính cách cởi mở với trải nghiệm có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

Đặc điểm tính cách, động lực nội tại và kết quả công việc

Động lực có thể được định nghĩa là sự sẵn sàng của nhân viên để thực hiện nỗ lực ở mức độ cao liên quan đến các mục tiêu của tổ chức (Amabile và cộng sự, 1994; Deci và cộng sự, 2001). Các nhà nghiên cứu thường phân chia động lực thành hai loại, động lực bên trong và động lực bên ngoài. Động lực bên trong hay còn gọi là động lực nội tại được hình thành chủ yếu trong công việc vì mục đích riêng của nó, công việc đó thú vị, hấp dẫn hoặc thỏa mãn. Động lực bên ngoài đề cập đến động lực làm việc để đạt

được điều gì đó như được khen thưởng, ghi nhận (Shahreki và cộng sự, 2020).

Shahreki và cộng sự (2020) cũng cho rằng, về mặt lý thuyết việc đánh giá động lực cá nhân khác nhau là cần thiết cho hành vi nhân cách và tâm lý xã hội. Theo Barrick và cộng sự (2002) có mối quan hệ giữa lòng tốt và tinh thần đồng đội và KQCV. Dựa trên những cơ sở đó, nghiên cứu của Shahreki và cộng sự (2020) đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa động lực và KQCV của cá nhân.

Theo Saleh và cộng sự (2018), động lực là một dạng sức mạnh khơi dậy sự háo hức và kiên trì, do đó người ta đã chứng minh rằng nó có khả năng thúc đẩy một hành động cụ thể. Trong đó, động lực nội tại là một hoạt động vì chính bản thân, vì niềm vui và sự hài lòng bắt nguồn từ việc tham gia. Những người có động lực nội tại mạnh mẽ, họ sẵn sàng đồng ý nhận những nhiệm vụ mà họ thấy thú vị. Với sự quan tâm sâu sắc đến công việc, họ có thể đưa ra cam kết đầy đủ của mình. Từ sự cam kết đó, họ cảm thấy hài lòng khi tự mình hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Penney và cộng sự (2011) cho rằng, cơ chế chính mà qua đó tính cách ảnh hưởng đến KQCV là động lực. Vì thế, giả thuyết tiếp theo được đặt ra như sau:

Giả thuyết H6: Động lực nội tại có ảnh hưởng tích cực đến KQCV của nhân viên.

Shahreki và cộng sự (2020) nhận định rằng, mối quan hệ giữa đặc điểm tính cách và KQCV đã thu hút nhiều nhà nghiên cứu trước đây, nhưng còn thiếu vắng nghiên cứu thực hiện nhằm kiểm tra cơ chế trung gian giữa mối quan hệ này. Một số nghiên cứu xem xét vai trò trung gian của động lực trong mối quan hệ giữa 5 đặc điểm tính cách và kết quả công việc như Barrick và cộng sự (2002); De Feyter và cộng sự (2012); Shahreki và cộng sự (2020). Tuy nhiên, các nghiên cứu nêu trên mặc dù đề xuất động lực như một yếu tố trung gian nhưng chưa tách bạch động lực bên trong và bên ngoài, đặc biệt xem xét cơ chế trung gian của động lực nội tại. Theo Hart và cộng sự (2007), thì 5 yếu tố đặc điểm tính

cách dự đoán động lực nội tại tốt hơn so với động lực bên ngoài. Chính vì vậy, để hiểu rõ cơ chế trung gian của động lực, trong nghiên cứu này chỉ tập trung vào yếu tố động lực nội tại.

Dựa trên kết quả nghiên cứu của De Feyter và cộng sự (2012); Shahreki và cộng sự (2020) và đồng thời dựa trên nhận định của Penney và cộng sự (2011) nghiên cứu này đề xuất các giả thuyết như sau:

Giả thuyết H7: Động lực nội tại đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa tính cách tận tâm và KQCV của nhân viên.

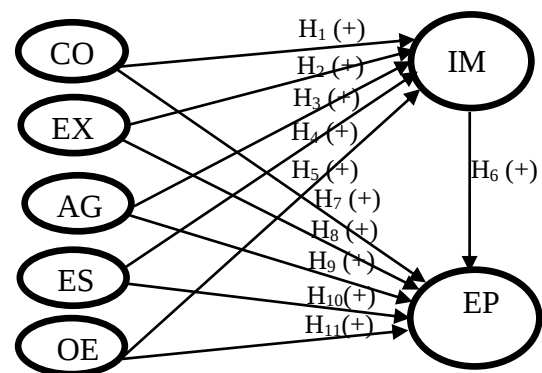
Giả thuyết H8: Động lực nội tại đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa tính cách hướng ngoại và KQCV của nhân viên.

Giả thuyết H9: Động lực nội tại đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa tính cách đồng thuận và KQCV của nhân viên.

Giả thuyết H10: Động lực nội tại đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa tính cách ổn định cảm xúc và KQCV của nhân viên.

Giả thuyết H11: Động lực nội tại đóng vai trò trung gian cho mối quan hệ giữa tính cách cởi mở với trải nghiệm và KQCV của nhân viên.

Mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Ghi chú: EX= Hướng ngoại; CO= Tận tâm; OE= Cởi mở để trải nghiệm; AG= Đồng thuận; ES= Ổn định cảm xúc; IM= Động lực nội tại; EP= Kết quả công việc.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phát triển thang đo:

Trong nghiên cứu này, các thang đo được tham khảo từ nghiên cứu trước. Dựa trên các mục hỏi đã có sẵn, nghiên cứu định tính được thực hiện để hiệu chỉnh lại các mục hỏi trong thang đo. Trong đó, thang đo Big -Five bao gồm 5 thành phần tính cách với 20 biến quan sát được kế thừa từ nghiên cứu trước như Goldberg (1992), Sung & Choi (2009), Shahreki và cộng sự (2020). Các thang đo này bao gồm 5 thành phần: Cởi mở để trải nghiệm (OE), tận tâm (CO), hướng ngoại (EX), đồng thuận (AG) và ổn định cảm xúc (ES).

Thang đo động lực nội tại (IM) bao gồm 4 biến quan sát được kế thừa từ Shahreki và cộng sự (2020). Thang đo kết quả công việc (EP) gồm 5 biến quan sát phỏng theo Williams và Anderson (1991), Shahreki và cộng sự (2020). Cụ thể, thang đo KQCV bao gồm các mục hỏi: “Hoàn thành đầy đủ nhiệm vụ được giao”, “Hoàn thành trách nhiệm theo quy định trong bản mô tả công việc”, “Thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu”, “Đáp ứng các yêu cầu về kết quả chính thức của công việc”, “Tham gia vào các hoạt động sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc”. Các mục hỏi được sử dụng thang lo Likert 5 điểm từ (1) Hoàn toàn không đồng ý đến mức (5) Hoàn toàn đồng ý.

Mẫu nghiên cứu và phân tích dữ liệu:

Đối tượng khảo sát là nhân viên làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM. Tổng số bảng khảo sát phát ra 300 bảng, sau khi thu về và sàng lọc những phiếu không đạt yêu cầu, cuối cùng có 225 phiếu hợp lệ được đưa vào sử dụng chính thức. Các phiếu không đạt yêu cầu là những phiếu chỉ đánh một mức độ cho tất cả các mục hỏi hoặc các phiếu bỏ trống quá nhiều mục hỏi. Mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện. Dữ liệu được thực hiện phân tích bằng phần mềm SPSS và AMOS 20. Các kỹ thuật phân tích bao gồm: Độ tin cậy thang đo,

nhân tố khám phá, nhân tố khẳng định và phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu gồm có 41,8% là nam và 58,2% là nữ. Phần lớn độ tuổi nằm trong khoảng từ 26 đến 35 tuổi chiếm 64,0%.

Bảng 1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Phân loại		Tỷ lệ
Giới tính	Nam	41,8%
	Nữ	58,2%
Độ tuổi	20-25 tuổi	17,8%
	26-30 tuổi	39,1%
	31-35 tuổi	24,9%
	36-40 tuổi	11,6%
	Trên 40 tuổi	6,6%

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Kiểm định độ tin cậy thang đo

Các thang đo trong nghiên cứu này được kế thừa từ nghiên cứu trước. Hệ số Cronbach alpha được sử dụng để kiểm định độ tin cậy của thang đo. Kết quả cho thấy các thang đo đều đạt được độ tin cậy theo tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2014).

Bảng 2. Độ tin cậy thang đo

Thang đo	Cronbach alpha
Hướng ngoại (EX)	0,809
Tận tâm (CO)	0,802
Cởi mở để trải nghiệm (OE)	0,840
Ổn định cảm xúc (ES)	0,798
Đồng thuận (AG)	0,808
Động lực nội tại (IM)	0,852
Kết quả công việc (EP)	0,831

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Sau khi các thang đo đều đạt được độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá được thực hiện.

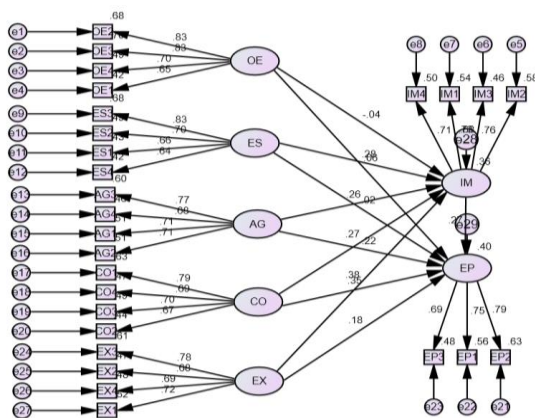
Kết quả cho thấy rút trích được 7 nhân tố với phương sai trích đạt 67,534% và hệ số KMO bằng 0,9: (1) Hướng ngoại, (2) Tận tâm, (3) Cởi mở để trải nghiệm, (4) Ổn định cảm xúc, (5) Đồng thuận, (6) Động lực nội tại, (7) Kết quả công việc. Các tiêu chí (về giá trị hội tụ, giá trị phân biệt) theo Hair và cộng sự (2014) đề xuất đối với phép kiểm định đều đạt yêu cầu.

Kiểm định mô hình đo lường

Để kiểm định mô hình đo lường, bước tiếp theo, nghiên cứu thực hiện phân tích nhân tố khẳng định. Kết quả cho thấy mô hình đo lường có mức độ phù hợp cao với các chỉ số đạt yêu cầu theo tiêu chuẩn đề xuất của Hair và cộng sự (2014). Cụ thể, các giá trị: CMIN/df = 1.288; P-value = 0.000; CFI = 0.967; TLI = 0.962; RMSEA = 0.036.

Kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính

Bước tiếp theo, nghiên cứu đánh giá mức độ phù hợp của mô hình cấu trúc và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc cho thấy các chỉ số: CMIN/df = 2.161; P-value = 0.000; CFI = 0.864; TLI = 0.847; RMSEA = 0.072. Mặc dù chỉ số CFI và TLI hơi thấp nhưng vẫn nằm trong giới hạn chấp nhận được. Độ tin cậy tổng hợp (CR) và phương sai trích (AVE) đều đạt yêu cầu.



Hình 2. Kết quả mô hình cấu trúc

Ghi chú: EX= Hướng ngoại; CO= Tận tâm; OE= Cởi mở để trải nghiệm; AG= Đồng thuận; ES= Ổn định cảm xúc; IM= Động lực nội tại; EP= Kết quả công việc.

Như vậy, đối chiếu với các tiêu chuẩn của Hair và cộng sự (2014) đề xuất cho thấy mô hình cấu trúc là phù hợp. Kết quả kiểm định các giả thuyết cho thấy 5 giả thuyết về đặc điểm tính cách thì có 4 đặc điểm có ảnh hưởng đến động lực nội tại của nhân viên, bao gồm Tận tâm - H1 ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,267$ và $\text{Sig.} = 0,000$), Hướng ngoại - H2 ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,378$ và $\text{Sig.} = 0,000$), Đồng thuận - H3 ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,264$ và $\text{Sig.} = 0,000$) và H4 ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,022$ và $\text{Sig.} = 0,000$) được chấp nhận. Đối với H5 ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,061$ và $\text{Sig.} = 0,589$) không được chấp nhận. Động lực nội tại ảnh hưởng đến kết quả công việc (H6) cũng được ủng hộ ($\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,271$ và $\text{Sig.} = 0,007$). Kết quả kiểm định được trình bày ở Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả kiểm định giả thuyết

Mối quan hệ	Hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}}$	P-value	Giả thuyết
CO-->IM	0,267	0,000	Chấp nhận (H1)
EX-->IM	0,378	0,000	Chấp nhận (H2)
AG-->IM	0,264	0,000	Chấp nhận (H3)
ES-->IM	0,022	0,000	Chấp nhận (H4)
OE-->IM	0,061	0,589	Bác bỏ (H5)
IM-->EP	0,271	0,007	Chấp nhận (H6)

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Ghi chú: EX= Hướng ngoại; CO= Tận tâm; OE= Cởi mở để trải nghiệm; AG= Đồng thuận; ES= Ổn định cảm xúc; IM= Động lực nội tại; EP= Kết quả công việc.

Ngoài ra, xem xét 5 đặc điểm tính cách ảnh hưởng trực tiếp đến KQCV cho thấy có 3 đặc điểm tính cách ảnh hưởng trực tiếp, bao gồm: Tận tâm (hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,348$ và $\text{Sig.} = 0,000$), Hướng ngoại (hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,176$ và $\text{Sig.} = 0,035$), Đồng thuận (hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,220$ và $\text{Sig.} = 0,005$). Có 2 đặc điểm tính cách gồm Ổn định cảm xúc (hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,022$ và

Sig.=0,773) và Cởi mở (hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}} = 0,061$ và Sig.=0,378) ảnh hưởng đến KQCV không có ý nghĩa thống kê. Tiếp tục xem tác động trung gian của 5 đặc điểm tính cách đến KQCV thông qua động lực nội tại cho thấy cả 3 đặc điểm tính cách này đều ảnh hưởng gián tiếp (trung gian bán phần) đến KQCV của nhân viên (thể hiện ở Bảng 4). Ngoài ra, tính cách ổn định cảm xúc cũng ảnh hưởng gián tiếp toàn phần đến KQCV thông qua trung gian của động lực nội tại.

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết trung gian

Mối quan hệ	Hệ số $\beta_{\text{chuẩn hóa}}$	P-value	Giả thuyết
CO-->EP	0,348 (0,073)	0,000 (0,019)	Chấp nhận (H7)
EX-->EP	0,176 (0,103)	0,035 (0,006)	Chấp nhận (H8)
AG-->EP	0,220 (0,072)	0,005 (0,017)	Chấp nhận (H9)
ES-->EP	0,022 (0,075)	0,773 (0,014)	Chấp nhận (H10)
OE-->EP	0,061	0,378	Bác bỏ (H11)

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của nhóm tác giả

Ghi chú: EX= Hướng ngoại; CO= Tân tâm; OE= Cởi mở để trải nghiệm; AG= Đồng thuận; ES= Ổn định cảm xúc; IM= Động lực nội tại; EP= Kết quả công việc. Trong ngoặc kép () là kết quả gián tiếp

Thảo luận kết quả nghiên cứu:

Kết quả nghiên cứu này cho thấy có ba đặc điểm tính cách: Tân tâm, hướng ngoại, đồng thuận ảnh hưởng tích cực đến động lực nội tại và KQCV. Trong đó tính cách tân tâm ảnh hưởng tích cực và mạnh nhất đến KQCV. Kế đến là sự đồng thuận và cuối cùng là hướng ngoại. Kết quả này khá tương đồng với một số nghiên cứu trước như Shahreki và cộng sự (2020). Khác với nghiên cứu của Shahreki và cộng sự (2020), kết quả nghiên cứu này cho thấy tính cách tân tâm mới là yếu tố ảnh hưởng tích cực mạnh mẽ đến KQCV thay vì yếu tố đồng thuận.

Shahreki và cộng sự (2020) cho rằng, tính cách khó thay đổi nhưng động lực có thể thay đổi theo tình huống và bối cảnh. Đặc điểm tính cách ảnh hưởng đến động lực trong nghiên cứu này đã tái khẳng định lại mối quan hệ đã được tìm thấy trong nghiên cứu trước như Komarraju và Karau (2005), Shahreki và cộng sự (2020). Tuy nhiên, trong 5 đặc điểm tính cách, nghiên cứu này không tìm thấy mối quan hệ giữa đặc điểm tính cách cởi mở với động lực nội tại và KQCV. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Shahreki và cộng sự (2020). Tuy nhiên, đặc điểm tính cách ổn định cảm xúc không ảnh hưởng trực tiếp đến KQCV nhưng lại ảnh hưởng đến động lực nội tại. Nói cách khác, ổn định cảm xúc ảnh hưởng gián tiếp đến KQCV thông qua trung gian động lực nội tại. Do đó, kết quả nghiên cứu này có phần trái ngược với kết luận của một số nghiên cứu trước đó. Chẳng hạn như nghiên cứu của Komarraju và Karau (2005), Hazrati-Viari và cộng sự (2012) tìm thấy đặc điểm tính cách cởi mở ảnh hưởng tích cực đến động lực nội tại và KQCV. Tuy nhiên, trong nghiên cứu của Hazrati-Viari và cộng sự (2012) chỉ tập trung vào 2 đặc điểm tính cách là tân tâm và cởi mở mà không xem xét đến đặc điểm tính cách khác. Penney và cộng sự (2011) cho rằng, Big Five sẽ có giá trị hơn nếu xem xét cùng lúc thay vì chỉ xem xét riêng lẻ. Và Penney và cộng sự (2011) cũng nhấn mạnh về tính cởi mở đã không chứng minh được giá trị đáng kể với KQCV. Ổn định cảm xúc mặc dù một số nghiên cứu cho rằng nó có vai trò đáng kể với động lực và KQCV, trong nghiên cứu của Shahreki và cộng sự (2020) đã không tìm thấy mối quan hệ này.

Cuối cùng, nghiên cứu này phát triển thêm mối quan hệ tích cực giữa động lực nội tại và KQCV. Kết quả nghiên cứu ủng hộ mối quan hệ này và thể hiện vai trò trung gian của động lực nội tại. Penney và cộng sự (2011) đã tổng kết nhiều nghiên cứu trước đó và cho rằng, động lực nội tại có vai trò trung gian giữa đặc điểm tính

cách và KQCV. Trong nghiên cứu của nhóm Shahreki và cộng sự (2020) đã tìm thấy một mối quan hệ tích cực giữa động lực nội tại và KQCV.

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm xem xét ảnh hưởng của 5 đặc điểm tính cách đến động lực nội tại và KQCV của các nhân viên. Kết quả phân tích cho thấy, có 4 đặc điểm tính cách ảnh hưởng tích cực đến động lực nội tại và 3 đặc điểm tính cách ảnh hưởng trực tiếp đến KQCV bao gồm: Tính cách tận tâm, tính cách hướng ngoại, tính cách đồng thuận. Tiếp đến, động lực nội tại ảnh hưởng tích cực đến KQCV. Kiểm tra tác động trung gian cho thấy, động lực nội tại đóng vai trò trung gian giữa bốn đặc điểm tính cách với KQCV của nhân viên.

Hàm ý quản trị

Với kết quả phân tích ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến động lực nội tại và KQCV của nhân viên, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị như sau:

- *Thứ nhất:* Đặc điểm tính cách ảnh hưởng tích cực đến KQCV thể hiện rõ nét ở 3 loại đặc điểm tính cách gồm: đồng thuận, hướng ngoại, tận tâm. Vì vậy, tổ chức muốn nâng cao kết quả công việc của nhân viên cần chú trọng vào các đặc điểm tính cách này trong quá trình lựa chọn nhân sự. Tạo một môi trường để nhân viên phát huy các tính cách này trong công việc sẽ giúp cải thiện KQCV. Chẳng hạn, xây dựng một mô hình hoạt động thể hiện rõ môi trường đoàn kết, cảm thông, vị tha (tính đồng thuận); kết quả hướng tới thành tích, sự tự giác, nghiêm túc (sự tận tâm); hoặc xây dựng một mạng lưới mối quan hệ nội bộ hay xã hội (hướng ngoại) để gắn kết với nhau (Shahreki và cộng sự, 2020).

- *Thứ hai:* Động lực nội tại cần được xác lập và thúc đẩy đối với các nhân viên. Các đặc

điểm tính cách thường gắn liền với động lực nội tại. Chính vì thế, tùy theo đặc điểm tính cách để kích thích thông qua động lực nội tại để có thể gián tiếp cải thiện KQCV.

Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định như sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Nghiên cứu cũng chỉ tập trung vào đối tượng nhân viên trong các công ty mà chưa mở rộng ra các đối tượng khác để có thể đối chiếu và so sánh một cách đầy đủ hơn. Ngoài ra, nghiên cứu chỉ tập trung vào yếu tố tính cách để xem xét ảnh hưởng của chúng đến KQCV. Một hướng nghiên cứu tiếp theo nên khai thác là sự tương tác giữa các đặc điểm tính cách nên được xem xét trong mô hình tính cách-động lực-kết quả như đề xuất của Penney và cộng sự (2011).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abad, J. R. D., Golshani, F., Imamipour, S., & Hassani, F. (2016). The Relationship between Personality Traits and Intrinsic Motivation and Self-efficacy of faculty members of ACECR. *Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(02), 69-75.
- Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). Effect of personality on organizational commitment and employees' performance: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(6), 759-766.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18, 359-372.

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of applied psychology*, 87(1), 43-51.
- Barrick, M. R., Thurgood, G. R., Smith, T. A., & Courtright, S. H. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management journal*, 58(1), 111-135.
- Barrick, M., Mount, M., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56, 45–74.
- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1995). Changing the role of top management: beyond systems to people. *Harvard business review*, 73(3), 132-142.
- Chandel, J.K., Muscat, S.O.O., Sharma, D.S.K. and Bansal, D. (2011). Linking the 'Big Five' personality domains to organizational commitment. *International Journal of Leisure and Tourism Marketing*, 3(6), 136–151.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Neo personality inventory-revised (NEO PI-R)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Feyter, T., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. (2012). Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation". *Learning and individual Differences*, 22(4), 439-448.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of educational research*, 71(1), 1-27.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited, 1(2).
- Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M., & Story, P. (2007). The Big Five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.
- Hazrati-Viari, A., Rad, A. T., & Torabi, S. S. (2012). "The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*", 32, 367-371.
- Hendijani, R., Bischak, D. P., Arvai, J., & Dugar, S. (2016). Intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance. *Human Performance*, 29(4), 251-274.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807.
- Komaraju, M. and Karau, S.J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic

- motivation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 557–567.
- Komaraju, M., Karau, S. J., & Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 47–52.
- Kozlowski, S. W. (Ed.). (2012). *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1). Oxford: Oxford University Press.
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., Von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 296-310.
- Möttus, R., Kandler, C., Bleidorn, W., Riemann, R., & McCrae, R. R. (2017). Personality traits below facets: The consensual validity, longitudinal stability, heritability, and utility of personality nuances. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(3), 474.
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human resource management review*, 21(4), 297-310.
- Perry, S. R. (2003). “Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent academic performance”. The University of Tennessee.
- Prabhu, V., Sutton, C., & Sauser, W. (2008). Creativity and certain personality traits: Understanding the mediating effect of intrinsic motivation. *Creativity Research Journal*, 20(1), 53-66.
- Roberts, B. W. (2018). A revised sociogenomic model of personality traits. *Journal of personality*, 86(1), 23-35.
- Saleh, S., Ashari, Z. M., & Kosnin, A. M. (2018). Personality traits and intrinsic motivation on academic performance. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.28), 317-322.
- Shahreki, J., & Nakanishi, H. (2016). The Relationship between Task Technology Fit and Individual Performance: Case Study in Hotel Industry in Malaysia. *Journal of Soft Computing & Decision Support Systems*, 3(6), 1-15.
- Shahreki, J., Ganesan, J., & Nguyen, T. T. (2020). Personality traits and individual performance: test of the mediating role of motivation among top management. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 14(3), 225-249.
- Smith, T. A. (2012). *A study of ethnic minority college students: A relationship among the big five personality traits, cultural intelligence, and psychological well-being*. Liberty University.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2009). Do big five personality factors affect individual creativity? The moderating role of extrinsic motivation. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(7), 941-956.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.

THE INFLUENCE OF PERSONALITY TRAITS ON JOB PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION

Nguyen Kim Nam^{1*}, Cao Nguyen Quoc Nha², Nguyen Thi Hang Nga¹

¹*Ho Chi Minh University of Banking*

²*Dong Nai Technology University*

*Tác giả liên hệ: *Nguyen Kim Nam, email: namnk@hub.edu.vn*

*Corresponding author: *(the 1st Author*, email)*

GENERAL INFORMATION

Received date: 02/11/2023

Revised date: 12/11/2023

Published date: 08/12/2023

KEYWORD

Personality traits;

Intrinsic motivation;

Staff;

Work results.

ABSTRACT

Enhancing Employee Job Performance in Organizations is a topic of great interest to many researchers. In this regard, personality traits and intrinsic motivation are considered important indicators for assessing job performance. The objective of this study is to examine the personality traits that influence intrinsic motivation and job performance of employees. The research sample consists of 225 employees collected through convenient sampling. A Structural Equation Model (SEM) was used to test the hypotheses. The research results indicated that four personality traits (conscientiousness, extraversion, agreeableness, emotional stability) and three personality traits (conscientiousness, extroversion, agreeableness) directly influence job performance. Additionally, these four personality traits indirectly influence job performance through the mediating role of intrinsic motivation. Consequently, several managerial implications are proposed to enhance employee job performance.