

ẢNH HƯỞNG CỦA TÍNH CÁCH CÁ NHÂN ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ DỆT MAY THIÊN AN PHÁT

Nguyễn Ánh Dương^{1*}, Hà Ngọc Thùy Liên² và Nguyễn Bá Khánh³

¹Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế

²Trường Đại học Ngoại Ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh

³Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

(*Email: anhduong@hce.edu.vn)

Ngày nhận: 10/3/2024

Ngày phản biện: 15/3/2024

Ngày duyệt đăng: 24/6/2024

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm tìm hiểu ảnh hưởng của tính cách cá nhân đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát. Bài viết thực hiện đề xuất mô hình nghiên cứu, sử dụng phương pháp phân tích định lượng với các kỹ thuật kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA và hồi quy đa biến để tiến hành phân tích dữ liệu với mẫu nghiên cứu gồm 163 lao động gián tiếp đang làm việc tại các phòng ban của công ty. Kết quả cho thấy, bốn tính cách cá nhân tác động tích cực đến sự gắn kết chung với mức độ ảnh hưởng giảm dần, bao gồm: sự tận tâm, sẵn sàng trải nghiệm, sự dễ chịu và tính hướng ngoại; trong khi đó, những người có tính nhạy cảm cao được chứng minh là có sự gắn kết thấp. Cuối cùng, bài viết cũng đề xuất các hàm ý quản trị cho công ty ở cả hai nhóm đối tượng là lao động gián tiếp đang làm việc và những ứng viên tiềm năng để nâng cao sự gắn kết của lao động gián tiếp trong thời gian tới.

Từ khóa: Công ty dệt may Thiên An Phát, lao động gián tiếp, sự gắn kết, tính cách cá nhân

Trích dẫn: Nguyễn Ánh Dương, Hà Ngọc Thùy Liên và Nguyễn Bá Khánh, 2024. Ảnh hưởng của tính cách cá nhân đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 20: 16-29.

*ThS. Nguyễn Ánh Dương - GV. Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế.

1. GIỚI THIỆU

Trong xu thế cạnh tranh nguồn nhân lực như hiện nay, lao động gián tiếp đóng vai trò ngày càng quan trọng, quyết định lợi thế của một doanh nghiệp. Họ là những người chỉ đạo, phục vụ và quản lý kinh doanh trong tổ chức với tính chuyên môn hoá cao, hoạt động thiên về trí óc. Do đó, thu hút và duy trì đội ngũ lao động gián tiếp đặt ra nhiều thách thức cho nhà quản trị.

Trong quản trị nhân sự, sự gắn kết của người lao động là một chỉ số quan trọng (Lê Cát Vi, 2018), vì nó liên quan đến hiệu quả của tổ chức (Young et al., 2018). Thực tế cho thấy, người lao động, đặc biệt là lao động gián tiếp gắn kết với tổ chức dẫn đến năng suất cao hơn, lòng trung thành cao hơn và tỷ lệ nghỉ việc thấp hơn (Shukla et al., 2015). Bên cạnh đó, những người lao động có mức độ gắn kết cao có thể trở thành hình mẫu cho những nhân viên khác, giúp xây dựng môi trường và văn hóa thu hút nhiều người hơn (Shukla et al., 2015). Ngược lại, mức độ gắn kết của người lao động thấp dẫn đến nhiều hậu quả xấu như tổn thất tài chính, giảm năng suất (Ansari, 2020). Do đó, vấn đề đặt ra là làm thế nào để tạo ra sự gắn kết của lao động gián tiếp tại nơi làm việc để nâng cao hiệu quả của tổ chức.

Vì tầm quan trọng ngày càng tăng, nhiều công trình nghiên cứu đã được thực hiện để khám phá tất cả những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ gắn kết của người lao động trong tổ chức. Ngày nay, các tổ chức đang phải đối mặt với thách thức về sự đa dạng của lực lượng lao động, do đó, điều cấp thiết là phải khám phá các biến

nhân khẩu học như thế nào để phát triển sự gắn kết của người lao động (Shukla et al., 2015). Tính cách cá nhân của người lao động có thể được coi là một biến số quan trọng ảnh hưởng đến hành vi của họ (Lê Cát Vi, 2018), trong đó có mức độ gắn kết (Ongore, 2014). Do đó, xác định những đặc điểm tính cách nào có liên quan mạnh mẽ nhất đến sự gắn kết là một cơ hội quan trọng và cho chúng ta biết chính xác những gì tổ chức cần những người có khuynh hướng gắn kết (Young et al., 2018). Tuy nhiên, mối quan hệ giữa sự gắn kết và các đặc điểm tính cách vẫn còn thiếu trong các tài liệu hiện có (Ansari, 2020).

Với doanh thu hằng năm trên 500 tỷ đồng, mức tăng trưởng từ 12 – 15%/năm, quy mô gồm 3 nhà máy lớn, tạo công ăn việc làm cho hơn 2.000 cán bộ công nhân lao động, Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát là một trong những doanh nghiệp lớn trong lĩnh vực dệt may, đóng góp nhiều cho sự phát triển của tỉnh Thừa Thiên Huế. Tuy nhiên, hơn 50 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh với các quy mô khác nhau trong lĩnh vực dệt may đã và đang tạo nên sự cạnh tranh về nguồn nhân lực ngày càng cao, đặc biệt là lực lượng lao động gián tiếp. Theo lãnh đạo công ty, đây là lao động có trình độ cao, đóng vai trò quan trọng, công ty muốn duy trì thời gian làm việc nhưng mức độ nhiệt tình, nỗ lực, cống hiến là chưa cao, đặc biệt là giai đoạn hậu Covid-19, khi mà nhiều doanh nghiệp thiếu lao động gián tiếp nên nhu cầu tuyển dụng khá cao. Do đó, bài toán đặt ra cho lãnh đạo công ty là làm sao thúc đẩy sự gắn kết của người lao động với tổ chức. Với đặc

điểm là quy mô lao động lớn, đa dạng, nhiều công đoạn là thủ công nên nghiên cứu mối quan hệ giữa tính cách cá nhân và sự gắn kết càng quan trọng đối với công ty. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá ảnh hưởng của tính cách cá nhân đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát, từ đó đề xuất các hàm ý quản trị thúc đẩy sự gắn kết của họ trong thời gian tới.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Tính cách cá nhân

Tính cách là những khuôn mẫu đặc trưng của một cá nhân về suy nghĩ, cảm xúc và hành vi (Funder, 2001). Hay nói cách khác, các đặc điểm tính cách là những đặc điểm có tính chất rộng rãi và phổ biến, được thể hiện qua các bối cảnh và tình huống. Trong thời gian vừa qua, có nhiều nghiên cứu đã chú ý đến các yếu tố thuộc tính cách cá nhân. Kết quả là, năm nhân tố tính cách lớn (Big-Five Model) của McCrae and Costa (1985) đã được sử dụng nhiều nhất để đo lường các đặc điểm tính cách của từng cá nhân trong hai thập kỷ vừa qua (Ansari, 2020).

Sự nhạy cảm (Neuroticism)

Đây là yếu tố liên quan mật thiết với cảm xúc của mỗi người. Sự nhạy cảm là một khía cạnh của tính cách cá nhân khi họ có xu hướng xấu hổ, tức giận, bất an, trầm cảm, dễ bị tổn thương và hay lo lắng (Costa and McCrae, 1992), và rất dễ phản ứng với các tác nhân gây căng thẳng hàng ngày (Young et al., 2018). Hay nói cách khác, họ thường hay lo lắng, dễ cáu kỉnh, dễ dàng bộc lộ tâm trạng của mình. Ngược lại, những cá nhân có điểm nhạy

cảm thấp có tinh thần ổn định và bình tĩnh hơn với các tình huống (Costa and McCrae, 1992).

Tính hướng ngoại (Extraversion)

Những người hướng ngoại thường có những cảm xúc và hành động mang tính tích cực cao (Costa and McCrae, 1992). Họ cũng thường rất tự tin, thoải mái, hăng hái, nhiệt tình, thích nói chuyện, thích khẳng định mình (Lê Cát Vi, 2018). Do đó, những người hướng ngoại có khả năng dành năng lượng cho các vai trò xã hội ở nơi làm việc như giao tiếp với người khác, quan tâm đến thông tin xã hội và tham gia vào các hành vi thu hút sự chú ý (Young et al., 2018).

Sẵn sàng trải nghiệm (Openness to Experience)

Theo Costa and McCrae (1992), đặc điểm này liên quan đến các cá nhân có xu hướng sáng tạo, giàu trí tưởng tượng, tò mò và trải nghiệm những điều mới trong cuộc sống. Thích phiêu lưu trải nghiệm, trân trọng nghệ thuật, có tính hiếu kỳ, có những ý tưởng độc đáo và đầu óc thẩm mỹ... là các đặc điểm của mặt tính cách này (Lê Cát Vi, 2018). Do đó, những nhân viên có tính cởi mở cao sẽ kiểm soát và điều tiết năng lượng của họ một cách hiệu quả theo hướng hiểu được các nhiệm vụ phức tạp và các tình huống xã hội tại nơi làm việc (Young et al., 2018).

Sự dễ chịu (Agreeableness)

Costa and McCrae (1992) cho rằng người dễ chịu là người tin tưởng, vị tha, khoan dung, thông cảm với người khác, mềm lòng, từ bi và sẵn sàng giúp đỡ mọi người. Những cá nhân như vậy có cái nhìn

lạc quan về bản chất con người. Họ thông cảm với người khác và họ có xu hướng dành sự quan tâm đáng kể cho người khác; đổi lại họ mong đợi những người khác sẽ giúp đỡ (Young et al., 2018).

Sự tận tâm (Conscientiousness)

Những cá nhân tận tâm là những người tự kỷ luật, có chủ ý, tìm kiếm thành tích và được thúc đẩy bởi tinh thần nghĩa vụ và trách nhiệm của họ (McCrae and Costa, 1997). Sự tận tâm thường được thể hiện thông qua chăm chỉ, liên tục, sự tin cậy, có tinh thần trách nhiệm, cẩn thận, làm việc trật tự có kế hoạch ổn định và có tổ chức. Những cá nhân tận tâm thường hoàn thành công việc được giao một cách tốt nhất, bởi họ thường đặt ra mục tiêu để đạt được một số thành tựu nhất định trong công việc (Lê Cát Vi, 2018).

2.2. Sự gắn kết

Cụm từ “Sự gắn kết” lần đầu tiên được giới thiệu bởi Kahn (1990), theo đó, sự gắn kết là sự đóng góp của các thành viên trong công việc, khi gắn kết, họ có thể thể hiện bản thân về hành vi, nhận thức và cảm xúc khi thực hiện công việc đó. Những người lao động gắn kết là những cá nhân “nhiệt tình, tham gia, gắn bó một cách có ý thức với tổ chức và đóng góp cho tổ chức trong việc đạt được các mục tiêu” (Meskelis and Whittington, 2020). Những nghiên cứu đi trước đã xác định, sự gắn kết có 3 thành phần, bao gồm: Gắn kết cảm xúc, gắn kết nhận thức và gắn kết hành vi (Ongore, 2014).

Gắn kết cảm xúc: Là những cảm xúc tích cực của người lao động đối với công việc và những mục tiêu của doanh nghiệp. Cảm xúc tích cực này thể hiện

qua sự hài lòng và yêu mến công việc mà họ đang thực hiện ở doanh nghiệp.

Gắn kết nhận thức: Thể hiện ở niềm tin của người lao động đối với doanh nghiệp. Người lao động tin rằng doanh nghiệp chính là nơi làm việc tốt nhất và phù hợp nhất. Họ cảm thấy tự hào khi mình là thành viên trong doanh nghiệp. Vì vậy, họ muốn gắn bó lâu dài với doanh nghiệp và không bị lôi cuốn bởi các doanh nghiệp khác.

Gắn kết hành vi: Thể hiện ở sự nỗ lực làm việc cho doanh nghiệp một cách tự nguyện của người lao động. Người lao động luôn cố gắng thực hiện công việc một cách tốt nhất có thể chứ không chỉ là hoàn thành. Họ sẵn sàng làm nhiều hơn những gì được yêu cầu và cố gắng giúp đỡ đồng nghiệp. Hành động của họ luôn hướng về doanh nghiệp và vì mục tiêu của doanh nghiệp.

2.3. Một số nghiên cứu liên quan và mô hình nghiên cứu đề xuất

Đã có nhiều nghiên cứu sự ảnh hưởng của tính cách cá nhân đến sự gắn kết của người lao động. Theo cách tiếp cận từ năm nhân tố tính cách lớn của McCrae and Costa (1985), các nghiên cứu đã chứng minh mối quan hệ giữa tính cách của người lao động và sự gắn kết của họ với tổ chức, mặc dù có một số sự khác biệt nhất định. Ongore (2014) nghiên cứu trên đối tượng là 118 giảng viên và quản lý trường đại học đã chỉ ra sự ảnh hưởng của tính hướng ngoại, sự dễ chịu, sẵn sàng trải nghiệm và sự tận tâm có mối quan hệ tích cực với sự gắn kết trong công việc. Tương tự đối tượng điều tra là giảng viên, Brew and Machiha (2019) bỏ

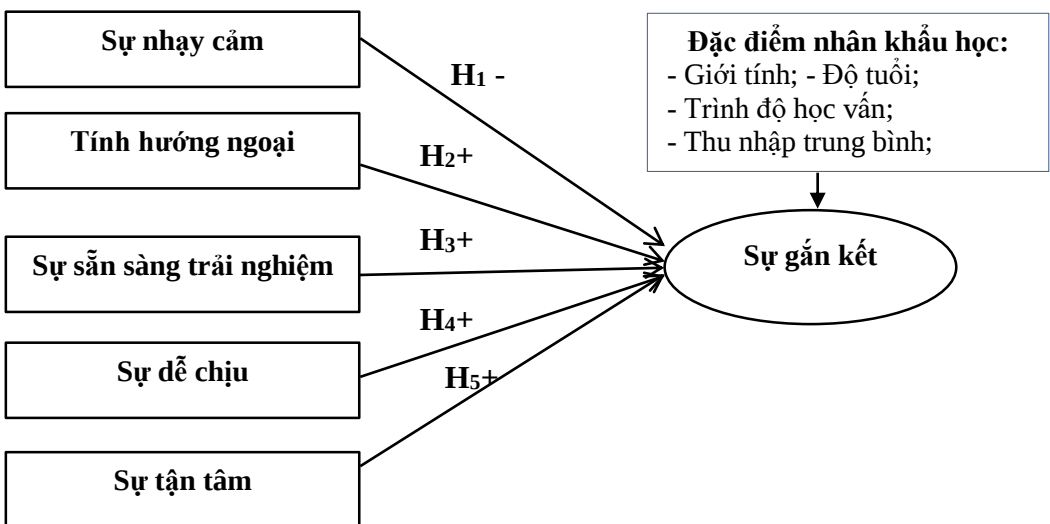
sung thêm tính trung thực - khiêm tốn và tình cảm vào mô hình nghiên cứu, tuy nhiên hai yếu tố này không ảnh hưởng đến sự gắn kết. Nghiên cứu trong lĩnh vực ngân hàng, Lê Cát Vi (2018) và Bansal et al. (2020) cùng chứng minh sự ảnh hưởng của cả 5 nhân tố lớn thuộc tính cách cá nhân đều tác động đến sự gắn kết của nhân viên ngân hàng, trong đó sự nhạy cảm tác động ngược chiều đến sự gắn kết. Trong khi đó, Shukla et al. (2015) và Ansari (2020) lại tiếp cận người lao động tại các công ty công nghệ thông tin.

Như vậy, các công trình đi trước chưa được nghiên cứu nhiều ở Việt Nam, đặc biệt là khu vực miền Trung, nơi có nhiều doanh nghiệp đang hình thành và phát triển. Bên cạnh đó, chưa có nghiên cứu được thực hiện tại các công ty trong lĩnh vực dệt may - nơi mà số lượng lao động thường có quy mô rất lớn nhưng cũng

cạnh tranh rất nhiều. Ngoài ra, các nghiên cứu đi trước chưa khai thác sâu vào đối tượng là lao động gián tiếp – những người đóng vai trò vô cùng quan trọng trong doanh nghiệp. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện có ý nghĩa thực tiễn cao.

Từ những kết quả của những nghiên cứu trước, mặc dù có sự bổ sung một vài yếu tố nhưng đa số các nghiên cứu đều sử dụng mô hình 5 tính cách, bao gồm: Tính hướng ngoại, sự nhạy cảm, sẵn sàng trải nghiệm, sự dễ chịu và sự tận tâm. Trong đó, đa số các nghiên cứu đều có chứng minh rằng sự nhạy cảm có mối quan hệ tiêu cực với sự gắn kết. Thực tế cho thấy, người nhạy cảm cao dễ có những tư tưởng không hợp lý và thường có những cảm xúc tiêu cực như giận dữ, lo sợ, ganh ghét (Lê Cát Vi, 2018).

Do đó, mô hình nghiên cứu và các giả thuyết được đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

H₁: Sự nhạy cảm ảnh hưởng tiêu cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại

Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

H₂: Tính hướng ngoại ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

H₃: Sẵn sàng trải nghiệm ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

H₄: Sự dễ chịu ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

H₅: Sự tận tâm ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Phương pháp điều tra: Nghiên cứu thực hiện điều tra toàn bộ 170 lao động gián tiếp của Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát. Đây là những người lao động không trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh và đang làm việc tại các phòng ban của doanh nghiệp, bao gồm: phòng Nhân sự, phòng Tài chính kế toán, phòng Kỹ thuật, phòng Kế hoạch thị trường, phòng Điều hành may 1 và phòng Điều hành may 2. Tác giả gửi bảng hỏi được in sẵn hoặc thiết kế sẵn trên Google Form, sau đó gửi trực tiếp hoặc qua email, zalo cho những người đang đi học hoặc vắng mặt vì những lý do khác. Một số người không phản hồi, một số phiếu điều tra còn thiếu nhiều ý kiến hoặc chỉ đánh giá một mức độ. Trong giai đoạn từ tháng 6 đến tháng 7 năm 2023, kết quả thu về 163 phiếu đạt

yêu cầu. Nghiên cứu này sử dụng 20 biến quan sát, nên theo Hair et al. (2010) cỡ mẫu ít nhất để thực hiện phân tích nhân tố khám phá là $20 \times 5 = 100$. Ngoài ra, nghiên cứu áp dụng phương pháp phân tích hồi quy nên theo Tabachnick and Fidell (1996) thì cỡ mẫu tối thiểu là $n = 8m + 50$ (trong đó, m là số biến độc lập), do đó, n tối thiểu là 90. Do đó, số lượng 163 phiếu thu về đủ điều kiện để thực hiện các phương pháp phân tích định lượng tiếp theo.

Phân tích số liệu: Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS để thực hiện xử lý số liệu khảo sát. Đầu tiên, các thang đo sẽ được kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Yêu cầu để thang đo được chấp nhận là các biến có hệ số tương quan biến tổng (item – total correlation) lớn hơn 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến lớn hơn 0,6 (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Do nghiên cứu này sử dụng các thang đo với các biến quan sát của phiên bản rút gọn từ các nghiên cứu đi trước nên cần thực hiện phân tích nhân tố khám phá. Yêu cầu hệ số tải nhân tố của các biến phải lớn hơn 0,5 (Hair et al., 1998). Ngoài ra, hệ số KMO không nhỏ hơn 0,5; Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (sig. < 0,05); Tiêu chuẩn phương sai trích phải lớn hơn 50%. Cuối cùng, phân tích hồi quy đa biến được thực hiện với mức ý nghĩa 5%. Các vi phạm của mô hình cũng được dò tìm bao gồm tương quan chuỗi bậc nhất thông qua hệ số Durbin – Watson, hiện tượng đa cộng tuyến thông qua hệ số VIF (Variance inflation factor) ($VIF < 2$ thì không có hiện tượng đa cộng tuyến). Nghiên cứu

cũng thực hiện kiểm tra sự khác biệt trong đánh giá của những người lao động gián tiếp khác nhau đối với sự gắn kết thông qua so sánh giá trị trung bình.

3.2. Thang đo

Thang đo Likert với 5 mức độ từ 1: Hoàn toàn không đồng ý đến 5: Hoàn toàn đồng ý được sử dụng trong nghiên cứu này. Thang đo 5 tính cách cá nhân được phát triển từ Gouveia et al. (2021).

Đây là phiên bản rút gọn bao gồm 20 biến quan sát tốt nhất (mỗi thang đo gồm 4 biến quan sát) để đo lường 5 tính cách cá nhân. Thang đo sự gắn kết gồm 9 biến quan sát được phát triển từ Houle et al. (2021). Đây cũng là phiên bản rút gọn nhưng cũng phản ánh đầy đủ hai hình thức gắn kết là gắn kết cảm xúc, gắn kết hành vi. Các thang đo cụ thể được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Thang đo sử dụng trong nghiên cứu

Thang đo	Biến quan sát	Nguồn
Sự nhạy cảm	Lo lắng nhiều	Gouveia et al. (2021)
	Dễ bị kích thích (nóng giận, hoảng sợ,...)	
	Hay bị căng thẳng	
	Hay thay đổi tâm trạng	
Tính hướng ngoại	Hay nói	
	Hòa đồng, thân thiện	
	Rất nhiệt tình	
	Tràn đầy năng lượng	
Sự sẵn sàng trải nghiệm	Có đầu óc sáng tạo	Houle et al. (2021)
	Có trí tưởng tượng phong phú	
	Thường có những ý tưởng mới	
	Hiếu kì với những điều mới lạ	
Sự dễ chịu	Chu đáo, nhã nhặn/ân cần	
	Dễ tha thứ	
	Hay giúp đỡ và chia sẻ với mọi người	
	Thích hợp tác với người khác	
Sự tận tâm	Cẩn thận trong công việc	
	Làm mọi thứ hiệu quả nhất	
	Kiên trì cho đến khi hoàn thành mục đích công việc	
	Là một người đáng tin cậy	
Sự gắn kết	Tôi nỗ lực hết mình cho công việc	Houle et al. (2021)
	Tôi cố gắng hết sức để hoàn thành tốt công việc	
	Tôi dành nhiều năng lượng cho công việc	
	Tôi nhiệt tình với công việc	
	Tôi quan tâm đến công việc	
	Tôi hào hứng với công việc của mình	
	Trong công việc, tôi chú ý rất nhiều vào công việc của mình	
	Tôi say mê với công việc của mình	
	Tôi tập trung vào công việc của mình	

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

4.1. Đặc điểm đối tượng điều tra

Đối tượng điều tra được phân thành các nhóm tiêu chí khác nhau. Xét về giới tính, tỷ lệ người trả lời là nam giới chiếm 39% và số nữ giới chiếm 61%. Điều này phù hợp với đặc điểm của ngành dệt may. Nếu phân theo độ tuổi, độ tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là từ 26 đến 35 tuổi (chiếm 46,9%), tiếp theo là nhóm tuổi từ 36 đến 45 tuổi (chiếm 30%), trong khi đó, những người lao động dưới 25 tuổi chiếm 15,1% và cuối cùng là nhóm trên 45 tuổi (chiếm 8%). Vì đây là lao động gián tiếp nên tỷ lệ trình độ học vấn là đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao nhất (82,9%), còn lại là những người có trình độ cao đẳng, trung cấp chủ yếu ở tổ bao bì, tổ kỹ thuật, tổ bảo trì. Những người có mức thu nhập trung bình hàng tháng từ 8 đến 12 triệu đồng chiếm tỷ lệ lớn nhất (56,9%).

4.2. Phân tích độ tin cậy của thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha cho thấy, các biến quan sát trong 6 thang đo của mô hình đều có Tương quan với biến tổng lớn hơn 0,3. Đồng thời, hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến đều lớn hơn 0,6 và đều nhỏ hơn hệ số Cronach's Alpha của thang đo tổng. Như vậy, các biến quan sát đo lường đều thỏa mãn các điều kiện của phân tích độ tin cậy theo hệ số Cronbach's Alpha và được giữ lại để

sử dụng cho các phân tích tiếp theo trong nghiên cứu này.

4.3. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố cho thấy các điều kiện của EFA được đảm bảo. Cụ thể, kết quả KMO thu được là 0,902 (thỏa mãn tiêu chí $0,5 \leq KMO \leq 1$), nên phân tích nhân tố phù hợp với dữ liệu thực tế, ngoài ra, các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện do $\text{sig.} = 0,000$ (thỏa mãn $\leq 0,05$). Kết quả phương sai trích (% cumulation variance) của các yếu tố cho thấy, phương sai cộng dồn của các yếu tố (cumulation %) là 79,80% (thỏa mãn tiêu chí phương sai trích $> 50\%$). Điều này có nghĩa là 79,80% thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát.

Hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 và không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau nên các nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Ngoài ra không có sự xáo trộn các nhân tố. Kết quả sau khi phân tích nhân tố cho thấy các nhân tố độc lập này được giữ nguyên và được sắp xếp theo 5 nhóm nhân tố khác nhau. Ngoài ra, phân tích EFA đối với biến phụ thuộc cũng đạt yêu cầu. Cụ thể, hệ số KMO = 0,938, $\text{sig.} = 0,000$ và phương sai cộng dồn của các yếu tố là 76,48%.

Bảng 2. Kết quả ma trận xoay nhân tố của các biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố					Tên nhân tố
	1	2	3	4	5	
Làm mọi thứ hiệu quả nhất	0,847					Tận tâm
Cẩn thận trong công việc	0,796					
Kiên trì	0,780					
Đáng tin cậy	0,752					
Hay nói		0,852				Hướng ngoại
Hòa đồng, thân thiện		0,825				
Nhiệt tình		0,745				
Tràn đầy năng lượng		0,736				
Có ý tưởng mới			0,866			Sẵn sàng trải nghiệm
Trí tưởng tượng phong phú			0,809			
Sáng tạo			0,796			
Hiếu kỳ với điều mới lạ			0,723			
Hay căng thẳng				0,889		Nhạy cảm
Lo lắng				0,881		
Dễ bị kích thích				0,868		
Hay thay đổi tâm trạng				0,842		
Dễ tha thứ					0,801	Dễ chịu
Chu đáo, ân cần					0,747	
Thích hợp tác					0,732	
Giúp đỡ và chia sẻ					0,660	
Hệ số Eigenvalue	9,178	3,042	1,557	1,155	1,029	
Trị số phương sai trích (%)	45,89	61,09	68,88	74,66	79,80	

4.4. Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả phân tích cho thấy, hệ số R^2 hiệu chỉnh đối với hồi quy từng phần thấp nhất là 0,669, hệ số R^2 hiệu chỉnh chung là 0,760, có nghĩa là 76% sự thay đổi của sự gắn kết được giải thích bởi các biến độc lập có trong mô hình. Kết quả kiểm định F từng phần hoặc sự gắn kết chung

đều cho thấy giá trị sig. = 0,000 < 0,05 nên mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng được phù hợp với tổng thể. Mô hình cũng không có hiện tượng tương quan chuỗi bậc nhất do hệ số Durbin –Watson bằng 1,842 ($d_u = 1,802 < 1,842 < 4 - d_u = 2,171$). Giá trị VIF đều nhỏ hơn 2, nên không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Biến độc lập	Hệ số ước lượng chuẩn hóa				Sai số chuẩn
	Gắn kết hành vi	Gắn kết cảm xúc	Gắn kết nhận thức	Sự gắn kết chung	
N	-0,083**	-0,117**	-0,036	-0,083**	0,038
E	0,044*	0,070*	0,100*	0,075*	0,056
A	0,055**	0,077*	0,155**	0,101**	0,062
O	0,231***	0,116*	0,273***	0,217***	0,056
C	0,593***	0,616***	0,428***	0,576***	0,057
R² hiệu chỉnh	0,712	0,669	0,681	0,760	
Kiểm định F	79,446***	65,177***	68,939***	101,797***	
Số quan sát	163	163	163	163	

Ghi chú: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Qua Bảng 3 cho thấy sự tác động có ý nghĩa thống kê của 5 tính cách cá nhân tới sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát.

Sự nhạy cảm (N) ảnh hưởng tiêu cực đến sự gắn kết hành vi, sự gắn kết cảm xúc nhưng không ảnh hưởng đến sự gắn kết nhận thức của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Ongone (2014). Xét về sự gắn kết chung, sự nhạy cảm ảnh hưởng tiêu cực với mức ý nghĩa 5%. Như vậy, giả thuyết H₁ được chấp nhận. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu như Shukla et al. (2015), Lê Cát Vi (2018), Bansal et al. (2020), Prieto-Díez et al. (2022). Những người lao động gián tiếp nhạy cảm thường khó kiểm soát áp lực trong công việc, các vấn đề stress cũng như các tình huống khó khăn, đặc biệt là trong ngành dệt may, do đó mức độ gắn kết họ với công việc thường sẽ bị tác động ngược chiều.

Tính hướng ngoại (E) ảnh hưởng đến gắn kết hành vi, gắn kết cảm xúc, gắn kết nhận thức và sự gắn kết chung của lao

động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát với mức ý nghĩa 10%. Như vậy, giả thuyết H₂ được chấp nhận. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu như Ongone (2014), Shukla et al. (2015), Lê Cát Vi (2018), Bansal et al. (2020), Young et al. (2018), Brew and Machiha (2019). Những người lao động làm việc tại các phòng ban của công ty thường xuyên giao tiếp với khách hàng và với những người công nhân tại các nhà máy. Bên cạnh đó, họ cũng đối mặt với những áp lực từ chỉ số KPI. Do đó, sự hòa đồng, thân thiện cũng như tràn đầy năng lượng sẽ giúp họ làm việc tốt hơn và gắn kết với công việc nhiều hơn.

Sẵn sàng trải nghiệm (O) ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết chung của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát với mức ý nghĩa 1%. Như vậy giả thuyết H₃ được chấp nhận. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu như Ongone (2014), Shukla et al. (2015), Lê Cát Vi (2018), Ansari (2020), Bansal et al. (2020), Prieto-Díez et al. (2022). Thực tế, công ty luôn đề cao những ý tưởng mới,

những sáng kiến kinh nghiệm, đặc biệt ở phòng kỹ thuật, phòng kế hoạch thị trường. Ngay cả câu slogan của công ty: “Thiên An Phát – Tạo sự khác biệt” đã thể hiện điều đó. Chính những điều này đã tạo nên sự gắn kết của lao động gián tiếp với công ty nhiều hơn.

Sự dễ chịu (A) ảnh hưởng tích cực đến gắn kết hành vi và gắn kết nhận thức ở mức ý nghĩa 5% và gắn kết cảm xúc ở mức ý nghĩa 10%. Tính cách này cũng ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết chung của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát ở mức ý nghĩa 5%. Như vậy giả thuyết H₄ được chấp nhận. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu như Ongone (2014), Shukla et al. (2015), Lê Cát Vi (2018), Hà Nam Khánh Giao và ctv. (2020), Bansal et al. (2020). Thực tế, những người dễ chịu thường vị tha, khoan dung, dễ thông cảm. Do đó, những người có tính cách dễ chịu sẽ gắn kết hơn.

Sự tận tâm (C) ảnh hưởng tích cực đến cả 3 thành phần của sự gắn kết và sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Thiên An Phát với mức ý nghĩa 1%. Như vậy giả thuyết H₅ được chấp nhận. Kết quả này tương đồng với nhiều nghiên cứu như Ongone (2014), Young et al. (2018), Lê Cát Vi (2018), Hà Nam Khánh Giao et al. (2020), Ansari (2020), Bansal et al. (2020). Và đây cũng là yếu tố tác động lớn nhất, tương đồng với nghiên cứu của Shukla et al. (2015), Prieto-Díez et al. (2022). Những người cẩn thận, kiên trì, đáng tin cậy với công việc sẽ dễ dàng hoàn thành công việc tốt hơn so với những người khác. Do đó, họ sẽ gắn kết với công việc hơn.

4.5. Kiểm tra sự khác biệt

Nghiên cứu thực hiện kiểm tra sự khác biệt trong đánh giá của các nhóm người lao động khác nhau đối với sự gắn kết. Kết quả cho thấy, giá trị trung bình trong đánh giá về sự gắn kết của những nhóm người lao động gián tiếp khác nhau đều không có sự chênh lệch lớn. Chẳng hạn, nhóm lao động nam có mức đánh giá trung bình là 3,70, trong khi lao động nữ đánh giá trung bình là 3,82; nhóm lao động có trình độ đại học có mức điểm đánh giá trung bình là 3,58, trong khi lao động có trình độ cao đẳng đánh giá ở mức 3,44. Như vậy, không có sự khác biệt về các đặc điểm cá nhân của người được phỏng vấn như: Giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thu nhập trung bình.

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, cả năm tính cách cá nhân, bao gồm: Sự nhạy cảm, tính hướng ngoại, sự dễ chịu, sẵn sàng trải nghiệm và sự tận tâm đều tác động có ý nghĩa thống kê đến sự gắn kết của người lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát. Tuy nhiên, ngoại trừ tính cách nhạy cảm, các tính cách cá nhân còn lại đều tác động tích cực đến sự gắn kết của lao động gián tiếp, trong đó, sự tận tâm có mức độ tác động lớn nhất, tính hướng ngoại có mức độ tác động yếu nhất.

Từ những kết quả trên, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm nâng cao sự gắn kết của lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Đầu tư Dệt may Thiên An Phát:

- Đối với những người lao động gián tiếp đang làm việc tại công ty. Công ty thường xuyên tổ chức những khóa đào tạo ngắn hạn để nâng cao tính cẩn thận, sự kiên trì từ đó phát triển tính cách tận

tâm của người lao động. Ngoài ra, công ty cần thực hiện nhiều cuộc thi về ý tưởng kinh doanh, sự sáng tạo trong công việc cũng như các hoạt động tập thể như team building, các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao nhằm phát triển sự hòa đồng, thân thiện, hợp tác, tha thứ giữa những người lao động với nhau. Đối với những người nhạy cảm, cần sắp xếp vị trí công việc phù hợp, đồng thời cho phép tham gia các khóa đào tạo về tâm lý nhằm hạn chế sự lo lắng, căng thẳng.

- Đối với những ứng viên tiềm năng của công ty. Công ty cần thực hiện tốt quá trình tuyển dụng. Đầu tiên, dựa trên đặc điểm lực lượng lao động hiện có, công ty cần xác định đúng thị trường lao động mục tiêu để thực hiện quá trình tuyển mộ. Hạn chế tuyển dụng những thị trường mà

người lao động có tính cách nhạy cảm cao. Tiếp theo, cần thiết kế bài trắc nghiệm, câu hỏi phỏng vấn, hình thức phỏng vấn phù hợp để phân biệt được rõ ràng những người có tính cách khác nhau, đặc biệt là tính nhạy cảm và sự tận tâm. Chẳng hạn, có thể áp dụng hình thức phỏng vấn căng thẳng để đánh giá về tính nhạy cảm, áp dụng hình thức phỏng vấn tình huống để có thể đánh giá ứng viên về sự tận tâm, sẵn sàng trải nghiệm,... Cuối cùng, công ty cần kiểm tra lại thông tin của các ứng viên có ý định tuyển dụng. Chẳng hạn, có thể liên lạc với người quản lý cũ hoặc nơi đào tạo để biết về tính cách của các ứng viên thông qua các câu hỏi như lý do vì sao nghỉ việc, mối quan hệ với những người đồng nghiệp cũ, có những hoạt động ngoại khóa nào đã từng tham gia.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ansari, J.A.N, 2020. Driving Employee Engagement Through Five Personality Traits: An Exploratory Study, *Metamorphosis*, 19 (2), 94-105.
- Bansal, E., Bhushan, P., Gupta, Y., 2020. Personality Traits and Work Engagement : A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector, *Parikalpana: KIIT Journal of Management*, 16 (1/2), 72-83.
- Brew, G., Machiha, M., 2019. Predictors of Work Engagement among University Teachers: The Role of Personality and Perceived Organizational Support, Master thesis, Linnaeus University.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., 1992. The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders, *Journal of Personality Disorders*, 6 (4), 343-359.
- Funder, D. C., 2001. The personality puzzle (2nd ed.), New York, NY: Norton.
- Gouveia, V., de Carvalho Rodrigues Araújo, R., Vasconcelos de Oliveira, I. C., Pereira Gonçalves, M., Milfont, T., 2021. A Short Version of the Big Five Inventory (BFI-20): Evidence on Construct Validity, *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55 (1), e1312.
- Hà Nam Khánh Giao, Huỳnh Diệp Trâm Anh, Nguyễn Thị Kim Ngân, Đoàn Quang Đồng, Nguyễn Phạm Hạnh Phúc, Bùi Nhất Vương, 2020. Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên khách sạn tại

- Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Trà Vinh, 37, 12-23.
- Hair J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C., 1998. Multivariate data analysis with readings, 5th ed, Prentice-Hall, New Jersey.
- Hair Jr, J. F., C. Black William, J. Babin Barry, & E. Anderson Rolph., 2010. Multivariate Data Analysis (7th a.b).
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, NXB Hồng Đức.
- Houle, S.A., Rich, B.L., Comeau, C.A., Blais, A.-R., Morin, A.J.S., 2022. The Job Engagement Scale: Development and validation of a short form in English and French, Journal of Business & Psychology, 37, 877-896.
- Kahn, W.A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, Academy of Management Journal, 33, 692-724.
- Lê Cát Vi, 2018. Ảnh hưởng của vốn tâm lý, tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam, Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ: Chuyên san Kinh tế - Luật và Quản lý, 2(2), 50-61.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., 1997. Personality trait structure as a human universal. American Psychologist, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., 1985. Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires, Journal of Personality and Social Psychology, 49(3), 710-721.
- Meskelis, S., Whittington, J.L., 2020. Driving employee engagement: how personality trait and leadership style impact the process, Journal of Business & Industrial Marketing, 35(10), 1457-1473.
- Ongore, O., 2014. A study of relationship between personality traits and job engagement, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 141, 1315-1319.
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M., Muñiz, J., 2022. Work engagement: Organizational attribute or personality trait?, Journal of Work and Organizational Psychology, 38(2), 85-92.
- Shukla, S., Aggarwal, P., Adhikari, B. Singh, V., 2015. Relationship between employee engagement and big five personality factors: a study of online B2C e-commerce company, The Journal of Indian Management & Strategy, 19 (3), 26.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S., 1996. Using multivariate statistics, 3rd ed. New York, NY: HarperCollins College Publishers.
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., Joseph, D. L., 2018. Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement, Journal of Organizational Behavior, 39(10), 1330-1346.

IMPACT OF PERSONALITY TRAITS ON THE ENGAGEMENT OF INDIRECT LABOUR AT THIEN AN PHAT TEXTILE GARMENT INVESTMENT JOINT STOCK COMPANY

Nguyen Anh Duong^{1*}, Ha Ngoc Thuy Lien² and Nguyen Ba Khanh³

¹University of Economics, Hue University

²HCMC University of Foreign Languages - Information Technology

³Thien An Phat Textile Garment Investment Joint Stock Company

(*Email: anhduong@hce.edu.vn)

ABSTRACT

The study was conducted to evaluate the influence of personality traits on the engagement of indirect employees at Thien An Phat Textile Garment Investment Joint Stock Company. Proposing a research model, using quantitative analysis methods such as Cronbach's Alpha test, exploratory factor analysis (EFA) and multivariate regression to conduct analysis on data from a survey on 163 indirect labours working in departments of the company. The results showed that, four personality traits had positively affect the indirect employee engagement in descending order of importance: Conscientiousness, Openness to experience, Agreeableness and Extraversion. Meanwhile, indirect employees with high Neuroticism were low engagement. Based on our results, we suggested some management implications for the company to improve employee engagement in both indirect labours and potential candidates.

Keywords: Engagement, indirect labour, personality traits, Thien An Phat textile garment