

ĐẶC ĐIỂM TÍNH CÁCH CỦA KỸ SƯ XÂY DỰNG VIỆT NAM

PERSONALITY TRAITS OF CONSTRUCTION ENGINEERS IN VIETNAM

Võ Đăng Khoa¹, Lê Hoài Long², Nguyễn Văn Châu³, Đặng Ngọc Châu¹

¹HVCH ngành Quản lý Xây dựng, Trường Đại học Bách khoa TP. Hồ Chí Minh; vdkhoa@ctu.edu.vn, chaungocdang@gmail.com

²Trường Đại học Bách khoa TP. Hồ Chí Minh; lehoailong@hcmut.edu.vn

³Công ty Cổ phần Xây dựng Công trình 525; nguyenvanchau.cienco5@gmail.com

Tóm tắt - Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển và gia tăng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp xây dựng đang đối mặt với vấn đề sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Vì thế, nghiên cứu về đặc điểm tính cách của các kỹ sư xây dựng sẽ góp phần vào sự hiểu biết về đặc điểm cá nhân của kỹ sư, giúp các doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Bài báo tập trung vào việc nhận dạng các đặc điểm tính cách của kỹ sư xây dựng làm việc tại Việt Nam. Nghiên cứu tiến hành khảo sát các đối tượng gồm kỹ sư xây dựng làm việc tại vị trí là tư vấn thiết kế, tư vấn giám sát, kỹ sư thi công, và quản lý dự án bằng công cụ đo lường tâm lý KTS-II (Keirsey Temperament Sorter-II). Dữ liệu thu về gồm 120 bảng khảo sát hợp lệ và được tiến hành phân tích. Các kết quả của phân tích chỉ ra đặc điểm tính cách nổi trội của nhóm kỹ sư thi công là ST (cảm giác - suy nghĩ).

Từ khóa - đặc điểm tính cách; nguồn nhân lực; ngành công nghiệp xây dựng; doanh nghiệp xây dựng; kỹ sư xây dựng.

1. Đặt vấn đề

Yếu tố con người đóng vai trò quan trọng trong sự thành công của dự án và sự phát triển của tổ chức. Quản lý nhân sự, động viên và thúc đẩy hoạt động của nhân viên là một trong những vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm trong lĩnh vực quản lý dự án. Trong đó, hiệu quả và sự thành công của những nhà quản lý dự án là chìa khóa thúc đẩy sự thành công của dự án [1 - 3], hiệu quả làm việc của những kỹ sư làm việc trong tổ chức [4, 5], và đều chịu sự tác động của đặc điểm tính cách.

Lý thuyết về đặc điểm tính cách phát triển dựa trên nền tảng tâm lý học, nó giúp dự đoán được xu hướng thái độ, hành vi của con người. Đặc điểm tính cách được ứng dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực nhằm định hướng, dự đoán tiềm năng phát triển của một cá nhân. Nó được biết đến nhờ sự phổ biến của những công cụ kiểm tra đặc điểm tính cách và ứng dụng của nó vào trong quản lý nhân sự. Đặc điểm tính cách được chia thành 16 dạng với công cụ MBTI [6], chia thành 5 xu hướng lớn theo công cụ Big Five, chia thành 4 nhóm lớn với công cụ KTS-II (Keirsey Temperament Sorter II) [7], và chia thành 3 xu hướng chính trong lý thuyết của Jung [8].

Đặc điểm tính cách là một xu hướng nghiên cứu gia tăng hiệu quả hoạt động của tổ chức dựa trên việc gia tăng hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực. Trong ngành công nghiệp xây dựng, các nghiên cứu về đặc điểm tính cách đã được thực hiện tại Mỹ [4, 5, 9], Anh [10] và được xem như là một cơ sở để dự đoán hiệu quả hoạt động của các kỹ sư và nhà quản lý trong ngành xây dựng. Trong xu thế phát triển và gia nhập thị trường chung, ngành xây dựng Việt Nam vẫn phải chịu sự đánh giá kém về hiệu quả lao động.

Abstract - Human resources play a key role in developing and increasing the competitiveness of enterprises. Construction companies are facing challenges of how to use human resources effectively. Undoubtedly, a study which focuses on personality traits of construction engineers could provide a better understanding of personal characteristics of construction engineers and, therefore, help construction companies to recruit and use human resources better. This paper focuses on identifying personality traits of construction engineers in Vietnam. A survey is conducted among design consultants, supervisors, site engineers, and project managers with a psychological measurement tool, namely KTS-II (Keirsey Temperament Sorter-II). Analysis is conducted based on 120 valid collected survey questionnaires. The results of analysis show that the dominant personality characteristics of on-site construction team is ST (sense - thinking).

Key words - personality traits; human resources; construction industry; construction company; construction engineer.

Nghiên cứu về đặc điểm tính cách sẽ tạo ra thêm cơ sở đánh giá và dự đoán hiệu quả lao động của các kỹ sư ngành xây dựng. Bài báo này sẽ trình bày sự phát triển của lý thuyết và các công cụ đo lường đặc điểm tính cách. Công cụ KTS-II sẽ được sử dụng để xác định đặc điểm tính cách của các kỹ sư xây dựng làm việc ở các nhóm ngành tư vấn thiết kế, tư vấn giám sát, thi công, và quản lý dự án. Xu hướng đặc điểm tính cách của các kỹ sư làm việc tại các nhóm chuyên ngành khác nhau sẽ được xác định dựa trên phân bố đặc điểm tính cách của tổng thể. Xu hướng tính cách nổi trội trong nhóm chuyên ngành chiếm phần lớn sẽ được phân tích và bàn luận.

2. Tổng quan nghiên cứu

Lý thuyết về đặc điểm tính cách

Jung (nhà tâm lý học người Thụy Sĩ) đã đặt nền tảng cho tâm lý học phân tích. Ông cho rằng trong mỗi con người đều có nhiều thiên hướng, khuynh hướng tinh thần, và nó có thể điều khiển con người từ bên trong. Chúng ta có thể bị ảnh hưởng lớn hơn từ một khuynh hướng tinh thần so với xu hướng tinh thần còn lại trong một cặp xu hướng tinh thần đối đầu [8]. Con người sẽ thể hiện hành vi và thái độ của mình thông qua ba cặp xu hướng đối đầu nhau. Đối với khuynh hướng tự nhiên, có thể hướng nội hoặc hướng ngoại sẽ vượt trội hơn, đối với sự yêu thích của bản thân trong việc tiếp nhận và xử lý thông tin như suy nghĩ đối đầu với cảm xúc hay cảm giác đối đầu trực giác sẽ có hai xu hướng nổi trội hơn trong hai cặp chức năng tâm lý đối đầu trên. Các chức năng tâm lý đó có thể xác định và phân loại dựa trên xu hướng riêng của mỗi người. Tổng hợp những xu hướng tâm lý sẽ tạo thành một dạng đặc điểm tính cách.

Lý thuyết về những nét đặc trưng của tính cách con người trong tâm lý học có khuynh hướng nhấn mạnh tầm quan trọng và tính tập trung, ít thay đổi của các thông số chỉ đặc điểm tính cách con người đã tạo tiền đề cho sự phát triển công cụ đo lường nó [11]. Lý thuyết Jung đã được rất nhiều nhà nghiên cứu kế thừa và phát triển thành các công cụ đo lường và phân tích tâm lý con người. Các lý thuyết được các nhà nghiên cứu quan tâm như là lý thuyết “Big Five Personality Traits” - đặc điểm năm tính cách, lý thuyết “Keirsey’s Temperament Theory” - đặc điểm tính cách của Keirsey [7] và công cụ đo lường tính cách “Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)” [6].

Lý thuyết về đặc điểm tính cách của Keirsey

Keirsey dựa trên nền tảng lý thuyết của Jung và phát triển công cụ đo lường tính cách KTS-II. Công cụ này được trình bày trong quyển sách Please Understand Me II. 70 câu hỏi trong công cụ sẽ xác định được đặc điểm tính cách của người tham gia làm bài kiểm tra đặc điểm tính cách với dạng trắc nghiệm. KTS-II hiện đang được sử dụng bởi các công ty trong nhóm Fortune 500, Global 1000, Chính phủ Hoa Kỳ, quân đội, viện hàn lâm, các tổ chức phi lợi nhuận và các tổ chức dựa trên đức tin trên toàn thế giới [12].

Các dạng đặc điểm tính cách

Theo lý thuyết của Keirsey, tính cách con người được thể hiện thông qua bốn nhóm chính. Các nhóm tính cách bao gồm: Artisan - nhóm nghệ thuật; Guardian - nhóm bảo vệ; Rational - nhóm lý trí và Idealist - nhóm lý tưởng hóa. Mỗi nhóm người có những đặc trưng riêng biệt và mỗi nhóm bao gồm 4 loại tính cách (Bảng 1).

Bảng 1. Phân loại tính cách

ARTISAN	GUARDIAN	RATIONAL	IDEALIST
Thợ thủ công	Người bảo vệ	Người lý trí	Người lý tưởng hóa
Promoter (ESTP)	Supervisor (ESTJ)	Fieldmarshal (ENTJ)	Teacher (ENFJ)
Người khởi tạo	Người giám sát	Người điều hành	Người dạy bảo
Crafter (ISTP)	Inspector (ISTJ)	Mastermind (INTJ)	Counselor (INFJ)
Thợ lành nghề	Người trách nhiệm	Người có trí tuệ cao	Người khuyên bảo
Performer (ESFP)	Provider (ESFJ)	Inventor (ENTP)	Champion (ENFP)
Người trình diễn	Người quan tâm	Người có tầm nhìn	Người truyền cảm hứng
Composer (ISFP)	Protector (ISFJ)	Architect (INTP)	Healer (INFP)
Người nghệ sĩ	Người nuôi dưỡng	Nhà tư tưởng	Người lý tưởng hóa

(Nguồn <http://keirsey.com/aboutkts2.aspx>)

Các thang đo xác định tính cách

Đặc điểm tính cách được KTS-II phân loại dựa trên bốn thang đo, mỗi thang đo là một cặp đối đầu nhau về xu hướng tâm lý (Bảng 2). Mỗi thang đo đại diện cho một đặc điểm tâm lý thể hiện thái độ, hành vi của mỗi con người.

Bảng 2. Các thang đo tính cách

Thuật ngữ	Ý nghĩa		Thuật ngữ	Ý nghĩa
(E) Extroversion Hướng ngoại	Expressive Tính cởi mở	vs	(I) Introversion Hướng nội	Attentive Tính thận trọng
(S) Sensing Cảm giác	Observant Tính quan sát	vs	(N) Intuiting Trực giác	Introspective Tính nội tâm
(T) Thinking Lý trí	Tough-Minded Tính nguyên tắc	vs	(F) Feeling Tình cảm	Friendly Tính thân thiện
(J) Judging Nguyên tắc	Scheduled Tính lịch trình	vs	(P) Perceiving Linh hoạt	Probing Tính thăm dò

(Nguồn <http://keirsey.com/aboutkts2.aspx>)

Thang đo (E-I)

Là thang đo về xu hướng tự nhiên cho thấy việc lấy cảm hứng làm việc từ môi trường bên ngoài, bao gồm hai xu hướng là hướng nội (thể hiện cho việc bạn lấy cảm hứng làm việc của bạn từ bên trong bản thân bằng sự ân cần, chăm chút của mình, môi trường làm việc ít có sự tương tác với người khác sẽ tạo động lực làm việc cho bạn) và hướng ngoại (thể hiện cho việc bạn lấy cảm hứng làm việc từ bên ngoài, bạn lấy cảm hứng từ sự trao đổi, thích nói ra, viết ra và chia sẻ với đồng nghiệp những gì xung quanh, môi trường làm việc năng động, có nhiều sự tương tác sẽ truyền cảm hứng cho bạn).

Thang đo (S-N)

Là thang đo về cách bạn tiếp nhận thông tin từ môi trường bên ngoài. Cảm giác - Sensing (S) chỉ xu hướng bạn thu thập thông tin bằng giác quan của cơ thể bằng cách nghe, quan sát. Trực giác - Intuiting (N) chỉ xu hướng bạn thu thập thông tin bằng trực giác, cảm nhận, và phán đoán của mình.

Thang đo (T-F)

Là thang đo về cách xử lý thông tin, và ra quyết định. Suy nghĩ - Thinking (T) chỉ xu hướng bạn sử dụng suy luận logic của mình, và các khuôn khổ tiêu chuẩn có sẵn để ra quyết định. Cảm xúc - Feeling (F) chỉ xu hướng bạn ra quyết định dựa trên tình cảm, những mối quan hệ liên quan khác, thường quyết định sẽ không bị bỏ chắt trong tiêu chuẩn đã định sẵn.

Thang đo (J-P)

Là thang đo thể hiện xu hướng tác phong, cách bạn làm việc trong môi trường công việc. Phán xét, đánh giá - Judging (J) thể hiện xu hướng bạn cảm thấy thoải mái khi làm việc với những thông tin được định sẵn và được lên lịch cụ thể. Linh hoạt - Perceiving (P) thể hiện xu hướng bạn thích làm những việc mới, và có ít thông tin về nó. Bạn làm việc như một nhà thám hiểm, tìm kiếm thứ mới và không thích bị ràng buộc bởi thời gian, và lịch trình.

Vai trò và ứng dụng của đặc điểm tính cách

Ngành xây dựng được phân chia thành nhiều nhóm chuyên ngành nhỏ và mỗi nhóm chuyên ngành nhỏ lại mang những nét đặc trưng riêng biệt trong công việc. Đại diện

trong đó là bốn nhóm chuyên ngành: tư vấn thiết kế; tư vấn giám sát; thi công và quản lý dự án. Với sự khác biệt về môi trường làm việc và đặc thù công việc của mỗi nhóm chuyên ngành đã tạo nên sự khác biệt trong sự phối hợp làm việc, quan điểm cá nhân, và hiệu quả làm việc của những kỹ sư thuộc những nhóm chuyên ngành khác nhau. Những nghiên cứu về đặc điểm tính cách được thực hiện để tối ưu hiệu quả hoạt động của từng kỹ sư trong nhóm chuyên ngành, và giảm xung đột ngành nghề giữa các nhóm chuyên ngành giúp hiểu rõ hơn về thái độ và hành vi của những kỹ sư.

Tại Mỹ, một cuộc nghiên cứu đặc điểm tính cách của các kỹ sư xây dựng và kỹ sư thiết kế làm việc tại các cơ quan nhà nước công trong các tổ chức xây dựng dân dụng toàn quốc đã được thực hiện bởi Johnson và Singh, nhằm hiểu rõ hơn đặc điểm tính cách của các kỹ sư, góp phần giải thích cho sự mâu thuẫn giữa các chuyên ngành khác nhau trong tổ chức xây dựng bằng cách khám phá cách nhìn nhận thế giới xung quanh của họ thông qua công cụ phân loại đặc điểm tính cách MBTI [4]. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng kỹ sư xây dựng và kỹ sư thiết kế có những điểm giống nhau trong đặc điểm tính cách là cả hai đều có khuynh hướng tự nhiên hướng nội - lấy năng lượng, động lực làm việc từ bên trong bản thân với những ý tưởng, khả năng của mình. Cả hai đều có cách thu thập thông tin từ những sự việc, hiện tượng có thật bằng cảm giác (nghe thấy, nhìn thấy,...), có thiên hướng nghiêng về sự thật và những con số. Xu hướng ra quyết định của cả hai đều dựa trên giá trị con người và tổ chức thay vì tư duy logic. Bên cạnh những điểm giống nhau, kỹ sư xây dựng và kỹ sư thiết kế có điểm khác nhau trong phong cách giải quyết vấn đề, ở kỹ sư thiết kế chiếm phần trăm cao hơn với xu hướng cảm giác - cảm xúc (SF), còn đối với kỹ sư xây dựng chiếm phần trăm cao ở cảm giác - suy nghĩ (ST) [4].

Sự khác biệt về đặc điểm công việc trong lĩnh vực xây dựng, và sự khác biệt về đặc điểm tính cách của những kỹ sư phụ trách công việc đó có thể tạo ra sự khác biệt về hiệu quả công việc. Nghiên cứu về đặc điểm tính cách và hiệu quả công việc của cá nhân làm trong các dịch vụ thiết kế trong ngành xây dựng và kiến trúc được Carr và nhóm nghiên cứu thực hiện. Nghiên cứu chỉ ra rằng những cá nhân có đặc điểm tính cách MBTI, P (khuynh hướng làm việc với sự linh hoạt, mềm dẻo) và MBTI, N (khuynh hướng thu thập thông tin bằng trực giác), sẽ làm việc vượt trội hơn MBTI, S (khuynh hướng thu thập thông tin bằng cảm giác như nghe, nhìn) và MBTI, J (khuynh hướng làm việc có kế hoạch cụ thể, rõ ràng), trong giai đoạn nghiên cứu và báo cáo, thiết kế sơ bộ, xây dựng. Mặt khác, cá nhân có đặc điểm tính cách MBTI, J lại làm tốt hơn trong nhiệm vụ thiết kế thi công [5]. Sự khác biệt về tính cách của kỹ sư đã tạo nên hiệu quả làm việc vượt trội cho những nhóm đặc điểm tính cách phù hợp với đặc điểm công việc.

Đặc điểm tính cách sẽ là cơ sở dự đoán cho hiệu quả công việc dựa trên sự phù hợp giữa hành vi, thái độ cá nhân và đặc điểm của công việc mà họ sẽ được phụ trách. Khả năng làm việc và hiệu quả công việc của nhà quản lý dự án ảnh hưởng rất lớn đến sự thành công của dự án. Nên việc nghiên cứu và dự đoán hiệu quả làm việc của họ dựa trên những đặc điểm cá nhân, trong đó có đặc điểm tính cách được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Các nhà nghiên cứu

đã đề xuất một chương trình phát triển nghề nghiệp dựa trên đặc điểm tính cách, năng lực của người quản lý và đặc điểm của vị trí việc làm. Các năng lực bao gồm tư duy phân tích, tư duy theo ngữ cảnh, tìm kiếm thông tin là rất cần thiết cho người quản lý dự án. Và tiềm năng cho ba năng lực trên được xác định thông qua các xu hướng tính thần là: cảm giác, trực giác và sự nhận thức. Thông qua đó, các phân loại đặc điểm tính cách của MBTI và Keirsey được Madter và các nhà nghiên cứu đề xuất để dự đoán tiềm năng phát triển các năng lực cho nhà quản lý dự án trong ngành công nghiệp xây dựng tại Anh [10].

Sự phù hợp của đặc điểm tính cách của nhà quản lý dự án tương lai với những đặc điểm công việc và loại dự án họ phụ trách sẽ giúp họ phát huy khả năng làm việc của họ và mang lại sự thành công. Đặc điểm tính cách của các nhà quản lý dự án là một biến ảnh hưởng đến sự thành công của toàn dự án, nó được thể hiện trong mô hình nghiên cứu của Todd Creasy, Vittal S. Anantatmula [1]. Các đặc điểm tính cách được xác định bởi công cụ MBTI như ISTJ, INFJ, INTJ, ENTP, ESTJ, ENFJ, ENTJ và INTJ, ESTJ, ENTJ là những đặc điểm tính cách có sự hỗ trợ cho khả năng lãnh đạo dự án của các nhà quản lý dự án được tìm thấy bởi Gehring [13].

Bên cạnh sự phù hợp về loại đặc điểm tính cách thông qua các thang đo phân loại như MBTI và KTS-II, thang đo về mức độ của những xu hướng trong đặc điểm tính cách (Big Five) có thể dùng để dự đoán sự thành công của nhà quản lý dự án. Bedingfield & Thal nghiên cứu về đặc điểm tính cách của những nhà quản lý dự án thuộc Bộ Quốc phòng Hoa Kỳ bằng công cụ Big Five. Nghiên cứu đã chỉ ra hai thang đo Conscientiousness - sự tận tâm và Openness - sự cởi mở là thước đo dùng để dự đoán nhà quản lý dự án thành công [9]. Và kết quả của nghiên cứu rất hữu ích, nó đóng góp như là một sự cân nhắc dùng trong tuyển dụng, lựa chọn người quản lý dự án.

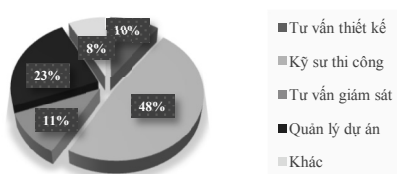
Bên cạnh những nghiên cứu về quy mô trong một ngành, đặc điểm chung về tính cách của những nhà quản lý dự án còn được thực hiện ở quy mô đa ngành. Xu hướng chung về đặc điểm tính cách của những nhà quản lý thuộc các ngành nghề khác nhau sẽ góp phần hiểu rõ hơn về đặc điểm tính cách của các nhà quản lý dự án và sự thành công của dự án. Phân bố đặc điểm tính cách của các nhà quản lý dự án được Cohen và nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát trên 280 nhà quản lý dự án có kinh nghiệm trong các lĩnh vực: phần mềm, xây dựng, ngân hàng, viễn thông, thực phẩm, kỹ thuật, an ninh, giao thông, và giáo dục. Nghiên cứu tập trung phân tích hai thang đo bao gồm thang đo về khuynh hướng cách thu thập thông tin từ môi trường, và thang đo về khuynh hướng cách xử lý thông tin (cách ra quyết định) của người quản lý dự án. Mỗi quan hệ giữa hai khuynh hướng và sự thành công của các dự án được tìm thấy. Các nhà quản lý dự án có đặc điểm NT (dùng trực giác, suy luận của mình để thu thập thông tin chiếm đa số và xử lý thông tin chính xác, quyết đoán bằng những tiêu chuẩn, những phân tích), nhưng lại không có sự thành công bằng các nhà quản lý dự án có đặc điểm SF (dùng cảm giác để thu thập thông tin - nghe, nhìn,... những sự việc, và xử lý thông tin mềm dẻo dựa trên tình cảm và mối quan hệ) [11].

Mỗi con người đều khác nhau từ thái độ đến hành vi của họ như: cách tư duy, cách sáng tạo, cách giao tiếp, cách làm việc, những thứ họ muốn học hỏi, những thứ họ muốn làm đều khác nhau. Vì vậy, sự vượt trội và thành công hơn sẽ đến nếu họ được thực hiện đúng những điều họ mong muốn và theo cách của chính mình. Đặc điểm tính cách là một nhân tố có tiềm năng cho việc dự đoán sự phát triển hiệu quả công việc của một cá nhân, và hiệu quả công việc của toàn tổ chức thông qua sự phù hợp của đặc điểm tính thần, các xu hướng tự nhiên của những cá nhân làm việc trong tổ chức, công ty nói chung và trong ngành xây dựng nói riêng. Những nghiên cứu về đặc điểm tính cách giúp việc dự đoán hiệu quả làm việc của nhân viên trước khi họ tiếp nhận nhiệm vụ, và sự phù hợp của đặc điểm tính cách của họ với vị trí công việc mới trở thành cơ sở cho việc phân công nhiệm vụ hoàn chỉnh và phù hợp, đem lại hiệu quả cho nhân viên và công ty.

3. Kết quả nghiên cứu

Cuộc khảo sát được thực hiện trên các đối tượng là kỹ sư đang làm việc trong ngành Công nghiệp xây dựng. Có tất cả 120 bảng câu hỏi có giá trị được thu về trong tổng số 170 bảng câu hỏi được phát ra. Với phương pháp lấy mẫu phi xác suất, các bảng câu hỏi được phát ra bằng hai cách: thư điện tử và khảo sát trực tiếp. Các bảng câu hỏi được tổng hợp và xử lý trước khi đưa vào phân tích, những bảng câu hỏi sai sót sẽ bị loại bỏ.

VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA CÁC KỸ SƯ



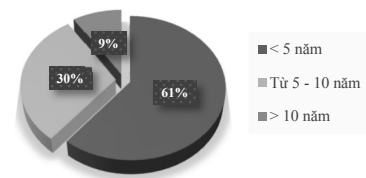
Hình 1. Tỷ lệ % theo vị trí việc làm của các kỹ sư

Đa số kỹ sư nam đã tham gia trả lời bảng câu hỏi trong cuộc khảo sát, chiếm tỉ lệ 107/120 phần trăm hợp lệ. Các kỹ sư được khảo sát đa số làm việc ở vị trí kỹ sư thi công, chiếm 48% mẫu quan sát (Hình 1). Số năm kinh nghiệm của các kỹ sư trong mẫu quan sát được đại diện với tỷ lệ 61% là < 5 năm kinh nghiệm (Hình 2). Đối tượng kỹ sư thi công là đối tượng chiếm phần lớn trong mẫu, cũng là đối tượng chính hướng đến trong nghiên cứu. Các kỹ sư thi công luôn chịu nhiều tác động từ môi trường làm việc trên công trường, và thể hiện rất rõ nhưng đặc điểm cá nhân về cách làm việc, lối suy nghĩ thông qua đặc điểm tính cách của họ. Đặc điểm tính cách chung của phần lớn các kỹ sư thi công có số năm kinh nghiệm nhỏ hơn 5 năm sẽ là một định hướng tham khảo cho các kỹ sư xây dựng mới tốt nghiệp lựa chọn vị trí thi công khi bắt đầu công việc của mình.

Đặc điểm chung của mẫu là gồm có 120 kỹ sư với phần lớn là các kỹ sư thi công và quản lý dự án. Kết quả khảo sát thể hiện đặc điểm tính cách chung cho tất cả vị trí việc làm của kỹ sư xây dựng sẽ được xem xét. Nhưng với kết quả khảo sát ban đầu sẽ cho ta thấy được những dấu hiệu khác biệt giữa đặc điểm tính cách của những kỹ sư làm việc

ở những vị trí việc làm khác nhau.

NĂM KINH NGHIỆM CỦA CÁC KỸ SƯ



Hình 2. Tỷ lệ % theo năm kinh nghiệm của các kỹ sư

Đặc điểm tính cách của các kỹ sư ở tất cả các vị trí việc làm có xu hướng nghiêng về E, hướng ngoại (56%) hơn so với I, hướng nội (22%); nghiêng về S, cảm giác (61%) hơn so với N, trực giác; nghiêng về T, suy nghĩ (74%) hơn so với F, cảm xúc (16%) (Bảng 3). Thang đo J-P ít cho thấy sự phân biệt lớn với J, nguyên tắc (46%) và P, linh hoạt (44%) (Bảng 3). Trong đó, nhóm vị trí kỹ sư thi công và quản lý dự án mang đặc điểm tính cách ESTJ, nhóm vị trí tư vấn thiết kế và tư vấn giám sát mang đặc điểm tính cách ESTP.

Bên cạnh các xu thế đặc điểm tính thần chung, những thang đo vẫn tồn tại những điểm không phân biệt tính cách như ở thang đo E-I, thang đo S-N, thang đo T-F, thang đo J-P lần lượt là 15%, 6%, 3%, 7% (Bảng 3). Những quan sát có những điểm không phân biệt tính cách cho biết tính cách của những kỹ sư không được xác định rõ với công cụ KTS-II.

Kết quả về đặc điểm tính cách của nhóm đối tượng kỹ sư thi công có điểm tương đồng với kết quả nghiên cứu của Johnson và Singh [4]. Đặc trưng ST chỉ ra đặc điểm tính cách của các kỹ sư thi công. Họ có xu hướng thu thập thông tin dựa trên những giác quan của họ, và họ tin những gì hiện diện trước mắt (có thể nhìn, nghe, và chạm được) hơn những trực giác, phán đoán từ bên trong bản thân. Bên cạnh đó, cách các kỹ sư thi công ra quyết định dựa trên suy luận logic, và những tiêu chuẩn sẵn có chiếm ưu thế hơn những giá trị tình cảm và mối quan hệ. Kết quả phân tích từ đặc điểm tâm lý cho thấy sự phù hợp của đặc điểm tâm lý của nhóm kỹ sư thi công với môi trường làm việc của ngành nghề thi công tại Việt Nam. Các kỹ sư thi công sử dụng tiêu chuẩn và những hướng dẫn kỹ thuật để thực hiện triển khai, hướng dẫn và kiểm tra kỹ thuật đối với công nhân. Những kết luận đúng hay sai dựa trên những đặc trưng thể hiện qua sản phẩm do các công nhân thực hiện. Với môi trường làm việc như thế những kỹ sư mang đặc điểm ST sẽ chiếm ưu thế trong việc thực hiện công việc của mình hơn những kỹ sư không mang đặc điểm tính cách ST. Bên cạnh đó, với đặc điểm tính cách E có xu hướng lấy động lực làm việc từ môi trường bên ngoài và J có xu hướng làm việc nguyên tắc, rất phù hợp với môi trường làm việc của các kỹ sư thi công trên công trường.

Nhóm 58 kỹ sư thi công trong mẫu quan sát đã thể hiện được một phần của xu hướng trội hơn trong những xu hướng tính thần của nhóm nghề nghiệp thi công. Và đặc điểm tính thần ESTJ có thể là đặc trưng chung của nhóm nghề nghiệp thi công.

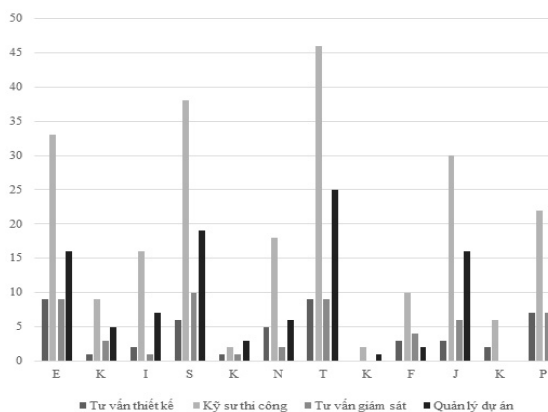
Những hướng nghiên cứu cần được phát triển

Đặc điểm tính cách đặc trưng của những nhóm ngành nghề quản lý dự án, tư vấn thiết kế, tư vấn giám sát và mối quan hệ của chúng với môi trường làm việc cần được thực hiện với kích cỡ mẫu lớn hơn. Bên cạnh những đặc điểm tính cách đặc trưng của nhóm ngành nghề, sự ảnh hưởng của đặc điểm tính cách đến hiệu quả hoạt động của những cá nhân mang đặc điểm tính cách đặc trưng cần được chứng minh thông qua một nghiên cứu thực nghiệm.

Bảng 3. Bảng thống kê xu hướng đặc điểm tính cách theo vị trí việc làm của kỹ sư

Thang đo	Tư vấn thiết kế	Kỹ sư thi công	Tư vấn giám sát	Quản lý dự án	Tổng	Tỷ lệ
E	9	33	9	16	67	56%
I	2	16	1	7	26	22%
K	1	9	3	5	18	15%
S	6	38	10	19	73	61%
N	5	18	2	6	31	26%
K	1	2	1	3	7	6%
T	9	46	9	25	89	74%
F	3	10	4	2	19	16%
K	0	2	0	1	3	3%
J	3	30	6	16	55	46%
P	7	22	7	12	48	40%
K	2	6	0	0	8	7%

K: không phân biệt



Hình 3. Đặc điểm tính cách của các kỹ sư

4. Kết luận

Đặc điểm tính cách của nhân viên trong tổ chức sẽ trở thành chìa khóa gia tăng hiệu quả lao động của từng cá nhân, và của toàn tổ chức. Những nghiên cứu về đặc điểm tính cách tại các quốc gia trên thế giới đã trở thành tiền đề và cơ sở cho việc thúc đẩy nghiên cứu về đặc điểm tính cách của các kỹ sư trong ngành xây dựng tại Việt Nam.

Trong bài báo này lý thuyết của Keirsey và kết quả khảo sát ban đầu của nhóm 120 kỹ sư xây dựng tại Việt Nam với công cụ KTS-II được trình bày. Kết quả khảo sát cho thấy những kỹ sư thi công mang những đặc điểm tính cách đặc trưng vượt trội là ESTJ.

Hiểu rõ đặc điểm tính cách của các kỹ sư trong ngành công nghiệp xây dựng sẽ tạo ra cơ hội ứng dụng vào trong hoạt động sản xuất xây dựng, đào tạo và tuyển dụng kỹ sư xây dựng. Những thông tin tham khảo về xu hướng đặc điểm tính cách của một nhóm vị trí việc làm trong ngành xây dựng sẽ có thể trở thành một trong những cơ sở lựa chọn vị trí việc làm phù hợp cho những sinh viên xây dựng. Ngoài ra, đặc điểm tính cách có thể trở thành một cơ sở dự đoán hiệu quả lao động của kỹ sư, góp phần gia tăng hiệu quả trong công việc thông qua việc phân công và tuyển dụng nhân sự phù hợp với vị trí việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] T. Creasy, V.S. Anantamula, "From every direction - How personality traits and dimensions of project managers can conceptually affect project success", *Project Management Journal*, 44, pp.36-51, 2013.
- [2] M. Esa, A.B. Alias, "Preparing Project managers to achieve project success-human related factor", *International Journal of Research in Management & Technology*, 4(2), pp.104-110, 2014.
- [3] E. Muneera, A. Anuar, A. Zulkiflee, "Preparing project managers to achieve project success-human management perspective", in *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology*, p. 366, 2013.
- [4] H.M. Johnson, A. Singh, "The personality of civil engineers", *Journal of Management in Engineering*, 14(4), pp.45-56, 1998.
- [5] P.G. Carr, J.M. De La Garza, M.C. Vorster, "Relationship between personality traits and performance for engineering and architectural professionals providing design services", *Journal of Management in Engineering*, 18(4), pp. 158-166, 2002.
- [6] I.B. Myers, M.H. McCaulley, N.L. Quenk, A.L. Hammer, "MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs type indicator", 3, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1998.
- [7] D. Keirsey, M.M. Bates, *Please understand me*, Prometheus Nemesis, 1984.
- [8] C.G. Jung, *Psychological types*, Routledge, 2014.
- [9] J.D. Bedingfield, A.E.Jr. Thal, "Project manager personality as a factor for success", in *Management of Engineering & Technology, PICMET 2008, Portland International Conference*, pp. 1303-1314, 2008.
- [10] N. Madter, D.A. Bower, B. Aritua, "Projects and personalities: A framework for individualising project management career development in the construction industry", *International Journal of Project Management*, 30(3), pp. 273-281, 2012.
- [11] Y. Cohen, H. Ormoy, B. Keren, "MBTI personality types of project managers and their success: A field survey", *Project Management Journal*, 44(3), pp. 78-87, 2013.
- [12] D. Keirsey, The Keirsey Temperament Sorter-II (KTS-II), (<http://keirsey.com/aboutkts2.aspx>)
- [13] D. Gehring, "Applying traits theory of leadership to project management", *IEEE Engineering Management Review*, 3(35), p. 109, 2007.

(BBT nhận bài: 10/10/2016, hoàn tất thủ tục phản biện: 22/12/2016)