

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG MỚI

Ngày nhận bài: 26/04/2015

Ngày nhận lại: 26/05/2015

Ngày duyệt đăng: 04/09/2015

*Nguyễn Thị Bích Trâm¹
Lê Thị Thanh Xuân²*

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm (1) xác định các yếu tố cá nhân và các yếu tố tổ chức có ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của người lao động, (2) phân tích sự khác biệt trong nhận thức về đạo đức nghề nghiệp theo từng nhóm đối tượng khảo sát; và (3) xây dựng các giải pháp nâng cao hiểu biết và thực thi đạo đức nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của người lao động, bao gồm: quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân, chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức, và nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp. Bên cạnh đó, có 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành nhận thức của lực lượng lao động mới về đạo đức nghề nghiệp. Cuối cùng, tồn tại sự khác biệt trong nhận thức về đạo đức nghề nghiệp giữa các nhóm đối tượng khảo sát khác nhau về lĩnh vực nghề nghiệp, về nghề nghiệp, về loại hình tổ chức và về kinh nghiệm làm việc.

Từ khóa: Đạo đức nghề nghiệp, nhận thức, giá trị đạo đức cá nhân, tổ chức.

ABSTRACT

This study aims to: (1) identify individual and organizational factors affecting the professional ethics of employees; (2) analyse the differences among respondents' awareness of professional ethics; and (3) raise some suggestions regarding to improving awareness and practices of professional ethics. The research findings reveal some salient points. Firstly, there are 3 factors affecting employees' professional ethics, namely: idealism, organization policies towards ethical behaviors, and peers' ethical behaviors. Secondly, this study also identifies the influence of 7 factors forming professional ethics awareness of young-working employees. Lastly, there are differences among employees' awareness of professional ethics, in terms of working fields, working positions, ownerships of organizations, and working experience.

Keywords: Professional ethics, awareness, individual ethical factors, organizational ethical factors.

1. Giới thiệu

Đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) là vấn đề không mới nhưng luôn mang tính thời sự, cấp thiết, nhất là trong tình hình hiện nay bởi song song với những mặt tích cực, tiến bộ của quá trình mở cửa, hội nhập, giao lưu quốc tế, mặt trái của kinh tế thị trường, của đồng tiền, danh vị và lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm đang tạo ra

những hệ lụy, làm băng hoại và suy thoái đạo đức con người ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực.

Trong thời gian gần đây, hàng loạt vụ việc tiêu cực xảy ra trong nhiều lĩnh vực như y tế, giáo dục, kinh doanh,... gây hậu quả nghiêm trọng đã giống hồi chuông cảnh báo về đạo đức nghề nghiệp. Tuy nhiên, ĐĐNN của một cá nhân chỉ được thể hiện rõ trong

¹ Trường Đại học Bách Khoa, Đại học Quốc Gia TP.HCM.

² TS, Trường Đại học Bách Khoa, Đại học Quốc Gia TP.HCM.

môi trường nghề nghiệp, hay chính là môi trường tổ chức. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng các yếu tố của tổ chức có ảnh hưởng đến nhận thức về đạo đức của một cá nhân. Sự ghi nhận và xử phạt đối với hành vi đạo đức hay phi đạo đức có ảnh hưởng đến sự đánh giá đạo đức của nhân viên trong quá trình ra quyết định (Wittmer 1994, được trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Nếu hành vi phi đạo đức không bị trừng phạt, nó sẽ lan khắp tổ chức và sẽ càng lan rộng, và sẽ gây ra những tác động tiêu cực đến hoạt động kinh doanh khi mà cạnh tranh ngày càng trở nên gay gắt (Hegarty và Sims 1978; Trevino 1986). Các nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng hành vi đạo đức của đồng nghiệp và cấp trên có ảnh hưởng đến quyết định đạo đức của cá nhân (Petrick và Quinn 2000). Mặc dù ĐĐNN luôn là vấn đề thời sự, cần nhận được sự quan tâm của cả xã hội nhưng những nghiên cứu về đề tài này tại Việt Nam thì còn rất hạn chế (Trang và cộng sự, 2014).

Chính vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm (1) Xác định các yếu tố cá nhân và các yếu tố tổ chức có ảnh hưởng đến ĐĐNN của người lao động, (2) phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành nhận thức của lực lượng lao động mới về ĐĐNN và (3) phân tích sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN theo từng nhóm đối tượng khảo sát.

2. Cơ sở lý thuyết

Khái niệm ĐĐNN

ĐĐNN là một khái niệm mới, số lượng nghiên cứu trên thế giới về vấn đề này rất hạn chế (Trang và cộng sự, 2014). Cho đến nay, tại Việt Nam, chưa có một nghiên cứu chính thức hay sách giáo khoa về ĐĐNN. Do đó, không có một khái niệm hay định nghĩa chung về ĐĐNN. Trong nghiên cứu của mình, Trang và cộng sự (2014) đã tổng hợp được một số định nghĩa, phát biểu về ĐĐNN của các nghiên cứu được thực hiện trước đó.

Như vậy, có thể thấy rằng, ĐĐNN còn là một khái niệm còn nhiều tranh cãi, chưa được định nghĩa rõ ràng. Các nghiên cứu về ĐĐNN vẫn chưa xác định được các yếu tố để đo lường được ĐĐNN. Đây chính là nguyên nhân, các nghiên cứu phải tự đưa ra một cách

đo lường riêng và không thống nhất với nhau. Nghiên cứu này đặt trong bối cảnh tổ chức, nơi ĐĐNN hình thành và thể hiện khi người lao động hành nghề.

Các yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN

Theo Trevino và cộng sự (2006), các nghiên cứu về hành vi đạo đức thường nghiên cứu 3 loại kết quả liên quan: (a) Hành vi phi đạo đức là trái với chuẩn mực đạo đức được chấp nhận trong xã hội (ví dụ: nói dối, gian lận, trộm cắp,...); (b) Hành vi đạo đức thông thường là đáp ứng các tiêu chuẩn đạo đức tối thiểu của xã hội (ví dụ: trung thực, cư xử tôn trọng người khác,...); (c) Hành vi đạo đức đặc biệt là những hành vi vượt khỏi chuẩn mực đạo đức thông thường của xã hội (như là làm từ thiện, lên án những hành vi sai trái,...). Các hành vi này được hình thành và thể hiện khi con người tương tác với môi trường bên ngoài.

ĐĐNN được hình thành và thể hiện trong môi trường hành nghề của người lao động, trong đó có 2 nhóm yếu tố tác động bao gồm: các yếu tố thuộc về giá trị đạo đức cá nhân và các yếu tố thuộc về tổ chức.

Các yếu tố thuộc về giá trị đạo đức cá nhân

Trong số các yếu tố quan trọng quyết định hành vi đạo đức, giá trị đạo đức cá nhân có những đặc điểm thường xuyên được khảo sát. Một số nghiên cứu đã cho thấy tầm quan trọng của giá trị đạo đức cá nhân trong việc rèn luyện đạo đức và hành vi làm việc, như nghiên cứu của Elango và cộng sự (2010); hay của Suar và Khuntia (2010) (Ji và cộng sự, 2013). Elango và cộng sự đã chỉ ra rằng giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng đến những ý định đạo đức. Giá trị đạo đức cá nhân đề cập đến mức độ mà một cá nhân đánh giá một vấn đề hay một hành động nào đó có tầm quan trọng về mặt đạo đức (Barnett và Vaicys 2000).

Theo Ji và cộng sự (2013), giá trị đạo đức cá nhân có thể chia thành 2 quan điểm: tương đối và tuyệt đối, mức độ tương đối hoặc tuyệt đối của một cá nhân có thể ảnh hưởng đến hành vi của họ và các đánh giá đạo đức. Douglas và cộng sự (2001) đã sử dụng 2 quan điểm tương đối và tuyệt đối để phân loại các cá nhân thành 1 trong 4 định hướng đạo đức.

Trong nghiên cứu của mình, Barnett và cộng sự (1998) đã khám phá ra rằng, quan điểm tuyệt đối có quan hệ chặt chẽ với sự đánh giá đạo đức hơn quan điểm tương đối.

Quan điểm tương đối đề cập đến mức độ mà một cá nhân phủ nhận sự tồn tại của các nguyên tắc đạo đức phổ quát và tuyệt đối. Những cá nhân theo quan điểm tương đối có xu hướng hiểu và áp dụng các nguyên tắc đạo đức dựa trên lối sống, văn hóa và chế độ của họ. Đó là sự đánh giá đạo đức về tính chính xác hành vi của một cá nhân có thể được thực hiện dựa trên lối sống và văn hóa của cá nhân đó (Lee và Sirgy, 1999 – trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Mặt khác, họ tin rằng những quyết định đạo đức phụ thuộc vào hoàn cảnh cá nhân. Do đó, họ có thể biện minh cho hành vi không phù hợp của mình bằng cách đổ lỗi cho hoàn cảnh. Quan điểm tương đối có thể gây trở ngại cho đánh giá đạo đức và tác động tiêu cực đến trách nhiệm xã hội (Winter, 2004).

Những người theo quan điểm tuyệt đối thích những tiêu chuẩn lý tưởng (được áp dụng nhất quán cho mọi tình huống) hơn những tiêu chuẩn thực tế khi thực hiện đánh giá đạo đức (Lee và Sirgy, 1999 – trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Họ có nhiều khả năng nhấn mạnh đến lợi ích của người khác hơn quyền lợi và lợi ích bản thân (Davis và cộng sự, 2001 – trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Họ cũng sẽ bảo vệ người khác khỏi những tổn hại và đưa ra quyết định mà hậu quả tiêu cực của nó là tối thiểu. Quan điểm tuyệt đối nhấn mạnh tầm quan trọng của việc duy trì các tiêu chuẩn đạo đức nhất quán trong mọi tình huống (Winter, 2004).

Các yếu tố thuộc về tổ chức

Theo Ji và cộng sự (2013), trong môi trường tổ chức, có 4 yếu tố tổ chức có ảnh hưởng đến ĐĐNN, bao gồm: (a) sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức, (b) sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức, (c) nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp và (d) Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên.

Sự ghi nhận, khen thưởng/ xử phạt của tổ chức đối với hành vi đạo đức/ phi đạo đức

Sự ghi nhận, khen thưởng hay xử phạt

của tổ chức đối với hành vi đạo đức/ phi đạo đức có ảnh hưởng đến sự phán xét đạo đức của nhân viên trong việc ra quyết định (Wittmer, 1994 – được trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Ngoài ra, mức độ của sự khen thưởng hay xử phạt đều có tác động đến hành vi đạo đức (Trevino và Ball, 1992; Ji và cộng sự, 2013).

Hành vi phi đạo đức tại nơi làm việc đang trở thành vấn đề nghiêm trọng và tốn kém trong xã hội và các tổ chức (Jones và Kavanagh, 1996). Theo Simpson (1987), được trích dẫn bởi Trevino (1992), hành vi phi đạo đức có thể khiến lòng tin của cộng đồng đối với tổ chức bị giảm sút, danh tiếng của tổ chức bị hoen ố và lợi nhuận bị sụt giảm. Do đó, để cải thiện và khắc phục, các tổ chức áp dụng các biện pháp xử phạt đối với các hành vi phi đạo đức, và các biện pháp xử phạt này có thể làm giảm hành vi phi đạo đức (Laczniak và Inderrieden, 1986). Nếu hành vi phi đạo đức không bị xử phạt thì nó sẽ lan rộng khắp tổ chức, và sẽ trở nên nghiêm trọng và có tác động tiêu cực đến kết quả hoạt động khi mà cạnh tranh trở nên gay gắt. Tương tự, khen thưởng hành vi đạo đức sẽ bồi dưỡng và củng cố ĐĐNN (Hegarty và Sims 1987 – được trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Do đó, việc quản lý hành vi đạo đức và phi đạo đức là quan trọng và có ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của tổ chức.

Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp

Yếu tố *Hành vi đạo đức của nghề nghiệp* được đề cập đến trong nghiên cứu của Trevino và cộng sự (2013). Nghiên cứu này đã trích dẫn những phát biểu về ảnh hưởng của đồng nghiệp đến một cá nhân của các nghiên cứu trước đó: Kohlberg, 1969; Bvaura, 1986; Robinson và O'Leary-Kelly, 1998; Gino và cộng sự, 2009; Gunia và cộng sự (2012); Moore và Gino, 2013. Đồng nghiệp có sự ảnh hưởng mạnh mẽ đến hành vi đạo đức hay phi đạo đức của một nhân viên (Bvaura, 1986; Kohlberg, 1969; Robinson và O'Leary-Kelly, 1998). Đồng nghiệp góp phần thiết lập các tiêu chuẩn về hành vi đạo đức thông qua những việc họ làm hoặc không làm (Moore và Gino,

2013). Hành vi phi đạo đức của một nhân viên sẽ ảnh hưởng đến đồng nghiệp và đến kết quả hoạt động của tổ chức (Gino và cộng sự, 2009). Nghiên cứu của Gino và cộng sự (2009) cũng cho thấy rằng hành vi phi đạo đức có thể giảm khi các đồng nghiệp làm nổi bật vấn đề đạo đức bằng cách nói về nó một cách đơn giản. Gunia và cộng sự (2012) đã phát hiện rằng việc để cho cá nhân có cuộc đối thoại về đạo đức trực tiếp với đồng nghiệp sẽ khiến họ đưa ra quyết định có đạo đức hơn. Vì vậy, nhân viên cần được khuyến khích trò chuyện về các vấn đề đạo đức với đồng nghiệp.

Nhận thức của một cá nhân về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có thể ảnh hưởng đến quyết định về vấn đề đạo đức cá nhân của họ (Zey-Ferrell và cộng sự, 1979 – được trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013; Jones và Kavanagh, 1996). Cũng theo Ji và cộng sự (2013), có một vài nghiên cứu đã chỉ ra rằng hành vi của đồng nghiệp có ảnh hưởng đáng kể đến hành vi ĐĐNN (Brugman và Weisfelt, 2000; Deshpvare và Joseph, 2009; Deshpvare và cộng sự, 2006; Elango và cộng sự, 2010; Fritzsche, 2005; Jones và Kavanagh, 1996; Joseph và cộng sự, 2009; Thorne và Hartwick, 2001; Zey-Ferrell và Ferrell, 1982; Zey-Ferrell và cộng sự, 1979). Nghiên cứu của Ji và cộng sự (2013) chỉ ra rằng nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có tác động tích cực đến hành vi đạo đức đối với lợi ích cộng đồng và lợi ích khách hàng của một cá nhân làm PR.

Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên

Sự chính trực có thể được định nghĩa bằng chất lượng của việc tự kiểm soát đạo đức ở cấp độ cá nhân và tập thể (Werhane và Freeman, 1997 – được trích dẫn bởi Petrick và Quimm, 2000). “Sự chính trực” có nguồn gốc từ tiếng Latin, có nghĩa là toàn vẹn, đầy đủ, tận tâm, hay trách nhiệm đã cam kết (Petrick và Quinn, 2000). Lãnh đạo có đạo đức sẽ ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng về công việc và tiếng nói của cấp dưới; đồng thời nó còn làm giảm sự lệch lạc và hành vi phi đạo đức

của nhân viên (Trevino và cộng sự, 2013). Nhận thức về sự chính trực của lãnh đạo ảnh hưởng đến nhận thức về các đặc điểm và hành vi của nhân viên trong việc đánh giá đạo đức (Petrick và Quinn, 2000).

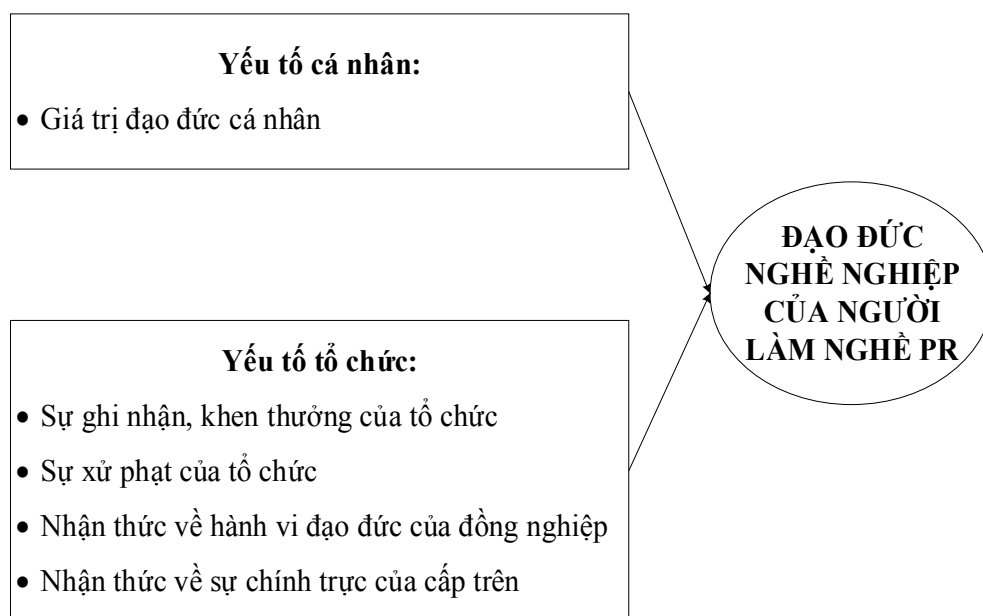
Biện pháp xử phạt hay phần thưởng cho hành vi của nhân viên thường được quyết định bởi CEO. Do đó, nhận thức của nhân viên về sự chính trực và việc quyết định của CEO có tác động trực tiếp và gián tiếp đến những hoạt động của họ (Ji và cộng sự, 2013). Douglas và cộng sự (2001) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của các nhà quản lý đối với môi trường đạo đức trong tổ chức, thông qua những việc làm thực tiễn và những giá trị được thừa nhận của họ. Vì vậy, các quản lý có khả năng ảnh hưởng tiêu cực đến hành vi đạo đức của nhân viên thông qua các hành động thiếu chính trực của họ.

Theo Kemper (1966 – được trích dẫn bởi Jones và Kavanagh, 1996), hành vi phi đạo đức của một bộ phận nhà quản lý có thể ảnh hưởng đến hành vi phi đạo đức của cấp dưới, điều đó được gọi là “sự lệch lạc tương đương”.

Nghiên cứu của Ji và cộng sự (2013) cũng chỉ ra rằng, khi nhận thức về sự chính trực của CEO cao hơn, những người làm trong bộ phận PR của tổ chức (in-house practitioners) biểu hiện hành vi đạo đức đối với lợi ích của khách hàng nhiều hơn, còn những người làm trong các tổ chức chuyên về PR (agency practitioners) lại biểu hiện hành vi đạo đức đối với lợi ích cộng đồng nhiều hơn.

Ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và tổ chức đến ĐĐNN của một cá nhân

Với mục tiêu nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân và tổ chức đến ĐĐNN, mô hình được đề xuất bởi Ji và cộng sự (2013) sẽ được áp dụng trong nghiên cứu này. Mô hình gốc bao gồm các yếu tố chính: Giá trị đạo đức cá nhân; Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức; Sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức; Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp; Nhận thức về sự chính trực của cấp trên và ĐĐNN.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu của Ji và cộng sự (2013)

3. Phương pháp nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên mô hình nghiên cứu của Ji và cộng sự (2013), nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu với 5 giả thuyết sau:

- H1: Giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới
- H2: Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.
- H3: Sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.
- H4: Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.
- H5: Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.

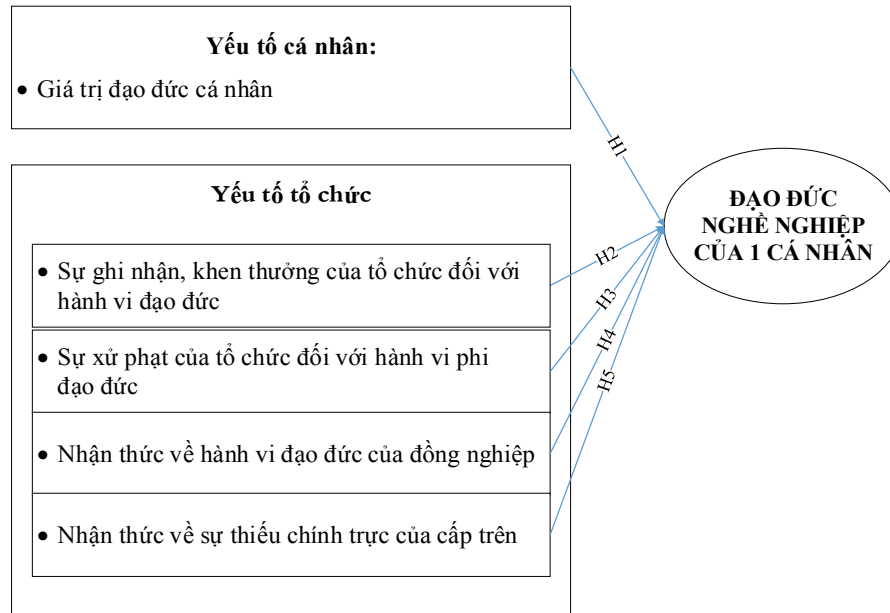
Theo đó, bảng câu hỏi gồm ba phần được xây dựng với các câu hỏi được kết hợp và hiệu

chỉnh từ các câu hỏi thuộc hai nghiên cứu của các tác giả Ji và cộng sự (2013) và Rashid và Ibrahim (2002):

Phần thứ nhất bao gồm các câu hỏi đo lường nhận thức của lực lượng lao động mới về ĐĐNN, được kế thừa từ nghiên cứu của Ji và cộng sự (2013).

Phần thứ hai bao gồm các câu hỏi về sự hình thành nhận thức về ĐĐNN của đối tượng khảo sát, được kế thừa từ nghiên cứu của Rashid và Ibrahim (2002). Theo đó, sự hình thành nhận thức của một cá nhân chịu ảnh hưởng của 7 yếu tố: (a) sự giáo dục của gia đình, (b) phong tục, tập quán truyền thống, (c) sự giáo dục của nhà trường, (d) các hoạt động trong ngành, (e) hành vi ứng xử của cấp trên và (f) tôn giáo.

Phần thứ ba bao gồm 6 câu hỏi về thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát gồm: giới tính, độ tuổi, tôn giáo, lĩnh vực hành nghề, công việc hiện tại, loại hình doanh nghiệp và kinh nghiệm làm việc; nhằm so sánh sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN của các nhóm đối tượng khác nhau.



Hình 2. Mô hình nghiên cứu

Mô tả thang đo

Biến độc lập

Gồm 26 biến trong phần 1 của bảng câu hỏi (được kế thừa từ nghiên cứu của Ji và cộng sự, 2013).

Biến phụ thuộc

Vì ĐĐNN là khái niệm mới, chưa có định nghĩa chung nên cũng không có thang đo cụ thể. Tuy nghiên cứu của Nguyễn Thu Trang và cộng sự (2014) có đưa ra được mô hình 6 yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN của một cá nhân nhưng vẫn chưa có thang đo khái niệm ĐĐNN.

Tương tự phương pháp thực hiện của Ji và cộng sự (2013), trong nghiên cứu này, nhóm tác giả trích từ 26 biến độc lập các biến để đo lường yếu tố *Đạo đức nghề nghiệp*. Theo Bolouki (2008 – được trích dẫn bởi Nguyễn Thu Trang và cộng sự 2014), ĐĐNN là trách nhiệm đạo đức của mỗi cá nhân ở góc độ nghề nghiệp. Vì vậy, trong nghiên cứu này, nhóm tác giả trích các biến thuộc yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân*. Bên cạnh đó, quan điểm tương đối có thể gây trở ngại cho đánh giá đạo đức và tác động tiêu cực đến trách nhiệm xã hội (Winter, 2004). Còn những người theo quan điểm tuyệt đối lại có nhiều khả năng nhấn mạnh đến lợi ích của người khác hơn quyền lợi và lợi ích bản thân (Davis và cộng sự, 2001 – trích dẫn bởi Ji và cộng sự, 2013). Họ cũng sẽ

bảo vệ người khác khỏi những tổn hại và đưa ra quyết định mà hậu quả tiêu cực của nó là tối thiểu. Do đó, việc chọn các biến thuộc nhóm *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân* là thích hợp nhất. Trong nhóm này có tất cả 6 biến, nhưng có 2 biến mang hàm ý tương tự các biến còn lại. Như vậy 4 biến sau được sử dụng để đo lường biến *Đạo đức cá nhân*:

- Trong quá trình hành nghề, tôi không nên gây ảnh hưởng xấu đến tâm lý người khác.
- Trong quá trình hành nghề, tôi không nên gây hại cho người khác chỉ vì lợi ích cá nhân.
- Trong quá trình hành nghề, tôi không nên gây hại cho người khác dù chỉ là một việc nhỏ.
- Trong quá trình hành nghề, tôi không nên gây hại đến thể chất của người khác.

Quy trình xử lý dữ liệu

206 bảng câu hỏi hợp lệ trong tổng số 214 bảng thu hồi về. Nhằm đạt được mục tiêu nghiên cứu, các phương pháp phân tích dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm: thống kê mô tả dữ liệu, đánh giá độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá, phân tích tương quan tuyến tính, phân tích hồi quy tuyến tính, phân tích phương sai một yếu tố ANOVA

4. Kết quả nghiên cứu

Thông kê mô tả

Mẫu khảo sát có tỷ lệ giới tính chênh lệch không nhiều, 56.8% nam và 43.2% nữ

Về độ tuổi, những người tham gia khảo sát có độ tuổi từ 21 đến 35 tuổi, tuổi trung bình là 26 tuổi, trong đó, 24 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (20.9%). Vì đối tượng khảo sát là những người mới đi làm từ 1 – 5 năm nên độ tuổi còn khá trẻ.

Về tôn giáo, có 54.9% đối tượng khảo sát không có tôn giáo và 45.1% là có tôn giáo. Trong đó, Phật giáo chiếm 23.8%, Thiên Chúa giáo là 18.0%, còn lại là các tôn giáo Tin Lành, Cao Đài và Đạo giáo.

Xét về lĩnh vực nghề nghiệp, chiếm tỷ lệ cao nhất là Lĩnh vực “Bán hàng/ Marketing/ Kinh doanh” (16.5%), 2 lĩnh vực “Sản xuất” và “Kỹ thuật” đều chiếm 15%, “Hành chính nhân sự” chiếm 12,6% và “Công nghệ thông tin” là 7.8%, thấp nhất là lĩnh vực “Nghệ thuật/ Quảng cáo/ Giải trí” (0.5%). Còn lại là các lĩnh vực: Dệt may/ Giày dép/ Thời trang; Dịch vụ, Du lịch/ Nhà hàng/ Khách sạn; Giáo dục; Kế toán; Ngân hàng; Truyền thông; Xây dựng và các lĩnh vực khác.

Nhóm tác giả chia những người tham gia khảo sát thành 4 nhóm vị trí công tác: Quản lý (7.3%); Nhân viên văn phòng – hành chính – nhân sự (48.5%); Nhân viên kỹ thuật (34.9%) và Khác (9.7%).

Về loại hình sở hữu doanh nghiệp, gồm 6 loại: Doanh nghiệp tư nhân (chiếm 26.7%); Công ty cổ phần (23.8%); Công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài (18.9%); Công ty trách nhiệm hữu hạn (13.1%); Doanh nghiệp nhà nước (10.7%) và Đơn vị hành chính sự nghiệp (6.8%).

Về kinh nghiệm làm việc, chiếm tỷ lệ nhiều nhất trong số năm kinh nghiệm là 2 năm (25.7%), kế đến là 1 năm (21.8%), 3 năm (21.4%), tỷ lệ của 5 năm là 18.4% và thấp nhất là 4 năm (12.6%).

Xét về các yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN, yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân* được hầu hết đáp viên đồng ý là có ảnh hưởng đến ĐĐNN (98.5%), 2 yếu tố *Sự thiếu chính trực của cấp trên* và *Sự xử phạt của tổ chức* nhận

được sự đồng ý ít hơn, tiếp theo là yếu tố *Hành vi đạo đức của đồng nghiệp* và cuối cùng là yếu tố *Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức*. Bên cạnh đó, nhóm tác giả còn yêu cầu đối tượng khảo sát sắp xếp thứ tự ảnh hưởng đến ĐĐNN, kết quả là yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân* được đánh giá là có ảnh hưởng nhiều nhất, tiếp theo là yếu tố *Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên*, *Sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức*, *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* và yếu tố *Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức* được đánh giá là ít ảnh hưởng nhất.

Xét về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành nhận thức của lực lượng lao động mới về ĐĐNN, yếu tố *Sự giáo dục của gia đình* được nhiều sự đồng ý nhất (100%), tiếp theo là yếu tố *Sự giáo dục của trường học* (90.3%), *Phong tục, tập quán truyền thống* (86.4%), *Các hoạt động trong ngành* (84.5%), *Hành vi ứng xử của cấp trên* và *Hành vi ứng xử của đồng nghiệp* (đều 84.0%), yếu tố *Tôn giáo* nhận được ít sự đồng ý nhất (61.7%).

Kiểm định thang đo

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Trước khi tiến hành kiểm định Cronbach's alpha, tác giả thử phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả là 9 biến thuộc yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân* được chia thành 2 nhân tố mới bao gồm: (1) 6 biến đầu và (2) 3 biến sau.

Phân tích Cronbach's alpha được tiến hành cho 7 thang đo, gồm:

- Giá trị đạo đức cá nhân – Nhóm 1: gồm 6 biến đánh số lần lượt từ INDIV01 – INDIV06.
- Giá trị đạo đức cá nhân – Nhóm 2: gồm 3 biến đánh số lần lượt từ INDIV07 – INDIV09
- Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức: 3 biến đánh số lần lượt từ REW01 – REW03.
- Sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức: 2 biến đánh số PUN01 và PUN02.
- Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp: 3 biến đánh số lần lượt từ PEER01 – PEER03.

- Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên: 9 biến đánh số lần lượt từ SUP01 – SUP09.
- ĐĐNN: 4 biến gồm INDIV01, INDIV02, INDIV03 và INDIV05.

Sau khi tiến hành kiểm định, tất cả các thang đo đều có hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0.6 và hệ số tương quan tổng – biến lớn hơn 0.3. Tuy nhiên, trong thang đo *Đạo đức nghề nghiệp*, biến INDIV05 có hệ số Tương quan biến – tổng là 0.296, xấp xỉ bằng 0.3 nên nhóm tác giả không loại bỏ biến này.

Phân tích nhân tố khám phá

Trong nghiên cứu này, việc phân tích nhân tố khám phá được tiến hành lần lượt cho các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Đối với các biến độc lập, tiến hành phân tích nhân tố khám phá 3 lần, kết quả là có 2 biến bị loại: biến INDIV04 (có hệ số factor loading > 0.5 và là duy nhất nằm ở một nhân tố) và biến INDIV05 (không có hệ số factor loading). Các biến còn lại có hệ số KMO > 0.5, kiểm định Bartlett < 0.05, phương sai trích > 50% và giá trị Eigenvalue > 1 nên thích hợp để đưa vào phân tích ở giai đoạn sau. Sau khi kết thúc 3 lần phân tích nhân tố EFA, yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân* bị tách thành 2 nhóm nhân tố mới, đặt tên là *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân* và *Quan điểm tương đối về giá trị đạo đức cá nhân*. Hai yếu tố *Sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức* và *Sự xử phạt của tổ chức* lại bị gộp chung thành 1 nhân tố, đặt tên là *Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức*. Còn các yếu tố *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* và *Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên* vẫn giữ nguyên.

Đối với biến phụ thuộc: các tiêu chí KMO, Bartlett, Eigenvalue đều đạt yêu cầu, phương sai trích xấp xỉ bằng 50% và hệ số Factor loading của các biến nằm trong khoảng 0.528 đến 0.799 (> 0.5) nên không có biến nào bị loại. Cả 4 biến đều tải lên cùng 1 nhân tố *Đạo đức nghề nghiệp*.

Đánh giá nhận thức của lực lượng lao động mới về ĐĐNN

Nghiên cứu sẽ so sánh sự khác biệt trong nhận thức về đạo đức nghề nghiệp của lực

lượng lao động mới thuộc những nhóm đối tượng khác nhau về giới tính, tôn giáo, lĩnh vực nghề nghiệp, nghề nghiệp, loại hình tổ chức và kinh nghiệm làm việc thông qua phân tích phương sai một yếu tố (ANOVA).

Kết quả cho thấy không có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa nam và nữ, cũng như giữa đối tượng không có tôn giáo và đối tượng có tôn giáo.

Tuy nhiên, các đối tượng khảo sát thuộc lĩnh vực *Kỹ thuật* lại có nhận thức cao hơn các đối tượng khảo sát thuộc lĩnh vực *Kinh doanh* và *các loại hình dịch vụ* trong quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân. Các đối tượng là *Nhân viên kỹ thuật* cũng có nhận thức cao hơn các đối tượng là *Nhân viên Văn phòng – Hành chính – Nhân sự* trong quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân. Các sự khác biệt này có thể được giải thích như sau: lĩnh vực *Kỹ thuật* có các tiêu chuẩn trong nghề rõ ràng hơn lĩnh vực *Kinh doanh* và *các loại hình dịch vụ*, lao động muốn hành nghề trong lĩnh vực *Kỹ thuật* phải đạt những quy chuẩn nhất định, đồng thời, các *Nhân viên kỹ thuật* sẽ chịu sự chi phối của các tiêu chuẩn trong nghề rõ ràng hơn các *Nhân viên Văn phòng – Hành chính – Nhân sự* vì vậy, có khả năng nhận thức về sự tuyệt đối của họ sẽ cao hơn. Một ví dụ trong ngành xây dựng, kỹ sư xây dựng phải đạt được các tiêu chuẩn nhất định thì mới được cấp chứng chỉ hành nghề.

Bên cạnh đó, đối tượng khảo sát thuộc các nhóm *Doanh nghiệp tư nhân; Công ty trách nhiệm hữu hạn; Công ty cổ phần; Công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài* đều có nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp cao hơn đối tượng thuộc nhóm *Đơn vị hành chính sự nghiệp*. Sự khác biệt này có thể được giải thích như sau: không như các loại hình tổ chức khác, trong *Đơn vị hành chính sự nghiệp*, nhân viên có nhiệm vụ thực hiện các dịch vụ công ích, họ làm việc theo những quy trình được quy định cụ thể, thống nhất, mỗi người có nhiệm vụ rõ ràng nên sự tương tác và cạnh tranh giữa các nhân viên không cao. Do đó, *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* của nhân viên trong *Đơn vị hành chính sự nghiệp* không cao bằng nhân viên thuộc các loại hình tổ chức khác.

Xét về kinh nghiệm làm việc, các đối tượng có kinh nghiệm làm việc từ 1 – < 3 năm nhận thức cao hơn các đối tượng có kinh nghiệm làm việc từ 3 – 5 năm về *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân* và *Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức*.

Kiểm định mô hình

Sau khi phân tích nhân tố khám phá EFA, các biến độc lập được phân thành 5 nhóm nhân tố mới, vì vậy mô hình nghiên cứu và các giả thuyết cần phải được hiệu chỉnh lại cho phù hợp, cụ thể:

- H1: Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN
- H2: Quan điểm tương đối về giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN
- H3: Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN
- H4: Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN
- H5: Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐĐNN

Phân tích tương quan tuyến tính

Kết quả phân tích cho thấy, biến phụ thuộc *Đạo đức nghề nghiệp* có tương quan với các biến độc lập *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân*; *Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức*; *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* với mức ý nghĩa Sig. nhỏ hơn 0.01, hệ số tương quan Pearson lần lượt là 0.921, 0.306, 0.285. Đồng thời biến *Đạo đức nghề nghiệp* cũng có tương quan với biến *Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên* với mức ý nghĩa Sig. nhỏ hơn 0.05, hệ số tương quan Pearson là -0.153. Không có sự tương quan giữa biến *Đạo đức nghề nghiệp* và biến *Quan điểm tương đối về Giá trị đạo đức cá nhân*.

Phân tích hồi quy tuyến tính

Phân tích hồi quy tuyến tính nhằm mô hình hóa mối quan hệ nhân quả giữa một biến phụ thuộc và một hay nhiều biến độc lập. Trong nghiên cứu này, phân tích hồi quy đa

biến sẽ được tiến hành nhằm xác định cụ thể trọng số của các thành phần: *Đạo đức nghề nghiệp*; *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân* (tuyetdoi); *Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức* (khenphat); *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* (dongnghiep); *Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên* (captren).

Theo kết quả tìm được từ phân tích hồi quy, hệ số $R^2 = 0,880$, điều đó có nghĩa là 88.0% khác biệt của *Đạo đức nghề nghiệp* có thể được giải thích bởi các biến phụ thuộc trong mô hình. Ngoài ra, hệ số phóng đại phương sai (VIF) của từng nhân tố có giá trị nhỏ hơn 10 (VIF = 1.000) chứng tỏ mô hình hồi quy không vi phạm hiện tượng đa cộng tuyến. Như vậy mô hình hồi quy được chấp nhận.

Phân tích hồi quy cho thấy các biến độc lập trong mô hình hồi quy đều có mức ý nghĩa thống kê Sig. đạt yêu cầu (< 0.05) cho thấy các biến này có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc là ĐĐNN. Để phản ánh kết quả chính xác hơn do không phụ thuộc vào đơn vị đo lường của các biến độc lập, hệ số beta chuẩn hóa được sử dụng trong phương trình hồi quy. Tuy nhiên, hệ số beta chuẩn hóa của yếu tố *Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên* rất nhỏ (-0.08) nên yếu tố này hầu như không ảnh hưởng đến biến phụ thuộc *Đạo đức nghề nghiệp*. Phương trình hồi quy được trích theo các hệ số beta chuẩn hóa như sau:

$$\text{ĐĐNN} = 0.163 * \text{khenphat} + 0.916 * \text{tuyetdoi} + 0.096 * \text{dongnghiep}$$

Từ mô hình hồi quy, chúng ta đưa ra được kết luận về các giả thuyết của nghiên cứu. Các giả thuyết H1, H3, H4 được chấp nhận, giả thuyết H2 và H5 bị bác bỏ.

Theo kết quả vừa tìm được, có thể kết luận rằng các yếu tố chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức, quan điểm tuyệt đối của lực lượng lao động mới về giá trị đạo đức cá nhân, và nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có ảnh hưởng đến ĐĐNN của họ. Cụ thể đối với giả thuyết H1 và H4, khi lực lượng lao động mới có quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân cao hơn và họ nhận thức được rằng đồng nghiệp của họ cư xử có đạo đức thì

ĐĐNN của họ sẽ tăng. Tương tự, với giả thuyết H3, khi lực lượng lao động mới cho rằng chính sách của tổ chức về hành vi đạo đức là phù hợp thì ĐĐNN của họ cũng sẽ tăng.

Bên cạnh các giả thuyết được chấp nhận trong mô hình hồi quy, có hai giả thuyết bị bác bỏ, đó là giả thuyết H2 và H5. Theo đó, quan điểm tương đối của lực lượng lao động mới về

giá trị đạo đức cá nhân, và nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên không có ảnh hưởng đến ĐĐNN của họ. Như vậy, có thể nói rằng trong phạm vi bài nghiên cứu này, hai quan điểm về giá trị đạo đức cá nhân và nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên không phải yếu tố quan trọng.

5. Tóm tắt kết quả nghiên cứu

Kết quả tìm được của nghiên cứu được tóm tắt trong bảng sau:

Các vấn đề	Kết quả	Diễn giải
Các yếu tố cá nhân và các yếu tố tổ chức có ảnh hưởng đến ĐĐNN.		Lực lượng lao động mới sắp xếp theo thứ tự ảnh hưởng giảm dần: giá trị đạo đức cá nhân, nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên, sự xử phạt của tổ chức đối với hành vi phi đạo đức, nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp và sự ghi nhận, khen thưởng của tổ chức đối với hành vi đạo đức.
Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành nhận thức về ĐĐNN.		Cả 7 yếu tố đều quan trọng trong quá trình hình thành nhận thức về ĐĐNN của đối tượng khảo sát
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa nam giới và nữ giới.	Không có	
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa đối tượng có tôn giáo vào đối tượng không có tôn giáo	Không có	
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa đối tượng thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau.	Có	Các đối tượng khảo sát thuộc lĩnh vực <i>Kỹ thuật</i> có nhận thức cao hơn các đối tượng khảo sát thuộc lĩnh vực <i>Kinh doanh và các loại hình dịch vụ</i> trong quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân.
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa đối tượng thuộc các nghề nghiệp khác nhau.	Có	Nhân viên kỹ thuật có nhận thức cao hơn các Nhân viên Văn phòng – Hành chính – Nhân sự trong quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân.
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa đối tượng thuộc các loại hình tổ chức khác nhau.	Có	Đối tượng khảo sát thuộc các nhóm <i>Doanh nghiệp tư nhân; Công ty trách nhiệm hữu hạn; Công ty cổ phần; Công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài</i> đều có nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp cao hơn đối tượng thuộc nhóm <i>Đơn vị hành chính sự nghiệp</i> .
Có sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa đối tượng có kinh nghiệm làm việc khác nhau.	Có	Đối tượng có kinh nghiệm làm việc từ 1 – < 3 năm nhận thức cao hơn các đối tượng có kinh nghiệm làm việc từ 3 – 5 năm về quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân và chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức.

KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH CÁC GIẢ THUYẾT

H1: Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.	Chấp nhận	Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân càng cao, ĐĐNN càng tăng.
H2: Quan điểm tương đối về giá trị đạo đức cá nhân có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.	Bác bỏ	
H3: Chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.	Chấp nhận	Nhận thức về chính sách của tổ chức đối với hành vi đạo đức càng cao, ĐĐNN càng tăng.
H4: Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.	Chấp nhận	Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp càng cao, ĐĐNN càng tăng.
H5: Nhận thức về sự thiếu chính trực của cấp trên có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐĐNN của lực lượng lao động mới.	Bác bỏ	

6. Kiến nghị và hướng nghiên cứu trong tương lai

Từ kết quả nghiên cứu, một số kiến nghị sau có thể được cân nhắc để áp dụng tại các tổ chức nhằm nâng cao hiểu biết và thực hiện ĐĐNN.

Giải pháp 1: Xây dựng văn hóa đạo đức chung cho cả tổ chức

Văn hóa tổ chức là hệ thống những giá trị, niềm tin và quy phạm được chia sẻ bởi các thành viên trong tổ chức và hướng dẫn hành vi của họ. Văn hóa như một chất kết dính giúp gắn kết các thành viên trong tổ chức lại với nhau, nó thúc đẩy sự cam kết của một cá nhân với những người khác và với tổ chức, đồng thời văn hóa cũng có tác dụng kiểm soát để định hướng và hình thành nên thái độ và hành vi của những cá nhân trong tổ chức. Vì vậy một tổ chức có văn hóa đạo đức tốt thì mỗi người trong tổ chức đó sẽ cư xử đúng mực để phù hợp với văn hóa đó.

Giải pháp 2: Xây dựng hệ thống đánh giá đạo đức nhân viên phù hợp

Như kết quả của nghiên cứu, sự ghi nhận, khen thưởng hay xử phạt của tổ chức đối với hành vi đạo đức hay phi đạo đức có ảnh hưởng đến nhận thức về ĐĐNN của thành viên trong tổ chức. Do đó, để khuyến khích nhân viên cư xử có đạo đức, hạn chế các hành

vi phi đạo đức thì tổ chức phải có hệ thống đánh giá đạo đức rõ ràng, cụ thể, công bằng và phù hợp.

Giải pháp 3: Các cấp quản lý, lãnh đạo làm gương cho nhân viên trong tổ chức

Nhà quản lý, lãnh đạo là những người đứng đầu tổ chức, có nhiều quyền lực, mỗi hành động, quyết định của họ đều ảnh hưởng đến toàn bộ tổ chức. Do đó, họ phải cư xử một cách công chính liêm minh để là gương cho tất cả thành viên của tổ chức. Nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng nhận thức về sự chính trực của cấp trên cũng là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến nhận thức về ĐĐNN của cấp dưới.

Giải pháp 4: Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đạo đức thống nhất, rõ ràng cho tổ chức

Theo như kết quả nghiên cứu, những người làm việc không liên quan đến kỹ thuật (như lĩnh vực Kinh doanh và các loại hình dịch vụ, hay nhân viên văn phòng – hành chính – nhân sự) có nhận thức đối với quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân không cao bằng những người làm việc trong lĩnh vực kỹ thuật. Mà nguyên nhân của sự khác biệt này có thể là do lĩnh vực kỹ thuật có những tiêu chuẩn rõ ràng hơn. Vì vậy, để nâng cao nhận thức về ĐĐNN thông qua việc nâng cao nhận thức đối với quan điểm tuyệt đối về

giá trị đạo đức cá nhân, các tổ chức phải xây dựng được hệ thống tiêu chuẩn đạo đức chung, rõ ràng cho toàn bộ tổ chức.

Giải pháp 5: Nâng cao tính tương tác, cạnh tranh giữa các nhân viên

Một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN của một cá nhân là Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp. Nhưng theo kết quả nghiên cứu thì nhận thức này của người làm trong các đơn vị hành chính sự nghiệp lại thấp hơn của người làm trong các loại hình tổ chức khác (doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài). Nguyên nhân của sự khác biệt này có thể do trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, sự tương tác và cạnh tranh giữa các cá nhân không cao. Do đó, các đơn vị hành chính sự nghiệp nên có các biện pháp nhằm nâng cao tính tương tác, cạnh tranh giữa đồng nghiệp với nhau.

Tương tự các nghiên cứu khác, nghiên cứu này cũng còn tồn tại những điểm hạn chế. Trước tiên, trong quá trình phân tích, vì không có thang đo riêng cho yếu tố ĐĐNN nên nhóm tác giả đã trích các biến từ yếu tố *Giá trị đạo đức cá nhân* để đo lường yếu tố ĐĐNN. Do đó, không phản ánh chính xác và đầy đủ nhận thức của đối tượng khảo sát về biến ĐĐNN. Thứ hai, nghiên cứu chứng minh được sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa các nhóm đối tượng khác nhau, có đưa ra giả thuyết giải thích cho sự khác biệt đó nhưng chưa chứng minh được.

Trong tương lai, nếu có một nghiên cứu được tiến hành dựa trên nền tảng nghiên cứu này, tác giả có thể tiến hành theo những hướng sau. Tìm thêm nhiều yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN và thang đo các yếu tố đó. Có thể tiến

hành phân tích định tính, phỏng vấn sâu các chuyên gia để tìm ra được các yếu tố mới. Như vậy, ĐĐNN sẽ được nghiên cứu sâu hơn. Bên cạnh đó, tác giả có thể tiến hành xây dựng thang đo riêng cho ĐĐNN để có thể đo lường yếu tố này chính xác hơn. Hoặc tác giả có thể tiến hành nghiên cứu để tìm ra nguyên nhân của những sự khác biệt sau: Khác biệt trong nhận thức đối với *Quan điểm tuyệt đối về giá trị đạo đức cá nhân* giữa những đối tượng làm việc trong lĩnh vực *Kỹ thuật* với lĩnh vực *Kinh doanh và các loại hình dịch vụ*; hoặc giữa *Nhân viên kỹ thuật* và *Nhân viên Văn phòng – Hành chính – Nhân sự*. Hoặc là sự khác biệt trong *Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp* giữa những đối tượng làm việc trong *Đơn vị hành chính sự nghiệp* với những đối tượng làm việc trong các loại hình tổ chức khác như: doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài.

Ngoài ra, để ĐĐNN được nghiên cứu sâu hơn, nhóm tác giả cũng có các đề xuất sau: Các nghiên cứu sau nên mở rộng đối tượng khảo sát, nghiên cứu đối với những người có thâm niên làm việc lâu hơn. Sau đó so sánh với kết quả của nghiên cứu này để xem giữa những người mới đi làm và những người đã đi làm lâu năm có sự khác biệt không. Về lĩnh vực nghề nghiệp và nghề nghiệp của đối tượng khảo sát: các nghiên cứu sau có thể khảo sát các đối tượng của một ngành nghề cụ thể. Khi đó có thể nghiên cứu sâu hơn về nhận thức của người lao động về ĐĐNN, tìm hiểu được nguyên nhân của các kết quả nghiên cứu được, dựa trên các đặc điểm riêng biệt của ngành nghề đó để giải thích. Hoặc tương tự, các nghiên cứu sau có thể khảo sát các đối tượng của một loại hình tổ chức cụ thể.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments và behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351–362.
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. (1998). Ethical ideology và the ethical judgments of marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 17, 715–723.

- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). The effect of organizational culture và ethical orientation on accountants' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 34, 101–121.
- Elango, B., Paul, K., Kundu, S. K., & Paudel, S. K. (2010). Organizational ethics individual ethics, và ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, 97, 543–561.
- Hegarty, W. H., & Sim, H. P. (1978). Some determinants of unethical decision behavior: An experiment. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 451–457.
- Ji, Han Yeon; Park, Hyun Soon; Jeong, Hyeonnju. (2013). Individual and Organizational Antecedents of Professional Ethics of Public Relations Practitioners in Korea. *Journal of Bussiness Ethics*, 116, 553 – 566.
- Jones, W., & Kavanagh, M. (1996). An experimental examination of the effects of individual và situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 15(5), 511–523.
- Kidwell, J. M., Stevens, R. E., & Bethke, A. L. (1987). Differences in ethical perceptions between male và female manager: Myth or reality? *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489–493.
- Laczniak, G.R. & Inderrieden, E.J. (1986). The influence of stated organization concern upon ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 6, 297–307.
- Petrack, J., & Quinn, J. (2000). The integrity capacity construct và moral progress in business. *Journal of Business Ethics*, 23, 3–18.
- Rashid, M.Z.A. & Ibrahim, S. (2002). Executive và Management Attitudes Towards Corporate Social Responsibility in Malaysia. *Corporate Governance*, 2.4, 10 - 16.
- Trang, N.T. & Xuân, L.T.T. & Khoa, T.T. (2014). Đạo đức nghề nghiệp - Tổng quan lý thuyết và nhận thức của sinh viên Đại học Quốc gia TP.HCM. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở TP.HCM*, Số 3 (36), 1859 - 3453.
- Trevino LK, Weaver GR, Reynolds SJ. (2006). Behavioral ethics in organizations: a review. *J. Manage*, 32, 951–90.
- Trevino, L. K., & Ball, G. (1992). The social implications of punishing unethical behavior: Observers cognitive và affective reactions. *Journal of Management*, 18(4), 751–769.
- Trevino, L.K. & Nieuwenboer, N.A. & Kish-Gephart, J.J. (2013, July 3). (Un) Ethical Behavior in Organizations. Review in Advance.
- Winter, S. J., Stylianou, A. C., & Giacalone, R. A. (2004). Individual differences in the acceptability of unethical information technology practice: The case of Machiavellianism và ethical ideology. *Journal of Business Ethics*, 54, 279–301.
- Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu Khoa học trong kinh doanh – thiết kế và thực hiện*. NXB Lao động Xã hội. NXB ĐHQG TP.HCM.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & 2*. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Anh Nguyễn. (2014, Tháng 08, 15). Quên đi vật trong bụng bệnh nhân: Yêu cầu BV Bạch Mai giải trình. Available: <http://www.nguoiduatin.vn/quen-di-vat-trong-bung-benh-nhan-yeu-cau-bv-bach-mai-giai-trinh-a144332.html>
- Nguyễn Huy Phòng. (2013, Tháng 07, 13). Đạo đức nghề nghiệp trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Viet-nam-tren-duong-doi-moi/2013/22482/Dao-duc-nghe-nghiep-trong-kinh-te-thi-truong-va-hoi-nhap.aspx>