

**MỐI QUAN HỆ GIỮA TÍNH CÁCH CÁ NHÂN,  
KẾT QUẢ CÔNG VIỆC VÀ Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA  
CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRONG LĨNH VỰC NGƯ NGHIỆP  
VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG**

**Nguyễn Danh Nam<sup>1</sup>**

*Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam*

**Uông Thị Ngọc Lan**

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam*

**Ngày nhận:** 21/01/2022; **Ngày hoàn thành biên tập:** 23/03/2022; **Ngày duyệt đăng:** 01/04/2022

**Tóm tắt:** Mục tiêu của nghiên cứu nhằm phân tích mối quan hệ giữa tính cách cá nhân, kết quả công việc và ý định nghỉ việc của cán bộ công chức trong lĩnh vực ngư nghiệp ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Dựa trên dữ liệu thu thập từ 617 cán bộ công chức, nghiên cứu đã sử dụng các phương pháp phân tích dữ liệu gồm thống kê mô tả, kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích nhân tố khẳng định và mô hình cấu trúc tuyến tính. Kết quả nghiên cứu cho thấy tính sẵn sàng trải nghiệm, tính tận tâm, tính hướng ngoại và tính dễ chịu có tác động thuận chiều đến kết quả công việc và ngược chiều với ý định nghỉ việc. Đồng thời, kết quả công việc có mối tương quan ngược chiều với ý định nghỉ việc của cán bộ công chức. Kết quả nghiên cứu đã giúp cho nhà quản lý của các Chi cục Thủy sản ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long nhận thấy được tầm quan trọng của các yếu tố tính cách cá nhân đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của cán bộ công chức. Từ đó, có những giải pháp để nâng cao kết quả công việc và giảm ý định nghỉ việc của cán bộ công chức tại Chi cục.

**Từ khóa:** Tính cách cá nhân, Kết quả công việc, Ý định nghỉ việc, Cán bộ công chức

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS,  
JOB PERFORMANCE, AND TURNOVER INTENTION OF CIVIL  
SERVANTS IN THE FISHERIES SECTOR IN THE MEKONG DELTA**

**Abstract:** The study aims to analyze the relationship between personality traits, job performance, and turnover intention of civil servants in the fisheries sector in the Mekong Delta. The data collected from 617 public servants are analyzed using data analysis methods, including descriptive statistics, Cronbach's Alpha

<sup>1</sup> Tác giả liên hệ, Email: [ndnam@hunre.edu.vn](mailto:ndnam@hunre.edu.vn)

test, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling. The research results show that openness to experience, conscientiousness, extroversion, and agreeableness have a positive impact on job performance and an inverse impact on turnover intention. At the same time, job performance is negatively correlated with the turnover intention of civil servants. The results help the managers of the Fisheries Sub-departments in the Mekong Delta realize the importance of personality traits to the job performance and turnover intention of their civil servants. Therefore, solutions are proposed to increase job performance and decrease the turnover intention of civil servants in the sub-departments.

**Keywords:** Personality Traits, Job Performance, Turnover Intention, Civil Servants

---

## 1. Mở đầu

Kết quả công việc là một trong những yếu tố quan trọng để đo lường hiệu quả và danh tiếng của tổ chức (Anesukanjanakul & cộng sự, 2019). Nguồn nhân lực giữ vai trò then chốt cho sự thành công của một tổ chức. Do đó, sự luân chuyển của nhân viên là một vấn đề đáng quan tâm của mọi tổ chức.

Hoạt động quản lý nguồn nhân lực, hành vi tổ chức và kết quả công việc là nhân tố có tác động mạnh mẽ đến các hoạt động của một tổ chức. Nếu nhân viên có kết quả công việc tốt, họ sẽ hài lòng với công việc và từ đó sẽ gắn kết với tổ chức và giảm ý định nghỉ việc. Hơn nữa, kết quả công việc của nhân viên có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả chung của tổ chức, duy trì và tạo động lực giúp nhân viên cống hiến hết mình vì công việc, tổ chức (Masa'deh & cộng sự, 2016).

Các nghiên cứu về hành vi tổ chức đã tập trung phân tích tính cách cá nhân và kết luận rằng các đặc điểm tính cách cá nhân của nhân viên có tác động trực tiếp tới hành vi, suy nghĩ, công việc và các mối quan hệ trong xã hội của mỗi người (Delima, 2020). Do đó, các yếu tố tính cách cá nhân là công cụ quan trọng để đánh giá kết quả công việc, gia tăng hiệu quả quản lý nguồn nhân lực và góp phần sắp xếp, bố trí, luân chuyển công việc của nhân viên hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, giảm ý định nghỉ việc của tổ chức.

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là vùng sản xuất nông nghiệp và thủy sản lớn nhất Việt Nam. Tính đến tháng 12/2020, ĐBSCL đóng góp 72,3% sản lượng thủy sản nuôi trồng của cả nước. Vì thế, nguồn nhân lực khu vực công trong lĩnh vực ngư nghiệp đóng vai trò quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế ngư nghiệp của vùng ĐBSCL. Hiện nay, vùng ĐBSCL đang phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực do xu hướng chuyển dịch công việc và nhiều cán bộ công chức (CBCC) đã và đang có ý định rời bỏ các Chi cục Thủy sản để làm việc cho các tổ chức khác (Cổng thông tin điện tử Tỉnh Vĩnh Long, 2021).

Thanh (2019) đã phân tích mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc, sự cam kết với tổ chức, hiệu quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC cấp phường trên địa bàn Quận 6. Ngoài ra, Kiên (2019) đã chỉ ra tác động của cảm nhận về trách nhiệm xã hội và đạo đức lãnh đạo đến ý định nghỉ việc của các nhân viên văn phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh thông qua vai trò trung gian của sự tham gia công việc và sự kiệt sức. Mặc dù các nghiên cứu trên đã đo lường ý định nghỉ việc trong cả khu vực công và tư nhân nhưng điểm chung đều không xuất phát từ góc độ tính cách cá nhân. Hơn nữa, có rất ít các nghiên cứu điều tra thực nghiệm tại các cơ quan Nhà nước trong lĩnh vực ngư nghiệp ở vùng ĐBSCL. Xuất phát từ thực trạng và khoảng trống nghiên cứu trên, bài viết nhằm phân tích tác động của tính cách cá nhân đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC tại các Chi cục Thủy sản của vùng ĐBSCL. Dựa vào kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị quan trọng được đề xuất nhằm nâng cao kết quả công việc và giảm ý định nghỉ việc của CBCC tại các Chi cục Thủy sản của vùng ĐBSCL trong thời gian tới.

Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày cơ sở lý thuyết về tính cách cá nhân, kết quả công việc, ý định nghỉ việc và giả thuyết nghiên cứu. Phần 3 là phương pháp nghiên cứu. Phần 4 tập trung vào phân tích các kết quả nghiên cứu và thảo luận. Phần 5 là các hàm ý quản trị nhằm nâng cao kết quả công việc và giảm ý định nghỉ việc của CBCC trong lĩnh vực ngư nghiệp vùng ĐBSCL. Phần 6 là kết luận, giới hạn và hướng nghiên cứu tiếp theo.

## **2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu**

### **2.1 Cơ sở lý thuyết**

Tâm lý học cá nhân là một nhánh của tâm lý học nhằm mục đích phân biệt tính cách giữa các cá nhân, mỗi tính cách khác nhau sẽ đặc trưng cho một cá nhân duy nhất. Thuyết đặc điểm cho rằng mỗi cá nhân sẽ thể hiện thông qua những đặc điểm nhận dạng hoặc yếu tố đặc thù (tính cách). Các đặc điểm được hình thành từ việc cá nhân tự nhận thức về môi trường sống xung quanh và sự di truyền là nguồn gốc cho khía cạnh của tính cách cá nhân. Những khía cạnh của tính cách tương đối ổn định, khác biệt giữa những cá nhân và tác động tới hành vi của những cá nhân đó. Gerber & cộng sự (2011) nhận định rằng Cattell (1943) là thành công nhất về lý thuyết này, ông đã chứng minh có 16 khía cạnh tượng trưng cho tính cách cá nhân. Mỗi khía cạnh bao gồm các quan điểm, sở thích, các phản ứng xã hội và tình cảm, các thói quen bắt nguồn từ việc quan sát và xem xét tính khí của con người – đó là các kiểu tư duy, cảm nhận và hành động khác nhau của từng cá nhân trong một khoảng thời gian tương đối dài và trong những tình huống khác trên diện rộng.

Thuyết phân loại nhận thấy mỗi cá nhân chỉ tồn tại hai xu hướng duy nhất và xảy ra liên tục bao gồm hướng nội và hướng ngoại hoàn toàn. Có nhiều nhà nghiên cứu đã phát triển lý thuyết này nhưng thành công nhất là Myers (1962) với “Trắc nghiệm tính cách Myers-Briggs”, và Friedman & Rosenman (1970) đã phân loại

tính cách cá nhân theo hai xu hướng A và B. Những cá nhân chứa đựng tính cách A thường có tính gấp gáp, muốn thực hiện và hoàn thành công việc trong thời gian ngắn nhất cho thấy sự thiếu kiên trì, thái độ chống đối và luôn sẵn sàng tranh đấu. Những cá nhân chứa đựng tính cách B là hoàn toàn ngược lại.

Thuyết nhận thức xã hội cho rằng tính cách được hình thành từ những suy nghĩ và phân xét các hiện tượng trong xã hội. Một số mô hình nghiên cứu về tính cách cá nhân được hình thành theo hướng này. Bandura (1997) nhận thấy có những công việc có tính chất đặc thù luôn yêu cầu những người làm công việc đó phải tự tin vào khả năng của bản thân. Thuyết quy kết của Abramson & cộng sự (1978) nhấn mạnh rằng mỗi cá nhân tự đưa ra cách lý giải khác nhau về những sự vật, hiện tượng xảy ra xung quanh, từ đó hình thành nên tính cách đặc trưng của mỗi cá nhân.

### *2.1.1 Tính cách cá nhân*

Carpenter & Moore (2009) định nghĩa tính cách cá nhân là một quá trình bao gồm những cảm nhận, suy nghĩ và hành động của bản thân cá nhân đó. Tóm lại, tính cách là một trong những yếu tố cấu thành nội tâm và tạo nên nét đặc thù riêng của mỗi cá nhân. Từ đầu những năm 90, các học giả đã nghiên cứu về tính cách cá nhân (Barrick & cộng sự, 1998), tập trung chủ yếu đánh giá tính cách cá nhân của từng nhân viên và mối liên kết giữa tính cách cá nhân của nhân viên đó tại nơi làm việc. Mô hình năm tính cách cá nhân (Big Five) được công nhận trong việc thể hiện các khía cạnh nổi bật tính cách cá nhân của mỗi con người và được sử dụng tại nhiều tổ chức, quốc gia cũng như được kiểm chứng trong các lĩnh vực khác nhau của khu vực công và tư nhân (Hạc, 2007; Nam & Lan, 2022). Mô hình năm tính cách cá nhân do McCrae & Costa (1985) được sử dụng rộng rãi nhất trong các nghiên cứu về tính cách ở cả khu vực công và tư, và được gọi là mô hình OCEAN với bảng câu hỏi NEO PI-R (Hạc, 2007; Ozbag, 2016; Nam & Lan, 2022).

Theo Judge & cộng sự (2002) đã giải thích từng tính cách trong mô hình năm tính cách cá nhân như sau: Thứ nhất, tính sẵn sàng trải nghiệm liên quan đến đặc điểm thích học hỏi, cầu thị, khám phá xung quanh và muốn trải nghiệm điều mới lạ. Thứ hai, tính tận tâm liên quan đến đặc điểm chăm chỉ, tỉ mỉ, toàn tâm toàn ý trong mọi việc, nỗ lực vì công việc và nhận được sự tin tưởng từ mọi người. Thứ ba, tính hướng ngoại liên quan đến đặc điểm nhiệt tình, năng động, thích được giao tiếp tham gia vào hoạt động tập thể và thường hành động trước khi suy nghĩ. Thứ tư, tính dễ chịu liên quan đến đặc điểm tốt bụng, giàu lòng nhân ái và luôn nhiệt tình giúp đỡ mọi người xung quanh không vì mục đích. Thứ năm, tính bất ổn cảm xúc liên quan đến đặc điểm căng thẳng, lo lắng, thiếu tự tin, thường nóng giận vô cớ và dễ nhạy cảm trong mọi việc.

### *2.1.2 Kết quả công việc*

Kết quả công việc là biến phụ thuộc trong các nghiên cứu về lĩnh vực tâm lý học tổ chức (Kakkos & Trivellas, 2011). Nói cách khác, kết quả công việc là mục tiêu hướng tới của mọi hoạt động quản trị trong tổ chức. Motowidlo (2003) đồng tình với quan

điểm trên và nhấn mạnh rằng kết quả công việc là tổng thể các giá trị mong muốn đạt được của mọi tổ chức và nó được tạo thành từ các hoạt động thực hiện công việc của mỗi nhân viên trong tổ chức tại một khoảng thời gian ấn định. Dựa vào từng lĩnh vực nghiên cứu, khu vực công hoặc tư nhân sẽ có những cách đo lường kết quả công việc của nhân viên khác nhau, tuy nhiên chưa có bất kỳ cách đo lường nào phù hợp với tất cả các tổ chức bởi nội hàm khái niệm kết quả công việc chưa rõ ràng, phức tạp và dễ bị biến đổi theo thời gian. Tuy nhiên, có thể nhận thấy kết quả công việc là một yếu tố then chốt dẫn đến thành công cho tổ chức. Dung (2015) cho rằng kết quả công việc được đo lường từ phía lãnh đạo, cấp trên trực tiếp, đồng nghiệp, nhân viên cấp dưới, khách hàng hoặc do nhân viên tự đánh giá. Một trong những cách đơn giản, đem lại độ tin cậy và được các nghiên cứu sử dụng đó là để nhân viên tự đánh giá về kết quả công việc mình đang làm (Yang & Hwang, 2014). Thọ & Trang (2011) đã chứng minh kết quả công việc được đo lường bằng cách tự đánh giá về kết quả công việc là hoàn toàn hợp lý, phù hợp với điều kiện tại Việt Nam và được chấp nhận trong khu vực công bởi tính đơn giản và kết quả đem lại hoàn toàn tương đồng với kết quả đánh giá của lãnh đạo và cấp trên trực tiếp (Rego & Cunha, 2008).

### *2.1.3 Ý định nghỉ việc*

Mobley (1982) cho rằng ý định nghỉ việc bắt nguồn từ sự mong muốn hoặc cân nhắc kỹ lưỡng về việc rời khỏi tổ chức trong khoảng thời gian sớm nhất và là giai đoạn cuối cùng dẫn tới nghỉ việc thực tế. Nó còn được coi là nhận thức chủ quan của mỗi nhân viên về dự định rời bỏ công việc, tổ chức nơi mà họ đang làm việc và sẽ gây ra nhiều tổn thất, bất lợi cho tổ chức bởi sự ra đi của những nhân viên có kinh nghiệm và chuyên môn cao. Thuật ngữ ý định được coi là nhân tố tiên đoán và có ảnh hưởng mạnh mẽ tới quyết định nghỉ việc thực sự (Salahudin & cộng sự, 2009) và được quan tâm nhiều hơn trong các nghiên cứu về hành vi tổ chức bởi khi nhân viên đã xuất hiện ý định nghỉ việc thì họ thường quyết tâm rời khỏi tổ chức (Ajzen, 1991). Nghiên cứu của Hung & Thi (2009) định nghĩa ý định nghỉ việc của nhân viên là việc nhân viên có dự định thay đổi từ môi trường làm việc hiện tại sang môi trường làm việc mới. Như vậy, ý định nghỉ việc là những suy nghĩ, nhận thức và thái độ tiêu cực xuất hiện trong quá trình làm việc khiến nhân viên cân nhắc lại việc tiếp tục công việc ở tổ chức hiện tại.

## **2.2 Giả thuyết nghiên cứu**

### *2.2.1 Mối quan hệ giữa tính cách cá nhân và kết quả công việc*

Thời gian qua, đã có nhiều nghiên cứu minh chứng sự tồn tại mối liên kết giữa năm tính cách cá nhân và kết quả công việc trong khu vực công. Ghani & cộng sự (2015) đã tiến hành một nghiên cứu khám phá năm tính cách cá nhân của lãnh đạo có ảnh hưởng sâu sắc tới kết quả làm việc của nhân viên trong khu vực công tại tỉnh Putrajaya, Malaysia. Kết quả cho thấy rõ lãnh đạo sở hữu tính cách dễ chịu, tận tâm, hướng ngoại và sẵn sàng trải nghiệm có ảnh hưởng tích cực tới kết quả làm việc của

nhân viên trong khu vực công từ cao tới thấp. Đồng thời, nhân viên làm việc trong khu vực công sẽ chịu ảnh hưởng tiêu cực từ phía lãnh đạo bất ổn cảm xúc. Trong lĩnh vực giáo dục, Rusbadorol & cộng sự (2015) đã chỉ ra tác động của năm tính cách cá nhân tới kết quả công việc của đội ngũ giáo viên tại các trường trung học công lập ở Malaysia. Kết quả cho thấy tính sẵn sàng trải nghiệm có tác động thuận chiều mạnh nhất đến kết quả công việc, tiếp đến là tính hướng ngoại và thấp nhất là tính dễ chịu. Ngoài ra, tính bất ổn cảm xúc và tận tâm có tác động ngược chiều tới kết quả công việc, trong đó tính bất ổn cảm xúc có ảnh hưởng lớn hơn tính tận tâm. Đến năm 2019, Rababah cũng tìm thấy mối tương quan chặt chẽ giữa năm tính cách cá nhân của nhân viên y tế với kết quả công việc tại các bệnh viện công và tư tại Jordan. Tóm lại, các nghiên cứu trên đã tìm thấy điểm chung là cần phải xem xét tính cách cá nhân của nhân viên liệu có thực sự phù hợp với vị trí công việc hiện tại và nếu có thì công việc đó sẽ đạt được kết quả và thành công như mong muốn mà tổ chức đặt ra. Do đó, nhóm giả thuyết H1 được đề xuất như sau:

*H1.1: Tính sẵn sàng trải nghiệm có tác động thuận chiều (+) tới kết quả công việc.*

*H1.2: Tính tận tâm có tác động thuận chiều (+) tới kết quả công việc.*

*H1.3: Tính hướng ngoại có tác động thuận chiều (+) tới kết quả công việc.*

*H1.4: Tính dễ chịu có tác động thuận chiều (+) tới kết quả công việc.*

*H1.5: Tính bất ổn cảm xúc có tác động ngược chiều (-) tới kết quả công việc.*

### *2.2.2 Mối quan hệ giữa tính cách cá nhân và ý định nghỉ việc*

Hom & Griffeth (1995) đã tiến hành điều tra 304 nhân viên trong Chính phủ Trung Quốc và cho thấy mối quan hệ mật thiết giữa năm tính cách cá nhân với ý định nghỉ việc của nhân viên. Trong đó, các tính cách gồm sẵn sàng trải nghiệm, dễ chịu, hướng ngoại, tính tận tâm có mối quan hệ ngược chiều tới ý định nghỉ việc, ngược lại, tính bất ổn cảm xúc có mối quan hệ thuận chiều tới ý định nghỉ việc. Sarwar & cộng sự (2013) đã kiểm chứng sự tác động của năm tính cách cá nhân tới ý định nghỉ việc của nhân viên làm việc trong khu vực công và khu vực tư ở Pakistan. Trong đó số nhân viên được khảo sát trong khu vực công chiếm 43,9% và kết quả cho thấy bốn trên năm tính cách cá nhân có tác động tiêu cực tới ý định nghỉ việc. Đầu tiên là tính dễ chịu, tiếp đến là tính ổn định cảm xúc, tính hướng ngoại, cuối cùng là tính tận tâm và tính sẵn sàng trải nghiệm có tác động tích cực tới ý định nghỉ việc của nhân viên. Trong lĩnh vực y tế, Greinacher & cộng sự (2021) đã tiến hành đánh giá tác động của năm tính cách cá nhân tới ý định nghỉ việc của các y tá làm việc trong các bệnh viện công lập của Đức. Kết quả thu về cho thấy ba tính cách cá nhân có ảnh hưởng trực tiếp làm tăng ý định nghỉ việc lần lượt là tính bất ổn cảm xúc, tính sẵn sàng trải nghiệm và tính tận tâm. Bên cạnh đó, tính hướng ngoại và tính dễ chịu có ảnh hưởng trực tiếp nhưng làm giảm ý định nghỉ việc. Như vậy, các nghiên cứu đã cho thấy mỗi nhân viên đều sở hữu tính cách cá nhân riêng biệt và điều này sẽ dẫn đến những sự lựa chọn công

việc hoặc vị trí việc làm khác nhau để phù hợp với tính cách của chính bản thân họ. Nếu họ nhận thấy công việc phù hợp với tính cách, họ sẽ nhiệt tình hơn với công việc, mong muốn cống hiến hết khả năng cho tổ chức và không xuất hiện suy nghĩ tiêu cực trong công việc. Nhóm giả thuyết H2 được đề xuất như sau:

H2.1: Tính sẵn sàng trải nghiệm có tác động ngược chiều (-) tới ý định nghỉ việc.

H2.2: Tính tận tâm có tác động ngược chiều (-) tới ý định nghỉ việc.

H2.3: Tính hướng ngoại có tác động ngược chiều (-) tới ý định nghỉ việc.

H2.4: Tính dễ chịu có tác động ngược chiều (-) tới ý định nghỉ việc.

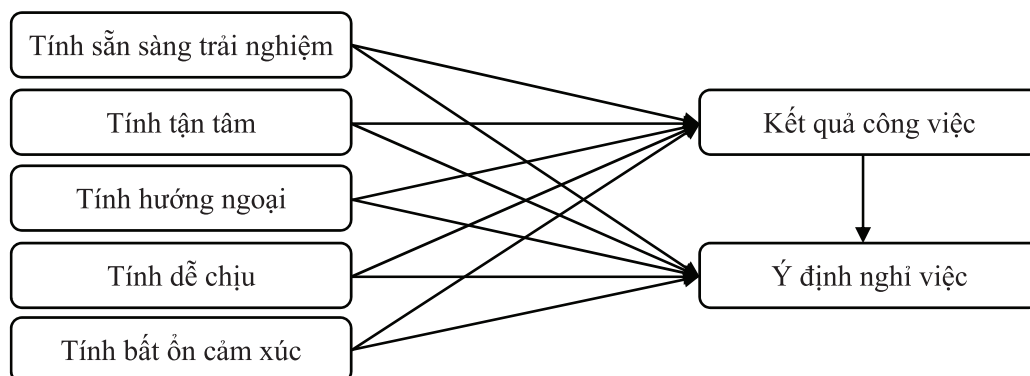
H2.5: Tính bất ổn cảm xúc có tác động thuận chiều (+) tới ý định nghỉ việc.

### 2.2.3 Mối quan hệ giữa kết quả công việc và ý định nghỉ việc

Vroom (1964) đã nhận định rằng kết quả công việc không tốt được coi là một dấu hiệu cảnh báo cho nhân viên rằng họ có thể mất đi những kỳ vọng trong công việc như sự thăng tiến trong công việc hoặc khả năng tăng lương và điều này đang diễn tả mức độ công việc hiện tại của họ. Mô hình tích hợp mối quan hệ giữa kết quả công việc và ý định nghỉ việc thông qua ba cách khác nhau được Allen & Griffeth (1999) thực hiện đã chỉ ra rằng những thông tin phản hồi không tốt về kết quả công việc của bản thân nhân viên sẽ khiến họ có những phản ứng tiêu cực như ý định nghỉ việc hoặc nghỉ việc thực sự. Ngoài ra, DeConinck & Johnson (2009) sử dụng phương pháp phân tích mô hình đường dẫn đã chứng minh rằng ý định nghỉ việc bị tác động (ngược chiều) bởi kết quả công việc. Tại Việt Nam, phân tích hồi quy đã được Thanh (2019) sử dụng để kiểm chứng mối quan hệ giữa kết quả công việc và ý định nghỉ việc của công chức cấp phường trên địa bàn Quận 6. Kết quả phân tích đã chỉ ra rằng kết quả công việc tác động âm đến ý định nghỉ việc của công chức. Do vậy, giả thuyết H3 được đề xuất như sau:

H3: Kết quả công việc có tác động ngược chiều (-) tới ý định nghỉ việc.

Từ các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu sau được đề xuất:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1 Xây dựng thang đo

Thang đo các yếu tố trong mô hình nghiên cứu đề xuất được kế thừa từ các nghiên cứu trong và ngoài nước. Trong đó, thang đo mô hình năm tính cách cá nhân được kế thừa của Vi (2018) có 22 biến quan sát gồm tính sẵn sàng trải nghiệm (5 biến), tính tận tâm (4 biến), tính hướng ngoại (5 biến), tính dễ chịu (4 biến) và tính bất ổn cảm xúc (4 biến). Thang đo kết quả công việc được kế thừa của Thọ & Trang (2011) gồm 4 biến quan sát. Thang đo ý định nghỉ việc được kế thừa của Cummins (1989) gồm 5 biến quan sát.

Để đảm bảo nội dung thang đo các yếu tố trong mô hình nghiên cứu đề xuất phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu, nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp phỏng vấn sâu bán cấu trúc và thảo luận nhóm với phương pháp chọn mẫu mục tiêu. Nghiên cứu thực hiện thảo luận nhóm với 20 cán bộ đang giữ vị trí quản lý từ cấp phòng/ban trở lên tại các Chi cục Thủy sản ở vùng ĐBSCL và phỏng vấn chuyên sâu với 5 chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực để tiếp thu những ý kiến đóng góp về nội dung các yếu tố trong mô hình nghiên cứu đề xuất, đồng thời chỉnh sửa lại một số biến quan sát để phù hợp với thực tế và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thảo luận nhóm. Các câu hỏi thảo luận và phỏng vấn được nhóm tác giả sử dụng là các câu hỏi mở có tính khám phá để tìm hiểu thêm những câu hỏi khác ngoài các câu hỏi trong thang đo gốc làm cơ sở bổ sung, hiệu chỉnh thang đo cho bảng câu hỏi. Do đề tài nghiên cứu về ý định nghỉ việc của CBCC là một vấn đề khá tế nhị, không thoải mái đề cập tại nơi làm việc cùng với diễn biến phức tạp của đại dịch COVID-19 nên các cuộc thảo luận và phỏng vấn được thực hiện trực tuyến trên MS Teams tại nhà riêng của các đối tượng tham gia. Các cuộc phỏng vấn thực hiện trong tháng 09/2021 và được ghi âm với thời lượng 60 phút. Nhóm tác giả sử dụng phần mềm Nvivo 11 để lưu trữ, mã hóa và phân tích dữ liệu định tính.

Kết quả thu được qua quá trình thảo luận và phỏng vấn chuyên sâu đã cho thấy 100% các thành viên đều đồng ý với các yếu tố có trong mô hình nghiên cứu đề xuất. Trong đó, cụ thể như sau:

Đối với mô hình năm tính cách cá nhân: các thành viên tham gia thảo luận nhóm cùng với các chuyên gia đã cân nhắc kỹ lưỡng về lý thuyết của từng tính cách kết hợp với quan sát thực tế các hoạt động của CBCC đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản, sau đó tham chiếu từ điển Tiếng Việt để tìm các từ vựng mô tả từng tính cách cá nhân và so sánh với bảng câu hỏi NEO PI-R của McCrae & Costa (1985) đã nhận thấy rằng thang đo gốc cần bổ sung thêm một biến quan sát vào các tính cách bao gồm tính tận tâm, tính dễ chịu, tính bất ổn cảm xúc để phù hợp với bối cảnh CBCC làm việc trong khu vực công. Ngoài ra, qua quá trình khảo sát sơ bộ đã cho thấy có một biến quan sát ở dạng phủ định trong thang đo tính bất ổn cảm xúc gây khó hiểu, né tránh hoặc trả lời cho xong của người được phỏng vấn dẫn tới kết quả phản hồi không chính xác. Do vậy nhóm tác giả đã đề xuất nghịch đảo để thang đo hợp lý, thuận tiện và cho kết quả tốt khi phỏng vấn.

Đối với yếu tố kết quả công việc và yếu tố ý định nghỉ việc: sau khi thảo luận với các thành viên và lấy ý kiến của các chuyên gia kết hợp với các quan sát thực tế tại các Chi cục Thủy sản đã đi đến thống nhất cần bổ sung thêm một biến quan sát để phản ánh nội dung thang đo đầy đủ và phù hợp hơn với tâm lý của CBCC làm việc tại các Chi cục Thủy sản.

Ngoài ra, nhóm tác giả đã hiệu chỉnh một số từ ngữ để thang đo đơn giản dễ hiểu, tránh gây lẫn khi trả lời, phù hợp với khu vực công và trình độ của đối tượng khảo sát. Nội dung câu hỏi của tất cả các biến sử dụng trong nghiên cứu được trình bày trong Bảng 1.

### **3.2 Thu thập mẫu và dữ liệu**

Hair & cộng sự (2014) cho biết cỡ mẫu tối thiểu để sử dụng phân tích nhân tố khám phá (EFA) là 50 quan sát, tốt nhất là 100 quan sát trở lên. Tỷ lệ quan sát trên một biến phân tích là 5:1 hoặc 10:1 sẽ cung cấp kích thước mẫu nghiên cứu tối thiểu để đảm bảo độ tin cậy. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng quy tắc 10:1. Nghiên cứu có 36 biến quan sát nên số lượng mẫu tối thiểu là  $36 \times 10 = 360$ . Để tránh xác suất thu hồi phiếu thấp, nhóm tác giả sẽ lấy cỡ mẫu là 650 quan sát.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện đối với cán bộ công chức đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản của 13 tỉnh, thành phố vùng ĐBSCL bao gồm Cần Thơ, Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Vĩnh Long, Trà Vinh, Hậu Giang, Sóc Trăng, Đồng Tháp, An Giang, Kiên Giang, Bạc Liêu và Cà Mau. Phiếu khảo sát được gửi qua thư điện tử tới CBCC trong khoảng thời gian từ 01/10/2021 đến 31/12/2021. Nhóm tác giả chia đều phiếu khảo sát cho các điểm nghiên cứu là 650:13 Chi cục Thủy sản = 50 phiếu mỗi Chi cục Thủy sản. Nhóm tác giả chia tỷ lệ bằng nhau để có được sự đánh giá khách quan và công bằng giữa các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL.

Sau khi làm sạch dữ liệu, nghiên cứu đã thu được 617 phiếu khảo sát hợp lệ với tỷ lệ thu hồi là 95%. Nam giới chiếm 64,7% mẫu khảo sát. Với 92,6% người được hỏi là trung niên (trên 35 tuổi); 90,7% người tham gia khảo sát có trình độ học vấn là đại học, sau đại học và 93,2% người được hỏi đã kết hôn. Các đặc điểm của mẫu khảo sát phù hợp với khu vực công ở Việt Nam. Các nhân viên trong khu vực công hầu hết là nam giới. Họ có độ tuổi từ 30 đến 50, trình độ học vấn cao và đã lập gia đình.

## **4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận**

### **4.1 Kiểm định các thang đo của mô hình nghiên cứu với Cronbach's Alpha và EFA**

Bảng 1 đã cho thấy kết quả phân tích Cronbach's Alpha và nhân tố khám phá của mô hình tổng thể. Kết quả cho thấy biến tiềm ẩn "Tính dễ chịu" có giá trị Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,803 trong khi biến tiềm ẩn "Tính tận tâm" có giá trị cao nhất là 0,867. So với tiêu chuẩn 0,6 thì tất cả các biến quan sát của thang đo đều đảm bảo. Các hệ số tương quan biến-tổng cao hơn 0,3. Tất cả các thang đo đều

đạt được độ tin cậy và phân biệt. Do đó, thang đo tốt và đáp ứng yêu cầu tin cậy cho phân tích nhân tố khám phá (Nunnally & Bernstein, 1994). EFA thu được kết quả với hệ số KMO = 0,811; kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000 (<0,05) và 7 yếu tố được trích xuất với trị số Eigenvalue = 1,421; tổng phương sai trích = 81,032% (cao hơn 50%). Và 7 yếu tố có thể giải thích 81,032% sự biến thiên của dữ liệu nghiên cứu (Hair & cộng sự, 1998). Do đó, 7 yếu tố trong mô hình nghiên cứu với 36 biến quan sát được trích xuất đã đáp ứng yêu cầu về giá trị hội tụ và giá trị phân biệt (Hair & cộng sự, 2010).

**Bảng 1. Nội dung biến quan sát và kết quả kiểm định các thang đo**

Mã hóa	Nội dung	Nguồn	Cronbach's Alpha	Hệ số tải
<b><i>Tính sẵn sàng trải nghiệm (SSTN)</i></b>				
SSTN1	Tôi luôn xuất hiện các ý tưởng mới.	Vi (2018)	0,821	0,898
SSTN2	Tôi hiểu kỳ với những điều mới lạ.			0,895
SSTN3	Tôi mưu trí và suy nghĩ sâu sắc.			0,892
SSTN4	Tôi có trí tưởng tượng phong phú.			0,891
SSTN5	Tôi có đầu óc sáng tạo.			0,885
<b><i>Tính tận tâm (TT)</i></b>				
TT1	Tôi cẩn trọng trong mọi việc.	Vi (2018)	0,867	0,897
TT2	Tôi nỗ lực hết khả năng để hoàn thành các mục tiêu.			0,894
TT3	Tôi thực hiện mọi việc một cách hiệu quả nhất.			0,890
TT4	Tôi luôn lập kế hoạch và tuân thủ đúng kế hoạch.			0,887
TT5	Tôi chăm chỉ và siêng năng trong mọi việc.	Nhóm tác giả		0,882
<b><i>Tính hướng ngoại (HN)</i></b>				
HN1	Tôi chủ động nói chuyện với mọi người.	Vi (2018)	0,814	0,896
HN2	Tôi hoà đồng và thân thiện với mọi người.			0,888
HN3	Tôi hoạt bát và năng động trong mọi việc.			0,886
HN4	Tôi nhiệt tình trong mọi việc.			0,885
HN5	Tôi luôn chính xác và quyết đoán trong mọi việc.			0,878
<b><i>Tính dễ chịu (DC)</i></b>				
DC1	Tôi sẵn sàng giúp đỡ và chia sẻ với mọi người.	Vi (2018)	0,803	0,889
DC2	Tôi sẵn sàng tha thứ cho sai lầm của mọi người.			0,882

**Bảng 1. Nội dung biến quan sát và kết quả kiểm định các thang đo (tiếp theo)**

Mã hóa	Nội dung	Nguồn	Cronbach's Alpha	Hệ số tải
DC3	Tôi luôn chu đáo và ân cần trong mọi việc.			0,877
DC4	Tôi luôn muốn hợp tác với mọi người.			0,875
DC5	Tôi được tin nhiệm và tin tưởng của mọi người.	Nhóm tác giả		0,867
<b>Tính bất ổn cảm xúc (BOCX)</b>				
BOCX1	Tôi luôn rơi vào trạng thái lo lắng và căng thẳng trước mọi tình huống.	Vi (2018)	0,848	0,879
BOCX2	Tôi rất khó giữ được thái độ bình tĩnh trước những hoàn cảnh khó khăn.			0,876
BOCX3	Tôi có những cảm xúc không ổn định, hay buồn phiền và dễ tức giận.			0,871
BOCX4	Tôi cảm thấy khó chịu và không thể kiểm soát được áp lực.	Nhóm tác giả		0,869
BOCX5	Tôi cảm thấy thiếu tự tin vào bản thân và không tin tưởng mọi người xung quanh.			0,865
<b>Kết quả công việc (KQCV)</b>				
KQCV1	Tôi tin rằng mình là một nhân viên làm việc hiệu quả.	Thọ & Trang (2011)	0,806	0,872
KQCV2	Tôi hài lòng với chất lượng công việc mà mình đã làm.			0,864
KQCV3	Cấp trên luôn tin rằng tôi là một người làm việc hiệu quả.			0,855
KQCV4	Đồng nghiệp luôn đánh giá tôi là một người làm việc hiệu quả.			0,852
KQCV5	Tôi luôn được đánh giá cao trong mọi kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao.	Nhóm tác giả		0,850
<b>Ý định nghỉ việc (YDNV)</b>				
YDNV1	Tôi luôn có ý nghĩ về việc rời bỏ tổ chức hiện tại.	Cummins (1989)	0,825	0,866
YDNV2	Tôi luôn có ý nghĩ về việc thay đổi công việc hiện tại.			0,859
YDNV3	Tôi sẽ rời khỏi tổ chức ngay lập tức nếu có cơ hội.			0,853
YDNV4	Tôi luôn cảm thấy không thoải mái khi làm việc tại tổ chức.			0,848
YDNV5	Tôi không muốn tham gia bất kỳ hoạt động nào của tổ chức.			0,840

**Bảng 1. Nội dung biến quan sát và kết quả kiểm định các thang đo (tiếp theo)**

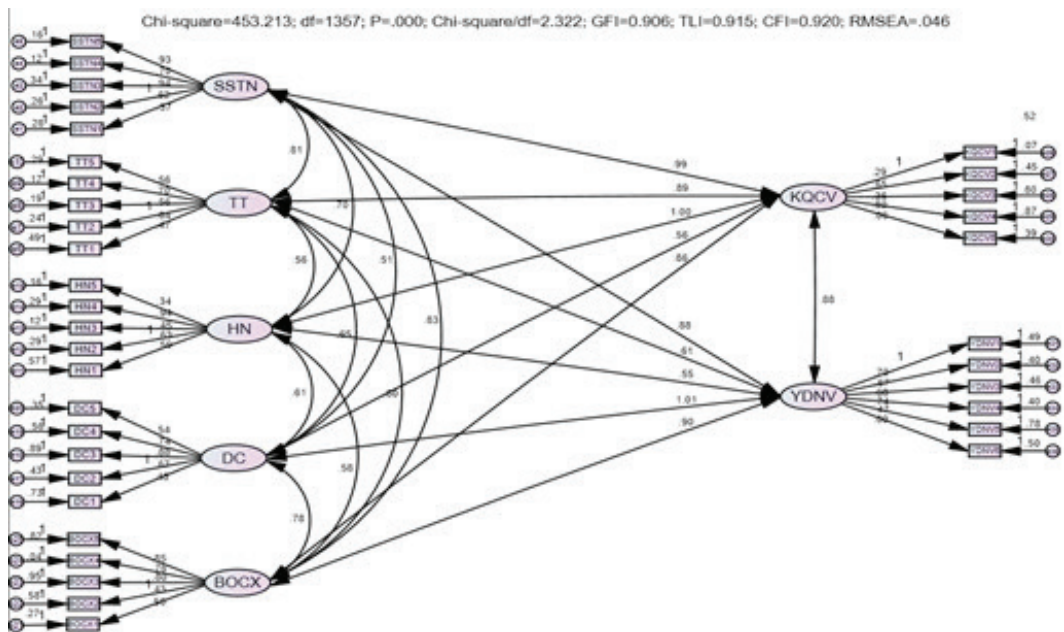
Mã hóa	Nội dung	Nguồn	Cronbach's Alpha	Hệ số tải
YDNV6	Tôi đã dự định rời bỏ công việc và tổ chức trong khoảng thời gian sớm nhất.	Nhóm tác giả		0,839

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát*

#### 4.2 Phân tích nhân tố khẳng định

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) thang đo mô hình tổng thể đã chỉ ra trọng số tại các biến quan sát đều phù hợp với tiêu chuẩn ( $\geq 0,5$ ). Do đó, các thang đo đạt giá trị hội tụ (Anderson & Gerbing, 1988). Kết quả cũng cho thấy mô hình có 1.357 bậc tự do; giá trị kiểm định CMIN = 453,213 với giá trị xác suất = 0,000; chỉ số CMIN/df = 2,322 < 3,0 (Carmines & McIver, 1981) và các chỉ số GFI = 0,906; TLI = 0,915; CFI = 0,920 đều lớn hơn 0,9 (Tabachnick & Fidell, 2007); RMSEA = 0,046 nhỏ hơn 0,08 (Hu & Bentler, 1999). Do đó, mô hình nghiên cứu là phù hợp với dữ liệu nghiên cứu (Hình 2).

Nghiên cứu tiếp tục tiến hành kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Kết quả kiểm tra độ tin cậy chỉ ra rằng giá trị độ tin cậy tổng hợp không thấp hơn 0,7 và các biến đạt được giá trị phân biệt cao hơn 0,5. Do đó, kết quả phân tích cho thấy tất cả các khái niệm mô hình nghiên cứu đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy cao (Fornell & Larcker, 1981). Do đó, thang đo phù hợp để phân tích mô hình phương trình cấu trúc (Bảng 2).



**Hình 2. Kết quả phân tích CFA của thang đo mô hình tổng thể**

*Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát*

**Bảng 2. Độ tin cậy, tính hội tụ, tính phân biệt và ma trận hệ số tương quan giữa các khái niệm**

Cấu trúc	Độ tin cậy (CR)	Tính hội tụ (AVE)	Phương sai riêng biệt lớn nhất (MSV)	SSTN	TT	HN	DC	BOCX	KQCV	YDNV
SSTN	0,832	0,613	0,453	0,787						
TT	0,855	0,558	0,432	0,672	0,845					
HN	0,793	0,672	0,326	0,565	0,542	0,811				
DC	0,808	0,564	0,457	0,431	0,442	0,643	0,823			
BOCX	0,811	0,552	0,444	0,568	0,247	0,590	0,449	0,843		
KQCV	0,867	0,623	0,468	0,684	0,476	0,421	0,563	0,666	0,822	
YDNV	0,843	0,611	0,336	0,621	0,511	0,233	0,214	0,742	0,626	0,808

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

### 4.3 Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính

Kế thừa kết quả phân tích CFA của thang đo mô hình tổng thể, kết quả của mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Điều đó được thể hiện thông qua giá trị  $CMIN/df = 2,643 < 3,0$  (Carmines & McIver, 1981) và các chỉ số  $GFI = 0,909$ ;  $TLI = 0,917$ ;  $CFI = 0,923$  đều cao hơn 0,9 (Tabachnick & Fidell, 2007);  $RMSEA = 0,05$  nhỏ hơn 0,08 (Hu & Bentler, 1999). Như vậy, có thể kết luận mô hình đáp ứng tốt với dữ liệu khảo sát.

Đồng thời, dựa vào kết quả phân tích, giá trị xác suất của các mối quan hệ tác động giữa các nhân tố cho thấy giá trị xác suất đều thấp hơn 0,05. Vì vậy, mối quan hệ giữa các yếu tố thuộc tính cách cá nhân, kết quả công việc và ý định nghỉ việc đều có ý nghĩa thống kê trong SEM. Bảng 3 trình bày kết quả SEM.

**Bảng 3. Kết quả mô hình SEM**

Biến	Kết quả công việc			Ý định nghỉ việc		
	Giả thuyết	Hướng giả thuyết	Hệ số đường dẫn	Giả thuyết	Hướng giả thuyết	Hệ số đường dẫn
SSTN	H1.1	+	0,212*	H2.1	-	-0,134**
TT	H1.2	+	0,384**	H2.2	-	-0,043**
HN	H1.3	+	0,282**	H2.3	-	-0,112*
DC	H1.4	+	0,347*	H2.4	-	-0,108**
BOCX	H1.5	-	-0,111*	H2.5	+	0,210*
KQCV	-	-	-	H3	-	-0,231**

\* hệ số đường dẫn có ý nghĩa 0,1; \*\* hệ số đường dẫn có ý nghĩa 0,05

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

**Bảng 4. Tác động trực tiếp, gián tiếp và tổng hợp**

Biến	Loại tác động	Sẵn sàng trải nghiệm	Tận tâm	Hướng ngoại	Đễ chịu	Bất ổn cảm xúc	Kết quả công việc
Kết quả công việc	Trực tiếp	0,312	0,472	0,354	0,335	-0,121	0,000
	Gián tiếp	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Tổng hợp	0,312	0,472	0,354	0,335	-0,121	0,000
Ý định nghỉ việc	Trực tiếp	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,475
	Gián tiếp	0,306	0,460	0,345	0,311	-0,125	0,000
	Tổng hợp	0,306	0,460	0,345	0,311	-0,125	0,475

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả*

Hệ số tác động trực tiếp, gián tiếp và tổng hợp được sử dụng để đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố tới ý định nghỉ việc của CBCC. Kết quả cho thấy nhân tố tác động lớn nhất là kết quả công việc ( $\lambda = 0,475$ ), tiếp theo là tận tâm ( $\lambda = 0,460$ ), hướng ngoại ( $\lambda = 0,345$ ), dễ chịu ( $\lambda = 0,311$ ), sẵn sàng trải nghiệm ( $\lambda = 0,306$ ) và tác động ngược chiều làm tăng ý định nghỉ việc của CBCC là bất ổn cảm xúc ( $\lambda = -0,125$ ). Bảng 4 thể hiện kết quả ảnh hưởng trực tiếp, gián tiếp và tổng hợp của các biến trong mô hình nghiên cứu.

#### 4.4 Thảo luận

Nghiên cứu này nhằm mục đích giải thích rõ hơn mối quan hệ trực tiếp giữa tính cách cá nhân, kết quả công việc đến ý định nghỉ việc CBCC trong lĩnh vực ngư nghiệp của vùng ĐBSCL.

Kết quả nghiên cứu cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thị trường, cũng như sự chấp nhận các giả thuyết được đề xuất trong mô hình nghiên cứu đã mang lại ý nghĩa thiết thực cho nhiều đối tượng khác nhau. Cụ thể, các đối tượng bao gồm (i) các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL, (ii) CBCC làm việc tại các Chi cục Thủy sản, (iii) cán bộ nghiên cứu trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực công.

Nghiên cứu ý định nghỉ việc của CBCC là một cấu trúc đa chiều gồm 36 biến quan sát với 5 yếu tố tính cách cá nhân và yếu tố kết quả công việc. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng mô hình năm tính cách cá nhân có tác động đáng kể đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL. Trong đó, sự tận tâm có tác động tích cực mạnh nhất đến kết quả công việc và tương quan ngược chiều mạnh mẽ đến ý định nghỉ việc của CBCC với độ tin cậy 95% và hệ số hồi quy lần lượt là 0,384 và -0,043. Tính bất ổn cảm xúc có tác động tiêu cực lên kết quả công việc và làm gia tăng ý định nghỉ việc của CBCC với hệ số hồi quy đạt -0,111 và 0,210. Kết quả nghiên cứu có sự tương đồng với các nghiên cứu trong khu vực công của Ghani & cộng sự (2015), Sarwar & cộng sự (2013). Do đó, nhóm giả thuyết H1, H2 được chấp nhận.

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng đã cho thấy mối tương quan ngược chiều giữa kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC. Nếu kết quả công việc càng cao, ý định nghỉ việc càng thấp. Kết quả nghiên cứu có sự phù hợp với nghiên cứu của Thanh (2019). Do vậy, nhóm H3 được chấp nhận.

Như vậy, các đặc điểm tính cách cá nhân có tác động trực tiếp đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản ở vùng ĐBSCL. Đây là điểm nổi bật của nghiên cứu và tạo nên sự khác biệt so với các nghiên cứu của Thanh (2019) và Kiên (2019). Bởi các nghiên cứu trước đây đã không đo lường kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC trong khu vực công dựa trên các đặc điểm tính cách cá nhân. Do đó, nghiên cứu có thể tạo ra một mô hình cho các nghiên cứu trong tương lai về việc xác nhận mối quan hệ giữa các đặc điểm tính cách với kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC trong khu vực công.

## 5. Hàm ý quản trị

Nghiên cứu này cung cấp một số hàm ý quản trị học thuật và thực tiễn. Đối với hàm ý lý thuyết, bằng cách đo lường tác động của các đặc điểm tính cách Big Five đối với kết quả công việc và ý định nghỉ việc, nghiên cứu này đóng góp vào tổng thể cơ sở lý thuyết của các đặc điểm tính cách cá nhân.

Đối với hàm ý quản lý, đây là nghiên cứu đầu tiên khám phá mối quan hệ giữa năm đặc điểm tính cách cá nhân, kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC trong lĩnh vực ngư nghiệp tại vùng ĐBSCL. Vì vậy, nghiên cứu này góp phần cung cấp một số thông tin hữu ích cho cán bộ quản lý của các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL nhằm nâng cao kết quả công việc và giảm ý định nghỉ việc của CBCC.

Dựa vào kết quả nghiên cứu, các CBCC có những tính cách khác nhau hàm chứa những giá trị khác nhau. Do đó, cán bộ quản lý của các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL cần chú ý và xem xét để sử dụng nguồn lực hiệu quả, bố trí vị trí công việc phù hợp nhằm phát huy được các thế mạnh cũng như hạn chế những điểm yếu trong tính cách của mỗi CBCC nhằm mang lại kết quả công việc tốt, từ đó duy trì và phát triển nguồn nhân lực công hiệu quả, giảm ý định nghỉ việc.

Hơn nữa, tính cách cá nhân không phải là yếu tố bẩm sinh mà được hình thành trong quá trình trưởng thành, sinh sống (Công, 2019). Nhiều đặc điểm tính cách được hình thành trong quá trình rèn luyện và tác động của môi trường khách quan cũng như yêu cầu của công việc. Vì vậy, đáp án quan trọng là cán bộ quản lý của các Chi cục Thủy sản vùng ĐBSCL cần có phương pháp quản lý hiệu quả nhằm nâng cao đặc điểm tính cách phù hợp với công việc của các CBCC.

*Thứ nhất*, cần nâng cao sự tận tâm. Cán bộ quản lý của các Chi cục Thủy sản cần quản lý nhân lực một cách hiệu quả, làm cho CBCC hiểu rõ tầm nhìn, mục tiêu chung và định hướng tương lai của Chi cục. Đồng thời, Chi cục phải làm cho CBCC

hiều được tầm quan trọng và sự đóng góp của họ đối với tổ chức cùng với giá trị của công việc họ đang làm.

*Thứ hai*, cần nâng cao tính hướng ngoại. Các Chi cục Thủy sản cần tổ chức các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, các kỹ năng mềm như thuyết trình trước đám đông, kỹ năng làm việc nhóm, tổ chức các hoạt động văn hóa,... Những hoạt động này sẽ giúp CBCC xây dựng và phát triển tính cởi mở và thân thiện, góp phần phát triển tính hướng ngoại của họ.

*Thứ ba*, cần giảm bớt ồn cảm xúc. Chi cục cần tạo cho CBCC cảm thấy an toàn trong công việc, tránh căng thẳng và xung đột. Từ đó, CBCC có thể kiểm soát cảm xúc tốt hơn và không buồn bã. Ngoài ra, cán bộ quản lý cần quan tâm đến vấn đề tâm lý của CBCC bằng cách tích cực lắng nghe ý kiến và tâm tư của họ.

*Thứ tư*, cần nâng cao tính sẵn sàng trải nghiệm. Chi cục cần xây dựng các chính sách đào tạo kỹ năng mới cho CBCC. Ngoài ra, Chi cục cần xây dựng chính sách khen thưởng đối với những CBCC có ý tưởng mới, sáng tạo trong công việc để từ đó khuyến khích và cải thiện tính cởi mở trải nghiệm của CBCC.

## **6. Kết luận**

Nghiên cứu đã chứng minh mối quan hệ giữa tính cách cá nhân, kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC thông qua bộ dữ liệu thu được bằng phương pháp khảo sát trực tiếp các CBCC đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản ở vùng ĐBSCL. Phân tích CFA, SEM được thực hiện để xác định mối quan hệ giữa các cấu trúc trong mô hình nghiên cứu. Kết quả phân tích cho thấy năm yếu tố của tính cách cá nhân có tác động trực tiếp đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC tại các Chi cục Thủy sản. Ngoài ra, kết quả công việc có tác động ngược chiều đến ý định nghỉ việc của CBCC đang làm việc tại các Chi cục Thủy sản ở vùng ĐBSCL.

Mặc dù, nghiên cứu đã đạt được một số kết quả quan trọng, nhưng không tránh được những hạn chế nhất định. *Thứ nhất*, cỡ mẫu hạn chế vì chỉ được thực hiện tại các Chi cục Thủy sản ở vùng ĐBSCL. *Thứ hai*, nghiên cứu chỉ kiểm định giả thuyết bằng cách thu thập dữ liệu với phương pháp chọn mẫu thuận tiện.

Do đó, để khắc phục các hạn chế trên, các nghiên cứu trong tương lai có thể tăng cỡ mẫu hoặc mở rộng phạm vi nghiên cứu. Đồng thời, nên xem xét tác động của các đặc điểm tính cách cá nhân đến kết quả công việc và ý định nghỉ việc của CBCC bằng cách sử dụng phương pháp chọn mẫu xác suất để tăng tính khái quát của nghiên cứu.

## Tài liệu tham khảo

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E. & Teasdale, J.D. (1978), “Learned helplessness in humans: critique and reformulation”, *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 87 No. 1, pp. 49 - 74.
- Ajzen, I. (1991), “The theory of planned behavior”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50 No. 2, pp. 179 - 211.
- Allen, D.G. & Griffeth, R.W. (1999), “Job performance and turnover: a review and integrative multi-route model”, *Human Resource Management Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 525 - 548.
- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (1988), “Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach”, *Psychological Bulletin*, Vol. 103 No. 3, pp. 411 - 423.
- Anesukanjanakul, J., Banpot, K. & Jermsittiparsert, K. (2019), “Factors that influence job performance of agricultural workers”, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol. 7 No. 2, pp. 71 - 86.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: the exercise of control*, New York: Freeman.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J. & Mount, M.K. (1998), “Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 3, pp. 377 - 391.
- Carmines, E.G. & McIver, J.P. (1981), “Analysing models with unobserved variables: analysis of covariance structures”, in Bohrnstedt, G.W. & Borgatta, E.F. (Eds.), *Social Measurement: Current Issues*, Sage Publications, Beverly Hills.
- Carpenter, J.M. & Moore, M. (2009), “Utilitarian and hedonic shopping value in the US discount sector”, *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 16 No. 1, pp. 68 - 74.
- Cattell, R.B. (1943), “The description of personality: basic traits resolved into clusters”, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 38 No. 4, pp. 476 - 506.
- Cổng thông tin điện tử Tỉnh Vĩnh Long. (2021), “Báo cáo tình hình phát triển kinh tế xã hội năm 2020”, <http://www.mpi.gov.vn/Pages/chuyenmuctin.aspx?idcm=518>, truy cập ngày 11/02/2022.
- Công, T.N. (2019), *Mối quan hệ giữa đặc điểm tính cách, sự hài lòng công việc và kết quả công việc của nhân viên tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Cummins, R. (1989), “Locus of control and social support: clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 19 No. 9, pp. 772 - 788.
- DeConinck, J.B. & Johnson, J.T. (2009), “The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople”, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 333 - 350.
- Delima, V.J. (2020), “Impact of personality traits on employees’ job performance in Batticaloa Teaching Hospital”, *Iconic Research and Engineering Journals*, Vol. 2 No. 12, pp. 86 - 97.

- Dung, T.K. (2015), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh: Việt Nam.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 39 - 50.
- Friedman, M. & Rosenman, R. (1970), “Coronary-prone individuals (Type A behavior pattern): some biochemical characteristics”, *JAMA*, Vol. 212 No 6, pp. 1030 - 1037.
- Gerber, A.S., Huber, G.A., Doherty, D., Dowling, C.M., Raso, C. & Ha, S.E. (2011), “Personality traits and participation in political processes”, *The Journal of Politics*, Vol. 73 No. 3, pp. 692 - 706.
- Ghani, N.M.A., Yunus, N.S.N.M. & Bahry, N.S. (2015), “Leader’s personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya”, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 37, pp. 46 - 51.
- Greinacher, A., Helab, M., Nikendei, C., Muller, A., Mulfinger, N., Gundel, H. & Maatouk, I. (2021), “The impact of personality on intention to leave the nursing profession: a structural equation model”, *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 0 No. 0, pp. 1 - 10.
- Hạc, P.M. (2007), *Nghiên cứu giá trị nhân cách theo phương pháp NEO PI-R cải biên*, NXB Khoa học Xã hội: Việt Nam.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. (2014), “Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): an emerging tool for business research”, *European Business Review*, Vol. 26 No. 2, pp. 106 - 121.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010), *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> Edition), Pearson, New York.
- Hair, J.F.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998), *Multivariate data analysis* (5<sup>th</sup> Edition), Prentice Hall College Div, Upper Saddle River.
- Hom, P. & Griffeth, R. (1995), *Employee turnover*, Cincinnati: Southwestern.
- Hu, L.T. & Bentler, P.M. (1999), “Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives”, *Structural Equation Modeling*, Vol. 6 No. 1, pp. 1 - 55.
- Hung, V.Q. & Thi, C.H. (2009), “Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức – viên chức Nhà nước”, *Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ*, Tập 13, Số Q1, tr. 5 - 14.
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002), “Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 530 - 541.
- Kakkos, N. & Trivellas, P. (2011), “Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry”, *Proceedings of the 8<sup>th</sup> International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics*, Thassos, July 10-12, pp. 408 - 428.
- Kiên, V.T. (2019), *Ảnh hưởng của cảm nhận về trách nhiệm xã hội và lãnh đạo đạo đức đến ý định nghỉ việc - Vai trò trung gian của sự tham gia công việc và sự kiệt sức - Nghiên cứu trường hợp của nhân viên văn phòng tại TP. Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

- Masa'deh, R., Obeidat, B.Y. & Tarhini, A. (2016), "A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: a structural equation modelling approach", *Journal of Management Development*, Vol. 35 No. 5, pp. 681 - 705.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1985), "Updating Norman's "ade-quate taxonomy": intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 49 No. 3, pp. 710 - 721.
- Mobley, W.H. (1982), *Employee turnover: causes, consequences, and control*, Addison-Wesley: MA.
- Motowidlo, S.J. (2003), "Job performance", in Borman, W.C., Ilgen, D.R. & Klimoski, R.J. (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley & Sons: New York, pp. 39 - 53.
- Myers, I.B. (1962), *The Myers-Briggs type indicator*, Manual: Consulting Psychologists Press.
- Nam, N.D. & Lan, U.T.N. (2022), "Mối quan hệ giữa tính cách cá nhân, vốn tâm lý và sự hài lòng trong công việc đến cam kết gắn bó đối với tổ chức của nhân viên khu vực công – Nghiên cứu trường hợp tỉnh Kiên Giang", *HCMCOUJS-Kinh tế và Quản trị Kinh doanh*, Tập 17, Số 3, tr. 5 - 23.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994), "The assessment of reliability", *Psychometric Theory*, Vol. 3, pp. 248 - 292.
- Ozbag, G.K. (2016), "The role of personality in leadership: five factor personality traits and ethical leadership", *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235, pp. 235 - 242.
- Rababah, N.M. (2019), "An evaluation of the relationships between personality traits, job satisfaction and job performance: an empirical study of Jordanian hospitals", *Saudi Journal of Business and Management Studies*, Vol. 4 No. 11, pp. 839 - 848.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53 - 75.
- Rusbadrol, N.B., Mahmud, N. & Arif, L.S.M. (2015), "Association between personality traits and job performance among secondary school teachers", *International Academic Research Journal of Social Science*, Vol. 1 No. 2, pp. 1 - 6.
- Salahudin, S.N., Baharin, N.L., Abdullah, M.M., Harun, M.Z.M. & Taufek, F.H.M. (2009), "Occupational content and turnover intention: A case study of small and medium sized enterprises", *Proceedings of International Conference on Human Capital Development*, Vol. 31 No. 2, pp. 63 - 73.
- Sarwar, A., Hameed, S. & Aftab, H. (2013), "Study to explore the impact of personality traits on employee turnover in public and private sector", *Middle East Journal of Scientific Research*, Vol. 16 No. 9, pp. 1249 - 1254.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007), *Using multivariate statistics* (5<sup>th</sup> Edition), Pearson: Boston.
- Thanh, N.T.H. (2019), *Mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự cam kết với tổ chức, hiệu quả công việc, ý định nghỉ việc của công chức cấp phường trên địa bàn Quận 6*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

- Thọ, N.Đ. & Trang, N.T.M. (2011), “Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam”, *Journal of Macromarketing*, Vol. 32 No. 1, pp. 87 - 95.
- Vi, L.C. (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: Kinh tế - Luật và Quản lý*, Tập 2, Số 2, tr. 50 - 61.
- Vroom, V. (1964), *Work and motivation*, Wiley: New York.
- Yang, C.L. & Hwang, M. (2014), “Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction”, *Chinese Management Studies*, Vol. 8 No. 1, pp. 6 - 26.