

TÍNH CÁCH CÁ NHÂN - SỰ KHÁC BIỆT TRONG CƯỜNG ĐỘ NETWORKING TRONG QUÁ TRÌNH TÌM KIẾM VIỆC LÀM

PERSONALITY TRAITS - THE DIFFERENCE IN TERMS OF THE NETWORKING INTENSITY IN THE JOB SEARCH PROCESS

Ngày nhận bài: 18/01/2021

Ngày chấp nhận đăng: 29/01/2021

Lê Sơn Tùng

TÓM TẮT

Tính cách cá nhân được xem là một trong những nhân tố then chốt góp phần vào thành công của mỗi người, và nó cũng ảnh hưởng lớn tới quá trình và kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên. Mục đích của nghiên cứu này là khám phá sự tác động của 6 tính cách HEXACO trong việc sử dụng Networking cho việc tìm kiếm thông tin việc làm. Nghiên cứu này được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng, với mẫu khảo sát 773 sinh viên ở các chuyên ngành khác nhau. Kết quả đã chỉ ra các tính cách khác nhau sẽ có xu hướng thể hiện các cường độ hành vi Networking khác nhau. Kết quả và ý nghĩa của nghiên cứu sẽ được trình bày chi tiết.

Từ khóa: Tính cách cá nhân, HEXACO, Networking, tìm kiếm việc làm, phương pháp định lượng..

ABSTRACT

Personality trait is seen as a key factor contributing people's success, and it also influences significantly the job search process and outcomes of students. The goal of this research is to investigate the effect of six HEXACO traits in using Networking for looking for a job, with a sample of 773 students who study in many different majors. Results indicated that different traits tend to express dissimilar levels of Networking. Results and implication will be discussed.

Keywords: Personality trait, HEXACO, Networking, job search, quantitative method.

1. Giới thiệu

Những nhân tố góp phần vào sự hiệu quả và thành công của mỗi người thường thu hút sự quan tâm của các học giả. Rất nhiều những nghiên cứu trước đây đã chỉ ra vai trò của tính cách cá nhân trong nhận thức công việc, hiệu quả làm việc và thành công trong cuộc sống (Barrick & Mount, 1991; Fullarton & cộng sự, 2013; Kramer & cộng sự, 2014; Smidt & cộng sự, 2018). Tính cách cá nhân cũng ảnh hưởng lớn tới quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên và kết quả tìm kiếm việc làm của họ (Boswell & cộng sự, 2006; Boudreau & cộng sự, 2001; Kanfer & cộng sự, 2001, Saks, 2006). Ví dụ, những người có tính cách hướng ngoại có xu hướng nắm bắt được nhiều cơ hội việc làm và tìm kiếm được công việc mong muốn. Mặc dù các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra vai trò của tính cách

cá nhân đối với kết quả tuyển dụng, tuy nhiên vẫn còn ít sự quan tâm dành cho việc tìm hiểu vai trò của tính cách cá nhân đối với hành vi tìm kiếm việc làm, và cụ thể đó là hành vi Networking trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Mục đích của nghiên cứu này là tìm hiểu vai trò của các loại tính cách khác nhau trong việc liên hệ với bạn bè, người quen về các thông tin việc làm, hay còn gọi là hành vi Networking (Wanberg & cộng sự, 2000), điều này ảnh hưởng tích cực kết quả tìm kiếm việc làm.

Lê Sơn Tùng, Khoa Kinh tế, Trường Đại học Hàng Hải Việt Nam

2. Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu.

2.1. Hành vi *Networking* và hiệu quả tìm kiếm

Theo Wanberg và cộng sự (2000) cho rằng hành vi *Networking* là việc liên hệ với bạn bè, người quen biết để tìm kiếm thông tin việc làm, qua đó làm gia tăng cơ hội tuyển dụng. Mặc dù đây là một phương pháp tìm kiếm việc làm không chính thức, nhưng rất nhiều nghiên cứu trước đây khẳng định *Networking* là một phương pháp đặc biệt hiệu quả và được sử dụng rất phổ biến ở rất nhiều quốc gia (Forret, 2014; Lin & Le, 2019; Van Hove & cộng sự, 2009; Wanberg & cộng sự, 2000). Theo nghiên cứu của tác giả Franzen & Hangartner (2006), có trên 40% người lao động ở Nhật và Mỹ tìm kiếm được việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội, trong khi đó tỷ lệ này ở Phillipines là trên 80%. *Networking* cũng được kiểm chứng là phương pháp đem lại nhiều cơ hội phỏng vấn việc làm, và cơ hội tuyển dụng cho người tìm việc (Lin & Le, 2019).

Việt Nam là quốc gia có quy mô dân số lớn, đang bước vào thời kì “cơ cấu dân số vàng” với độ tuổi trung bình khá trẻ. Theo như số liệu của Cục thống kê, tính đến hết năm 2020 dân số Việt Nam khoảng 97,58 triệu người, và hàng năm có khoảng 1 triệu lao động bước vào thị trường lao động. Điều đó là một thách thức đối với các cấp, các ngành trong công tác tạo công ăn việc làm và ổn định kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, đối với các cá nhân mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động ngày càng gia tăng do cơ hội tuyển dụng thu hút càng nhiều ứng viên tham gia ứng tuyển. Bức tranh đó đòi hỏi các nhà nghiên cứu, nhà làm công tác tư vấn nghề nghiệp cần phải xây dựng những phương pháp tìm kiếm việc làm hiệu quả cho các người tìm kiếm việc làm. Nghiên cứu này được thực hiện trong bối cảnh Việt Nam sẽ góp phần làm phong phú cơ sở lý luận về các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi tìm kiếm việc

làm, cụ thể là hành vi *Networking* - một phương pháp tìm kiếm việc làm hiệu quả.

2.2. Tính cách cá nhân *HEXACO*

Vào năm 2004, nhóm tác giả Ashton và cộng sự lần đầu tiên giới thiệu về mô hình *HEXACO* về 6 loại tính cách cá nhân, bao gồm tính trung thực-khiêm tốn (*honesty-humility*), tính đa cảm (*emotionality*), tính hướng ngoại (*extraversion*), tính dễ chịu (*agreeableness*), tính tận tâm (*conscientiousness*), và tính sẵn sàng trải nghiệm (*openness to experience*). Mô hình được chứng minh là miêu tả tốt nhất về các loại tính cách con người so với mô hình 5 loại tính cách trước đây của Costa & McCrae (1992).

Ashton và cộng sự cho biết mỗi một loại tính cách phản ánh những đặc trưng cá nhân riêng. Tính trung thực - khiêm tốn được phản ánh thông qua những đặc trưng cơ bản như trung thực, chân thành, công bằng, không tham lam và khiêm tốn. Trong khi đó tính đa cảm lại được đặc trưng bởi những mặt tiêu cực như sợ hãi, lo lắng, phụ thuộc, ủy mị. Còn tính cách hướng ngoại phản ánh những đặc điểm tích cực trong việc tương tác xã hội như thể hiện, mạnh dạn, tương tác và sôi nổi. Tính cách dễ chịu là một dạng tính cách của những đặc trưng sự tha thứ, lịch sự, linh hoạt và kiên nhẫn. Tính cách tận tâm phản ánh tính chất của một người cẩn thận, tỉ mỉ trong mọi việc như tổ chức, siêng năng, cầu toàn, thận trọng. Cuối cùng là tính sẵn sàng trải nghiệm là một dạng tính cách phản ánh thích sự mới mẻ, sáng tạo được khái quát thông qua tính thẩm mỹ, ham học hỏi, sáng tạo và độc đáo.

2.3. Mối quan hệ giữa *HEXACO* và *Networking*

Theo nhóm tác giả Molho và cộng sự (2016), người có tính cách trung thực và khiêm tốn có xu hướng nhận được sự yêu quý của những người xung quanh và thậm chí là

sự hỗ trợ. Tuy nhiên theo tác giả Lee & Ashton (2004) cho rằng những người có tính cách trung thực và khiêm tốn lại muốn sự công bằng với tất cả mọi người, và họ không vì lợi ích cá nhân để tìm kiếm sự hỗ trợ của người khác. Chính vì vậy, những sinh viên tìm kiếm việc làm có tính cách này dường như cũng tránh việc sử dụng các mối quan hệ cá nhân để tìm kiếm sự giới thiệu trong công việc. Chúng tôi giả thuyết rằng:

H1: Sinh viên với tính cách trung thực - khiêm tốn sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

Đối với các cá nhân có tính cách đa cảm, có đặc điểm như lo lắng, sợ hãi và ít cảm xúc với người khác, chúng tôi dự đoán rằng những sinh viên với đặc điểm này dường như có ít kỹ năng xã hội và hạn chế tiếp xúc người khác. Điều này ảnh hưởng đáng kể đến kỹ năng giao tiếp, tương tác của họ với người khác trong quá trình tìm kiếm thông tin việc làm. Do đó, tác giả giả thuyết rằng:

H2: Sinh viên với tính cách đa cảm sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

Những người có tính hướng ngoại cao thường có xu hướng tìm kiếm và kết nối các mối quan hệ xã hội; và họ cũng có kỹ năng tương tác xã hội tốt hơn và cảm thấy ít lo lắng hơn những người hướng nội (Argyle & Lu, 1990; Selden & Goodie, 2017). Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra bằng chứng cho thấy người có tính cách hướng ngoại có liên quan tích cực đến hành vi Networking (Forret & Dougherty, 2001; Van Hove và cộng sự, 2009; Wanberg và cộng sự, 2000; Wolff & Kim, 2012). Chúng tôi cho rằng:

H3: Sinh viên với tính cách hướng ngoại sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

Những người có tính dễ chịu cao thường ít gây ra xung đột với người khác, và họ có

xu hướng nhận được các sự quý mến của mọi người (Selden & Goodie, 2017). Trước đây, các nhà nghiên cứu đã quan sát thấy rằng tính dễ chịu có liên quan đến tần suất giao tiếp, điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì các mối quan hệ xã hội (Huang và cộng sự, 2018; Wu và cộng sự, 2008). Dựa trên logic cơ bản được trình bày, chúng tôi dự đoán rằng:

H4: Sinh viên với tính cách dễ chịu sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

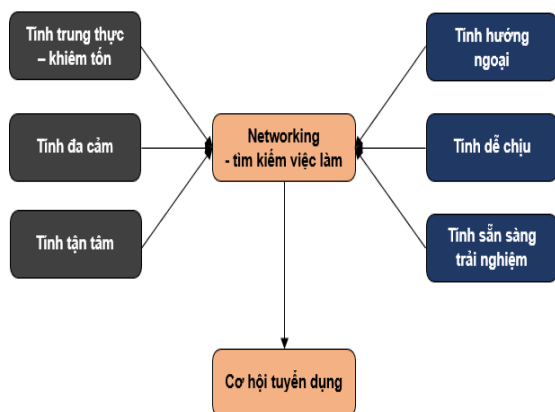
Sự tận tâm có liên quan đến chất lượng tình bạn và giảm xung đột trong mối quan hệ (Selden & Goodie, 2017), nhưng có liên quan tiêu cực với tần suất trao đổi về ý tưởng, suy nghĩ và thông tin (Huang và cộng sự, 2018). Một số nghiên cứu cho rằng tính tận tâm không dự đoán được quy mô hoặc số lượng các mối quan hệ mới (Selden & Goodie, 2017). Dường như những người có đặc điểm lương tâm gắn liền với sự tự chủ, chuẩn bị kỹ lưỡng để tránh sai lầm và tránh sự nhờ vả từ người khác (Lee & Ashton, 2004; Roberts và cộng sự, 2012). Do đó, chúng tôi dự đoán rằng:

H5: Sinh viên với tính cách tận tâm sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

Huang & cộng sự (2018) khẳng định rằng những người có tính cách sẵn sàng trải nghiệm thích trao đổi ý tưởng, suy nghĩ và thông tin thường xuyên. Bằng chứng từ một số nghiên cứu cho thấy rằng tính cách sẵn sàng trải nghiệm tỷ lệ thuận với số lượng các mối quan hệ, họ thích tương tác và giao lưu với mọi người (Wagner và cộng sự, 2014; Zhu và cộng sự, 2013). Chúng tôi đưa ra giả thuyết rằng:

H6: Sinh viên với tính cách sẵn sàng trải nghiệm sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm.

Dựa trên những lập luận và giả thuyết ở phía trên, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Đối tượng và qui trình khảo sát

Để đánh giá và kiểm tra mô hình nghiên cứu, tác giả tiến hành khảo sát trên nhóm sinh viên bằng hình thức khảo sát online. Tác giả gửi mail tới sinh viên, trong đó có đính kèm 1 đường link khảo sát online bằng google form. 850 email được gửi đi, và kết quả nhận được 773 kết quả hợp lệ, tương ứng với tỷ lệ phản hồi là 91%. Trong đó, có 355 người là nữ và 418 người là nam, tương ứng lần lượt là 45,9 và 54,1%. Độ tuổi trung bình là 23,22 tuổi.

Để đánh giá độ tin cậy của bộ dữ liệu khảo sát, tác giả sử dụng Cronbach's Alpha. Bên cạnh đó, để biết thang đo các tính cách cá nhân, và networking có phù hợp hay không, chúng tôi đã sử dụng phương pháp phân tích khám phá (EFA). Sau khi có được thang đo tin cậy, tác giả tiếp tục sử dụng mô hình SEM để phân tích sự tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

3.2. Thang đo lường

Tất cả các nhân tố đo lường được đánh giá dựa vào thang đo Likert 5 mức độ, từ rất không đồng ý đến rất đồng ý. Nhóm tác giả

dựa vào các nghiên cứu của các tác giả trước đây để xây dựng thang đo lường cho các nhân tố nghiên cứu.

Nhân tố “Tính cách cá nhân” được đo lường bằng thang đo của Ashton và cộng sự (2009) phát triển, bao gồm các loại tính cách trung thực-khiêm tốn, đa cảm, hướng ngoại, dễ chịu, tận tâm, và sẵn sàng trải nghiệm. Thang đo này có tất cả 60 biến quan sát, mỗi tính cách cá nhân được đo lường bởi 10 biến quan sát. Ashton và cộng sự (2009), báo cáo độ tin cậy của các thang đo trung thực-khiêm tốn, đa cảm, hướng ngoại, dễ chịu, tận tâm, và sẵn sàng trải nghiệm lần lượt là 0,79; 0,78; 0,80; 0,77; 0,78 và 0,77.

Nhân tố “Networking-tìm kiếm việc làm” sử dụng thang đo được xây dựng bởi Wanberg và cộng sự (2000). Thang đo này có 9 biến quan sát. Theo Wanberg và cộng sự (2000), thang đo của nhân tố “Networking-tìm kiếm việc làm” có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là 0,93. Dựa trên những thang đo có độ tin cậy cao của các nghiên cứu trước đây, tác giả đã sử dụng những thang đo này vào nghiên cứu hiện tại. Độ tin cậy của thang đo trong bối cảnh ở Việt Nam và kết quả phân tích dữ liệu được trình bày trong phần kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được trình bày chi tiết theo giới tính, độ tuổi và ngành nghề theo Bảng 1.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khảo sát.

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính		
Nam	418	54,1
Nữ	355	45,9
Độ tuổi		
20-21	13	1,7
22-23	605	78,3

24-25	128	16,5
Over 25	27	3,5
Chuyên ngành		
Finance	140	18,1
Business	180	23,3
Accounting	199	25,7
Engineering	218	28,2
Other	36	4,6

4.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha

Để kiểm tra độ tin cậy của thang đo các biến nghiên cứu, tác giả sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để đánh giá. Việc sử dụng hệ số này, giúp cho tác giả nhận biết được những biến quan sát không phù hợp để loại bỏ, nhằm thu được bảng thang đo phù hợp nhất, có độ tin cậy cao.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng phần mềm SPSS 22.0 để tính hệ số Cronbach's Alpha của các biến tính trung thực- khiêm tốn (TT-KT), tính đa cảm (ĐC), tính hướng ngoại (HN), tính dễ chịu (DC), tính tận tâm (TT), tính sẵn sàng trải nghiệm (SSTN), Networking (NET). Các biến TT-

Bảng 2. Ma trận tương quan Pearson giữa các biến nghiên cứu.

Biến	Giá trị TB	1	2	3	4	5	6
1. Tính trung thực - khiêm tốn	3.31	1					
2. Tính đa cảm	3.27	-.25**	1				
3. Tính hướng ngoại	3.85	.03	-.02	1			
4. Tính dễ chịu	3.96	.04	-.13**	.17**	1		
5. Tính tận tâm	4.02	.01	-.17**	.05	.07	1	
6. Tính sẵn sàng hướng ngoại	3.62	-.04	-.19**	.06	.09*	.02	1
7. Networking tìm kiếm việc làm	3.98	.26**	-.52**	.43**	.28**	.19**	.26**

4.5. Kiểm định giả thuyết

Tác giả sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến để giải thích vai trò tác động của các biến tính cách tới hành vi Networking để tìm kiếm việc làm. Mô hình tổng quát có

KT, DC, HN, DC, TT, SSTN, NET có hệ số Cronbach's Alpha thu được từ SPSS lần lượt như sau: 0,91; 0,89; 0,91; 0,90; 0,89; 0,89; 0,93.

4.3. Phân tích khám phá EFA

Sau khi kiểm tra độ tin cậy của thang đo, bước tiếp theo tác giả tiến hành đánh giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo. Để làm được điều này, tác giả sử dụng phân tích khám phá EFA. Kết quả phân tích dữ liệu cho biết hệ số KMO của nghiên cứu là 0,865 nằm trong (0;1) (hoàn toàn phù hợp), kiểm định Barlett với Sig = 0,000 < 0,05 (đạt độ tin cậy cao), và giá trị Eigenvalue = 1,356 > 1 (phù hợp) theo tiêu chuẩn của Hair & cộng sự (2010). Kết quả dữ liệu cũng cho biết có 7 nhân tố độc lập, bao gồm TT-KT, DC, HN, DC, TT, SSTN, và NET đạt hai giá trị độc lập và phân biệt.

4.4. Kiểm tra độ tương quan

Công việc tiếp theo là kiểm tra mức độ tương quan giữa các biến, và tác giả sử dụng ma trận tương Pearson để đánh giá mức độ tương quan này.

dạng: $y = \alpha + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i$. Nghiên cứu này, phương trình hồi quy tuyến tính được trình bày như sau: Networking- tìm kiếm việc làm = $\alpha + \beta_1$ (tính trung thực - khiêm tốn) + β_2 (tính đa

cảm) + β_3 (tính hướng ngoại) + β_4 (tính dễ chịu) + β_5 (tính tận tâm) + β_6 (tính sẵn sàng trải nghiệm) + ε . Để kiểm tra hệ số hồi quy β , và trị số P-value tác giả sử dụng phần mềm AMOS 22.0 để kiểm tra mô hình cấu trúc tuyến tính.

Bảng 3. Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Giả thuyết	Hướng	Estimated	S.E.	C.R	P
H1	Networking <--- Tính trung thực - khiêm tốn	0,123	0,019	4,055	***
H2	Networking <--- Tính đa cảm	-0,446	0,022	-12,836	***
H3	Networking <--- Tính hướng ngoại	0,412	0,027	13,129	***
H4	Networking <--- Tính dễ chịu	0,128	0,027	4,393	***
H5	Networking <--- Tính tận tâm	0,078	0,052	0,693	0,462
H6	Networking <--- Tính sẵn sàng trải nghiệm	0,148	0,018	4,949	***

Giả thuyết H1: Sinh viên với tính cách trung thực - khiêm tốn sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = 0,123$, với độ tin cậy $p < 0,05$. Giả thuyết được chấp nhận. Tuy nhiên, với hệ số $\beta = 0,123$ cho biết những sinh viên có tính cách trung thực khiêm tốn có cường độ sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm là lớn.

Giả thuyết H2: Sinh viên với tính cách đa cảm sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = -0,446$, với độ tin cậy $p < 0,05$. Giả thuyết được chấp nhận.

Giả thuyết H3: Sinh viên với tính cách hướng ngoại sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = 0,412$, với độ tin cậy $p < 0,05$. Giả thuyết được chấp nhận.

Giả thuyết H4: Sinh viên với tính cách dễ chịu sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = 0,128$, với độ tin cậy $p < 0,05$. Giả thuyết được chấp nhận.

Giả thuyết H5: Sinh viên với tính cách tận tâm sẽ hạn chế sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = 0,078$, với độ tin cậy $p > 0,05$. Giả thuyết bị bác bỏ.

Giả thuyết H6: Sinh viên với tính cách sẵn sàng trải nghiệm sẽ tăng cường sử dụng Networking cho việc tìm kiếm việc làm. Kết quả phân tích dữ liệu có hệ số dự báo là $\beta = 0,148$, với độ tin cậy $p < 0,05$. Giả thuyết được chấp nhận.

5. Kết luận

Dựa vào lý thuyết sự khác biệt cá nhân (individual difference theory), nghiên cứu đã chỉ ra vai trò của tính cách cá nhân trong quá trình tìm kiếm việc làm, đóng góp quan trọng vào cơ sở lý luận việc làm và tuyển dụng. Cụ thể, phát hiện quan trọng nhất của nghiên cứu là nhận biết được vai trò của các loại tính cách khác nhau trong việc liên hệ với bạn bè, những người xung quanh trong việc tìm kiếm thông tin việc làm hay còn gọi là hành vi Networking. Trong khi những tính cách trung thực - khiêm tốn, tính hướng ngoại, tính dễ chịu, và tính sẵn sàng trải nghiệm có ảnh hưởng tích cực tới việc gia tăng sử dụng mối quan hệ xã hội trong vấn đề tìm kiếm việc làm, ngược lại tính đa cảm lại khiến cho sinh viên lảng tránh các mối quen biết này.

Trong khi sinh viên có tính cách hướng ngoại thể hiện tính cách chủ động, tích cực và tăng cường mở rộng các mối quan hệ xã hội, điều này góp phần làm gia tăng sự tương tác và phạm vi các mối quan hệ xã hội. Chính vì vậy kết quả nghiên cứu đã chỉ ra

những sinh viên với tính cách này thể hiện cường độ Networking trong quá trình tìm kiếm việc làm rất cao. Ngược lại, đối với sinh viên có tính cách Đa cảm thể hiện sự bất ổn trong tính cách. Họ thể hiện sự bất thường, gây mâu thuẫn xung đột với những người xung quanh. Điều đó dẫn tới việc họ có ít mối quan hệ, và có chất lượng mối quan hệ thấp. Nghiên cứu này đã chỉ ra những sinh viên có tính cách này liên quan tới cường độ Networking ở mức thấp. Bên cạnh đó, những sinh viên có tính cách trung thực - khiêm tốn, dễ chịu có được những mối quan hệ thân thiết do bản tính hòa đồng và dễ gần của mình. Những sinh viên này thường nhận được sự ủng hộ và giúp đỡ từ những người xung quanh. Cuối cùng là tính cách sẵn sàng trải nghiệm cũng cho thấy vai trò đối với việc Networking. Những sinh viên có tính cách này thường sẵn sàng trải nghiệm với điều mới mẻ, họ cũng sẵn sàng thể hiện sự tương tác xã hội nếu cần.

Nghiên cứu này cũng đã phân nào làm sáng tỏ cho câu hỏi tại sao các cá nhân lại có hiệu quả tìm kiếm việc làm và cơ hội tuyển dụng khác nhau. Mặc dù có rất nhiều nghiên cứu trước đây nghiên cứu về các yếu tố như trình độ học vấn, năng lực, kỹ năng,... ảnh hưởng đến cơ hội tuyển dụng của sinh viên, tuy nhiên họ lại bỏ qua yếu tố tính cách cá nhân. Đóng góp ý nghĩa của nghiên cứu này là chỉ ra vai trò của tính cách của sinh viên trong quá trình tìm kiếm việc làm. Đối với những sinh viên mà sở hữu tính cách hướng ngoại hay tính cách sẵn sàng trải nghiệm có xu hướng chủ động phát triển và liên hệ với mối quan hệ xã hội để tìm hiểu và nắm bắt cơ hội việc làm. Trong khi đó, những sinh viên có tính cách đa cảm hoặc tính cách hướng nội thì họ dường như ít khi thể hiện sự chủ động trong các mối quan hệ và cũng thường xuyên có những xung đột với các người xung

quanh, điều đó dẫn tới họ không có nhiều hoạt động Networking để tìm kiếm việc làm.

Nghiên cứu này có ý nghĩa đáng kể đối với cả sinh viên và những người làm công tác giáo dục. Trước hết đối với sinh viên, họ có thể nhận biết được lợi thế hay bất lợi của mình khi biết mình thuộc nhóm tính cách nào. Qua đó, sinh viên có thể đẩy mạnh hoạt động Networking để gia tăng cơ hội việc làm cho chính mình. Đối với các nhà quản lý giáo dục, có thể sử dụng các biện pháp đào tạo để thúc đẩy tính cách có lợi cho sinh viên hoặc đưa ra biện pháp để giảm nhẹ những tính cách ảnh hưởng xấu đến quá trình tìm kiếm việc làm.

Mặc dù nghiên cứu này có những đóng góp quan trọng, tuy nhiên cũng có một vài giới hạn không thể tránh khỏi. Hạn chế đầu tiên phải kể đến đó là nghiên cứu này được thực hiện theo nghiên cứu cắt ngang (cross-sectional study), mà không phải là nghiên cứu dài hạn (longitudinal studies). Lý do là để thực hiện được một nghiên cứu dài hạn cần rất nhiều điều kiện như thời gian, tài chính, nhân lực,... Tuy nhiên, để tránh những sai lệch do nghiên cứu cắt ngang gây ra, nhóm tác giả đã trộn lẫn các câu hỏi đo lường của các biến lại với nhau, để đối tượng tham gia khảo sát không nhận biết được các nhân tố, từ đó thu được dữ liệu đáng tin cậy. Hạn chế thứ hai là nghiên cứu được thực hiện ở ba trường đại học ở khu vực miền Bắc. Các nghiên cứu trong tương lai có thể tiến hành ở quy mô 3 miền Bắc, Trung, Nam để đảm bảo mức độ phân bố của dữ liệu nghiên cứu. Một hướng nghiên cứu tiềm năng thứ hai là kiểm tra các biến trung gian giữa các loại tính cách cá nhân và hành vi Networking như độ thân thiết của các mối quan hệ, hoặc số lượng các mối quan hệ của các cá nhân, để chứng minh cơ chế tác động của các tính cách cá nhân đến hành vi Networking trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Hàng Hải Việt Nam trong đề tài mã số DT20-21.73.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Argyle, M., & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 10, 1011-1017. doi:10.1016/0191-8869(90)90128-E
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345. doi:10.1080/00223890902935878
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., Vries, R. E., Blas, D. L., . . . Raad, B. D. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356-366. doi:10.1037/0022-3514.86.2.356
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2006). The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personality and Individual Differences*, 40(4), 783-794. doi:10.1016/j.paid.2005.09.008
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz, J. R. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 5(54), 25-50. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00084.x
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. doi:10.1037/1040-3590.4.1.5
- Forret, M. L. (2014). Networking as a job-search behavior and career management strategy. In U.-C. Klehe, & E. Van Hooft, *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 275-291). Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.022
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26, 283-311. doi:10.1177/1059601101263004
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353-368. doi:10.1093/esr/jcl001
- Fullarton, C., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Treuer, K. V. (2013). The mediating role of work climate perceptions in the relationship between personality and performance. 23(4), 525-536. doi:10.1080/1359432X.2013.764601
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7). USA: Upper Saddle River.
- Hoye, G. V., Hooft, E. V., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682. doi:10.1348/096317908X360675

- Huang, H.-C., Cheng, T., Huang, W.-F., & Teng, C.-I. (2018). Who are likely to build strong online social networks? The perspectives of relational cohesion theory and personality theory. *Computers in Human Behavior*, 82, 111-123. doi:10.1016/j.chb.2018.01.004
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855. doi:10.1037/0021-9010.86.5.837
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 58, 132-137. doi:10.1016/j.paid.2013.10.019
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. 39(2), 329-358. doi:10.1207/s15327906mbr3902_8
- Lin, S.-P., & Le, S.-T. (2019). Predictors and outcomes of Vietnamese university graduates' networking behavior as job seekers. *Social behavior and Personality*, 47(10), 1-11. doi:10.2224/sbp.8379
- Molho, C., Roberts, S. G., de Vries, R. E., & Pollet, T. V. (2016). The six dimensions of personality (HEXACO) and their associations with network layer size and emotional closeness to network members. *Personality and Individual Differences*, 99, 144-148. doi:10.1016/j.paid.2016.04.096
- Roberts, B. W., Lejuez, C. W., Krueger, R. F., & Richards, J. M. (2012). What Is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology*, 50(5), 1315-1330. doi:10.1037/a0031109
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.001
- Selden, M., & Goodie, A. S. (2017). Review of the effects of Five Factor Model personality traits on network structures and perceptions of structure. *Social Networks*, 52, 81-99. doi:10.1016/j.socnet.2017.05.007
- Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., & Theisen, C. (2018). Career success of preschool teachers in Germany - the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care*, 188(10), 1340-1353. doi:10.1080/03004430.2017.1314275
- Wagner, J., Lüdtke, O., Roberts, B. W., & Trautwein, U. (2014). Who belongs to me? social relationship and personality characteristics in the transition to young adulthood. *European Journal of Personality*, 28(6), 586-603. doi:10.1002/per.1974
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503. doi:10.1037/0021-9010.85.4.491
- Wolff, H.-G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66. doi:10.1108/13620431211201328
- Wu, P.-C., Foo, M.-D., & Turban, D. B. (2008). The role of personality in relationship closeness developer assistance and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 440-448. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.005
- Zhu, X., Woo, S. E., Porter, C. M., & Brzezinski, M. (2013). Pathways to happiness: From personality to social networks and perceived support. *Social Networks*, 35(3), 382-393. doi: 10.1016/j.socnet.2013.04.005