

Tác động của yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp

ĐINH PHI HỒ

HOÀNG TRỌNG TÂN

Văn hóa truyền thống (VHTT) và đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) của người lao động là nguồn lực quan trọng cho sự phát triển bền vững doanh nghiệp (DN). Việc tìm hiểu các giá trị VHTT, ĐĐNN, mối quan hệ của chúng có ý nghĩa quan trọng đối với xây dựng triết lý kinh doanh lấy tâm thức con người lao động Việt Nam làm chủ thể để định hướng tầm nhìn, hoạch định chiến lược phát triển DN. Trên cơ sở điều tra trực tiếp 225 nhân viên làm việc toàn thời gian trong các DN sản xuất và kinh doanh nhằm thu thập dữ liệu phân tích, dựa vào mô hình phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy bội, nghiên cứu này tập trung vào việc hình thành mô hình định lượng mối quan hệ của yếu tố VHTT và ĐĐNN trong các DN ở Việt Nam.

1. Khung lý thuyết mô hình định lượng

1.1. Mô hình lý thuyết

Đạo đức nghề nghiệp trong DN là đạo đức của con người làm việc trong DN, thể hiện: nhân viên và người lãnh đạo DN chịu trách nhiệm của mình đối với xã hội trong toàn bộ hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình. Tôn Thất Nguyễn Thiêm (2005) cho rằng đạo đức được minh chứng thông qua những hành vi có tính “tự nguyện” không nằm trong khuôn khổ thuộc bốn phạm kinh tế và luân lý. Tôn trọng luân lý xã hội và thực hiện đạo đức trong kinh doanh chính là hành vi đầu tư vào sự phát triển bền vững của DN. William Ouchi (1989) khi tổng kết sự thành công của các DN Nhật Bản, đã đề cập đến yếu tố “lòng tin” giữa con người với nhau trong mối quan hệ ở tổ chức và khẳng định rằng năng suất sẽ tùy thuộc vào lòng tin của nhân viên với cấp trên trong DN. Ngô Minh Quân (2005) khi nêu các quy tắc và chuẩn mực đạo đức trong DN, đã nhấn mạnh 4 thành phần: (1) đạo đức lãnh đạo DN; (2) cam kết và trách nhiệm giữa nhân viên và DN; (3) các giá trị đạo đức và trách

nhiệm mà nhân viên phải thực hiện đối với ngành nghề mà họ tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh (đó là hệ thống giá trị quan hệ với đồng nghiệp, với lãnh đạo, với khách hàng, với chính quyền và với cộng đồng). Aillen và Mayer (1990) chú trọng trạng thái của nhân viên khi gắn kết với tổ chức, đó là sự trung thành khi nhân viên có tình cảm, cảm xúc chia sẻ thực sự với tổ chức: nhân viên trung thành vì không có cơ hội làm ở nơi khác; nhân viên có trạng thái tâm lý muốn duy trì làm việc với tổ chức dù có cơ hội làm ở nơi khác.

VHTT Việt Nam trong DN được thể hiện qua các đặc trưng: (1) tinh thần cộng đồng, gắn kết cá nhân - gia đình - làng xã - tổ quốc là những mặt ưu trong giá trị tinh thần truyền thống của người Việt Nam. Hofstede (1991) nhấn mạnh rằng, trong nền văn hóa coi trọng chủ nghĩa tập thể, khi tổ chức đó chăm lo lợi ích thành viên, thì các thành viên phải hoạt động, ứng xử theo lợi

Đinh Phi Hồ, PGS. TS., Trường đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh; Hoàng Trọng Tân, ThS., Tập đoàn American technologies Inc.,

ích tổ chức; (2) tính tích hợp và dung hợp là kết hợp kiến thức và cảm nhận trải nghiệm, tư duy phân tích để biến đổi những cái đang có thành cái mới, động lực của sự phát triển. Nói cách khác, tính tích hợp và dung hợp của VHTT Việt Nam trong DN là nhận thức cải tiến và hành động sáng tạo; (3) tính ổn định và phát triển xuất phát từ nhu cầu và lợi ích của con người Việt Nam là không bao giờ bằng lòng với điều kiện khách quan đã có, mà luôn tạo ra những điều kiện khách quan mới. Trong nghiên cứu của Peter F. Drucker (2008) cũng cho rằng, nhằm bảo đảm sự ổn định công việc và cuộc sống gia đình của nhân viên, người lao động làm việc trong DN cần được chia sẻ các giá trị mục tiêu dài hạn, các sứ mệnh hay triết lý của DN; (4) tính hài hòa trong quan hệ hình thành do những tác động của tính tự trị làng xã, tư tưởng Khổng Tử tạo nên nét đặc trưng của VHTT Việt Nam qua sự gắn kết các cặp giá trị tôn ti và dân chủ, gia trưởng và tôn trọng luôn cùng đồng hành và phát triển. Đặc điểm “hài hòa trong quan hệ” rất quan trọng trong quản lý DN, là sự hài hòa trong quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, mối quan hệ giữa quyết định và thực thi quyết định; (5) tính học hỏi và thăng tiến được hình thành trong lòng xã hội truyền thống Việt Nam, người có học được coi trọng, đứng đầu danh mục các nghề. Vai trò cá nhân và sự thành đạt đang trở thành một giá trị mới của VHTT Việt Nam, đặc biệt là ý chí tự lập và khát vọng thành đạt. Nhà nghiên cứu văn hóa D. Lewis (1999) đã nhận xét giá trị tâm thức của người Việt là học hỏi và trình độ cao; (6) tính vinh danh thể hiện sự tôn trọng và mong được tôn trọng. Tôn trọng là một trong những yếu tố chính của hệ giá trị người Việt. Bàn về tính vinh danh, yếu tố tạo nên nhân cách của người Việt. Nguyễn Hải Sản (2007) đã phân tích tính vinh danh trong một tổ chức: sự khen thưởng thành tích đóng góp của nhân viên, phản ánh hành vi, nhu cầu và sự thỏa mãn của con người trong tổ chức; (7) thông tin và giao tiếp là quá trình thu, nhận thông tin, hình thức

biểu hiện của quan hệ, bộc lộ bản chất con người. Trong quan hệ giao tiếp của văn hóa Việt Nam, người Việt lấy tình cảm làm nguyên tắc ứng xử. Người Việt có thói quen tò mò đối với đối tượng giao tiếp. Giao tiếp là sự truyền đạt thông tin trong DN, vì vậy yếu tố VHTT Việt Nam này cần được lưu ý với tính chất khái quát và đặc điểm tâm lý vùng miền trong việc tương tác, truyền đạt thông tin trong công ty, lãnh đạo đối với người lao động; (8) công bằng và bình đẳng là thuộc tính của cá nhân, nhưng nếu phát huy sẽ phát triển thành sức bật tập thể của cả dân tộc. Điều này được thể hiện qua cuộc Cách mạng tháng Tám năm 1945 nhằm giành lấy sự công bằng, bình đẳng của con người Việt Nam. Từ những đặc điểm trên, người lao động thường kìm chế xúc cảm của mình đối với sự biến đổi về tính “bình đẳng, công bằng và nhất quán” trong ứng xử ở tổ chức.

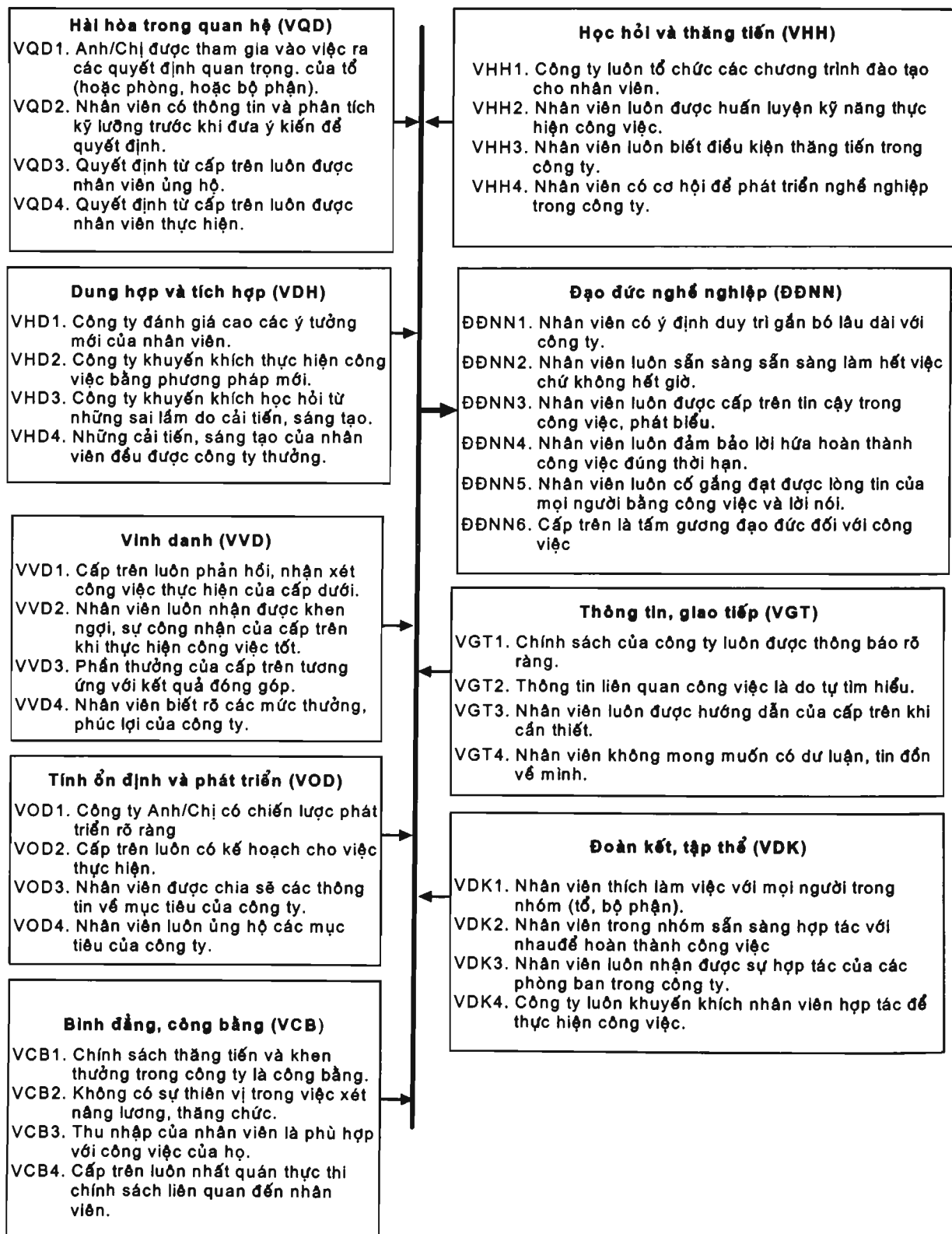
Như vậy, các thành phần chủ yếu của ĐĐNN trong lực lượng lao động ở DN bao gồm: nhận thức duy trì gắn bó với tổ chức; tận tụy với nghề nghiệp, công việc; được sự tin cậy của người khác; cố gắng đạt được lòng tin của người khác; đảm bảo lời hứa hoàn thành công việc; lãnh đạo là tấm gương đạo đức đối với nhân viên. Các yếu tố VHTT Việt Nam trong vận hành của sản xuất, kinh doanh ở DN bao gồm: tính đoàn kết, tập thể; tính dung hợp và tính tích hợp; tính ổn định và phát triển; hài hòa trong quan hệ gia trưởng và dân chủ; học hỏi và thăng tiến; vinh danh; thông tin và giao tiếp; tính bình đẳng, công bằng.

Để nhận diện mô hình phù hợp với các hoạt động (tổ chức, sản xuất, kinh doanh, bán hàng, tiếp thị) DN, nhóm nghiên cứu tiến hành thảo luận và phỏng vấn các nhà quản lý DN (cán bộ lãnh đạo công ty, tổng công ty và xí nghiệp). Mô hình lý thuyết về tác động của yếu tố VHTT đến ĐĐNN của người lao động trong các DN như trong hình 1. Yếu tố VHTT được thể hiện qua 8 thang đo và 32 biến quan sát: hài hòa trong quan hệ (VQD); dung hợp và tích hợp (VDH); vinh danh (VVD); tính ổn định và phát triển (VOD); bình đẳng, công

bằng (VCB); học hỏi và thăng tiến (VHH);
thông tin, giao tiếp (VGT); đoàn kết, tập thể

(VDK). ĐĐNN được thể hiện qua thang đo ĐĐNN với 6 biến quan sát.

HÌNH 1. Các nhân tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp



1.2. Mô hình định lượng

$\text{ĐĐNN} = f(\text{VQD}, \text{VDH}, \text{VVD}, \text{VOD}, \text{VCB}, \text{VHH}, \text{VGT}, \text{VDK})$

Biến phụ thuộc: ĐĐNN; các biến độc lập: VQD, VDH, VVD, VOD, VCB, VHH, VGT, VDK

Để định lượng được các nhân tố ảnh hưởng đến ĐĐNN, cần tiến hành 2 bước:

Sử dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis, EFA): kiểm định các nhân tố ảnh hưởng và nhận diện các yếu tố theo người lao động trong các DN cho là phù hợp.

Sử dụng mô hình hồi quy bội (Regression Analysis): nhận diện các nhân tố thật sự ảnh hưởng đến ĐĐNN và vai trò ảnh hưởng của từng yếu tố.

2. Kết quả ứng dụng

Để ứng dụng mô hình trong thực tiễn, nhóm nghiên cứu đã tiến hành điều tra 225 nhân viên làm việc toàn thời gian trong các DN sản xuất và kinh doanh thức ăn chăn nuôi trên địa bàn tỉnh Bình Dương, trong đó bao gồm 38 người thuộc công ty có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm tỷ lệ 16,8%), 61 người thuộc công ty trách nhiệm hữu hạn (27,2%) và 126 người thuộc công ty cổ phần (56%). Tỷ lệ nhân viên dưới 25 tuổi chiếm tỷ lệ 4%, nhân viên tuổi từ 26 đến 30 tuổi chiếm 47,1%, từ 30 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ 31,1 % và trên 40 tuổi chiếm 17,8%. Vị trí công tác của người lao động trong các DN có cơ cấu: quản lý chiếm tỷ lệ 39,9%, chuyên viên chiếm tỷ lệ 44,4%, nhân viên chiếm tỷ lệ 26,2%. Cuộc khảo sát tiến hành vào tháng 6-2010, theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên và phỏng vấn trực tiếp với bảng câu hỏi được thiết kế theo 8 nhân tố ảnh hưởng đến ĐĐNN và thang điểm từ 1-5. Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát thử 20 mẫu, trên cơ sở đó điều chỉnh bảng câu hỏi cho phù hợp với thực tế. Sau đó, tiến hành thực hiện với số lượng mẫu thỏa mãn tiêu chuẩn trên địa bàn nghiên cứu.

Bước 1: phân tích nhân tố

Nhận diện các nhân tố: bảng câu hỏi bao gồm có 8 yếu tố VHTT với 32 biến quan sát,

một yếu tố ĐĐNN với 6 biến quan sát theo khung lý thuyết (hình 1).

Sử dụng phần mềm SPSS Factor analysis, cho kết quả với các kiểm định được đảm bảo:

(1) Hệ số Cronbach alpha của các yếu tố VHTT và yếu tố ĐĐNN từ 0,775- 0,895. Đảm bảo thang đo có độ tin cậy cao.

(2) Hệ số tải nhân tố (Factor Loading, FD) có giá trị từ 0,51 - 0,88.

(3) Kiểm định tính thích hợp của mô hình ($0,5 < \text{KMO} = 0,8 < 1$).

(4) Kiểm định Bartlett về tương quan của các biến quan sát ($\text{Sig.} = < 0,000 < 0,05$)

(5) Kiểm định phương sai cộng dồn (Cumulative variance = 71,76% > 50%).

BẢNG 1. Ma trận nhân tố xoay

	Ma trận nhân tố xoay					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Thành phần						
VCB1	0,531					
VCB2	0,740					
VCB3	0,810					
VCB4	0,674					
VDH1	0,572					
VDH2	0,572					
VVD3	0,564					
VOD1		0,764				
VOD2		0,791				
VOD3		0,606				
VHH1		0,660				
VHH2			0,608			
VHH3			0,851			
VHH4			0,809			
VVD4			0,511			
VVD1				0,733		
VVD2				0,597		
VQD1				0,580		
VDH4				0,563		
VOD4				0,627		
VDK1					0,635	
VDK2					0,800	
VDK3					0,882	
VDK4					0,585	
VQD2						0,644
VQD3						0,755
VQD4						0,787

Ghi chú: Các con số trong bảng 1 là hệ số tải nhân tố (Factor loading, FD).

Sau khi phân tích EFA dựa trên 5 tiêu chuẩn đã đề cập được thỏa mãn, bảng 1 cho

thấy có 8 biến quan sát đã bị loại bỏ, còn lại 24 biến quan sát đưa vào được hình thành 6 nhân tố mới.

Nhân tố thứ nhất (F1) có 7 biến quan sát, gồm: 4 biến thuộc thành phần bình đẳng và công bằng, 2 biến thuộc thành phần dung hợp và tích hợp và 1 biến thuộc thành phần vinh danh. Điều này cho thấy, trên thực tế người lao động nhận diện các biến quan sát này nằm cùng trong một nhân tố. Đặt tên mới cho nhân tố này là *bình đẳng và công bằng (VCB)*.

Nhân tố thứ hai (F2) có 4 biến quan sát, gồm: 3 biến thuộc thành phần tính ổn định và phát triển, 1 biến thuộc thành phần học hỏi và thăng tiến. Trong đó, biến quan sát VHH1 (công ty có chương trình đào tạo thường xuyên cho nhân viên) được người lao động đánh giá thuộc thành phần tính ổn định và phát triển. Đây là một khám phá thú vị, cho thấy, người lao động đánh giá sự ổn định và phát triển công ty phụ thuộc vào sự quan tâm đến đào tạo nâng cao trình độ của họ. Đặt tên mới cho nhân tố này là *ổn định và phát triển (VOD)*.

Nhân tố thứ ba (F3) bao gồm 3 biến của thành phần học hỏi và thăng tiến và 1 biến thuộc thành phần vinh danh. Đặt tên cho nhân tố này là *học hỏi và thăng tiến (VHH)*.

Nhân tố thứ tư (F4) gồm 2 biến thuộc thành phần vinh danh, 1 biến thuộc thành phần hài hòa trong quan hệ, 1 biến thuộc thành phần dung hợp và tích hợp, 1 biến thuộc thành phần ổn định và phát triển. Tất cả các biến trong thành phần này đều phản ánh sự quan tâm và trân trọng của công ty đối

với những đóng góp của người lao động. Đặt tên cho nhân tố này là *vinh danh (VVD)*.

Nhân tố thứ năm (F5) hình thành từ 4 yếu tố thuộc thành phần đoàn kết và tập thể. Đặt tên cho nhân tố này là *đoàn kết và tập thể (VDK)*.

Nhân tố thứ sáu (F6) được tạo bởi 3 yếu tố của thành phần hài hòa trong quan hệ. Đặt tên cho nhân tố này là *hài hòa trong quan hệ (VQD)*.

Nhân tố ĐĐNN qua kiểm định Cronbach alpha, biến quan sát “cấp trên là tấm gương đạo đức đối với công việc” không đảm bảo độ tin cậy nên bị loại bỏ. Như vậy, nhân tố này còn lại 5 biến quan sát.

Mô hình tổng quát được điều chỉnh sau khi phân tích EFA:

$$\text{ĐĐNN} = f(\text{VCB}, \text{VOD}, \text{VHH}, \text{VVD}, \text{VDK}, \text{VQD})$$

Bước 2: phân tích hồi quy bội

Việc xem xét các yếu tố từ F1 đến F6, yếu tố nào thật sự tác động đến ĐĐNN một cách trực tiếp sẽ được thực hiện bằng phương trình hồi quy tuyến tính bội:

$$\text{ĐĐNN} = \beta_0 + \beta_1 \text{VCB} + \beta_2 \text{VOD} + \beta_3 \text{VHH} + \beta_4 \text{VVD} + \beta_5 \text{VDK} + \beta_6 \text{VQD} + e_i$$

Với β_k : là hệ số hồi quy; e_i : là số dư (Residual)

Trong đó, các biến đưa vào phân tích hồi quy được tính nhân số của nhân tố bằng cách tính trung bình cộng của các biến quan sát thuộc nhân tố đó. Các biến trong mô hình hồi quy tuyến tính bội được giải thích qua bảng 2.

BẢNG 2. Kết quả hồi quy

	Hệ số chưa chuẩn hóa (Unstandardized Coefficients)		Hệ số chuẩn hóa (Standardized Coefficients)	Giá trị t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê cộng tuyến (Collinearity Statistics)	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,269	0,221		1,217	0,225		
VCB	0,480	0,069	0,486	6,955	0,000	0,389	2,572
VOD	0,108	0,062	0,121	1,754	0,081	0,402	2,488
VVD	0,111	0,065	0,130	1,723	0,086	0,334	2,997
VDK	0,218	0,060	0,207	3,663	0,000	0,592	1,689
VQD	0,284	0,055	0,301	5,188	0,000	0,564	1,773

R^2 điều chỉnh: 0,575; ANOVA: Giá trị F: 51,4; Sig. 0,000

Bảng 2 cho kết quả có 5 biến đảm bảo có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy lớn hơn 90% (Significance <0,1). Các kiểm định tính phù hợp của mô hình, hiện tượng đa cộng tuyến và tính ổn định phương sai của số dư đã thực hiện không có hiện tượng vi phạm.

3. Thảo luận kết quả và kết luận

3.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Mô hình có R^2 điều chỉnh là 0,575 cho biết 57,5% ĐĐNN của người lao động được giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình hồi quy. Phương trình hồi quy dự đoán mức độ tác động của các nhân tố VHTT được xác định như sau:

$$\text{ĐĐNN} = 0,269 + 0,48\text{VCB} + 0,108\text{VOD} + 0,111\text{VVD} + 0,218\text{VDK} + 0,284\text{VQD}$$

Giải thích ý nghĩa của các hệ số hồi quy:

Khi người lao động đánh giá yếu tố “bình đẳng và công bằng” (VCB) tăng thêm 1 điểm thì ĐĐNN tăng thêm 0,48 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0,48).

Khi người lao động đánh giá yếu tố “ổn định và phát triển” (VOD) tăng thêm 1 điểm thì ĐĐNN tăng thêm 0,108 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0,108).

Khi người lao động đánh giá yếu tố “vinh danh” (VVD) tăng thêm 1 điểm thì ĐĐNN tăng thêm 0,111 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0,111).

Khi người lao động đánh giá yếu tố “đoàn kết và tập thể” (VDK) tăng thêm 1 điểm thì ĐĐNN tăng thêm 0,218 điểm (tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0,218).

Khi người lao động đánh giá yếu tố “hài hòa trong quan hệ” (VQD) tăng thêm 1 điểm thì ĐĐNN tăng thêm 0,284 điểm

(tương ứng hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0,284).

Hệ số hồi quy được chuẩn hóa cho biết tầm quan trọng của các biến độc lập trong mô hình. Biến “bình đẳng và công bằng” có hệ số hồi quy là 0,486, có nghĩa là với 100% các yếu tố tác động đến ĐĐNN, biến “bình đẳng và công bằng” chiếm 48,6%. Như vậy, biến này có vị trí quan trọng nhất ảnh hưởng đến ĐĐNN, kế đến là “hài hòa trong quan hệ”, “đoàn kết và tập thể”, “vinh danh” và “ổn định và phát triển”.

Kết luận:

Thông qua các kiểm định của mô hình hồi quy, các nhân tố VHTT ảnh hưởng đến ĐĐNN của người lao động trong các DN là “bình đẳng và công bằng”, “hài hòa trong quan hệ”, “đoàn kết và tập thể”, “vinh danh” và “ổn định và phát triển”.

3.2. Hàm ý quản trị

Nghiên cứu đã tiếp nhận lý luận văn hóa để xác định các yếu tố VHTT Việt Nam, ĐĐNN và phát triển thành 8 thang đo ứng dụng thực tiễn trong quản trị DN với 38 biến quan sát. Hơn nữa, nghiên cứu cũng khám phá và thực chứng những giá trị sẵn có trong kho tàng văn hóa của người Việt, những nguyên tắc, chuẩn mực đạo đức vốn có trong hệ giá trị truyền thống Việt Nam. Qua đó, nghiên cứu đã khẳng định 5 thành phần của yếu tố VHTT (“bình đẳng và công bằng”, “hài hòa trong quan hệ”, “đoàn kết và tập thể”, “vinh danh” và “ổn định và phát triển”) có tác động đến đạo đức của người lao động trong DN. Đây là gợi ý quan trọng cho các DN về vận dụng xây dựng triết lý kinh doanh lấy tâm thức con người lao động Việt Nam làm chủ thể để định hướng tâm nhìn, hoạch định chiến lược phát triển bền vững DN. Những đặc trưng của các yếu tố VHTT thể hiện trong bảng 3 như sau:

Bảng 3: Đặc trưng của các yếu tố văn hóa truyền thống

Bình đẳng, công bằng (VCB)	
Chính sách thăng tiến và khen thưởng trong công ty là công bằng.	Công ty đánh giá cao các ý tưởng mới của nhân viên.
Không có sự thiên vị trong việc xét năng lương, thăng chức.	Công ty khuyến khích thực hiện công việc bằng phương pháp mới.
Thu nhập của nhân viên là phù hợp với công việc của họ.	Phần thưởng của cấp trên tương ứng với kết quả đóng góp.
Cấp trên luôn nhất quán thực thi chính sách liên quan đến nhân viên	
Ổn định và phát triển (VOD)	
Công ty Anh/Chị có chiến lược phát triển rõ ràng	Nhân viên được chia sẻ các thông tin về mục tiêu của công ty.
Cấp trên luôn có kế hoạch cho việc thực hiện.	Công ty luôn tổ chức các chương trình đào tạo cho nhân viên.
Vinh danh (VVD)	
Cấp trên luôn phản hồi, nhận xét công việc thực hiện của cấp dưới.	Những cải tiến, sáng tạo của nhân viên đều được công ty thưởng.
Nhân viên luôn nhận được khen ngợi, sự công nhận của cấp trên khi thực hiện công việc tốt.	Nhân viên luôn ủng hộ các mục tiêu công ty.
Anh/Chị được tham gia vào việc ra các quyết định quan trọng.	
Đoàn kết, tập thể (VDK)	
Nhân viên thích làm việc với mọi người trong nhóm (tổ, bộ phận).	Nhân viên luôn nhận được sự hợp tác của các phòng ban trong công ty.
Nhân viên trong nhóm sẵn sàng hợp tác với nhau để hoàn thành công việc.	Công ty luôn khuyến khích nhân viên hợp tác để thực hiện công việc.
Hài hòa trong quan hệ (VQD)	
Nhân viên có thông tin và phân tích kỹ lưỡng trước khi đưa ý kiến để quyết định.	Công ty luôn khuyến khích nhân viên hợp tác để thực hiện công việc.
Quyết định từ cấp trên luôn được nhân viên ủng hộ.	

3.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

ĐĐNN trong lực lượng lao động là khái niệm rất rộng, tương đối trừu tượng do đó việc xác định thành phần biến quan sát, quan điểm nhận thức đánh giá quan sát của yếu tố ĐĐNN là rất khó khăn cho nghiên cứu định lượng. Hơn nữa, phạm vi nghiên cứu chỉ giới hạn trong các DN của ngành thức ăn chăn nuôi thuộc tỉnh Bình Dương, nên kết quả chưa phản ánh thật đầy đủ và chính xác về quan hệ giữa yếu tố VHTT với ĐĐNN trong các DN. Dựa trên mô hình của nghiên cứu đề nghị, tiến hành mở rộng phạm vi nghiên cứu cho các ngành sản xuất – kinh doanh khác, với quy mô mẫu khảo sát lớn hơn để kiểm định lại những kết luận./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1.Fons Trompenaars & Charles Hampden Turner (2009), *Chinh phục các đợt sóng văn hóa*, Nxb Tri thức.
- 2.Peter F. Drucker (2008), *Nhà quản trị thành công*, Nxb Trẻ.

- 3.Tôn Thất Nguyễn Thiêm (2005), “Đạo đức kinh doanh”, *Thời báo kinh tế Sài Gòn*, 29-12-2005.
- 4.William Ouchi (1989), *Mô hình quản lý xí nghiệp Nhật-Sự thách thức đối với Mỹ và Tây Âu*, Nxb Ủy ban Khoa học xã hội.
- 5.Ngô Minh Quân (2005), “Đưa đạo đức vào kinh doanh”, *Thời báo kinh tế Sài Gòn*, 29-12-2005.
- 6.Allen, N. & J. Meyer (1990), “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomer's Commitment and Role Orientation.”, *Academy of Management Journal*, 33(48): 847-858.
- 7.Trần Ngọc Thêm (1999), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb Giáo dục.
- 8.Trần Đình Hựu (1996), *Đến hiện đại từ truyền thống Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội.
- 9.Lewis D. Richard (1999), *When Culture Collide*, Nicholas Brealey Publishing, London
10. Nguyễn Quang Vinh và Trần Hữu Quang (2010), *Doanh nhân và văn hóa doanh nhân*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
11. Nguyễn Hải Sản (2007), *Quản trị học*, Nxb Thống kê.
12. Trần Quốc Vượng (Chủ biên) và cộng sự (1998), *Cơ sở văn hóa Việt Nam*, Nxb Giáo dục.
13. Hoàng Trọng Tân (2010), *Yếu tố VHTT trong DN ảnh hưởng ĐĐNN trong lực lượng lao động*, *Luận văn thạc sỹ*, Đại học Quốc tế Hồng Bàng.
14. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Thống kê.