

ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP VÀ ẢNH HƯỞNG TỪ CÁC YẾU TỐ GIÁ TRỊ CÁ NHÂN VÀ GIÁ TRỊ TỔ CHỨC – MỘT NGHIÊN CỨU TRONG LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRẺ TẠI TP HCM

PROFESSIONAL ETHICS AND EFFECTS FROM INDIVIDUAL VALUE FACTORS AND ORGANIZATIONAL VALUE FACTORS – A STUDY IN YOUNG-ADULT EMPLOYEES IN HOCHIMINH CITY

Lê Thị Thanh Xuân

Võ Thị Thanh Nhân

Hà Văn Hiệp

(Email: ltxuan@hcmut.edu.vn)

Khoa Quản lý Công Nghiệp – Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM

TÓM TẮT

Đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) là một vấn đề đang được xã hội quan tâm trong tất cả mọi ngành nghề. Tuy nhiên, các nghiên cứu về ĐĐNN lại rất hạn chế, đặc biệt ở Việt Nam. Mục tiêu chính của nghiên cứu này là tìm hiểu nhận thức của lực lượng lao động trẻ và sinh viên-lực lượng lao động tương lai về ĐĐNN; đồng thời xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố giá trị cá nhân và giá trị tổ chức đến ĐĐNN. Khung nghiên cứu được kế thừa và phát triển từ nghiên cứu của Han và cộng sự (2013) và Valentine & Fleischman (2008). Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố giá trị cá nhân và giá trị tổ chức có ảnh hưởng dương đến ĐĐNN, trong đó Chính sách của tổ chức đối với các hành vi đạo đức có ảnh hưởng quan trọng nhất. Dựa trên kết quả nghiên cứu, các kiến nghị được đề xuất để cải thiện nhận thức về ĐĐNN ở người lao động.

Từ khóa: *Đạo đức nghề nghiệp, giá trị cá nhân, giá trị tổ chức*

ABSTRACT

Professional ethics is an issue which the society is concerning increasingly with. However, this issue is still under-researched, especially in Vietnam. This study is to investigate employees' and students' awareness of professional ethics and to evaluate the effects of individual value factors and organizational value factors on professional ethics. The framework is adapted from the studies of Han et al. (2013) and Valentine & Fleischman (2008). The research findings show that both individual factors and organizational factors have positive effects on professional ethics, and Organizational policies towards ethical behaviors have the strongest effect. Based on the findings, managerial implications are suggested to improve employees' and students' awareness of professional ethics.

Key words: *Professional ethics, individual value factors, organizational value factors*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

ĐĐNN là một vấn đề thực sự rất quan trọng, nhưng đây là một vấn đề ít được quan tâm, tìm hiểu và nghiên cứu, trong cả giới học thuật và các hoạt động thực tiễn [14]. Trong khi vai trò của những người hành nghề (professionals) rất quan trọng vì họ có các kiến thức và kỹ năng chuyên biệt để phục vụ và ảnh hưởng đến xã hội; và tất cả những người hành nghề phải cân nhắc vấn đề đạo đức khi hành nghề [5]. Chính vì vậy, lợi ích của cộng đồng và xã hội phụ thuộc rất lớn vào cách thức làm việc của những người hành nghề [9]. Nói theo một cách khác, ĐĐNN có thể được xem là trách nhiệm đạo đức của mỗi cá nhân từ quan điểm nghề nghiệp (NN).

Các giá trị cá nhân được xem là các yếu tố có ảnh hưởng quan trọng đến quá trình hình thành ĐĐNN. Quá trình này được diễn ra khi những người hành nghề tác nghiệp trong môi trường NN; và môi trường này được hỗ trợ và hậu thuẫn trong môi trường tổ chức. Một tổ chức hoạt động có trách nhiệm sẽ luôn tạo điều kiện thuận lợi cho các quyết định có đạo đức của các cá nhân [7]. Ngoài ra, Valentine & Fleischman (2008) đã chỉ ra rằng, các hoạt động NN có ảnh hưởng đến sự phát triển về đạo đức và thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; và quan trọng hơn hết, đó chính là thành phần quan trọng trong tài sản của một công ty (CTY) [8]. Như vậy, có thể thấy rằng, môi trường tổ chức (TCHUC) là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ĐĐNN.

Dựa trên các nghiên cứu trước về các yếu tố có tác động đến ĐĐNN, nghiên cứu này nhằm: (1) Tìm hiểu mức độ hiểu biết về ĐĐNN của lực lượng lao động mới và sinh viên đại học từ góc nhìn giá trị cá nhân và giá trị tổ chức; (2) Phân tích sự khác biệt trong nhận thức về ĐĐNN giữa 2 nhóm đối tượng khảo sát; và (3) Đưa ra các

kiến nghị để cải thiện ĐĐNN cho người hành nghề trong các tổ chức nghề nghiệp.

1.1. Cơ sở lý thuyết

ĐĐNN đóng một vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động kinh doanh, đạo đức TCHUC và thành quả hoạt động xã hội của doanh nghiệp. Trước tiên, ĐĐNN là trách nhiệm mang tính chuẩn mực áp dụng cho tất cả các loại công việc/NN [1]. Bên cạnh đó, ĐĐNN còn được xem là một công cụ hình thành quan điểm về đạo đức và trách nhiệm xã hội cho lực lượng lao động [16]. Chính vì vậy, tất cả các vấn đề về chất lượng phụ thuộc vào hành vi đạo đức của những người hành nghề. Kết quả từ một nghiên cứu được thực hiện trong ngành xây dựng ở Malaysia cho thấy, các vấn đề tiêu cực trong ngành xảy ra đều do những hành vi thiếu đạo đức của người hành nghề như tham nhũng, hối lộ, cầu thả trong thi công, rút ruột công trình, ... [1]. Trong các nghiên cứu khác được thực hiện ở các quốc gia như Iran, Mỹ, Mexico [1; 16], các nhà nghiên cứu đã có những kết luận giống nhau về mối quan hệ giữa ĐĐNN và thành quả hoạt động xã hội của doanh nghiệp. Theo đó, các tiêu chuẩn hành nghề thúc đẩy sự phát triển đạo đức trong CTY và giúp các CTY tạo lợi thế cạnh tranh.

Như vậy, các nghiên cứu trước đã có thể cho thấy tầm quan trọng của ĐĐNN. Tuy nhiên, việc cần thiết là xác định các yếu tố có ảnh hưởng đến ĐĐNN. Như đã đề cập ở trên, các yếu tố ảnh hưởng đến ĐĐNN bao gồm các yếu tố thuộc về cá nhân và các yếu tố thuộc về tổ chức. Các phần tiếp theo trình bày mối quan hệ giữa ĐĐNN và các yếu tố này.

Các yếu tố cá nhân và ĐĐNN

Các nghiên cứu trước đã chỉ ra rằng, các quyết định có đạo đức bị ảnh hưởng bởi các yếu

tổ thuộc về mỗi cá nhân [15]. Trong các nghiên cứu của Douglas, Davidson, & Schwartz (2001) và Hoivik (2002), các yếu tố cá nhân được xác định là các giá trị cá nhân, bao gồm: kiến thức, thái độ, và ý định. Trong một nghiên cứu thực hiện ở Iran, Beikzad và cộng sự (2012) xác định hai thành phần của kiến thức bao gồm, kiến thức văn hóa xã hội và kiến thức NN. Hoặc, Hunt và Vitell (1972) [4] chỉ ra rằng, các giá trị cá nhân là các kinh nghiệm của cá nhân, và các giá trị này có ảnh hưởng quan trọng đến thái độ và hành vi ra quyết định của các cá nhân khi hành nghề [10]. Từ đó, có thể thấy rằng, các yếu tố giá trị cá nhân và ĐĐNN có mối quan hệ chặt chẽ. Chính vì vậy, nghiên cứu này sẽ trả lời câu hỏi “Mối quan hệ giữa các yếu tố giá trị đạo đức cá nhân và ĐĐNN là gì?”

Các yếu tố tổ chức và ĐĐNN

Trong môi trường tổ chức, các hành vi đạo đức cá nhân được hình thành bởi các khung giá trị đạo đức của TCHUC [11]. Điều này có thể được hiểu là, các chuẩn mực và hành vi đạo đức của mỗi cá nhân trong quá trình hành nghề được hình thành và xác định thông qua quá trình tương tác giữa các yếu tố cá nhân và các yếu tố TCHUC [4; 7]. Nhiều nhà nghiên cứu sử dụng kết quả tổng hợp lý thuyết về ĐĐNN của Treviño và cộng sự (2006) để tìm hiểu sự ảnh hưởng của sự thưởng/thù/sự trừng phạt, đồng nghiệp và lãnh đạo đến ĐĐNN. Do đó, nghiên cứu này sẽ trả lời câu hỏi “Mối quan hệ giữa yếu tố TCHUC và ĐĐNN là gì?” thông qua phân tích mối quan hệ giữa các yếu tố này và ĐĐNN.

Sự khen thưởng và trừng phạt có ảnh hưởng quan trọng đến hành vi đạo đức của các cá nhân trong TCHUC [2]. Một cá nhân sẽ thay đổi hành vi của mình nếu thấy đồng nghiệp của mình bị

trừng phạt hoặc được khen vì các hành vi đạo đức. Chính vì vậy, các quy định đã được sử dụng ở các TCHUC [2, 7]. Hơn nữa, không cá nhân nào muốn chịu sự trừng phạt do các hành vi thiếu đạo đức. Vì vậy, có thể nói, nếu ban lãnh đạo áp dụng các mức độ trừng phạt phù hợp sẽ giúp giảm bớt các hành vi phi đạo đức

Việc chứng kiến đồng nghiệp bị trừng phạt hoặc khen thưởng vì các hành vi đạo đức sẽ ảnh hưởng đến các cá nhân. Hơn nữa, nếu một cá nhân càng tương tác nhiều với các đồng nghiệp của mình thì họ sẽ càng bị ảnh hưởng nhiều [5; 7; 13, 15]. Do đó, có thể thấy rằng ĐĐNN của một cá nhân bị ảnh hưởng bởi *Hành vi đạo đức của đồng nghiệp*.

Cuối cùng, một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến ĐĐNN của một cá nhân chính là người lãnh đạo; và *người lãnh đạo* cũng chính là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến các yếu tố hành vi đạo đức của đồng nghiệp và sự thưởng/thù/sự trừng phạt. Người lãnh đạo là người có sự ảnh hưởng lớn trong tổ chức, họ thể hiện quan điểm về đạo đức của mình thông qua việc thiết lập hình thức phạt, hoặc các phần thưởng, hay sự khen ngợi để khuyến khích các hành vi đạo đức của nhân viên. Nhân viên quan sát, chú ý, và bắt chước hành vi của người lãnh đạo trong quá trình hành nghề của mình [12].

Xuất phát từ nền tảng lý thuyết về ĐĐNN và ĐĐNN ở Việt Nam, nghiên cứu này sử dụng khung nghiên cứu của Han và cộng sự (2013) để tìm hiểu sự ảnh hưởng của các yếu tố TCHUC đến ĐĐNN với các giả thuyết sau: (H1) Sự trừng phạt và ĐĐNN của một cá nhân có mối quan hệ tỉ lệ thuận; (H2) Sự khen thưởng và ĐĐNN của một cá nhân có mối quan hệ tỉ lệ thuận; (H3) Nhận thức về hành vi đạo đức của đồng nghiệp và ĐĐNN của một cá nhân có mối quan hệ tỉ lệ

thuận; và (H4) Nhận thức về sự chính trực của người lãnh đạo và ĐĐNN của một cá nhân có mối quan hệ tỉ lệ thuận.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Mục tiêu của nghiên cứu này là để tìm hiểu nhận thức về ĐĐNN. Vì vậy đối tượng chính mà nghiên cứu này hướng tới là người lao động trẻ và sinh viên các ngành năm 3 hoặc 4. Việc chọn 2 nhóm đối tượng nghiên cứu này là để xác định môi trường làm việc và môi trường của ngành học có ảnh hưởng như thế nào đến nhận thức về ĐĐNN của đối tượng khảo sát. Từ đó, các kiến nghị để cải thiện nhận thức về ĐĐNN được đề nghị cho phù hợp với từng nhóm đối tượng khảo sát. Việc thu thập thông tin dựa trên bảng khảo sát. Bảng câu hỏi được phát triển dựa trên thang đo về giá trị đạo đức cá nhân và giá trị TCHUC của Han và cộng sự (2013); và thang đo về ĐĐNN của Valentine và Fleischman (2008). Theo đó:

Giá trị đạo đức cá nhân: bao gồm *Giá trị cá nhân quan điểm tuyệt đối* với 6 biến (CN1-CN6) và *Giá trị cá nhân quan điểm thực tế* với 3 biến (CN7-CN9)

Giá trị tổ chức: bao gồm *Khen thưởng* với 3 biến (KT10-KT12); *Sự trừng phạt* với 2 biến (XP13-XP14); *Hành vi đạo đức của đồng nghiệp* (DN15-DN17); và *Tính chính trực của lãnh đạo* (CT18-CT26)

Đạo đức nghề nghiệp bao gồm 5 biến (DD27-DD31)

Các dữ liệu được làm xử lý bằng phần mềm SPSS 21. Phương pháp phân tích độ tin cậy được sử dụng để kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ và hệ số tương quan biến tổng $< 0,4$ sẽ bị loại. Các thang

đo không đạt yêu cầu sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Theo Hair và cộng sự (1995), khi hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) lớn hơn 0,5 thì tập dữ liệu được xem là phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa về mặt thống kê (Sig $< 0,05$) thì các biến quan sát có tương quan với nhau, Giá trị eigenvalue của các nhân tố được chọn phải từ 1 trở lên [6]. Để thang đo đạt giá trị hội tụ thì hệ số tải thang đo (factor loading) phải lớn hơn 0,5 [6]. Bên cạnh đó, sự khác biệt về nhận thức giữa sinh viên và người đi làm về ĐĐNN được phân biệt bởi các biến nhân khẩu học cũng được xem xét bằng phân tích ANOVA.

2.1. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu này tập trung vào nghiên cứu nhận thức về ĐĐNN của lực lượng lao động trẻ; trong đó có 220 sinh viên và 223 người đi làm; có 268 nam và 175 nữ. Về kinh nghiệm làm việc, chỉ có 98 sinh viên có tham gia làm bán thời gian. Trong khi đó, số năm kinh nghiệm được phân bổ khá đều đối với những người đang đi làm, dưới 3 năm chiếm 27%, dưới 5 năm chiếm 33%, dưới 10 năm chiếm 25%, trên 10 năm chiếm 15%; vị trí công tác chủ yếu là nhân viên, chiếm 72%, vị trí quản lý các cấp chiếm 28%. Hầu hết các biến được đo lường bằng thang đo Likert 5 điểm với giá trị trung bình từ bình thường đến đồng ý. Biến CN2 và biến CN7 có điểm trung bình cao nhất 4,37; biến KT10 có điểm trung bình thấp nhất 2,84 và biến KT11 có điểm trung bình 3,26. Điều này cho thấy, các đáp viên cho rằng doanh nghiệp/TCHUC chưa có sự quan tâm đến việc khen thưởng hoặc khuyến khích cho các hoạt động ĐĐNN.

Chỉ có nhân tố ĐĐNN được cả hai nhóm cho điểm các thang đo tương đương nhau (giá trị

trung bình từ 3,46 đến 3,82), các nhân tố còn lại thể hiện xu hướng khác biệt giữa hai nhóm. Cụ thể nhóm khảo sát là sinh viên có xu hướng đánh giá cao các thang đo trong nhân tố KT, XP; còn nhóm đã đi làm đánh giá cao nhân tố CN, DN và CT. Sự khác biệt này có thể do môi trường đang làm việc ảnh hưởng đến, sinh viên bị ràng buộc bởi môi trường giáo dục đại học, yếu tố KT, XP đóng vai trò quan trọng trong đánh giá kết quả tại trường; trong khi đó những người đã đi làm có nhiều điều kiện ràng buộc hơn trong môi trường làm việc, đó là sự khẳng định bản thân, mối quan hệ với đồng nghiệp và sự chính trực của cấp trên.

Tất cả các thang đo CN, KT, XP, DN, CT và ĐĐNN sẽ được đánh giá về độ tin cậy thông qua phân tích hệ số Cronbach's alpha, độ giá trị và tính đơn hướng thông qua phân tích nhân tố khám phá EFA. Khi phân tích nhân tố theo phương pháp rút trích Principal Axis Factoring (PAF) với phép quay Promax cho từng nhân tố theo mô hình gốc, nhân tố giá trị đạo đức cá nhân được tách làm 2 nhóm, giống như kết quả của mô hình gốc của Han và cộng sự (2013), đó là "Quan điểm tuyệt đối" từ CN1 đến CN6, "Quan điểm thực tế" từ CN7 đến CN9, hệ số Cronbach Alpha của 2 nhân tố này lần lượt là 0,801 và 0,629. Giá trị Cronbach's alpha thấp nhất là 0,629 và cao nhất là 0,919.

2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích EFA lần đầu cho 31 biến quan sát, loại 2 biến CN7 và DD31 vì không thỏa mãn hệ

số tải nhân tố. EFA lần hai cho 29 biến còn lại, kết quả phân tích cho thấy có 6 nhân tố hình thành thỏa mãn hệ số tải nhân tố, từ 0,501 đến 0,908, giải thích được 62% mô hình với hệ số KMO đạt 0,879, sig .000 < 0,05, tất cả các thang đo thỏa mãn giá trị phân biệt và giá trị hội tụ.

Hai nhóm nhân tố KT và XP được nhóm lại chung một nhân tố. Theo quan điểm của các đáp viên, hai khái niệm này có liên quan chặt với nhau, đặc biệt trong môi trường làm việc, đi học hay đi làm. Do đó, nhân tố mới này được đặt lại tên là "Chính sách của TCHUC đối với hành vi đạo đức" (CS). Tất cả các nhân tố CN_tuyệt đối, CN_thực tế, CS, DN và CT được đưa vào phân tích hồi quy.

Phân tích hồi quy

Kiểm định hệ số tương quan Pearson nhằm kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Khi các biến có quan hệ chặt chẽ thì cần lưu ý đến vấn đề đa cộng tuyến khi phân tích hồi quy. Bảng ma trận tương quan cho kết quả các biến có mối quan hệ rất chặt chẽ (hệ số sig. <1%), trừ nhân tố CN_thực tế. Hệ số tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc ĐĐNN ở mức trung bình. Tiếp tục thực hiện phân tích hồi quy để xác định cụ thể trọng số của từng yếu tố tác động đến ĐĐNN. Kết quả hồi quy (bảng 1) cho thấy chỉ số VIF < 2 và Tolerance đều lớn hơn 0,5 cho nên không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 1: Phân tích hồi quy

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa (Sig)	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận của biến	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
1	(Hằng số)	1.283	.234		5.472	.000		
	CN_tuyetdoi	.107	.053	.089	2.032	.043	.891	1.122
	CS	.360	.046	.362	7.846	.000	.799	1.251
	DN	.189	.049	.180	3.850	.000	.776	1.288
a. Biến phụ thuộc: DaoDucNN								

Kết quả hồi quy cho thấy chỉ có 3 nhân tố CN_tuyetdoi (CN1-CN6), CS và DN có quan hệ tỷ lệ thuận với ĐĐNN. Trong nghiên cứu này, nhân tố CT không có mối quan hệ với ĐĐNN nên giả thuyết H4 bị bác bỏ. Như vậy, các giả thuyết ban đầu đặt ra về mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa các nhân tố TCHUC (H1, H2, H3) đều có tác động dương đến ĐĐNN, phù hợp với giả thuyết đặt ra ban đầu. Tuy nhiên, khi đi sâu vào phân tích hồi quy cho từng nhóm sinh viên và người đi làm thì nhân tố CN_tuyetdoi có ý nghĩa thống kê đối với người đi làm còn đối với sinh viên thì không (hệ số Sig. lần lượt là 0,010 và 0,612). Điều này cho thấy lực lượng sinh viên chưa nhận thức được vai trò của Giá trị đạo đức

cá nhân đối với ĐĐNN. Cuối cùng, phân tích ANOVA được sử dụng để xác định sự khác biệt về nhận thức giữa nhóm sinh viên và người đi làm theo các tiêu chí về nhân khẩu học, ngành nghề, thâm niên, vị trí công việc và loại hình doanh nghiệp ở mức ý nghĩa 5%.

Khi so sánh giữa 2 nhóm người đi học và người đi làm (bảng 2) cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa 2 nhóm cho các nhân tố CN_tuyetdoi, CS và DN. Riêng nhận thức về ĐĐNN giữa 2 nhóm thì không có sự khác biệt. Cụ thể, nhóm người đã đi làm cho điểm bình quân nhân tố CN và DN cao hơn, ngược lại nhóm sinh viên cho điểm nhân tố CS cao hơn.

Bảng 2: Phân tích ANOVA giữa nhóm sinh viên và người đi làm

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CN_tuyetdoi * Ploai	Between Groups	(Combined)	3.452	1	3.452	9.473	.002
	Within Groups		160.712	441	.364		
	Total		164.164	442			
CS * Ploai	Between Groups	(Combined)	3.996	1	3.996	7.415	.007
	Within Groups		237.629	441	.539		
	Total		241.625	442			
DN * Ploai	Between Groups	(Combined)	3.596	1	3.596	7.450	.007
	Within Groups		212.868	441	.483		
	Total		216.465	442			
ĐĐNN * Ploai	Between Groups	(Combined)	.004	1	.004	.007	.932
	Within Groups		238.885	441	.542		
	Total		238.889	442			

Khi phân tích riêng cho nhóm sinh viên, kết quả cho thấy nhân tố ĐĐNN không có sự khác biệt khi so sánh giữa nam và nữ, ngành học và có đi làm hay không. Tuy nhiên, trong nhóm người đi làm, có tồn tại sự khác biệt theo thâm niên và chức vụ ở mức ý nghĩa 5%. Kết quả cho thấy, với thâm niên công tác trên 5 năm, người lao động có khuynh hướng đánh giá cao hơn về ĐĐNN, giá trị trung bình trên 3,78 so với 3,46 của nhóm có kinh nghiệm dưới 5 năm. Ngoài ra, nhóm quản lý cũng cho điểm ĐĐNN cao hơn nhóm nhân viên, 3,78 so với 3,53. Điều này có thể là do những trải nghiệm và yêu cầu NN giúp họ có nhận thức và đánh giá khác về ĐĐNN so với nhóm đáp viên còn lại.

3. THẢO LUẬN KẾT QUẢ

Kết quả phân tích cho thấy các yếu tố cá nhân và yếu tố TCHUC có ảnh hưởng tích cực đến ĐĐNN của mỗi cá nhân. Kết quả này hoàn toàn tương đồng với kết quả trong nghiên cứu của Han và cộng sự (2013). Cụ thể, nhóm các yếu tố CN_tuyetdoi và ĐĐNN có quan hệ tỉ lệ thuận với nhau. Điều này có nghĩa là, theo quan điểm của lực lượng lao động trẻ, một người có CN_tuyetdoi cao sẽ thể hiện thái độ và hành vi tốt hơn trong ĐĐNN. Ngoài ra, yếu tố CN_thucte không được ủng hộ trong việc thể hiện ĐĐNN. Nói một cách khác, kết quả này có thể hiểu rằng chuẩn mực đạo đức là không thể thay đổi hay khác nhau trong phạm vi hành nghề của các loại NN. Trong nhóm các yếu tố tổ chức, hai nhân tố gồm CS và DN có quan hệ thuận với ĐĐNN. Theo đó, H1, H2, H3 được chấp nhận và H4 bị bác bỏ.

Từ kết quả nghiên cứu, có một số điểm cần lưu ý như sau:

Trước hết, trong hai nhóm khảo sát, sinh

viên đánh giá cao yếu tố CS đối với hành vi đạo đức. Xuất phát của điều này có thể là do sinh viên còn trong quá trình đi học, bị quản lý và ảnh hưởng lớn bởi trường và khoa. Các quy định trong quá trình học tập được áp dụng chặt chẽ rất có thể là nguyên nhân để giải thích cho nhận định này. Ngoài ra, theo kết quả nghiên cứu chương trình đào tạo của hai trường đại học từ nghiên cứu của Trang và cộng sự (2014) cho thấy, sinh viên chưa được đào tạo từ các khóa học chính thức hoặc ngoại khóa về ĐĐNN. Điều này có thể lý giải tại sao không có sự khác biệt nào được tìm thấy trong nhóm sinh viên. Chính vì vậy, việc nhận thức và hiểu biết về ĐĐNN còn chưa đầy đủ và phụ thuộc vào quản lý.

Bên cạnh đó, những trải nghiệm và tương tác của quá trình làm việc thực tế có ảnh hưởng đến những nhóm đi làm và là nguyên nhân để giải thích cho việc họ đánh giá cao sự ảnh hưởng của yếu tố CN và DN đến ĐĐNN. Đây là điểm cần lưu ý cho các doanh nghiệp trong việc thiết kế các chương trình tuyển dụng và đào tạo nhân viên thích hợp, vì đây cũng chính là một yếu tố có ảnh hưởng quan trọng đến ĐĐNN. Ngoài ra, người có thâm niên lâu năm và ở vị trí quản lý đánh giá ĐĐNN cao hơn. Điều này cho thấy, thông qua quá trình làm việc, người lao động tự tích lũy kiến thức và hiểu biết về ĐĐNN. Điều này có thể là một lưu ý cho các doanh nghiệp và trường đại học trong quá trình định hướng NN và tạo các kênh thông tin trong ngành.

Một điểm cần lưu ý nữa chính là việc khác biệt trong nhận thức của sinh viên và người đi làm về sự ảnh hưởng của các nhóm yếu tố đến ĐĐNN cho thấy sự thiếu hụt về thông tin về ĐĐNN đối với cả hai nhóm khảo sát này. Các doanh nghiệp và các trường đại học với sự hỗ trợ của các hiệp hội nghề cần cung cấp các thông tin

hoạt động và chuẩn mực các ngành nghề. Đây là cơ sở để người lao động nói chung, và lực lượng lao động tương lai có thông tin về ngành nghề và định hướng hoạt động NN của mình. Cũng tương tự nghiên cứu của Han và cộng sự (2013), kết quả của nghiên cứu này cho thấy hành vi đạo đức của đồng nghiệp có ảnh hưởng đến ĐĐNN, vì vậy, các doanh nghiệp và các trường đại học cần tạo thêm cơ hội cho người lao động và sinh viên để trao đổi, thảo luận, tương tác với các đồng nghiệp trong ngành, đặc biệt trong phạm vi hoạt động NN.

3.1. Hạn chế của nghiên cứu và kết luận

Cũng như các nghiên cứu khác, nghiên cứu này còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Thứ nhất, việc lấy mẫu sinh viên chưa bao quát rộng ở các trường đại học khác nhau. Vì vậy, nhận thức về ĐĐNN có thể sẽ khác biệt nếu trong mẫu khảo sát có thêm sinh viên ngành Y, ngành sư phạm, ngành công an, ngành luật ... Để khắc phục hạn chế này, các nghiên cứu sau cần mở rộng phạm vi lấy mẫu, và lấy mẫu từ nhiều ngành khác nhau để có thể phản ánh được đầy đủ nhận thức của SV về ĐĐNN. Ngoài ra, trong mẫu người lao động, mặc dù mẫu khảo sát lớn nhưng số mẫu khảo sát lại chưa đủ để phân tích chi tiết về sự tác động của tôn giáo và chức vụ quản lý ảnh hưởng đến ĐĐNN. Các nghiên cứu sau có thể tập trung vào người lao động và cân

bằng mẫu giữa nhân viên và quản lý để có thể phân tích chi tiết hơn. Thứ hai, các yếu tố TCHUC trong nghiên cứu này chưa thể được đầy đủ các thành tố của sự ảnh hưởng từ TCHUC đến từng cá nhân. Ví dụ, văn hóa TCHUC là yếu tố quan trọng, có ảnh hưởng quyết định hành vi và thái độ của người lao động. Để khắc phục những hạn chế này, cần tìm hiểu về các yếu tố văn hóa TCHUC và các yếu tố khác trong TCHUC có ảnh hưởng đến ĐĐNN. Thứ ba, kết quả khảo sát mới chỉ dừng lại ở việc xác định thái độ của đối tượng khảo sát, mà chưa tìm hiểu được cách thức thể hiện trực tiếp trong tình huống hành nghề cụ thể. Thực hiện nghiên cứu về ĐĐNN trong tình huống hành nghề sẽ giúp xác định các yếu tố cụ thể có ảnh hưởng đến ĐĐNN, từ đó giúp các doanh nghiệp tạo môi trường ảnh hưởng tốt hơn cho người lao động. Mặc dù có một số hạn chế, nhưng nghiên cứu này đã có một số đóng góp đáng lưu ý trong nghiên cứu về ĐĐNN. Thứ nhất, như đã đề cập ở phần mở đầu, nghiên cứu về ĐĐNN còn rất hạn chế. Vì vậy, nghiên cứu này đóng góp thêm vào lý thuyết về ĐĐNN nói chung, và ở Việt Nam nói riêng. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng cho thấy rằng việc trao đổi, sinh hoạt NN là rất quan trọng trong việc hình thành ĐĐNN của người lao động, và điều này rất cần vai trò hỗ trợ quan trọng của các hiệp hội ngành nghề trong việc hỗ trợ các doanh nghiệp và các trường đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Abdul-Rahman, H, Hanid, M & Yap, X W 2013, 'Does professional ethics affect quality of construction – a case in a developing economy?', *Total Quality Management & Business Excellence*, vol. 25, no. 3-4, pp. 235-248.
- [2]. Ball, G A & Trevino, L K 1992. The social implications of punishing unethical behavior: observers' cognitive and affective reactions. *Journal of Management*.
- [3]. Berings, D & Adriaenssens, S 2012, 'The roles of Business ethics, Personality, Work

- values and Gender in Vocational Interest from Adolescents', *Journal of Business Ethics*, vol. 106, pp. 325-335.
- [4]. Douglas, P C, Davidson, R A & Schwartz, B N 2001, 'The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments', *Journal of Business Ethics*, vol. 34, no. 2, pp. 101-121.
- [5]. Fu, W 2014, 'The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees', *Journal of Business Ethics*, vol. 122, no. 1, pp. 137-144.
- [6]. Hair Jr., J F, Tatham, R L, Anderson, R E, Black, W C & Babin, B J 2006, *Multivariate data analysis*, Upper Saddle River, N.J. : Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J.
- [7]. Han, J Y, Park, H S & Jeong, H 2013, 'Individual and Organizational Antecedents of Professional Ethics of Public Relations Practitioners in Korea', *Journal of Business Ethics*, vol. 116, no. 3, pp. 553-566.
- [8]. Hoivik, H V W 2002, 'Professional Ethics - a managerial opportunity in emerging organizations', *Journal of Business Ethics*, vol. 39, pp. 3-11.
- [9]. Jamal, K & Bowie, N E 1995, 'Theoretical considerations of a meaning code of professional ethics', *Journal of Business Ethics*, vol. 14, pp. 703-714.
- [10]. Karassavidou, E & Glaveli, N 2006, 'Towards the ethical or the unethical side?: An explorative research of Greek business students' attitudes', *International Journal of Educational Management*, vol. 20, no. 5, pp. 348-364.
- [11]. Longenecker, J G, Moore, C W, Petty, J W, Palich, L E & McKinney, J A 2006, 'Ethical Attitudes in Small Businesses and Large Corporations: Theory and Empirical Findings from a Tracking Study Spanning Three Decades', *Journal of Small Business Management*, vol. 44, no. 2, pp. 167-183.
- [12]. Mulki, J P, Jaramillo, J F & Locander, W B 2009, 'Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Salesperson Behaviors', *Journal of Business Ethics*, vol. 86, no. 2, pp. 125-141.
- [13]. Patterson, D M 2001, 'Causal Effects of Regulatory, Organizational and Personal Factors on Ethical Sensitivity', *Journal of Business Ethics*, vol. 30, no. 2, pp. 123-159.
- [14]. Trang, N T, Khoa, T T & Xuan, L T T 2014, 'Professional ethics - An overview on the literature and perception of students in HCM-VNU', *Journal of Science (Open University)*, vol. 3, no. 36, pp. 80-91.
- [15]. Treviño, L K, Weaver, G R & Reynolds, S J 2006, 'Behavioral Ethics in Organizations: A Review', *Journal of Management*, vol. 32, no. 6, pp. 951-990.
- [16]. Valentine, S, Godkin, L & Mandabach, K 2014, 'Ethical Employment Context and Ethical Decision-Making in Hospitality Organizations Located in Mexico and the United States', *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, vol. 15, no. 3, pp. 227-252.