

Mối quan hệ giữa năm thành tố tính cách và thành quả công việc: nghiên cứu trường hợp nhân viên ngân hàng tại TP. Hồ Chí Minh

Nguyễn Văn Thụy⁽¹⁾

Ngày nhận bài: 24/4/2017 | Biên tập xong: 02/7/2017 | Duyệt đăng: 10/7/2017

TÓM TẮT: Nghiên cứu này nhằm phân tích tác động của năm thành tố tính cách đến kết quả thực hiện công việc của nhân viên tại các ngân hàng trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy, đối với nhân viên ngân hàng (NVNH) trong bộ phận kinh doanh thì tính hướng ngoại và tính tận tâm có tác động mạnh đến thành quả công việc (TQCV). Kết quả nghiên cứu hàm ý rằng, các nhà quản trị ngân hàng cần xem xét các đặc điểm phẩm chất cá nhân của ứng cử viên khi tuyển dụng nhằm bố trí nhân sự phù hợp với tính cách, năng lực cá nhân và yêu cầu của công việc.

TỪ KHÓA: năm thành tố tính cách (Big-Five), thành quả công việc

1. Giới thiệu

Mỗi con người có những mặt tính cách khác nhau và chúng thể hiện như một nét đặc trưng riêng cho phép phân biệt người này với người khác. Tính cách có ảnh hưởng lớn đến hành vi và suy nghĩ của con người. Nó còn ảnh hưởng lớn đến công việc cũng như các mối quan hệ xã hội bởi vì mỗi công việc có những đặc điểm cũng như môi trường làm việc riêng. Nghiên cứu về tính cách của con người, Allport và Odbert (1936), Cattell (1943), Norman (1963) đã tổng kết các đặc điểm tính cách, còn Goldberg (1981) nhấn mạnh năm đặc điểm tính cách chủ yếu (gọi tắt là Big-five). Mô hình Big-five đã được nhiều nhà nghiên cứu lựa chọn và áp dụng theo những hướng khác nhau. Các nghiên cứu cho thấy, những đặc điểm tính cách trong mô hình Big-five có mối quan hệ khác nhau với TQCV (Barrick và Mount, 1991; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp và McCloy,

1990; Salgado, 1997; Tett, Jackson và Rothstein, 1991; Vinchur, Schippmann, Switzer và Roth, 1998; Yakasai và Jan, 2015). Theo Barrick và ctg (1991), Salgado (1997), sự tận tâm là một trong những yếu tố mà ảnh hưởng đến TQCV được dự báo tốt nhất tại Hoa Kỳ và châu Âu. Rothmann và Coetzer (2003) cho rằng, trong lĩnh vực dược phẩm, chỉ có ba thành phần - ổn định cảm xúc, tính hòa đồng và sẵn sàng trải nghiệm có ý nghĩa đối với TQCV. Clark (2006) phát hiện, tính hòa đồng và tính tận tâm có tác động tích cực đến thái độ làm việc trong ngành làm việc từ xa. Joshanloo và Samaneh (2009)

⁽¹⁾ **Nguyễn Văn Thụy** - Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM; 36 Tôn Thất Đạm, P. Nguyễn Thái Bình, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh; **Email:** thuyenv@buh.edu.vn.