

ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP – TỔNG QUAN LÝ THUYẾT VÀ NHẬN THỨC CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP.HCM

Ngày nhận bài : 10/03/2014

Ngày nhận lại : 29/04/2014

Ngày duyệt đăng: 05/05/2014

Nguyễn Thu Trang¹

Trần Tiến Khoa²

Lê Thị Thanh Xuân³

TÓM TẮT

Đạo đức nghề nghiệp (Professional Ethics) cho đến nay vẫn là khái niệm nhạy cảm với các ngành nghề tại Việt Nam. Các quan điểm về đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) còn rất rời rạc và chưa thống nhất với nhau. Trong khi đó lại có rất ít nghiên cứu được thực hiện về vấn đề này không chỉ ở Việt Nam mà còn trên thế giới. Nghiên cứu này được thực hiện với hai mục đích: (1) hệ thống hóa lý thuyết về đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) để cung cấp cho người đọc cái nhìn tổng quan về ĐĐNN và (2) đánh giá nhận thức của sinh viên – lực lượng lao động tương lai của đất nước về ĐĐNN. Kết quả nghiên cứu đã tổng hợp được các quan điểm và định nghĩa về ĐĐNN và xác định được sáu yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN. Trong sáu yếu tố này, yếu tố năng lực hành nghề (Beikzad và các cộng sự, 2012) và đạo đức công ty (Valentine và Fleischman, 2008) có thể đo lường bằng phương pháp định lượng, vì vậy nghiên cứu này đã kế thừa thang đo để đánh giá nhận thức của sinh viên về ĐĐNN. Kết quả cho thấy sinh viên nhận thức về ĐĐNN ở mức tương đối cao, và có sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên ngành kỹ thuật và sinh viên ngành kinh tế về ĐĐNN.

Từ khóa: Đạo đức nghề nghiệp, nhận thức, sinh viên đại học.

ABSTRACT

Professional ethics (PE) is a sensitive concept in many occupations in Vietnam. Schools of thought on PE are fragmentary and controversial. However, there are not many studies on this topic, not only in Vietnam but also in the globe. This study is to aim for: (1) gathering PE studies and figuring an overview of PE literature, and (2) investigating students' perception on PE. Research findings show that there are six dimensions influencing PE. Among these six identified dimensions, professional competence (Beikzad và các cộng sự, 2012) and corporate ethics (Valentine và Fleischman, 2008) can be quantitatively measured. Therefore, this study employed these two scale items to evaluate students' perceptions of PE. The survey result shows that students' perceptions of PE are quite good, and there are differences between PE perceptions of students majored in technology and those of ones majored in business.

Keywords: Professional ethics, perception, college students.

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

² Trường Đại học Quốc Tế, Đại học Quốc Gia TP.HCM.

³ Trường Đại học Bách Khoa, Đại học Quốc Gia TP.HCM.

1. GIỚI THIỆU

Theo một khảo sát được thực hiện bởi tổ chức ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) vào năm 2009 thì suy thoái kinh tế đã gián tiếp làm gia tăng hành vi sai phạm, lừa đảo và gian lận trong nội bộ doanh nghiệp^[1]. Nếu nhìn vào chỉ số đánh giá tham nhũng do Tổ chức Minh bạch Quốc tế (Transparency International) đưa ra trong những năm gần đây, Việt Nam nằm trong nhóm nước đáng báo động về ĐĐNN trên thế giới (năm 2012: chỉ số về tham nhũng (Corruption Perception Index) đứng thứ 123/176 quốc gia tham gia đánh giá, chỉ số dao động tham nhũng 31/100 và khả năng kiểm soát tham nhũng chỉ vào khoảng 33%). Trong các lĩnh vực ngành nghề khác nhau, xảy ra hàng loạt các vụ tắc trách trong quá trình làm việc, hay vì vấn đề tiền tài, danh vọng mà phá hủy nhân cách, lương tâm và ĐĐNN của bản thân. Xét riêng trong lĩnh vực y tế, đã có hàng loạt các hiện tượng vi phạm nghiêm trọng đến y đức của người thầy thuốc như: việc nhận phong bì, đối xử thiếu chuẩn mực y đức với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân, hành động thiếu trách nhiệm và đạo đức của các y bác sĩ (mà tâm điểm là việc quăng xác nạn nhân tử vong tại thẩm mỹ viện Cát Tường...), ngoài ra hiện tượng đẩy giá thuốc lên cao, kê đơn thuốc để nhận hoa hồng cũng đang là những vấn đề nổi cộm trong dư luận ngày nay. Trong giáo dục cũng có không ít vấn nạn như việc đánh mất lương tâm người thầy qua các hành động suy đồi đạo đức và điển hình là vụ hai bảo mẫu Phương và Lý đánh đập trẻ em tại Thủ Đức đang là hồi chuông cảnh báo về việc suy đồi ĐĐNN.

Tại Việt Nam, hiện chưa có một báo cáo hay hướng dẫn về việc đánh giá ĐĐNN trong công ty, và con số này trên thế giới cũng rất hạn chế. Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát xã hội học về tham nhũng được thực hiện năm 2012 (dẫn theo TS. Lê Đăng Doanh, diễn đàn Tư Vấn Quản Trị, 2013)

cho thấy hiện có rất nhiều ngành nhận hối lộ, được thực hiện công khai nhưng cho đến nay vẫn chưa có những giải pháp khắc phục. Theo thống kê từ khảo sát này thì 4 ngành có chỉ số tham nhũng cao nhất đó là cảnh sát giao thông (khoảng 70%); quản lý đất đai (khoảng 60%); xây dựng và hải quan dao động trong khoảng 20% - 30%.

Các hiện tượng trên cho thấy ĐĐNN thực sự là một vấn đề cần được quan tâm và định hướng cho các cá nhân và tổ chức chuyên môn trong quá trình hành nghề. Tuy nhiên, ĐĐNN lại không được giảng dạy như một môn học bắt buộc tại các trường Đại học. Việc xem xét niên giám và đề cương môn học của hai khối ngành kinh tế (ngành Quản Lý Công Nghiệp và ngành Quản Trị Kinh Doanh) và khối ngành kỹ thuật (ngành Khoa Học Máy Tính và ngành Công Nghệ Thông Tin) tại hai trường thành viên của Đại học Quốc Gia TP. Hồ Chí Minh là trường Đại học Bách Khoa và trường Đại học Quốc Tế đã một lần nữa khẳng định điều này. Dù hai trường có chương trình dạy được xây dựng trên hai nền tảng khác nhau, nhưng đều có một điểm chung là ĐĐNN không được xem là một nội dung quan trọng và giảng dạy như một môn học bắt buộc. Tuy có một số nội dung liên quan ĐĐNN được đề cập trong quá trình dạy các môn như Đạo Đức Kinh Doanh, Giao Tiếp Ngành Nghề nhưng lại không thể hiện rõ yêu cầu trong đề cương, chứng tỏ trong quá trình học, phần lý thuyết này cũng chỉ được giảng dạy rất sơ sài.

Ngoài ra, cho đến hiện nay, tại Việt Nam nói riêng và trên cả thế giới nói chung, số lượng nghiên cứu được thực hiện về ĐĐNN là rất hạn chế. Trong quá trình tổng hợp lý thuyết, nhóm tác giả hiện chỉ tìm được một số ít nghiên cứu về ĐĐNN và các vấn đề liên quan. Các nghiên cứu cho đến nay chỉ xem xét đến một hoặc một vài yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐNN chứ chưa cung cấp cho người đọc cái nhìn khái quát về ĐĐNN.

Chính vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm (1) cung cấp tổng quan về lý thuyết ĐĐNN cho người đọc, (2) đánh giá nhận thức của sinh viên về ĐĐNN – nhằm cho thấy thực trạng nhận thức ĐĐNN của lực lượng lao động tương lai.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Định nghĩa và quan điểm về ĐĐNN:

Theo hiệp hội Kế toán Quốc tế (IFAC) thì: “ĐĐNN là những nguyên tắc, giá trị, chuẩn mực hay quy tắc hành vi có tác dụng hướng dẫn các quyết định, quy trình và hệ thống của tổ chức theo cách (a) có thể đóng góp phúc lợi cho những người hữu quan chính, và (b) tôn trọng quyền của tất cả các cử tri hữu quan đối với hoạt động của thành viên hiệp hội”.

Trong lĩnh vực triết học, một số nhà triết học như Apichor, Afflation, Aristotle, Kant, John S. Mill... sử dụng những khái niệm cơ bản bao gồm các tiêu chí như niềm vui, sự cần cù, sự xuất sắc, lương tâm, đam mê, và lợi ích chung để xây dựng một cấu trúc đạo đức tuyệt vời.

Trong các nghiên cứu trước đây, các định nghĩa và quan điểm về ĐĐNN cũng được phát biểu rất khác nhau (Bảng 1). Thông qua việc hệ thống các phát biểu này có thể thấy rằng, ĐĐNN chưa được định nghĩa một cách rõ ràng và thống nhất. Điều này cho thấy cần có một nghiên cứu hệ thống và đưa ra các yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN. Trên cơ sở đó, ĐĐNN sẽ được định nghĩa đầy đủ và rõ ràng hơn.

Bảng 1. Các phát biểu về ĐĐNN

Năm	Tác giả	Phát biểu
2003	Yaghinlou và cộng sự	Những quy định hành vi đạo đức là những chính sách quan trọng nhất của ngành nghề, mô tả các đặc điểm riêng của từng ngành nghề và các mối quan hệ giữa các thành viên với nhau cũng như với xã hội.
2005	Mirsepassi	ĐĐNN là một trong những công cụ kiểm soát nội bộ và tự kiểm soát hiệu quả nhất.
2007	Sarmadivà Shal-baf	ĐĐNN bao gồm việc suy nghĩ hợp lý, theo quá trình nhằm xác định được thời gian thực hiện và những giá trị gì nên được duy trì, nhân bản và quan sát ở các tổ chức.
2008	LashkarBolouki	ĐĐNN là trách nhiệm đạo đức của mỗi cá nhân ở góc độ nghề nghiệp. Mỗi nghề nghiệp tạo ra một trách nhiệm khác nhau.
2008	Mohsenvand	Giá trị được coi là nguyên tắc chính của nguồn gốc đạo đức, trên thực tế, đạo đức có nghĩa là đặt giá trị vào thực tế. Đạo đức là hệ giá trị, cần thiết và không cần thiết dựa trên cơ sở điều tốt và điều xấu của tổ chức được quy định và phân biệt.
2009	Cheraghi	Suy cho cùng thì sự khác nhau các tiêu chuẩn đạo đức của những ngành nghề khác nhau là do sự nhạy cảm và nhiệm vụ của họ trong phục vụ xã hội, tiêu chuẩn đạo đức quyết định các nguyên tắc chung của đặc điểm, giá trị và năng lực.
2010	F.Ar.David Beigzadvà cộng sự	ĐĐNN được xem là một lợi thế cạnh tranh giữa các tổ chức. Thỏa mãn các yếu tố đạo đức là điều kiện cần để các nhà quản lý quản trị chiến lược trong một tổ chức. Một tổ chức tốt là tổ chức có những nguyên tắc đạo đức tốt. Dựa vào nguyên tắc đạo đức và quan điểm của tổ chức mà nhà quản lý hoàn toàn có khả năng quyết định cái gì là đúng và cái gì là sai.

Năm	Tác giả	Phát biểu
2010	Avensia	Đạo đức như một trạng thái gợi hình khiến con người đối với công việc, ở trạng thái này người lao động không có bất cứ yêu cầu nào để suy nghĩ và do dự.
	Tavallaie	Đạo đức là một “nữ hoàng gợi cảm” dễ dàng do con người tạo ra.
2010	Beigzadvà cộng sự	Điều lệ đạo đức và hành vi điều lệ là những công cụ có thể được sử dụng bởi các tổ chức để thực hiện các mục tiêu bao gồm cả mục tiêu đạo đức của họ. Chúng được sử dụng rộng rãi hiện nay. Điều lệ đạo đức bao gồm một tập giá trị được các tổ chức ưa thích trong việc so sánh với những giá trị khác và cần được theo dõi bởi tất cả các nhà quản lý và nhân viên.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện bằng hai phương pháp là nghiên cứu bằng văn bản (documentary reseach) và nghiên cứu định lượng.

3.1. Nghiên cứu văn bản (documentary reseach):

Xuất phát từ việc ĐĐNN chưa có một định nghĩa thống nhất và chưa được hệ thống một cách đầy đủ, nghiên cứu này tìm kiếm và tổng hợp các tài liệu, nghiên cứu về ĐĐNN nhằm xác định các yếu tố hình thành và có ảnh hưởng đến ĐĐNN.

Phương pháp meta – analysis được sử dụng để phân tích và xác định các yếu tố về ĐĐNN. Để làm được điều đó, nhóm tác giả tìm kiếm tài liệu từ các nguồn tài liệu khác nhau (Bảng 2). Các nguồn tài liệu được sử dụng được xuất bản bởi các nhà xuất bản và các tạp chí uy tín như: McGraw – Hill, South Western, Journal of Bussiness Ethics, International BussinessResearch, ... Thời gian tìm kiếm các tài liệu là không giới hạn, tuy nhiên những nghiên cứu được tìm thấy chỉ giới hạn từ năm 2000 trở lại.

Bảng 2. Các tài liệu được sử dụng để tổng hợp ĐĐNN

Tên sách/bài báo khoa học	Tác giả	Nhà xuất bản	Năm
The Unwritten Laws of Engineering	James G. Skakoon W.J. King	ASME Press	2001
Professional Codes of Ethics: A Contribution to Business Ethics in Brazil	Maria Cecilia Coutinhode Arrude.	Global Ethics	2004
Vocational Ethics as a Subspecialty of Business Ethics – Structuring a Research and Teaching Field	Johannes Brinkmann& Ann – Mari Henriksen.	Journal of Bussiness Ethics	2008
Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility	Sean Valentine & Gary Fleischman	Journal of Bussiness Ethics	2008
An introduction to Business Ethics	Joseph DesJardins	McGraw – Hill	2009
Business & Professional Ethics for Directors, Executives & Accountants	Leonard J.Brooks Paul Duun	South Western	2011
Effects of Professional Ethics on Development of Intellectual Capital at Agriculture Bank	J.Beikzad và các cộng sự	International Bussiness Research	2012

Tên sách/bài báo khoa học	Tác giả	Nhà xuất bản	Năm
Effects of Professional Ethics on Development of Intellectual Capital at Agriculture Bank	J.Beikzad và các cộng sự	International Business Research	2012

Tên gọi của bốn trong sáu yếu tố tìm thấy được gọi tên theo nguyên bản các sách và bài báo khoa học, bao gồm: Đạo đức cá nhân, Năng lực hành nghề, Kiến thức văn hóa xã hội và Đạo đức công ty. Hai yếu tố Pháp luật và quy định hành nghề; và Chuẩn mực nghề nghiệp được đặt tên theo đặc điểm được mô tả trong các nghiên cứu trước.

3.2. Nghiên cứu định lượng

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu văn bản (documentary research) cho thấy các vấn đề/yếu tố của ĐĐNN chưa được nghiên cứu thực nghiệm nhiều, các định nghĩa và quan điểm về ĐĐNN còn rất mơ hồ và chưa thống nhất. Tuy nhiên, nghiên cứu của Beikzad và cộng sự (2012) thực hiện tại Iran và nghiên cứu của Valentine và Fleischman (2008) đã xây dựng và phát triển được thang đo cho hai yếu tố năng lực hành nghề và đạo đức công ty. Nghiên

cứ này kế thừa thang đo hai yếu tố trên để phát triển bảng câu hỏi nhằm đo lường nhận thức của sinh viên về ĐĐNN qua hai yếu tố năng lực hành nghề và đạo đức công ty.

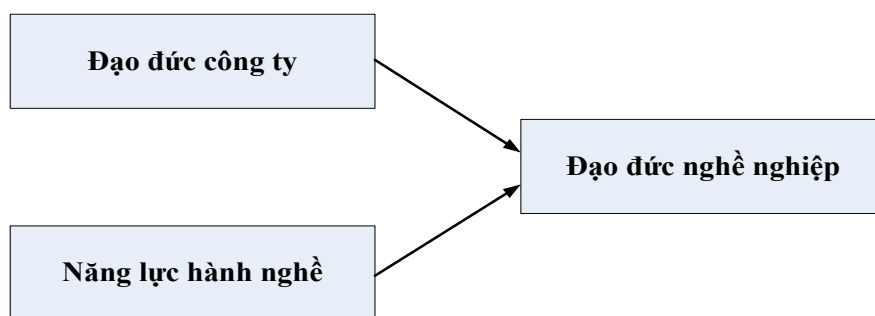
3.2.1. Mô hình khảo sát

Mô hình khảo sát (hình 1) được xây dựng và kế thừa thang đo từ hai nghiên cứu thực nghiệm trước đây.

Thang đo năng lực hành nghề gồm 17 câu hỏi được kế thừa từ nghiên cứu của Beikzad và cộng sự (2012) tại ngân hàng Agriculture Bank, Iran. Thang đo năng lực được tác giả xây dựng trên bộ tiêu chuẩn ĐĐNN của ngân hàng này.

Thang đo đạo đức công ty bao gồm 5 câu hỏi được kế thừa từ nghiên cứu của Valentine và Fleischman (2008). Thang đo gốc được thiết kế dưới dạng thang đo likert 7 lựa chọn.

Hình 1. Mô hình khảo sát



3.2.2. Khảo sát thử nghiệm

Bảng câu hỏi khảo sát nhận thức của sinh viên về ĐĐNN bao gồm: 15 câu hỏi đo lường về năng lực hành nghề, 5 câu hỏi đo lường đạo đức công ty, 20 câu hỏi này được khảo sát định lượng bằng thang đo Likert 5 mức độ lựa chọn. Ngoài ra, bảng câu hỏi còn có 6 câu hỏi thăm dò nhận thức của sinh viên về ĐĐNN (với các lựa

chọn có, không và không biết), 7 câu hỏi nhằm thống kê những yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức tổng quan của sinh viên về ĐĐNN được xây dựng dựa trên nghiên cứu của Rishid và Ibrahim (2002) với hai lựa chọn có và không.

Thang đo yếu tố đạo đức công ty (Valentine và Fleischman, 2008) và yếu tố năng lực hành nghề (Beikzad và cộng sự,

2012) sau khi được hiệu chỉnh lần thứ nhất và tiến hành khảo sát thử.

Sau khi khảo sát thử trên 15 sinh viên và phỏng vấn 7 sinh viên, từ ngữ sử dụng trong bảng câu hỏi được chỉnh sửa nhằm đảm bảo sự đơn nghĩa và dễ hiểu với đối tượng nghiên cứu là sinh viên đại học.

3.2.3. Nghiên cứu chính thức

Hai trường đại học được chọn trong nghiên cứu này đều hiện là trường đại học thành viên của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Đó là trường đại học Bách Khoa, là trường đại học có uy tín về đào tạo và nghiên cứu được thành lập và hoạt động gần 60 năm qua. Trường thứ hai là trường Đại học Quốc tế, là trường đại học mới được thành lập và hoạt động từ năm 2003 đến nay. Cách chọn trường trong mẫu nghiên cứu này nhằm đại diện cho hai nhóm trường đại học. Hai trường này đại diện cho hai nhóm trường đại học thành viên tiêu biểu của Đại học Quốc gia TP.HCM là:

Nhóm các trường đại học đã thành lập và hoạt động nhiều năm trước khi được sát nhập vào Đại học Quốc gia TP.HCM bao gồm trường Đại học Bách Khoa; trường Đại học Khoa học Tự nhiên và trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, hai trường sau này đều có tiền thân là trường Đại học Tổng hợp TP.HCM.

Nhóm các trường đại học thành viên được thành lập mới trong quá trình phát triển Đại học Quốc gia TP. HCM. Đó là các Trường Đại học Quốc tế, Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Trường Đại học Kinh tế - Luật

Nghiên cứu chính thức được thực hiện tại Trường Đại học Bách Khoa và Trường Đại học Quốc Tế (thuộc Đại học Quốc Gia TP.HCM) với đối tượng nghiên cứu là sinh viên năm 3, năm 4 của hai khối ngành Kinh tế và Kỹ thuật. Chọn mẫu phi xác suất theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện.

Theo Hair và các cộng sự (1998), để có thể phân tích nhân tố khám phá, mẫu tối thiểu phải đạt 100 – 150 và phải gấp 5 lần biến quan sát. Với 20 biến quan sát, nghiên cứu này cần cỡ mẫu tối thiểu là 100. Thực tế, cỡ mẫu trong nghiên cứu được thực hiện là 225. Bảng câu hỏi được phát trực tiếp nhằm tăng độ chính xác, kết quả thu về 197 bảng câu hỏi có ý nghĩa (đạt 87,56%), tất cả dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Tổng quan lý thuyết về ĐĐNN

Xuất phát từ việc lý thuyết về ĐĐNN còn mơ hồ, chưa được thống nhất, nội dung của phần này tổng hợp nhiều tài liệu nghiên cứu khác nhau về ĐĐNN trên thế giới, nhằm cung cấp cái nhìn tổng quát nhất về ĐĐNN cho người đọc.

Trong nghiên cứu này, từ nhiều tài liệu khác nhau, sáu yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐNN được tổng hợp lại bao gồm: Pháp luật nhà nước và quy định ngành nghề, đạo đức cá nhân, năng lực hành nghề, hiểu biết về văn hóa xã hội, chuẩn mực nghề nghiệp và đạo đức công ty (đạo đức kinh doanh).

4.1.1. Pháp luật và quy định ngành nghề

Theo Maria Cecilia Coutinho de Arrude (2004) thì không phải bất cứ ngành nào cũng nhận được sự tôn trọng và địa vị cao trong xã hội như ngành bác sĩ, luật sư, công an, quân đội... Nhưng bất cứ ngành nào cũng chịu sự chi phối của pháp luật nhà nước, và với những ngành mang tính đặc thù cao thì thường tự tạo ra những quy định riêng nhằm chi phối việc kết nạp một cá nhân vào ngành nghề, kỉ luật các cá nhân có hành vi vi phạm ĐĐNN, điều chỉnh và chi phối các hành vi cá nhân trong quá trình hành nghề. Như vậy, có thể thấy rằng, pháp luật và quy định ngành nghề là một yếu tố có ảnh hưởng và chi phối đến ĐĐNN.

Tại Việt Nam, có những bộ luật chi

phối hành vi người lao động như: luật giáo dục, luật công chức, luật kế toán...

4.1.2. Đạo đức cá nhân

Đạo đức cá nhân có những chi phối lớn đến ĐĐNN, một cá nhân nói dối đau ốm, đi trễ trong khi đó không phải là sự thật cũng được xem là một vi phạm ĐĐNN (Brinkmann và Henrikksen, 2008). Đối với những ngành nghề khác nhau, thì cần những đức tính khác nhau.

Kết quả nghiên cứu của Maria Cecilia Coutinho de Arrude (2004) đã chỉ ra mười nhóm đức tính cá nhân chi phối các ngành nghề khác nhau như: tính toàn vẹn (integrity), sự khôn ngoan (prudence), trung thực (honesty), công bằng (justice), trách nhiệm (responsibility), trung thành (loyalty), cống hiến (dedication), hợp tác (cooperation), tính thích thú (charism) và honorability. Từ những nghiên cứu trên cho thấy, ĐĐNN bị chi phối và ảnh hưởng bởi đạo đức cá nhân, được thể hiện từ những cử chỉ và hành vi nhỏ nhất của người hành nghề.

4.1.3. Năng lực hành nghề và hiểu biết về văn hóa xã hội

ĐĐNN phải dựa trên hai thành phần chính đó là năng lực hành nghề và hiểu biết về văn hóa xã hội (Beikzad và cộng sự, 2012). Về cơ bản năng lực chuyên môn là một phần của ĐĐNN (Mizgerd, 2010). Việc có đủ năng lực (bao gồm hiểu biết, kiến thức, kỹ năng...) để làm một việc được xem là nguyên tắc cơ bản của ĐĐNN và mọi người không nên thực hiện những việc mình không có đủ năng lực để làm.

Mỗi xã hội được hình thành trên một nền văn hóa đặc trưng và có những nguyên tắc đạo đức riêng phù hợp cho từng nền văn hóa khác nhau đó (Deshtiva và cộng sự, 2008). Chính vì lý do này mà mỗi nền văn hóa khác nhau có những quy định khác nhau về ĐĐNN.

Từ những nghiên cứu trên, có thể

thấy năng lực hành nghề và hiểu biết về văn hóa xã hội đã góp phần chi phối ĐĐNN của một cá nhân trong suốt quá trình hành nghề.

4.1.4. Chuẩn mực nghề nghiệp

Trong nghiên cứu này, chuẩn mực nghề nghiệp được hiểu là mục tiêu mà nghề nghiệp muốn mỗi cá nhân hướng đến trong quá trình hành nghề.

Theo Skakoon (2001) đã đề cập đến những chuẩn mực mà người kỹ sư cần hướng đến đó là: sử dụng kiến thức và kỹ năng của mình để tạo phúc lợi cho mọi người, luôn trung thực khách quan và sẵn sàng phục vụ cộng đồng, phấn đấu hết năng lực và xây dựng uy tín để trở thành người kỹ sư chuyên nghiệp.

Mỗi nghề nghiệp đều có một chuẩn mực riêng và mong muốn người hành nghề hoàn thiện bản thân để hướng đến chuẩn mực đó. Chính vì vậy, chuẩn mực nghề nghiệp là mục tiêu để cá nhân điều chỉnh hành vi của mình sao cho hợp lý hơn, từ đó, từng bước chuẩn mực nghề nghiệp tác động đến ĐĐNN.

4.1.5. Đạo đức công ty (đạo đức kinh doanh)

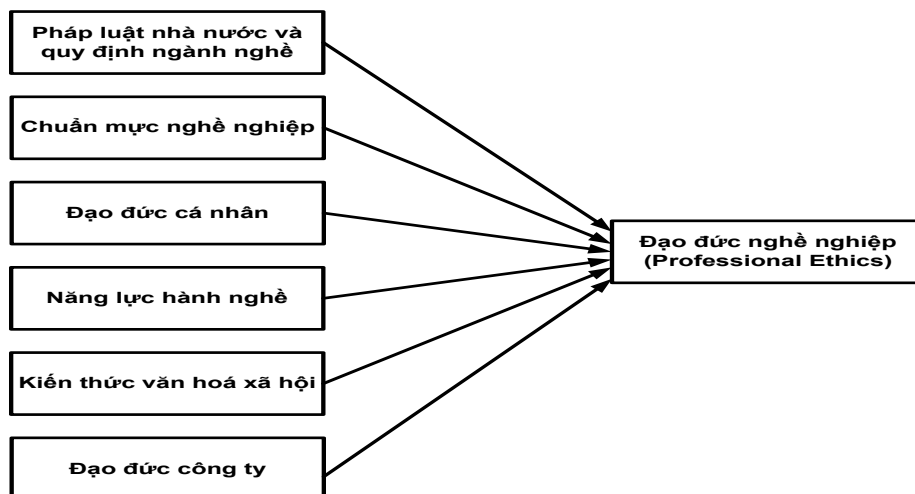
Theo quan điểm của Stoner và các cộng sự (1995) đạo đức kinh doanh là việc quan tâm đến kết quả ảnh hưởng mà mỗi quyết định điều hành - quản trị tác động lên người khác, cả bên trong và bên ngoài doanh nghiệp. Đó là việc xem xét quyền hạn và nghĩa vụ của mỗi cá nhân, các nguyên tắc nhân văn cần tuân thủ trong quá trình ra quyết định và bản chất của các mối quan hệ giữa con người với con người.

Đạo đức kinh doanh và ĐĐNN có mối quan hệ hai chiều với nhau (Valentine và Fleischman, 2008). Như vậy đạo đức kinh doanh có thể khuyến khích sự phát triển của ĐĐNN và việc các cá nhân có ĐĐNN cũng góp phần chi phối việc hình thành đạo đức công ty.

Như vậy, có thể thấy, ĐĐNN đã bắt đầu xuất hiện trong các sách và các nghiên cứu. Thông qua việc tìm hiểu và hệ thống các yếu tố này, ĐĐNN có thể bị tác động bởi 6 yếu tố (Hình 2), bao gồm: Pháp luật

nhà nước và quy định ngành nghề, Chuẩn mực nghề nghiệp, Đạo đức cá nhân, Năng lực hành nghề, Kiến thức văn hóa xã hội, và Đạo đức công ty.

Hình 2. Các yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐNN (tổng hợp từ các nghiên cứu và tài liệu)



4.2. Đánh giá nhận thức của sinh viên về ĐĐNN

Sau khi thu thập dữ liệu, tất cả dữ liệu được làm sạch và mô tả mẫu theo các tiêu chí: năm học, ngành học, trường học, tôn giáo, giới tính và kinh nghiệm làm việc (thể hiện qua việc đã đi làm thêm của sinh viên).

Giá trị trung bình của nhóm yếu tố năng lực hành nghề đạt 4,25, trong khi đó nhóm đạo đức công ty đạt 3,92 cho thấy sinh viên nhận thức năng lực hành nghề cao hơn đạo đức công ty. Tuy nhiên, mức độ nhận thức của sinh viên vẫn ở mức cao, vì giá trị 3,92 vẫn trên mức trung bình.

Đa số sinh viên đều cho rằng sáu yếu tố trên ảnh hưởng có ảnh hưởng đến ĐĐNN, tuy nhiên tại mỗi yếu tố tỷ lệ sinh viên đồng ý rất khác nhau. Trong đó, yếu

tố pháp luật nhà nước được nhiều sinh viên đồng ý nhất (98,5%) và yếu tố hiểu biết về văn hóa xã hội được ít sinh viên đồng ý nhất (75,1%).

Nghiên cứu này cũng đề nghị sinh viên sắp xếp 6 yếu tố trên theo mức độ ảnh hưởng đến ĐĐNN. Kết quả cho thấy, dựa vào hiểu biết của mình, sinh viên cho rằng đạo đức cá nhân ảnh hưởng nhiều nhất đến ĐĐNN, tiếp theo đó là pháp luật nhà nước và quy định ngành nghề, chuẩn mực nghề nghiệp, năng lực hành nghề, đạo đức công ty và cuối cùng là sự hiểu biết văn hóa xã hội.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy bảy yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức (Rashid & Ibrahim, 2002) được sinh viên cho rằng có tác động sâu sắc đến nhận thức về ĐĐNN.

Bảng 3. Các yếu tố tác động đến nhận thức của sinh viên về ĐĐNN.

Yếu tố	Mức độ đồng tình
Sự giáo dục của gia đình	99,5%
Sự giáo dục của nhà trường	87,8%
Tập quán và phong tục truyền thống	83,8%
Các môn học/ hoạt động đặc thù của ngành học	77,7%
Hành vi ứng xử và lối sống của bạn bè	77,2%
Giá trị đạo đức mà cấp trên hướng đến	74,1%
Ảnh hưởng của tôn giáo	71,6%

Ngoài ra, 45,2% cho rằng nhận thức về đạo đức nghề nghiệp của họ còn bị ảnh hưởng bởi các phương tiện truyền thông như tivi, báo đài, game...

Như vậy, có thể thấy rằng nền tảng giáo dục của gia đình và sự giáo dục của nhà trường là hai yếu tố đóng vai trò quan trọng nhất trong việc tác động và hình thành nhận thức của sinh viên về ĐĐNN.

4.2.1. Đánh giá và kiểm định thang đo

Đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng phương pháp Cronbach Alpha. Theo các tác giả Nunally (1978), Peterso (1994) và Slater (1995) đề nghị hệ số Cronbach Alpha từ 0,6 trở lên cho các nghiên cứu mới hoặc người trả lời mới làm quen với câu hỏi nghiên cứu. Theo Nguyễn Đình Thọ (2011) thì hệ số Cronbach Alpha quá lớn (lớn hơn 0,95) cho thấy nhiều biến trong thang đo không có sự khác biệt nhau và cùng đo lường một khái niệm nào đó của nghiên cứu. Vì vậy, trong nghiên cứu này, thang đo được chấp nhận khi hệ số Cronbach Alpha nằm trong khoảng từ 0,6 – 0,95 và hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3.

Kết quả kiểm định cho thấy, không biến nào trong thang đo bị loại vì các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3; độ tin cậy Cronbach Alpha của nhóm yếu tố đạo đức công ty là 0,768 và năng lực hành nghề là 0,876.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá

Phân tích nhân tố khám phá EFA được chạy ba lần đều có hệ số KMO lớn hơn 0,5 và hệ số Sig. nhỏ hơn 0,05.

Trong lần phân tích nhân tố khám phá thứ nhất, kết quả cho thấy phải loại hai biến KNHN07 và KNHN15. Lần thứ 2, biến KNHN07 được loại, kết quả chạy EFA vẫn cho thấy cần loại biến KNHN15. Lần chạy thứ 3, biến KNHN15 bị loại, kết quả chạy EFA không chỉ ra thêm biến nào bị loại nữa.

Sau khi chạy phân tích nhân tố khám phá EFA từ 20 biến quan sát ban đầu, còn 18 biến chia thành 4 nhóm nhân tố. Trong đó nhóm nhân tố ĐĐNN không thay đổi, nhóm nhân tố năng lực hành nghề tách thành 3 nhóm nhân tố mới.

Nhóm nhân tố thứ nhất là tập hợp các biến của nhân tố đạo đức công ty trong mô hình nghiên cứu ban đầu. Tác giả vẫn giữ nguyên tên của nhân tố này là Đạo đức công ty. Nhân tố này bao gồm 5 biến: DD01, DD02, DD03, DD04 và DD05.

Nhóm nhân tố thứ hai bao gồm các biến KNHN11, KNHN19, KNHN17, KNHN06, KNHN16, KNHN18 được tách ra từ nhân tố năng lực hành nghề. Tác giả đặt tên cho nhóm nhân tố này là *Khả năng phục vụ và giao tiếp với khách hàng*.

Nhóm nhân tố thứ 3 bao gồm các biến KNHN12, KNHN13, KNHN14 và KNHN20 được tách ra từ nhóm nhân tố năng lực hành nghề. Tác giả đặt tên cho

nhóm nhân tố này là *Khả năng phát triển vì bản thân*.

Nhóm nhân tố thứ 4 bao gồm các biến KNHN08, KNHN09 và KNHN10 cũng được tách ra từ nhóm nhân tố năng lực hành nghề. Tác giả đặt tên cho nhóm nhân tố này là *Khả năng phát triển vì tổ chức*.

4.2.3. Phân tích ANOVA

Kiểm định ANOVA được dùng để tìm sự khác nhau giữa các nhóm đối tượng nghiên cứu về mức độ nhận thức ĐĐNN. Trong nghiên cứu này, kiểm định ANOVA được sử dụng để kiểm định nhận thức của các nhóm đối tượng theo: năm học, ngành học, giới tính, tôn giáo và kinh nghiệm làm việc (thể hiện qua việc đi làm thêm của sinh viên).

Kết quả kiểm định ANOVA cho thấy không có sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên về ĐĐNN theo giới tính, năm học, tôn giáo và kinh nghiệm làm việc (thể hiện qua việc đi làm thêm của sinh viên). Có thể lý giải điều này do việc đào tạo về ĐĐNN chưa được đánh giá cao tại các trường đại học, chương trình đào tạo chưa giảng dạy về ĐĐNN như một môn học riêng biệt. Trong khi đó, đa số các trường đại học sử dụng một chương trình đào tạo theo chuẩn của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo. Ngoài ra, tại Việt Nam, tuy số lượng dân số theo tôn giáo không nhiều, nhưng đa số người Việt Nam có tín ngưỡng là Phật giáo, chính vì vậy, không tồn tại sự khác

biệt trong nhận thức về ĐĐNN theo tôn giáo.

Ngoài ra, kết quả kiểm định ANOVA cũng cho thấy có sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên về ĐĐNN theo ngành học. Chính vì vậy, phân tích Mann – Whitney được thực hiện để tìm xem thực chất sự khác biệt nằm ở đâu trong nhận thức của sinh viên hai khối ngành. Và kết quả phân tích cho thấy:

Hệ số Sig của nhóm nhân tố đạo đức công ty (0,009) và nhóm khả năng phát triển vì bản thân (0,048) đều có mức ý nghĩa quan sát (<0,05) giúp khẳng định lại một lần nữa có sự khác biệt trong nhận thức của hai nhóm ngành kinh tế và kỹ thuật.

Đối với nhân tố đạo đức công ty thì nhóm ngành kỹ thuật có hệ số Mean Rank bằng 109,52 lớn hơn nhóm ngành kinh tế (Mean Rank = 88,83). Điều này dẫn đến giá trị trung bình của nhóm ngành kỹ thuật lớn hơn nhóm ngành kinh tế. Vì vậy, ta có thể kết luận nhóm ngành kỹ thuật đánh giá nhân tố đạo đức công ty cao hơn nhóm ngành kinh tế.

Đối với nhân tố khả năng phát triển vì bản thân, ta cũng có giá trị Mean Rank của nhóm ngành kỹ thuật bằng 106,9 lớn hơn hệ số Mean Rank của nhóm ngành kinh tế (91,02), dẫn đến giá trị trung bình của nhóm ngành kỹ thuật lớn hơn giá trị trung bình của nhóm ngành kinh tế. Vì vậy nhóm kỹ thuật đánh giá nhân tố khả năng phát triển vì bản thân cao hơn nhóm ngành kinh tế.

Bảng 4. Giá trị Ranks của hai nhóm nhân tố đạo đức công ty và khả năng phát triển vì bản thân

	Nhomnganh	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Đạo đức công ty	Kinh tế	98	88,38	8661,00
	Kỹ thuật	99	109,52	10842,00
	Total	197		
Khả năng phát triển vì bản thân	Kinh tế	98	91,02	8920,00
	Kỹ thuật	99	106,90	10583,00
	Total	197		

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu được thực hiện nhằm nêu tổng quan lý thuyết về ĐĐNN (bao gồm các định nghĩa, quan điểm về ĐĐNN trên thế giới) và đánh giá nhận thức của sinh viên về ĐĐNN. Kết quả nghiên cứu lý thuyết xác định được sáu yếu tố có tác động đến ĐĐNN bao gồm: Pháp luật nhà nước và quy định ngành nghề, Chuẩn mực nghề nghiệp, Đạo đức cá nhân, Năng lực hành nghề, Kiến thức văn hóa xã hội, và Đạo đức công ty. Kết quả nghiên cứu cho thấy ngoài 7 yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức (Rashid và Ibrahim, 2002) thì các phương tiện truyền thông ngày nay cũng đang tác động đến nhận thức của sinh viên về ĐĐNN, tuy nhiên, tác động mạnh nhất vẫn là sự giáo dục của gia đình (99,5%) và sự giáo dục của nhà trường (87,8%). Kết quả cũng chỉ ra phần lớn sinh viên nhận thức khá tốt về ĐĐNN, đồng thời tồn tại sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên

khối ngành kinh tế và khối ngành kỹ thuật về ĐĐNN.

Nghiên cứu được thực hiện tại hai trường Đại học Bách Khoa và Đại học Quốc Tế (thuộc Đại học Quốc Gia TP.HCM), tuy nhiên do việc phân phối mẫu chênh lệch quá nhiều ở hai trường nên chưa thể so sánh nhận thức của sinh viên hai trường về ĐĐNN. Ngoài ra, nghiên cứu chỉ tìm thấy có sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên theo ngành học, nhưng vì hạn chế về thời gian, nên chưa tìm hiểu nguyên nhân của sự khác biệt này.

Để khắc phục các hạn chế trên, một số hướng đi mới cho các nghiên cứu sau về ĐĐNN có thể là: (1) Tiếp tục tìm kiếm đề bổ sung, hoàn thiện và xây dựng thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐNN; (2) Tiến hành phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm nhằm tìm ra nguyên nhân sự khác biệt trong nhận thức của sinh viên về ĐĐNN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bài báo:

1. Gary, R.W, Linda, K.T & Philip, L.C 1999, 'Corporate Ethics Practices in the Mid – 1990's: An Empricial Study of the Fortune 1000', *Journal of Bussiness Ethics*, 82, 3 -11.
2. Heidi, von W.H 2002, 'Professional Ethics – A Management Opportunity in Emerging Organization', *Journal of Bussiness Ethics*, 39, 3 -11.
3. Jafar, B, Shilan,A & Karim, E 2012, 'Effect of Professional Ethics on Development of Intellectual Capital at ArgricultureBank', *InternationalBussiness Research*, Vol 5, 95 – 104.
4. Johannes, B & Ann – Mari, H 2008, 'Vocational Ethics as a Subspecialty of Bussines Ethics - Structuring a Research and Teaching Field', *Journal of Bussiness Ethics*, 81, 623 – 634.
5. Maria CeliliaCoutinho de Arruda 2004,' Professional Codes of Ethics: A Contribution to Bussiness Ethics in Brazil', *Global Ethics*
6. MdZabid, A.R &Saadialtul, I 2002,' Excutive and Management Attitudes towards Corporate Social Responsibility in Malaysia', *Corporate Governance*, 2.4, 10 -16.
7. Sean, V& Gary, F 2008,'Professional Ethical Standard Corporate Social Responsibility, and the Perceived Roles of Ethics and Respsibility', *Journal of Bussiness Ethics*, 82, 657 – 666.

Sách:

1. Jame G.S & King, W.J 2001, *The Unwritten Laws of Engineering*, 1th edn, ASME Press, New York.
2. Joseph, D.J 2009, *An introduction to Business Ethics*, 5th edn, The McGraw – Hill Higher Education, New York.
3. Nguyễn Hữu Lam 2011, *Hành vi tổ chức*, NXB Đại học Kinh Tế.
4. Leonard, J.B & Paul, D 2011, *Business & Professional Ethics for Directors, Executives & Accaountants*, 6th edn, South Western.
5. Nguyễn Đình Thọ 2011, *Phương pháp nghiên cứu Khoa học trong kinh doanh – thiết kế và thực hiện*, NXB Lao động Xã hội.
6. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc 2008, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS – Tập 1 và 2*, NXB Hồng Đức.
7. The International Federation of Accountants 2007, *International Good Practice Guidance: Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organization*, 1th edn, New York.
8. U.S Department of Commerce 2007, *Đạo đức kinh doanh Cẩm nang quản lý doanh nghiệp kinh doanh có trách nhiệm trong các nền kinh tế thị trường mới nổi*, 1th edn, nhà xuất bản Trẻ.

Khác:

1. Michelle, G. (November 1, 2009). Recession ethics: Has the definition of honesty changed. Available: <http://blog.nwjobs.com/careercenterblog/2009/11/recession-ethics-has-the-defin.html>.
2. Dương Thanh 2013. "Cạnh cảnh nơi trẻ em mầm non bị bảo mẫu hành hạ". Available: <http://hcm.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/can-canh-noi-tre-mam-non-bi-bao-mau-hanh-ha-c46a596811.html>