

MÔ HÌNH GIẢI THÍCH MỐI QUAN HỆ GIỮA TÍNH CÁCH CÁ NHÂN, MẠNG LƯỚI XÃ HỘI VÀ CƯỜNG ĐỘ LIÊN HỆ VỚI CÁC MỐI QUAN HỆ XÃ HỘI (NETWORKING) CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

MODEL EXPLAINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY TRAITS,
NETWORK SIZE, AND NETWORKING INTENSITY OF NEW GRADUATES

Ngày nhận bài: 05/08/2021

Ngày chấp nhận đăng: 23/09/2021

Lê Sơn Tùng

TÓM TẮT

Mặc dù hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) đã được xem là một chiến lược tìm kiếm việc làm hiệu quả với sinh viên, nhưng nhiều cá nhân dường như không muốn sử dụng nó như một cách để có được việc làm. Tính cách cá nhân được tìm thấy như là một nhân tố tác động vào cường độ sử dụng các mối quan hệ xã hội (Networking), tuy nhiên vẫn thiếu nghiên cứu chỉ ra cơ chế tác động của nó đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Mục đích của nghiên cứu này là điều tra mối quan hệ giữa tính cách cá nhân và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) thông qua biến trung gian, đó là mạng lưới xã hội. Nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 773 đối tượng sinh viên tốt nghiệp. Kết quả nghiên cứu đã đem lại nhiều hiểu biết sâu sắc về vai trò của các loại tính cách cá nhân đối với việc phát triển các mối quan hệ xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Ý nghĩa và kết quả của nghiên cứu sẽ được thảo luận chi tiết.

Từ khóa: Tính cách cá nhân HEXACO, mạng lưới xã hội, hành vi Networking, tính hướng ngoại, tính đa cảm, tính cởi mở.

ABSTRACT

Although networking behavior has been seen as an effective job search strategy for students, many individuals seem to avoid using this method to get employment. Personality traits were found as an important factor influencing Networking intensity, however, too little research about the mechanism linking between personality traits and Networking behavior. The goal of this study is to investigate the relationship between personality traits and Networking behavior via network size. The survey was conducted on 773 respondents who are new graduates. Results indicated the important insight into the role of personality traits on expanding social relationships as well as Networking behavior. Results and implications will be discussed in detail.

Keywords: HEXACO personality traits, network size, networking behavior, extraversion, emotionality, openness to experience.

1. Giới thiệu

Trong rất nhiều năm trở lại đây, một số lượng lớn các học giả dành sự quan tâm cho việc nghiên cứu sự tác động của hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) tới kết quả tìm kiếm và sự thành công của những người tìm kiếm việc làm (Forret, 2014; Forret & Dougherty, 2001; Lin & Le, 2019; Van Hove & cộng sự, 2009; Wanberg & cộng sự, 2000). Theo tác giả Wanberg &

cộng sự (2000), hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) là việc liên hệ với bạn bè, người thân hoặc các mối quan hệ xã hội khác để tìm kiếm thông tin việc làm hoặc vị trí tuyển dụng. Kết quả nghiên cứu cho thấy hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) ảnh hưởng tích cực đến

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

một loạt các chỉ tiêu tìm kiếm việc làm như số lượng các cuộc phỏng vấn, lời đề nghị tuyển dụng, tốc độ tuyển dụng, mức độ phù hợp giữa tổ chức - cá nhân, hay mức độ thỏa mãn công việc (Forret, 2014; Lin & Le, 2019; Rodríguez-Villalobos & Rangel-González, 2020; Van Hove & cộng sự, 2009; Wanberg & cộng sự, 2000).

Ở mặt khác, các nhà tâm lý học và các nghiên cứu tập trung vào các yếu tố dự đoán đến cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm, và nhận thấy rằng tính cách cá nhân là một trong những yếu tố tác động trực tiếp hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) (Forret & Dougherty, 2001; Lin & Le, 2019; Wanberg & cộng sự, 2000). Chẳng hạn như, nhóm nghiên cứu Forret & Dougherty (2001) nhận thấy rằng những cá nhân có tính hướng ngoại thể hiện cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) lớn hơn so với những cá nhân có tính hướng nội. Hay trong nghiên cứu của Lin & Le (2019) phát hiện ra rằng những cá nhân có tính cách đa cảm thường có xung đột, bất ổn dẫn đến họ có ít các mối quan hệ xã hội và cường độ thấp về hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Mặc dù, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra được sự tác động của các loại tính cách cá nhân đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking), tuy nhiên có rất ít những nghiên cứu chỉ ra cơ chế tác động giữa các loại tính cách cá nhân và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Điều này gây ra sự khó hiểu cho những người muốn tìm hiểu và cải thiện sự tác động của tính cách cá nhân đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking).

Mục đích chính của nghiên cứu này là tìm hiểu mối quan hệ của các tính cách cá nhân và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm thông qua biến trung gian, đó là

biến mạng lưới mối quan hệ xã hội. Trong nghiên cứu, tác giả sẽ giải thích mối quan hệ giữa các biến tính cách cá nhân, mạng lưới mối quan hệ xã hội và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking)

Năm 2000, Wanberg và cộng sự giới thiệu một khái niệm Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking), và định nghĩa nó như một phương pháp tìm kiếm việc làm không chính thức. Thay vì các cá nhân tự tìm kiếm thông tin tuyển dụng từ các kênh chính thức như cơ quan tuyển dụng, trung tâm việc làm,... thì họ liên hệ với bạn bè, người thân quen của mình và nhờ họ tìm kiếm và cung cấp các thông tin này. Sau đó, các nghiên cứu đã nhận thấy được rất nhiều lợi ích từ việc làm này, và cho biết hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) không chỉ hiệu quả trong việc tìm kiếm thông tin và cơ hội việc làm, mà nó còn đem lại nhiều lợi ích khác như tiết kiệm chi phí tuyển dụng, hay những lời tư vấn hữu ích (Forret, 2014; Franzen & Hangartner, 2006; Lin & Le, 2019; Van Hove & cộng sự, 2009; Wanberg & cộng sự, 2000).

2.2. Tính cách cá nhân

Năm 1992, nhóm tác giả Costa & McCrae xây dựng mô hình Big Five về tính cách cá nhân. Mô hình đã phân chia tính cách con người thành 5 loại chính, đó là tính hướng ngoại, tính hướng nội, tính nhạy cảm, tính tận tâm, tính dễ chịu và tính cởi mở. Đến năm 2004, nhóm tác giả Ashton và cộng sự cho biết, mô hình 5 tính cách của Costa & McCrae (1992) chưa liệt kê đủ các loại tính cách của con người, và đưa ra mô hình 6 loại tính cách mới. Đó là mô hình HEXACO, bao gồm tính trung thực - khiêm tốn (H), tính đa cảm (E),

tính hướng ngoại (X), tính dễ chịu (A), tính tận tâm (C), và tính cởi mở (O). So với mô hình 5 tính cách của Costa & McCrae (1992), mô hình HEXACO cho thấy được đầy đủ các loại tính cách của con người, và được áp dụng ngày càng phổ biến (Ashton, Lee, & Visser, 2019). Trong nghiên cứu của nhóm tác giả Lin & Le (2019) đã chứng minh vai trò của loại tính cách HEXACO trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên. Cụ thể, nghiên cứu đã chỉ ra rằng những người mà có tính cách trung thực - khiêm tốn cao có xu hướng có cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) cao hơn so với những cá nhân mà có mức độ trung thực - khiêm tốn thấp. Hoặc đối với sinh viên mà có tính đa cảm càng cao thì người này càng có ít hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này chưa chỉ ra được cơ chế giải thích sự tác động của các tính cách cá nhân đến cường độ hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm.

2.3. Mạng lưới xã hội

Theo Seibert, Kraimer, & Liden (2001) cho biết mạng lưới xã hội là biểu thị số lượng người có thể liên hệ để hỏi thông tin việc làm hoặc cơ hội tuyển dụng. Các nhà nghiên cứu cho rằng các mối quan hệ xã hội có thể cung cấp các hỗ trợ và là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến lợi ích của các cá nhân. Chính vì vậy, mạng lưới xã hội có ảnh hưởng lớn đến những hỗ trợ và lợi ích mà các cá nhân sẽ nhận được. Theo nhóm tác giả Ioannides & Datcher Loury (2004) cho biết, một cá nhân có mạng lưới xã hội lớn hơn sẽ có xu hướng nhận được nhiều hỗ trợ hơn so với những cá nhân có mạng lưới xã hội nhỏ hơn. Dựa vào những bằng chứng mà các nghiên cứu trước đây tìm ra, tác giả cho rằng mạng lưới xã hội khác nhau về kích cỡ

cũng sẽ mang lại lượng thông tin việc làm, cơ hội tuyển dụng là khác nhau.

2.4. Tính cách cá nhân và mạng lưới xã hội

Nghiên cứu Lee & Ashton (2004), dường như mọi người muốn kết bạn và duy trì mối quan hệ đối với những người có tính cách trung thực - khiêm tốn. Những người có tính cách này thường cho thấy sự ngay thẳng và sự đáng tin cậy cao. Trong các mối quan hệ, sự ngay thẳng và tin cậy luôn được đánh giá là một trong những tiêu chí hàng đầu để xây dựng mối quan hệ bền vững. Theo nghiên cứu của nhóm tác giả Molho & cộng sự (2016) cho biết những người có tính trung thực - khiêm tốn cao có thể xây dựng được những mối quan hệ tình cảm thân thiết với các thành viên trong nhóm. Theo dự đoán của chúng tôi, những cá nhân có tính cách này có thể xây dựng cho mình một mạng lưới xã hội có quy mô lớn.

Giả thuyết H1: Tính cách trung thực - khiêm tốn có tác động tích cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

Lee & Ashton (2004) định nghĩa tính cách đa cảm (emotionality) được đặc trưng bởi các khía cạnh như sự sợ hãi, lo lắng, phụ thuộc và đa cảm. Các nghiên cứu trước đây cho biết những người có tính cách đa cảm thường thiếu sự tự tin, và các kỹ năng giao tiếp bởi vì họ thường tỏ ra lo lắng hơn so với những người khác (Selden & Goodie, 2017; Smółka & Szulawski, 2011). Bên cạnh đó, những người với tính cách này thường hiếm khi chủ động xây dựng và duy trì các mối quan hệ xã hội (Selden & Goodie, 2017). Kết quả là những người có tính cách đa cảm càng lớn dường như có mạng lưới xã hội càng nhỏ. Do vậy, tác giả cho rằng:

Giả thuyết H2: Tính cách đa cảm tác động tiêu cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

Tính cách thứ hai là tính cách hướng ngoại. Tính cách được giải thích bởi các khía cạnh như tính biểu cảm, tính mạnh dạn, tính hòa đồng và tính sôi nổi (Ashton & Lee, 2007). Tính cách này được chứng minh là có mối liên hệ tích cực với việc tham gia vào các hoạt động xã hội, và sự phát triển các kỹ năng. So với những người có tính cách hướng nội, những cá nhân hướng ngoại tìm thấy nhiều động lực tham gia vào các hoạt động xã hội. Họ chủ động tìm kiếm sự tương tác, và kết nối với các mối quan hệ xã hội (Smólka & Szulawski, 2011). Kết quả nghiên cứu trước đây cho biết, khi họ tham gia vào các hoạt động, kỹ năng giao tiếp của họ cũng trở nên tốt hơn, và cuối cùng là họ kết bạn được nhiều hơn. Dựa vào những lập luận logic trên, chúng tôi kỳ vọng rằng:

Giả thuyết H3: Tính cách hướng ngoại có tác động tích cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

Tính dễ chịu được miêu tả bởi các khía cạnh như tính khoan dung, tính hòa nhã, tính mềm mỏng và tính nhẫn nại (Ashton & Lee, 2009). Theo nhóm nghiên cứu Graziano & cộng sự (1996) cho biết những người có tính dễ chịu thường có sự tương tác xã hội mang tính nhẹ nhàng, lịch sự, và có sự khoan dung trong đó. Điều này giúp ích cho họ tránh khỏi những mâu thuẫn không cần thiết trong các mối quan hệ, và làm tăng số lượng các mối quan hệ xã hội trong mạng lưới của mình (Ozer & Benet-Martínez, 2006). Kết quả là những người có tính cách dễ chịu lớn có xu hướng có số lượng các mối quan hệ nhiều hơn so với những người có tính cách dễ chịu thấp hơn. Do vậy, chúng tôi giả thuyết:

Giả thuyết H4: Tính cách dễ chịu có tác động tích cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

Tính tận tâm được miêu tả là những người thận trọng, có tổ chức (Lee & Ashton, 2004). Một số nghiên cứu thừa nhận rằng những

người có tính cách tận tâm không thiên hướng về việc chú trọng mở rộng các mối quan hệ xã hội, mà thay vào đó là xây dựng các mối quan hệ bền vững, chặt chẽ (Totterdell & cộng sự, 2008; Zhu & cộng sự, 2013). Họ tập trung nâng cao chất lượng của các mối quan hệ vốn có (Wagner & cộng sự, 2014). Chính vì vậy, nhóm tác giả Demir & Weitekamp, (2007), cũng tìm thấy bằng chứng về việc những người có tính tận tâm có ít mối mâu thuẫn với những người xung quanh. Vậy với những bằng chứng thu thập được từ các nghiên cứu trước đây, chúng tôi cho rằng những người có tính tận tâm có những mối quan hệ bền chặt, tuy nhiên họ có mạng lưới xã hội nhỏ hơn so với các cá nhân có tính cách khác.

Giả thuyết H5: Tính cách tận tâm có tác động tiêu cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

Tính cách cuối cùng trong mô hình HEXACO, đó là tính cởi mở. Tính cởi mở được đặc trưng bởi tính thẩm mỹ, sự ham học hỏi, sáng tạo và độc đáo (Lee & Ashton, 2004). Các học giả trước đây tìm thấy tính cởi mở có liên quan tích cực đến số lượng các mối quan hệ xã hội (Molho & cộng sự, 2016; Wagner & cộng sự, 2014). Ví dụ, những cá nhân có tính cởi mở cao thường có hướng thích trải nghiệm với môi trường mới, và thích tương tác với các đối tác mới, điều này góp phần làm gia tăng các mối quan hệ trong mạng lưới xã hội của họ (Wagner & cộng sự, 2014). Dựa vào đây, chúng tôi kỳ vọng rằng:

Giả thuyết H6: Tính cách cởi mở có tác động tích cực đến mạng lưới xã hội của những người tìm kiếm việc làm.

2.5. Mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm

Dựa theo lý thuyết mạng xã hội (social network theory), cho biết rằng cấu trúc và

thành phần mạng xã hội là hai nhân tố tác động đến cường độ và chất lượng Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) (Adler & Kwon, 2002). Theo Seibert và cộng sự (2001), phạm vi các mối quan hệ xã hội là số lượng người mà các cá nhân có thể liên lạc và trao đổi thông tin trong mạng lưới xã hội của mình. Mục đích của nghiên cứu này là giải thích sự tác động của các loại tính cách cá nhân đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) thông qua một biến trung gian, mạng lưới các mối quan hệ xã hội hay cấu trúc mạng xã hội.

Bằng trực quan, có thể dễ dàng nhận thấy rằng một người có mạng lưới mối quan hệ xã hội lớn hơn thường sẽ có nhiều người để liên hệ và trao đổi thông tin hơn so với một người có phạm vi mối quan hệ xã hội nhỏ hơn; kết quả là họ có nhiều hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) hơn. Nghiên cứu của Van Hove và cộng sự (2009) đã chứng minh điều đó và chỉ ra rằng những người tìm kiếm việc làm có mạng lưới xã hội lớn hơn, họ dành nhiều thời gian cho việc Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm hơn bởi vì họ có nhiều mối quan hệ xã hội hơn. Do vậy, với những bằng chứng của các nghiên cứu trước đây, chúng tôi đặt ra giả thuyết rằng:

Giả thuyết H7: Mạng lưới xã hội có ảnh hưởng tích cực đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên.

2.6. Tính cách cá nhân và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm: Vai trò trung gian của mạng lưới xã hội.

Dựa vào mối quan hệ giữa các loại tính cách cá nhân HEXACO và mạng lưới xã hội, và dựa vào mối quan hệ tích cực giữa mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm

kiếm việc làm như đã phân tích ở trên. Chúng tôi giả định rằng những cá nhân có tính cách đa cảm và tính cách tận tâm có xu hướng sở hữu mạng lưới xã hội nhỏ hơn, và mạng lưới này ảnh hưởng trực tiếp làm giảm đi cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm. Ngược lại, đối với những người tìm kiếm việc làm mà có tính cách trung thực - khiêm tốn, hướng ngoại, tận tâm và cởi mở có nhiều đặc điểm thuận lợi cho việc xây dựng và mở rộng các mối quan hệ xã hội, điều này giúp họ sở hữu mạng lưới xã hội lớn hơn, và làm gia tăng cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm. Do vậy, mạng lưới xã hội có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các loại tính cách cá nhân và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Giả thuyết H8: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính cách trung thực - khiêm tốn và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

Giả thuyết H9: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính cách đa cảm và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

Giả thuyết H10: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính cách hướng ngoại và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

Giả thuyết H11: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính cách dễ chịu và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

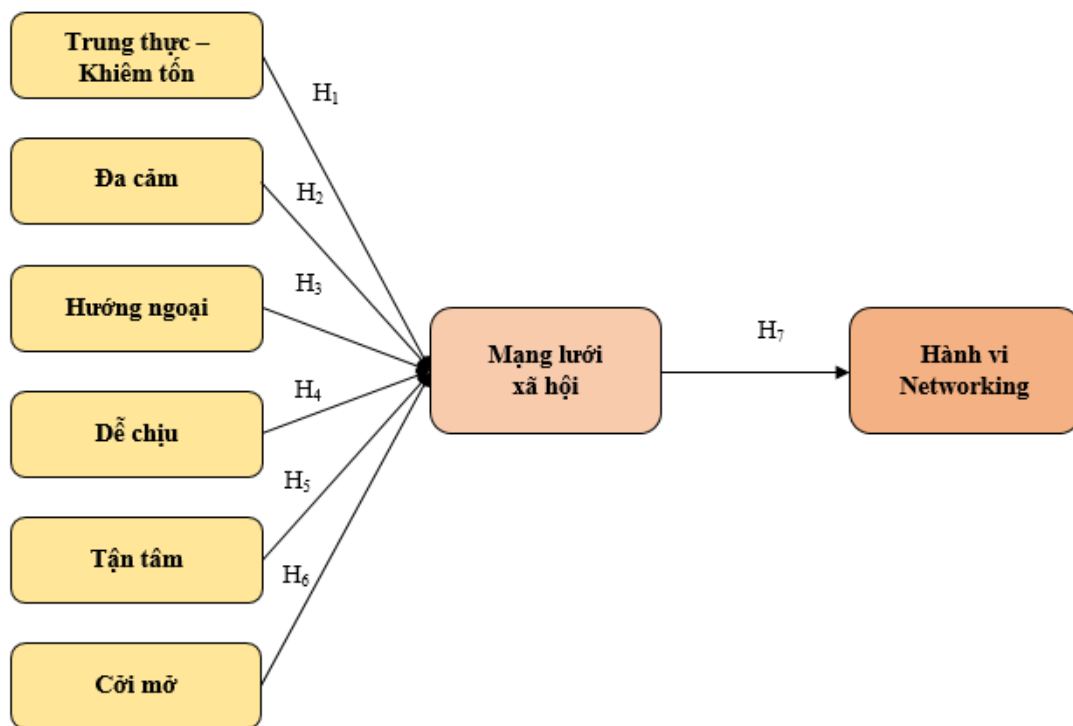
Giả thuyết H12: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính

cách tận tâm và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

Giả thuyết H13: Mạng lưới xã hội có tác động trung gian trong mối quan hệ giữa tính cách cởi mở và cường độ Liên hệ với các mối

quan hệ xã hội (Networking) của người tìm kiếm việc làm.

Dựa vào các mối quan hệ giữa các biến, chúng tôi xây dựng mô hình nghiên cứu để khái quát lại sự tác động của các biến với nhau.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Đối tượng và quy trình khảo sát

Các đối tượng khảo sát là sinh viên của ba trường đại học ở thành phố Hải Phòng, Hà Nội. Các sinh viên thuộc các chuyên ngành khác nhau như kế toán, quản trị kinh doanh, tài chính kế toán, kỹ thuật và các ngành khác. Trong nghiên cứu này, tác giả đã chọn phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Trước khi tiến hành khảo sát, tác giả đã có cuộc trao đổi với sinh viên và ban quản lý sinh viên để giải thích về mục đích và ý nghĩa của cuộc khảo sát, và sau đó tác giả tiến hành lấy danh sách email của sinh viên tại ba trường đại học để phục vụ cho việc khảo sát online.

Quá trình thu thập dữ liệu trải qua hai giai đoạn. Giai đoạn 1, tác giả tiến hành thu thập dữ liệu tại thời điểm trước khi sinh viên tốt nghiệp khoảng 1 tháng. Trong giai đoạn 1, tác giả tiến hành phát bảng câu hỏi để khảo sát về tính cách cá nhân. Trong bảng câu hỏi lần này, có tất cả 60 câu hỏi cho sáu loại tính cách cá nhân. Tại thời điểm này, có 982 phiếu điều tra được phân phát cho đối tượng khảo sát theo email. Trong mỗi một email có đính kèm đường link dẫn tới bản khảo sát online. Kết quả có 850 email phản hồi.

Giai đoạn 2, tác giả gửi thông báo tới các đối tượng khảo sát về bản khảo sát lần thứ 2. Trong giai đoạn 2, tác giả gửi bảng câu hỏi để khảo sát về mạng lưới xã hội và hành vi

Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên, sau khi họ tốt nghiệp. Kết quả có 773 sinh viên trả lời các câu hỏi trong bản khảo sát. Tỷ lệ phản hồi đạt 91%. Trong đó, có 418 nam, và 355 nữ. Tuổi trung bình của đối tượng là 23,22 tuổi, với độ lệch chuẩn (SD) là 0,523. Trong đó có 3,6% là đã kết hôn. Ngoài ra, tỷ lệ người học kỹ thuật là 28%, kế toán là 26%, quản trị kinh doanh là 23%, tài chính là 18%, các ngành khác là 5%.

Bảng 1:

Tổng hợp thông tin về mẫu khảo sát.

Biến	Phân loại	Số lượng	Phần trăm
Giới tính	Nam	418	54,1
	Nữ	355	45,9
Hôn nhân	Đã kết hôn	28	3,6
	Chưa kết hôn	745	96,4
Độ tuổi	20-21	13	1,7
	22-23	605	78,3
	24-25	128	16,5
	Over 25	27	3,5
Nghề nghiệp	Tài chính	140	18,1
	Quản trị kinh doanh	180	23,3
	Kế toán	199	25,7
	Kỹ thuật	218	28,2
	Ngành khác	36	4,6

3.2. Đo lường

3.2.1. Tính cách HEXACO

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng mô hình HEXACO được phát triển bởi nhóm tác giả Ashton và cộng sự (2004). Thang đo có 60 biến quan sát. Mỗi một tính cách được đo lường bởi 10 biến. Các đối tượng tham gia khảo sát sẽ trả lời các câu hỏi theo thang đo 5

điểm Likert, bắt đầu từ 1 = rất không đồng ý cho tới 5 = rất đồng ý.

3.2.2. Mạng lưới xã hội

Thang đo này được đo lường bởi thang đo 4 biến của Van Hove và cộng sự phát triển năm 2009. Đối tượng khảo sát đánh giá các nhận định theo theo thang đo 5 điểm Likert. Ví dụ như đối tượng đánh giá về một biến “Tôi biết rất nhiều người có thể giúp tôi tìm kiếm được việc làm”.

3.2.3. Hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking)

Biến Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) được đánh giá dựa trên 9 biến được thiết kế bởi nhóm nghiên cứu Wanberg và cộng sự năm 2000. Nhóm nghiên cứu này đã đánh giá cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) của một người tìm kiếm việc làm trên 9 khía cạnh khác nhau. Ví dụ như “Bạn có thường xuyên liên hệ với người khác để tìm kiếm việc làm hay không”, câu trả lời được đánh giá trên thang đo 5 điểm Likert. Ví dụ như “tôi thường liên hệ với những người mà tôi biết để hỏi về những lời khuyên hay chỉ bảo đối với việc tìm kiếm của mình”.

3.2.4. Biến kiểm soát

Theo các nghiên cứu trước đây (Lin & Le, 2019; Thomas & cộng sự, 2010; Wanberg & cộng sự, 2000), các biến sau đây sẽ được đưa vào để kiểm soát như giới tính, độ tuổi, nghề nghiệp. Ví dụ, theo như nghiên cứu của Wanberg và cộng sự, nghề nghiệp có ảnh hưởng đến cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Những ngành nghề liên quan đến kỹ thuật, công nghệ thông tin thường ít phổ biến với mọi người, và việc liên hệ với bạn bè, người quen để tìm kiếm việc làm liên quan đến những ngành này cũng hạn chế hơn so với các ngành liên quan đến kinh tế như kế toán hay bán hàng... Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, các biến giới

tính, độ tuổi, nghề nghiệp không có tác động cũng như không làm sai lệch đến mối quan hệ chính giữa biến tính cách, mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Kết quả phân tích dữ liệu phản ánh mối quan hệ tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

3.3. Chiến lược phân tích dữ liệu

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng hai phần mềm SPSS 22.0 và AMOS 22.0 để phân tích dữ liệu để đạt kết quả nghiên cứu. Đầu tiên, chúng tôi sử dụng SPSS 22.0 để tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, và độ tin cậy của các thang đo là hệ số Cronbach alpha. Sau đó, chúng tôi sử dụng AMOS 22.0 cho phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để kiểm tra hai giá trị là giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các biến đo lường thông qua việc chạy một số mô hình các nhân tố khẳng định. Cuối cùng, chúng tôi sử dụng AMOS 22.0 để kiểm tra mô hình phương trình cấu trúc (SEM) để kiểm tra các giả thuyết nghiên cứu. Trong đó, có giả thuyết về biến trung gian là mạng lưới xã hội, Bảng 2:

Ma trận tương quan giữa các biến

	M	SD/ α	AVE/C.R	1	2	3	4	5	6	7
1 Trung thực - Khiêm tốn	3,31	0,86/0,91	.53/.91	1						
2 Đa cảm	3,27	0,84/0,89	.51/.89	-,248**	1					
3 Hướng ngoại	3,85	0,55/0,91	.52/.91	,029	-,016	1				
4 Dễ chịu	3,96	0,54/0,90	.80/.90	,038	-,134**	,170**	1			
5 Tận tâm	3,92	0,47/0,89	.52/.90	,011	-,169**	,048	,066	1		
6 Cởi mở	3,62	0,86/0,89	.53/.89	-,043	-,187**	,059	,092*	,019	1	
7 Mạng lưới xã hội	3,34	0,59/0,87	.64/.87	,016*	-,191**	,212**	,226**	,079*	,127**	1
8 Hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking)	3,98	0,52/0,93	.65/.93	,259**	-,516**	,434**	,279**	,190**	,257**	,407**

Ghi chú: $N = 773$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, M = giá trị trung bình, SD = Độ lệch chuẩn, α = Hệ số Cronbach's Alpha, AVE = Phương sai trích, $C.R$ = Độ tin cậy

4.2. Giá trị và độ tin cậy của thang đo

Tác giả thực hiện một số phân tích nhân tố khẳng định thay thế để kiểm tra liệu mô

sẽ được áp dụng phương pháp bootstrapping để kiểm tra.

4. Kết quả

4.1. Dữ liệu miêu tả

Kết quả từ bảng 2 chỉ ra rằng, giá trị trung bình của các biến dao động từ 3,27 đến 3,98 với độ lệch chuẩn từ 0,47 cho đến 0,86. Kết quả chạy từ phần mềm SPSS 22.0 cho kết quả hệ số tin cậy Cronbach alpha của các thang đo đều từ 0,87 trở lên (mức độ tin cậy cao).

Bảng 2 chỉ ra rằng các biến tính cách trung thực - khiêm tốn ($r = .016$, $p < 0.05$), hướng ngoại ($r = .212$, $p < 0.01$), dễ chịu ($r = .226$, $p < 0.01$), tận tâm ($r = .079$, $p < 0.01$), và cởi mở ($r = .127$, $p < 0.01$) có sự tương quan tích cực với biến mạng lưới xã hội. Trong khi đó biến tính cách đa cảm có mối tương quan nghịch đối với biến mạng lưới xã hội ($r = -.191$, $p < 0.01$). Bên cạnh đó, biến mạng lưới xã hội tương quan với biến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) ($r = .407$, $p < 0.01$).

hình giả thuyết có phải là mô hình thích hợp nhất hay không. Kết quả của bảng 3 cho biết các chỉ số phản ánh mức độ phù hợp của mô hình giả thuyết và 6 mô hình thay thế. So

sánh các chỉ số giữa các mô hình ta thấy rằng mô hình giả thuyết có các chỉ số tốt hơn so với các mô hình thay thế, $\chi^2 = 2823,344$, $df = 1950$, $\chi^2/df = 1,448$, $RMSEA = 0,024$, $CFI =$

Bảng 3:

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định (CFA) của các mô hình thay thế.

Các mô hình	Các nhân tố	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	$\Delta \chi^2$	CFI	TLI
Mô hình 1	8 nhân tố: HH, EM, EX, AG, CO, OP, NS, NB	2823,344	1950	1,448	0,024	-	0,970	0,968
Mô hình 2	7 nhân tố: HH + EM, EX, AG, CO, OP, NS, NB	5350,019	1958	2,732	0,047	2526,7	0,884	0,876
Mô hình 3	6 nhân tố: HH + EM + EX, AG, CO, OP, NS, NB	7644,184	1965	3,890	0,061	2294,2	0,805	0,794
Mô hình 4	5 nhân tố: HH + EM + EX + AG, CO, OP, NS, NB	9879,858	1971	5,013	0,072	2235,7	0,729	0,714
Mô hình 5	4 nhân tố: HH + EM + EX + AG + CO, OP, NS, NB	12149,180	1976	6,148	0,082	2269,3	0,651	0,633
Mô hình 6	3 nhân tố: HH + EM + EX + AG + CO + OP, NS, NB	14344,524	1980	7,245	0,090	2195,3	0,576	0,554
Mô hình 7	2 nhân tố: HH + EM + EX + AG + CO + OP + NS, NB	15726,311	1983	7,931	0,095	1381,8	0,529	0,505
Mô hình 8	1 nhân tố: HH + EM + EX + AG + CO + OP + NS + NB	16799,460	1985	8,463	0,098	1073,1	0,492	0,467

Ghi chú: N = 773, HH: Trung thực - Khiêm tốn; EM: Đa cảm; EX: Hướng ngoại; AG: Dễ chịu, CO: Tự tâm, OP: Cởi mở; NS: Mạng lưới xã hội; NB: Hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking).

$\Delta \chi^2$: là sự khác biệt giữa mô hình 8 nhân tố và các mô hình khác

4.3. Kiểm định các giả thuyết

4.3.1. Kiểm định các tác động trực tiếp

Phân tích đường của mô hình phương trình cấu trúc được sử dụng để kiểm tra mức độ tương quan giữa các loại tính cách với mạng lưới xã hội, và mức độ tương quan giữa mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với

các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên. Kết quả phân tích dữ liệu chỉ ra rằng mô hình phù hợp với dữ liệu rất tốt: $\chi^2 = 2823,344$, $df = 1950$; $\chi^2/df = 1,448$, $RMSEA = 0,024$, $CFI = 0,970$, $TLI = 0,971$, $GFI = .942$, $AGFI = .932$, các hệ số $> 0,900$. Để tăng các chỉ số của mô hình, tác giả đã sử dụng các

hiệp phương sai giữa các biến quan sát, tuy nhiên điều này không tác động độ tin cậy của dữ liệu. Các chỉ số của mô hình phản ánh đạt mức mong muốn (Hu & Bentler, 1999) (xem Hình 2).

Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu được tổng hợp tại Bảng 4. Theo đó, tính cách đa cảm có tác động lớn nhất đến mạng lưới xã hội, tuy nhiên tác động ngược chiều ($r = -0,188$, $p < 0.001$), do vậy giả thuyết H2 được chấp nhận. Hai tính cách hướng ngoại và dễ chịu có tác động làm gia tăng mạng

Kết quả kiểm định các tác động trực tiếp

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Giả thuyết	Kết luận
Mạng lưới	<---	Trung thực	-0,034	0,028	-,869	0,385	H1	Bác bỏ
Mạng lưới	<---	Đa cảm	-0,188	0,032	-4,406	***	H2	Chấp nhận
Mạng lưới	<---	Hướng ngoại	0,182	0,041	4,707	***	H3	Chấp nhận
Mạng lưới	<---	Dễ chịu	0,156	0,042	4,082	***	H4	Chấp nhận
Mạng lưới	<---	Tận tâm	0,008	0,052	0,201	0,841	H5	Bác bỏ
Mạng lưới	<---	Cởi mở	0,057	0,028	1,448	0,148	H6	Bác bỏ
Networking	<---	Mạng lưới	0,206	0,025	6,963	***	H7	Chấp nhận

4.3.2. Kiểm định các tác động gián tiếp

Ở mô hình trung gian, giả thuyết rằng mạng lưới xã hội có vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các loại tính cách cá nhân và cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Để kiểm định được điều đó, tác giả đã sử dụng phương pháp bootstrapping để kiểm tra. Các học giả trước đây đều khẳng định rằng bootstrapping là một phương pháp rất phổ biến để kiểm tra sự tác động trung gian (Bollen & Stine, 1990; Shrout & Bolger, 2002). Ở đây, tác giả đã sử

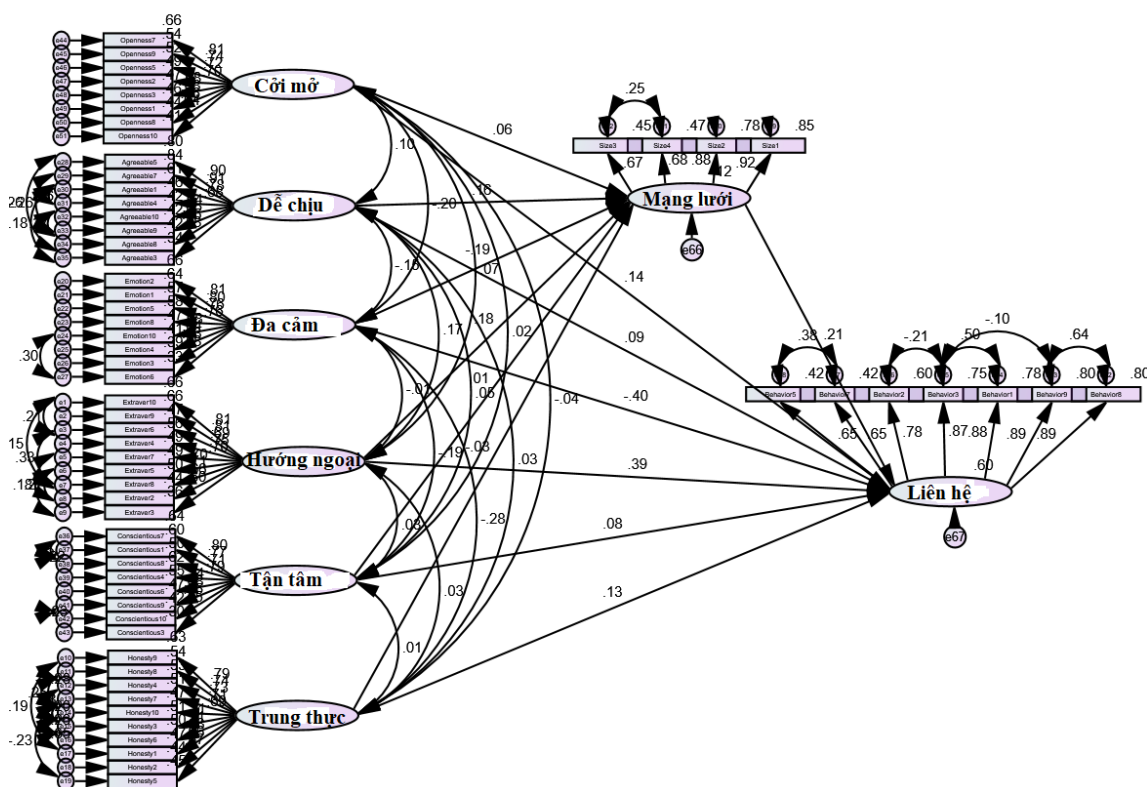
dụng 5.000 bootstraps để kiểm tra, và kết quả đã được tổng hợp tại Bảng 4. Theo đó, chỉ có 3 loại tính cách là đa cảm, hướng ngoại và dễ chịu là có sự tác động lên hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) thông qua biến trung gian là mạng lưới xã hội. Do vậy các giả thuyết H9,10 và 11 là được chấp nhận ($p < 0,05$). Ngược lại, các giả thuyết về tính cách trung thực - khiêm tốn, tận tâm và cởi mở tác động lên hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) thông qua mạng lưới xã hội đều bị bác bỏ, hay không có ý nghĩa về mặt thống kê (do $p > 0,05$).

lưới xã hội của sinh viên, với lần lượt là ($r = 0,182$, $p < 0.001$), ($r = 0,156$, $p < 0.001$). Do vậy giả thuyết H3 và H4 cũng được chấp nhận. Ngược lại, các giả thuyết về sự tác động của tính cách trung thực - khiêm tốn, tận tâm và cởi mở lên mạng lưới xã hội bị bác bỏ (do $p > 0,05$). Cuối cùng, mạng lưới xã hội có tác động tích cực đến cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) ($r = 0,206$, $p < 0.001$), do vậy giả thuyết H7 cũng được chấp nhận

Bảng 5:

Kết quả của tổng tác động, tác động trực tiếp và tác động gián tiếp.

Hướng	95% BCa (5.000 bootstraps)			p
	Tổng tác động	Tác động trực tiếp	Tác động gián tiếp qua mạng lưới xã hội	
Trung thực - hành vi Networking	0,124	0,131	-0,007	0,371
Đa cảm - hành vi Networking	-0,440	-0,401	-0,039	0,000
Hướng ngoại - hành vi Networking	0,427	0,390	0,038	0,000
Dễ chịu - hành vi Networking	0,125	0,093	0,032	0,001
Tận tâm - hành vi Networking	0,085	0,084	0,002	0,812
Cởi mở - hành vi Networking	0,150	0,138	0,012	0,096



Hình 2: Hệ số tiêu chuẩn hóa của các đường trong mô hình giả thuyết

5. Kết luận

Mục đích của nghiên cứu này là khám phá ra vai trò trung gian của biến mạng lưới xã hội trong mối quan hệ giữa các loại tính cách HEXACO và biến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá

trình tìm kiếm việc làm của sinh viên. Kết quả của nghiên cứu đã đem lại những hiểu biết sâu sắc về vai trò của các loại tính cách đến việc phát triển các mối quan hệ xã hội cho mục tiêu tìm kiếm việc làm thông qua việc phát triển mạng lưới xã hội.

Nhiều đóng góp về mặt khoa học của nghiên cứu này có thể kể ra. Thứ nhất, nghiên cứu này đã kiểm tra mối quan hệ giữa các loại tính cách cá nhân và mạng lưới xã hội. Kết quả của nghiên cứu đã chỉ ra tính cách đa cảm có tác động làm giảm kích thước mạng lưới xã hội, trong khi đó tính cách hướng ngoại và dễ chịu có tác động tích cực làm gia tăng phạm vi mạng lưới xã hội của sinh viên trong quá trình tìm kiếm việc làm. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với kết quả đã tìm thấy trong nghiên cứu của các tác giả trước đây (Mai, Le, Phung, & Nguyen, 2020; Le, 2021). Đóng góp quan trọng thứ hai của nghiên cứu này cũng chỉ mối quan hệ tích cực giữa kích cỡ mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) để tìm kiếm thông tin việc làm. Theo đó, sinh viên có mạng lưới xã hội càng lớn thì họ có cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) càng nhiều, giống như kết quả tìm được của Wanberg và cộng sự (2000).

Cuối cùng, phát hiện quan trọng nhất của nghiên cứu này là tìm ra vai trò trung gian của mạng lưới xã hội trong mối quan hệ giữa các tính cách HEXACO và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) trong quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên. Phát hiện này bổ sung vào nghiên cứu của Lin & Le (2019), Le (2021). Theo đó, có 3 loại tính cách cá nhân có ảnh hưởng lên phạm vi các mối quan hệ xã hội của các cá nhân tìm kiếm việc làm, từ đó mạng lưới xã hội tác động đến cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) để tìm kiếm việc làm của sinh viên. Thứ nhất đó là tính cách đa cảm. Những sinh viên có tính cách đa cảm có phạm vi các mối quan hệ xã hội hẹp. Do tính cách này thường bộc lộ tâm lý thất thường, có những mâu thuẫn, xung đột đối với người xung quanh. Kết quả là những cá nhân có tính cách này, có rất ít mối quan hệ xã hội và ảnh hưởng xấu, làm giảm

cường độ Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) cho tìm kiếm thông tin việc làm. Tính cách thứ 2 là tính cách hướng ngoại. Tính cách này có tác động tích cực đến phạm vi mạng lưới xã hội. Những người có tính hướng ngoại càng cao thì càng sở hữu mạng lưới xã hội lớn hơn. Khi có được mạng lưới xã hội càng lớn, tức là người này sẽ có một số lượng lớn các đầu mối cung cấp thông tin việc làm, làm gia tăng thông tin tuyển dụng cũng như cơ hội việc làm cho họ. Tính cách thứ 3 có mối quan hệ với hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) thông qua việc phát triển mạng lưới xã hội, đó là tính cách dễ chịu. Với tính cách hòa đồng, mềm dẻo với các mối quan hệ xung quanh, những cá nhân này nhận được thiện cảm, quý mến và tăng cơ hội kết bạn hay số lượng bạn bè. Kết quả là tính cách này có được mạng lưới xã hội lớn hơn, ảnh hưởng tích cực đến việc Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) cho tìm kiếm việc làm.

Tuy nhiên, nghiên cứu đã chưa tìm được sự tác động của ba tính cách (trung thực - khiêm tốn, tận tâm và cởi mở) đến biến mạng lưới xã hội (giả thuyết 1, 5, và 6 bị bác bỏ do $p > 0,05$), và cũng chưa khám phá vai trò trung gian của biến mạng lưới xã hội trong mối quan hệ giữa ba tính cách này và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) (giả thuyết 8, 12 và 13 bị bác bỏ). Điều này có thể được giải thích như sau sinh viên có tính cách trung thực - khiêm tốn là những người ưa thích sự công bằng, bình đẳng trong các vấn đề. Họ có xu hướng tránh sử dụng các mối quan hệ cá nhân để có được nhiều cơ hội việc làm hơn người khác. Trong khi đó, những người có tính cách tận tâm không thiên hướng về việc chú trọng mở rộng các mối quan hệ xã hội, và có thể điều này có ảnh hưởng đến hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội trong quá trình tìm kiếm việc làm. Đối với sinh viên có tính cởi

mở, họ có thể sẵn sàng với những trải nghiệm mới, nhưng không đồng nghĩa rằng họ có nhiều bạn bè, các mối quan hệ hơn. Chính vì vậy mà những sinh viên có tính cách này có thể chưa có mạng lưới xã hội lớn hơn và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking) mạnh hơn.

Nghiên cứu này có ý nghĩa rất lớn trong thực tiễn, đối với những người làm công tác đào tạo hay tư vấn cho sinh viên. Dựa vào những kết quả đạt được, có thể thấy được tầm quan trọng của các loại tính cách cá nhân đối với việc xây dựng các mối quan hệ, và sử dụng các mối quan hệ đó vào quá trình tìm kiếm việc làm. Các nhà đào tạo hay tư vấn có thể giải thích cho sinh viên biết được những đặc điểm của một số loại tính cách như tính hướng ngoại hay tính dễ chịu trong các mối quan hệ xã hội. Hay có thể chỉ ra những hạn chế của tính cách đa cảm, và từ đó tìm ra biện pháp hay phương hướng để khắc phục, giảm thiểu sự tác động của loại tính cách này đến quá trình xây dựng các mối quan hệ cũng như quá trình tìm kiếm việc làm. Chính vì vậy, các nhà làm công tác đào tạo nên bổ sung những khóa học về giảng dạy, tư vấn cho học sinh sinh viên nắm bắt được những

điểm mạnh và hạn chế của từng loại tính cách cá nhân trong chương trình học.

Nghiên cứu này cũng đưa ra một số đề xuất cho người làm công tác đào tạo hay quản lý giáo dục. Tính cách cá nhân ảnh hưởng rất lớn tới hành động cũng như kết quả của các cá nhân. Nghiên cứu cũng đề xuất các gia đình cũng nên hỗ trợ Nhà trường trong việc quan sát và giúp đỡ học sinh sinh viên nhận biết trong việc giảm đi những tác động xấu cũng như phát huy điểm mạnh của từng loại tính cách trong học tập và sau khi ra trường.

Nghiên cứu này cũng chỉ ra các hướng nghiên cứu tương lai cho các học giả khác. Các học giả có thể nghiên cứu các tính cách này có ảnh hưởng đến các chỉ tiêu tìm kiếm việc làm như cơ hội tuyển dụng, mức lương, hay sự thỏa mãn trong công việc. Trong nghiên cứu này, chúng tôi nghiên cứu sự tác động của tính cách cá nhân của sinh viên đối với việc phát triển mạng lưới xã hội và hành vi Liên hệ với các mối quan hệ xã hội (Networking). Nghiên cứu trong tương lai có thể nghiên cứu mối quan hệ này cho đối tượng khác như người đang làm việc nhưng muốn tìm công việc mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40. doi:10.5465/amr.2002.5922314
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166. doi:10.1177/1088868306294907
- 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., & Visser, B. A. (2019). Where's the H? Relations between BFI-2 and HEXACO-60 scales. *Personality and Individual Differences*, 137, 71-75. doi:10.1016/j.paid.2018.08.013
- 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
- Bollen, K. A., & Stine, R. (1990). Direct and indirect effects: Classical and bootstrap estimates of variability. *Sociological Methodology*, 20, 115-140. doi:10.2307/271084
- Breevaart, K., & De Vries, R. E. (2019). Followers' HEXACO personality traits and preference for charismatic, relationship-oriented, and task-oriented leadership. *Journal of Business and Psychology*. doi:10.1007/s10869-019-09671-6
- Brown, D. W., & Konrad, A. M. (2001). Granovetter was right: The importance of weak ties to a contemporary job search. *Group & Organization Management*, 26, 434-462. doi:10.1177/1059601101264003
- Cannata, M. (2011). The Role of Social Networks in the Teacher Job Search Process. *The Elementary School Journal*, 111(3), 477-500. doi:10.1086/657656
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179. doi:10.1016/S1048-9843(99)00012-0
- 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
- De Vries, R. E. (2008). What are we measuring? Convergence of leadership with interpersonal and non-interpersonal personality. *Leadership*, 4(4), 403-417. doi:10.1177/1742715008095188
- Demir, M., & Weitekamp, L. A. (2007). I am so happy cause today I found my friend: Friendship and personality as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8(2), 181-211. doi:10.1007/s10902-006-9012-7
- Fishman, I., Ng, R., & Bellugi, U. (2011). Do extraverts process social stimuli differently from introverts? *Cognitive neuroscience*, 2(2), 67-73. doi:10.1080/17588928.2010.527434
- 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

- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820-835. doi:10.1037//0022-3514.70.4.820
- Hagberg, M., Hagberg, B., & Saveman, B.-I. (2002). The significance of personality factors for various dimensions of life quality among older people. *Aging and Mental Health*, 6(2), 178-185. doi:10.1080/13607860220126754
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- Iveniuk, J. (2018). Social networks, role-relationships, and personality in older adulthood. *The Journals of Gerontology: Series B*, 74(5), 815-826. doi:10.1093/geronb/gbx120
- 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
- Le, T. S. (2021). Personality traits - the difference in terms of the networking intensity in the job search process. *Khoa học Kinh tế*, 9(1), 80-88.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. 39(2), 329-358. doi:10.1207/s15327906mbr3902_8
- Li, J., Tian, M., Fang, H., Xu, M., Li, H., & Liu, J. (2010). Extraversion predicts individual differences in face recognition. *Communicative & Integrative Biology*, 3(4), 295-298. doi:10.4161/cib.3.4.12093
- 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
- Mai, T. K., Le, S. T., Phung, T. M., & Nguyen, H. T. (2020). HEXACO Personality Traits and Job Seekers' Networking Behavior: The Effect of Network Size. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 545-553. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.545
- Marin, A. (2012). Don't mention it: Why people don't share job information, when they do, and why it matters. *Social Networks*, 34(2), 181-192. doi:10.1016/j.socnet.2011.11.002
- 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
- Nettle, D. (2007). *Personality: What makes you the way you are*. Oxford University Press.
- O'Connor, L. T. (2013). Ask and you shall receive: Social network contacts' provision of help during the job search. *Social Networks*, 35(4), 593-603. doi:10.1016/j.socnet.2013.07.005
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421. doi:10.1146/annurev.psych.57.102904.190127

- Rodríguez-Villalobos, M., & Rangel-González, E. (2020). Social networks and job quality in Mexico: 2005-2019. *Heliyon*, 6(6), e04127. doi:10.1016/j.heliyon.2020.e04127
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237. doi:10.5465/3069452
- 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
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445. doi:10.1037/1082-989X.7.4.422
- Smółka, P., & Szulawski, M. (2011). Personality traits and motivational traits as predictors of social competence: Implication for occupational selection process. *Edukacja Ekonomistów I Menedżerów*, 22(4), 111-126. doi:10.5604/01.3001.0009.5542
- Sutin, A. R., Costa, P., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84. doi:10.1002/per.704
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275-300. doi:10.1348/096317910X502359
- Totterdell, P., Holman, D., & Hukin, A. (2008). Social networkers: Measuring and examining individual differences in propensity to connect with others. *Social Networks*, 30(4), 283-296. doi:10.1016/j.socnet.2008.04.003
- Van Hoya, G., van Hooft, E. A., & 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
- 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
- Wright, K. B., & Miller, C. (2010). A measure of weak-tie/strong-tie support network preference. *Communication Monographs*, 77(4), 500-517. doi:10.1080/03637751.2010.502538
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12, 59-72. doi:10.1023/A:1023529606137
- 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.