

YẾU TỐ VĂN HÓA TRUYỀN THỐNG VIỆT NAM ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU ĐIỂN HÌNH Ở TP. PHAN THIẾT

Lê Anh Linh*, Võ Khắc Trường Thi và Võ Khắc Trường Thanh
Trường Đại học Phan Thiết
(*Email: lalinh@upt.edu.vn)

Ngày nhận: 01/9/2020

Ngày phản biện: 30/10/2020

Ngày duyệt đăng: 19/11/2020

TÓM TẮT

Văn hóa truyền thống và đạo đức nghề nghiệp trong nguồn nhân lực là một trong các nguồn lực cho sự phát triển của doanh nghiệp trong sự hội nhập kinh tế toàn cầu. Nhưng nghiên cứu về mối quan hệ này trong doanh nghiệp tại Việt Nam chưa được quan tâm. Đây là vấn đề thách thức cho các nhà quản lý và nghiên cứu. Mục tiêu của đề tài nhằm đánh giá các yếu tố văn hóa truyền thống ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp. Nghiên cứu được thực hiện qua khảo sát 225 nhân viên thuộc các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thành phố Phan Thiết. Áp dụng mô hình phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố văn hóa truyền thống ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp bao gồm: (1) Bình đẳng và công bằng; (2) Vinh danh; (3) Ổn định và phát triển; (4) Đoàn kết và tập thể; (5) Hòa hòa trong quan hệ; (6) Đạo đức cá nhân. Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy không có sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp của nhân viên có giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và vị trí công tác khác nhau. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị được đề xuất.

Từ khóa: *Doanh nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, TP.Phan Thiết, văn hóa truyền thống*

Trích dẫn: Lê Anh Linh, Võ Khắc Trường Thi, Võ Khắc Trường Thanh, 2020. Yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp: nghiên cứu điển hình ở TP. Phan Thiết. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 10: 158-177.

*Ths. Lê Anh Linh, Phó Trưởng Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Phan Thiết

1. GIỚI THIỆU

Mỗi quốc gia muốn phát triển kinh tế - xã hội cần phải có các nguồn lực gồm: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học công nghệ, con người; trong đó nguồn lực con người là yếu tố quan trọng nhất. Đối với các nước thuộc khu vực châu Á, văn hóa dân tộc và đạo đức nghề nghiệp trong nguồn nhân lực là một trong các nguồn vốn của tổ chức kinh doanh, là nguồn lực cho sự phát triển của doanh nghiệp trong nền kinh tế hội nhập toàn cầu. Trong đó, kinh nghiệm nhiều nước cho thấy tác động của yếu tố văn hóa dân tộc ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của người lao động trong các doanh nghiệp (Đình Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012). Mối quan hệ này cũng đã được hiện diện trong các doanh nghiệp Việt Nam và đã được một số nghiên cứu thực hiện; tuy nhiên, cần khẳng định lại mối quan hệ này bằng phương pháp định lượng mà điển hình ở đây là các doanh nghiệp tại thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận. Nghiên cứu này gồm các mục tiêu: 1) Xác định các yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của các nhân viên thuộc các doanh nghiệp tại thành phố Phan Thiết; 2) Đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên tại các doanh nghiệp tại thành phố Phan Thiết; 3) Đề xuất một số hàm ý quản trị cho các nhà quản trị doanh nghiệp tại thành phố Phan Thiết nhằm nâng cao đạo đức nghề nghiệp của nhân viên.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Đạo đức nghề nghiệp

Đạo đức nghề nghiệp trong doanh nghiệp là đạo đức của con người làm việc trong doanh nghiệp. Nhân viên và người lãnh đạo doanh nghiệp chịu trách nhiệm của mình đối với xã hội trong toàn bộ hoạt động sản xuất - kinh doanh của họ (Đình Phi Hồ, 2012). Đạo đức nghề nghiệp là một nhánh trong hệ thống đạo đức xã hội, là một loại đạo đức đã được thực tiễn hoá. Đánh mất ý thức về nghĩa vụ đạo đức là đánh mất ý thức về bản thân mình, làm mất ý nghĩa làm người cũng như giá trị động lực của lao động. Do vậy, giáo dục đạo đức nghề nghiệp chính là để hình thành nhân cách nghề nghiệp của mỗi chủ thể; hướng con người vươn tới những giá trị chân, thiện, mỹ trong hoạt động nghề nghiệp (Lê Thanh Thập, 2015).

Hầu hết các doanh nghiệp đều công nhận đạo đức nghề nghiệp là một vấn đề quan trọng. Phạm trù đạo đức thường rất rộng và trừu tượng, nhiều khi còn mang tính chủ quan. Ngô Minh Quân (2006) khi nêu các quy tắc và chuẩn mực đạo đức trong doanh nghiệp đã nhấn mạnh bốn thành phần:

- Sự ủng hộ và yêu cầu thực hiện đạo đức của lãnh đạo doanh nghiệp;
- Cam kết và trách nhiệm của doanh nghiệp với nhân viên;
- Các giá trị đạo đức và trách nhiệm mà nhân viên phải thực hiện đối với đồng

nghiệp, lãnh đạo, khách hàng, chính quyền và cộng đồng;

- Các phương thức thông tin và cách giải quyết các vướng mắc liên quan đến đạo đức.

Như vậy, trong bộ quy tắc đạo đức thì trách nhiệm của doanh nghiệp và lãnh đạo được nêu ra trước, sau đó mới đề cập đến trách nhiệm của nhân viên. Để đạt được những tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp thì người nhân viên cần phải thực hiện được những yêu cầu như:

- Làm việc nghiêm túc
- Có tính trung thực
- Tinh thần học hỏi
- Cần có niềm tin và sự lạc quan
- Luôn là tấm gương sáng

2.2. Văn hóa truyền thống dân tộc

Văn hoá truyền thống dân tộc được tạo thành từ ba khái niệm là văn hoá, truyền thống, dân tộc. Dân tộc nói ở đây là dân tộc Việt Nam với 54 sắc tộc trong lãnh thổ Việt Nam. Truyền thống nói ở đây là không hiện đại. Còn văn hóa nói ở đây là sản phẩm (vật chất và tinh thần) do con người tạo ra. Nền văn hoá của dân tộc Việt Nam hiện nay là toàn bộ những sản phẩm vật chất và tinh thần do người Việt Nam sáng tạo ra hoặc tiếp thu từ các dân tộc khác; nó bao gồm cả văn hoá truyền thống và văn hoá hiện đại. Văn hóa truyền thống là văn hóa được hình thành trong thời quá khứ xa xưa và được truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác. Văn hoá truyền thống có tính phổ biến, ổn định, được kết tinh trong đời sống của một

cộng đồng và được lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác qua con đường xã hội hoá. Văn hoá truyền thống thể hiện ở nhiều phương diện khác nhau: vật chất và tinh thần, vật thể và phi vật thể, cả trong cơ sở hạ tầng lẫn kiến trúc thượng tầng của xã hội. Văn hoá tinh thần thể hiện ở tư tưởng, tâm lý, tính cách, qua lối sống, thói quen của cộng đồng, dân tộc. Văn hoá là sản phẩm của con người, gắn liền với sự vận động của thực tiễn xã hội, có tính lịch sử. (Đặng Thị Phương Duyên, 2017).

Văn hoá truyền thống Việt Nam trong doanh nghiệp được thể hiện qua các đặc trưng:

a) Tính cộng đồng và tính tự trị

Tính cộng đồng và tính tự trị - hai đặc trưng cơ bản của nông thôn Việt Nam. Trong đó, tính cộng đồng là một hệ quả quan trọng của nghề nông trồng lúa nước là tính thời vụ cao dẫn đến chỗ trong tổ chức xã hội, người Việt Nam phải sống liên kết chặt chẽ với nhau thành những gia tộc, những phường hội, những phe giáp, những làng xã khép kín (tính tự trị). Tính cộng đồng nhấn mạnh vào sự đồng nhất, còn tính tự trị chú trọng nhấn mạnh vào sự khác biệt. Khởi đầu là sự khác biệt của cộng đồng (làng, họ) này so với cộng đồng (làng, họ) khác. Sự khác biệt - cơ sở của tính tự trị - tạo nên tinh thần tự lập cộng đồng: mỗi làng, mỗi tập thể phải tự lo liệu lấy mọi việc.

b) Tính bình đẳng, công bằng

Theo Trần Ngọc Thêm (1999). Văn hoá truyền thống Việt Nam có tính cộng đồng nhấn mạnh vào sự đồng nhất. Do

đồng nhất cho nên người Việt Nam luôn có tính tập thể rất cao, hòa đồng vào cuộc sống chung. Muốn giúp đỡ nhau, muốn có quan hệ lâu dài thì phải tôn trọng, bình đẳng với nhau. Công bằng và bình đẳng nếu phát huy sẽ phát triển thành sức mạnh 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.

c) Tinh thần đoàn kết, tính tập thể

Tính cộng đồng và tính tự trị tạo nên tinh thần tự lập cộng đồng; chính lối tổ chức này tạo nên tính dân chủ và tính tôn ti; tinh thần đoàn kết, tính tập thể, tính tự lập. Ở phạm vi lớn, làng trở thành nước, tính cộng đồng và tính tự trị chuyên hóa thành tinh thần đoàn kết toàn dân và ý thức độc lập dân tộc, nó dẫn đến lòng yêu nước nồng nàn.

d) Tính hài hòa trong quan hệ

Về nhận thức, cuộc sống nông nghiệp luôn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau đã khiến con người phải chú trọng tới các mối quan hệ giữa chúng, dẫn đến lối tư duy biện chứng với sản phẩm điển hình là triết lí âm dương mà biểu hiện cụ thể là lối sống quân bình luôn hướng tới sự hài hòa – hài hòa âm dương trong bản thân mình (để phòng bệnh và chữa bệnh, để sống lạc quan...), hài hòa âm dương trong tổ chức cộng đồng và trong quan hệ với môi trường xã hội (sống không làm mất lòng ai, chiến thắng nhưng không làm đối phương mất mặt...)

e) Tính ổn định và phát triển

Việc chú trọng các mối quan hệ cũng dẫn đến một lối ứng xử năng động, linh hoạt có khả năng thích nghi cao với mọi tình huống, mọi biến đổi. Tính động, linh hoạt này xuất hiện khắp nơi – trong cách nghĩ; trong nghệ thuật giao tiếp, thanh sắc, hình khối; trong cách ăn, cách mặc, cách ở; trong cách tiếp nhận các giá trị văn hóa có nguồn gốc ngoại sinh, trong cách thức tiến hành chiến tranh, hoạt động ngoại giao bảo vệ đất nước. Sự linh hoạt chỉ mang lại hiệu quả khi nó được tiến hành trên nền của cái ổn định. Văn hóa Việt Nam chứa đựng sự kết hợp kì diệu của các ổn định và cái linh hoạt.

f) Tính dung hợp

Cuộc sống nông nghiệp phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau còn khiến con người phải luôn cố gắng bao quát chúng, dẫn đến lối tư duy tổng hợp luôn kết hợp mọi cái với nhau, lối sống cộng đồng gắn bó mọi người chặt chẽ với nhau thành một khối. Sự kết hợp lối sống ứng xử tổng hợp với linh hoạt tạo nên một tinh thần dung hợp rộng rãi và tính tích hợp như đỉnh cao của sự tổng hợp. Tính dung hợp này khiến cho mọi tôn giáo du nhập vào Việt Nam đều được tiếp nhận và phát triển chứ không có tình trạng xung đột hoặc độc tôn về tôn giáo như ở một số nước khác.

g) Đạo đức cá nhân

Cùng với Nho giáo và Phật giáo, Đạo giáo cũng có ảnh hưởng nhất định tới nhân cách con người Việt Nam. Chính đặc điểm hình thành và phát triển của xã hội Việt Nam đã làm cho các giá trị đạo đức được bồi đắp thường xuyên trong

suốt chiều dài lịch sử. Cùng với thời gian, những giá trị này trở nên ổn định và được lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác và trở thành động lực, sức mạnh, bản sắc của nhân cách con người Việt Nam. Theo quan điểm của Hartman (1998), đạo đức cá nhân trong doanh nghiệp là việc các cá nhân 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.

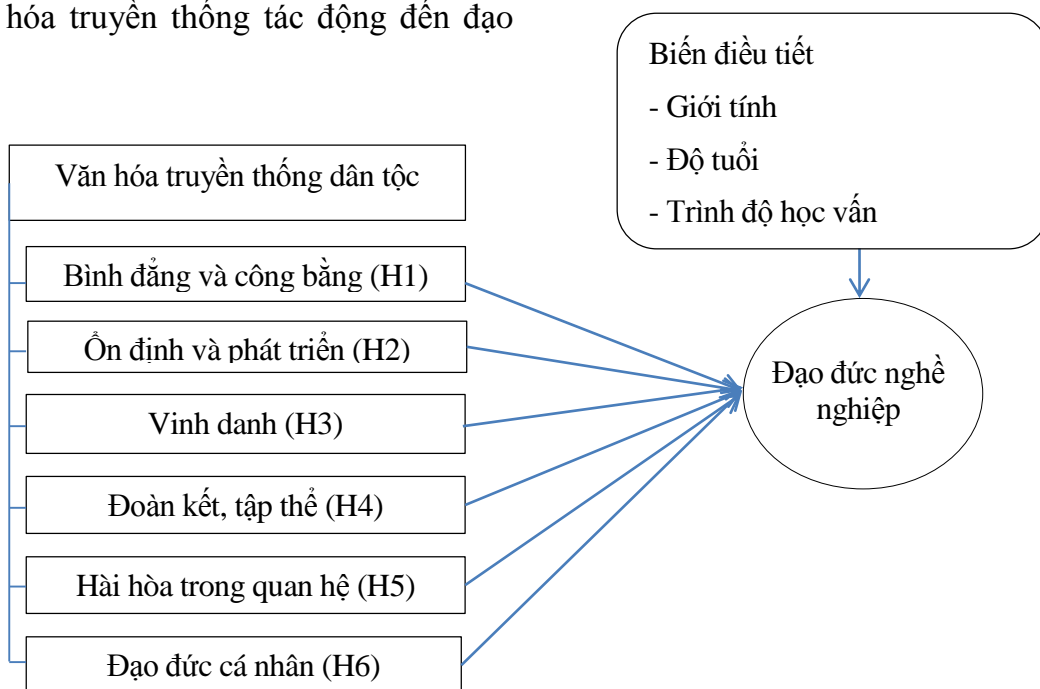
2.3. Quan hệ giữa văn hóa truyền thống và đạo đức nghề nghiệp

Đến nay có nhiều nghiên cứu cho thấy văn hóa truyền thống tác động đến đạo

đức nghề nghiệp (Valentine & Fleischman, 2008; Đinh Phi Hổ và Hoàng Trọng Tân, 2012; Han et al., 2013; Abdul-Rahman et al., 2014; Nguyễn Thu Trang et al., 2014; Lê Thị Thanh Xuân và cộng sự, 2015; Nguyễn Thị Bích Trâm và cộng sự, 2015).

2.4. Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu liên quan, trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp đồng thời qua kết quả thảo luận nhóm chuyên gia, nhóm tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.5. Các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu

2.5.1. Bình đẳng, công bằng

Theo Trần Ngọc Thêm (1999). Văn hóa truyền thống Việt Nam có tính cộng đồng nhấn mạnh vào sự đồng nhất. Do đồng nhất cho nên người Việt Nam luôn có tính tập thể rất cao, hòa đồng vào cuộc sống chung. Muốn giúp đỡ nhau, muốn có quan hệ lâu dài thì phải tôn trọng, bình đẳng với nhau. 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 (Đình Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012).

Giả thuyết H₁: Bình đẳng, công bằng có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp.

2.5.2. Ổn định và phát triển

Truyền thống là ổn định, còn hiện tại phải là phát triển (Trần Ngọc Thêm, 1999). 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 nền văn hóa có mức độ lo sợ rủi ro, mọi người hay lo sợ những sự kiện bất ngờ và lo lắng những điều không rõ ràng (Trần Kim Dung, 2018). Do đó, nhằm bảo đảm sự ổn định công việc và cuộc sống của nhân viên, doanh nghiệp cần chia sẻ tầm nhìn, sứ mệnh; kế hoạch, chiến lược phát triển và các chương trình đào tạo, thăng tiến cho nhân viên.

Giả thuyết H₂: Ổn định và phát triển có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp.

2.5.3. Vinh danh

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 (Đình Phi Hồ, 2012). Tháp nhu cầu của Maslow cũng đưa ra các nhu cầu của con người theo 5 cấp bậc; sau khi đạt được các nhu cầu sinh lý và an toàn được đảm bảo thì trong kinh doanh, người nhân viên còn cần các nhu cầu bậc cao hơn đó là nhu cầu về xã hội và được tôn trọng. Đây là nhu cầu thiên về yếu tố cảm xúc, tinh thần nói về mong muốn được người khác quý mến, nể trọng trong tổ chức, xã hội (Maslow, 1943).

Giả thuyết H₃: Vinh danh có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp.

2.5.4. Đoàn kết, tập thể

Một hệ quả quan trọng của nghề nông trồng lúa nước là tính thời vụ cao dẫn đến tính cộng đồng và tính tự trị. Lối tổ chức này tạo nên tính dân chủ và tính tôn ti; tinh thần đoàn kết, tính tập thể, tính tự lập. Ở phạm vi lớn, làng trở thành nước, tính cộng đồng và tính tự trị chuyển hóa thành tinh thần đoàn kết toàn dân và ý thức độc lập dân tộc, nó dẫn đến lòng yêu nước nồng nàn (Trần Ngọc Thêm, 1999). Theo Trần Kim Dung (2018), ở những nơi có văn hóa chủ nghĩa tập thể cao mọi người cam kết làm việc theo nhóm, sẵn sàng hi sinh vì người khác; cá nhân phải trung thành với công ty; đề cao quan hệ đạo đức giữa cấp trên và cấp dưới; các tổ

chức có cam kết với đời sống nhân viên; các chuẩn mực đạo đức được coi là quan trọng hơn hệ thống quy định chính thức trong việc thi hành mệnh lệnh.

Giả thuyết H₄: Đoàn kết, tập thể có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp.

2.5.5. Hòa hòa trong quan hệ

Tính hòa hòa trong quan hệ hình thành do những tác động của tính tự trị làng xã tạo nên nét đặc trưng của văn hóa truyền thống Việt Nam, cuộc sống nông nghiệp luôn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau đã khiến con người phải chú trọng tới các mối quan hệ giữa chúng, dẫn đến lối tư duy biện chứng với sản phẩm điển hình là triết lí âm dương mà biểu hiện cụ thể là lối sống quân bình luôn hướng tới sự hòa hòa (Trần Ngọc Thêm, 1999). Đặc điểm “hòa hòa trong quan hệ” rất quan trọng trong quản lý doanh nghiệp, là sự hòa hòa trong quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới, mối quan hệ giữa quyết định và thực thi quyết định (Đình Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012).

Giả thuyết H₅: Hòa hòa trong quan hệ có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp”.

2.5.6. Đạo đức cá nhân

Cùng với Nho giáo và Phật giáo, Đạo giáo cũng có ảnh hưởng nhất định tới nhân cách con người Việt Nam. Chính đặc điểm hình thành và phát triển của xã hội Việt Nam đã làm cho các giá trị đạo đức được bồi đắp thường xuyên trong suốt chiều dài lịch sử. Các nghiên cứu trước cũng đã chỉ ra rằng, các quyết định

có đạo đức bị ảnh hưởng bởi các yếu tố thuộc về mỗi cá nhân. Các yếu tố cá nhân được xác định là các giá trị cá nhân (bao gồm: kiến thức, thái độ, và ý định) 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 trong nghề nghiệp (Lê Thị Thanh Xuân và cộng sự, 2015). 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 và những quyết định đạo đức phụ thuộc vào hoàn cảnh cá nhân (Nguyễn Thị Bích Trâm & Lê Thị Thanh Xuân, 2015). Từ đó, có thể thấy rằng đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ.

Giả thuyết H₆: Đạo đức cá nhân có tác động thuận chiều dương (+) với đạo đức nghề nghiệp của nhân viên”.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện bằng việc gửi và thu thập bảng khảo sát. Mẫu khảo sát được tác giả thu thập theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất, tiếp cận đối tượng khảo sát dựa trên tính thuận tiện, ở những nơi có khả năng tiếp cận được đối tượng khảo sát. Tác giả đã khảo sát trực tiếp qua bảng câu hỏi được in ra; đối tượng khảo sát là các nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trên địa bàn thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận. Kết quả thu về được chọn lọc lại và đưa vào phân tích định lượng. Để tiến hành phân tích hồi quy một cách tốt nhất thì

kích thước mẫu cần được đảm bảo. Theo Hair và cộng sự (2006), đối với mô hình phân tích nhân tố khám phá, cỡ mẫu (Sample size, n) được xác định dựa vào:

$$n = k \sum_{j=1}^m P_j$$

Trong đó: k=5 hoặc 10, tùy nguồn lực có thể khảo sát; P_j: số biến quan sát của thang đo thứ j; m: số thang đo (từ 1 đến m).

Mô hình nghiên cứu có 7 thang đo với 34 biến quan sát. Chọn k=5; n= 5(34)= 170 (mức tối thiểu). Như vậy, tiêu chuẩn kích thước mẫu cần thiết đảm bảo độ chính xác phải thỏa mãn n ≥ 170. Nhưng để đảm bảo kết quả tốt nhất, tổng số bảng câu hỏi phát ra là 250 bảng, kết quả thu về là 237 phiếu trả lời. Sau khi sần lọc các phiếu trả lời, có 12 bảng không hợp lệ do trả lời cùng một mức độ cho tất cả các

mục hỏi hoặc bị thiếu nhiều thông tin. Kết quả là có 225 bảng khảo sát hợp lệ được sử dụng để làm dữ liệu cho nghiên cứu.

Các phát biểu trong bảng câu hỏi được thiết kế theo thang đo Likert với 5 mức độ (Hoàn toàn không đồng ý, không đồng ý, Bình thường/trung lập, đồng ý, Hoàn toàn đồng ý). Mục đích nhằm thu thập, phân tích thông kê mô tả dữ liệu khảo sát, khẳng định lại các thành phần cũng như giá trị và độ tin cậy của thang đo và kiểm định mô hình lý thuyết. Thang đo được đánh giá thông qua việc kiểm định chất lượng thang đo và phân tích nhân tố khám phá EFA. Mô hình nghiên cứu lý thuyết được kiểm tra thông qua mô hình phân tích hồi qui đa biến kèm với việc thông qua các kiểm định cần thiết; đồng thời thực hiện kiểm định sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp theo từng nhóm đối tượng khảo sát.

3.2. Thang đo trong nghiên cứu

Bảng 1. Bảng tổng hợp thang đo

TT	Mã hóa	Biến quan sát	Nguồn tham khảo
I	VCB	Thang đo về Bình đẳng, công bằng	
01	VCB1	Chính sách thăng tiến và khen thưởng trong công ty là công bằng	
02	VCB2	Không có sự thiên vị trong việc xét nâng lương, thăng chức	
03	VCB3	Thu nhập của nhân viên là phù hợp với kết quả thực hiện công việc	
04	VCB4	Cấp trên luôn nhất quán thực thi chính sách liên quan đến nhân viên	
05	VCB5	Công ty đánh giá cao các ý tưởng mới của nhân viên	
06	VCB6	Công ty khuyến khích thực hiện công việc bằng phương pháp mới	
07	VCB7	Phần thưởng của cấp trên tương ứng với kết quả đóng góp	
II	VOD	Thang đo về Ổn định và phát triển	
08	VOD1	Công ty Anh/chị có chiến lược phát triển rõ ràng	Hoàng Trọng Tân, (2012); Tác giả có chỉnh sửa. (Đinh Phi

09	VOD2	Cấp trên luôn có kế hoạch cho việc thực hiện	Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012)
10	VOD3	Nhân viên được chia sẻ các thông tin về mục tiêu của công ty	
11	VOD4	Công ty luôn tổ chức các chương trình đào tạo cho nhân viên	
III	VVD	Thang đo về Vinh danh	
12	VVD1	Cấp trên luôn phản hồi, nhận xét công việc thực hiện của cấp dưới	(Đinh Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012)
13	VVD2	Nhân viên luôn nhận được khen ngợi, sự công nhận của cấp trên khi thực hiện công việc tốt	
14	VVD3	Những cải tiến, sáng tạo của nhân viên đều được công ty thưởng	
15	VVD4	Anh/chị được tham gia vào việc ra các quyết định quan trọng	
16	VVD5	Nhân viên luôn ủng hộ các mục tiêu của công ty	
IV	VDK	Thang đo về Đoàn kết, tập thể	
17	VDK1	Nhân viên thích làm việc với mọi người trong nhóm (Tổ, bộ phận)	(Đinh Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012)
18	VDK2	Nhân viên trong nhóm sẵn sàng hợp tác với nhau để hoàn thành công việc	
19	VDK3	Nhân viên luôn nhận được sự hợp tác của các phòng ban trong công ty	
20	VDK4	Công ty luôn khuyến khích nhân viên hợp tác để thực hiện công việc	
V	VQD	Thang đo về Hòa hòa trong quan hệ	
21	VQD1	Anh//chị được tham gia vào việc ra các quyết định quan trọng của Tổ (Hoặc Phòng hoặc Bộ phận)	(Đinh Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012)
22	VQD2	Nhân viên có thông tin và phân tích kỹ lưỡng trước khi đưa ý kiến đề quyết định	
23	VQD3	Quyết định từ cấp trên luôn được nhân viên ủng hộ	
VI	VDD	Thang đo về Đạo đức cá nhân	
24	VDD1	Tôi không nên gây ảnh hưởng xấu đến tâm lý người khác.	(Lê Thị Thanh Xuân và cộng sự, 2015; Lê Thị Thanh Xuan, 2017; Han et al., 2013)); Tác giả có chỉnh sửa.
25	VDD2	Tôi không nên gây hại cho người khác chỉ vì lợi ích cá nhân.	
26	VDD3	Tôi không nên gây hại cho người khác dù chỉ là một việc nhỏ.	
27	VDD4	Tôi không nên gây hại đến thể chất của người khác.	
28	VDD5	Tôi không nên gây hại đến nhân phẩm của người khác	
29	VDD6	Tôi không nên gây hại đến phúc lợi của người khác	
VII	DDNN	Thang đo về Đạo đức nghề nghiệp	
30	DDNN1	Nhân viên có ý định duy trì gắn bó lâu dài với công ty	(Đinh Phi Hồ và
31	DDNN2	Nhân viên luôn sẵn sàng làm hết việc chứ không hết giờ	

32	DDNN3	Nhân viên luôn được cấp trên tin cậy trong công việc, phát biểu	Hoàng Trọng Tân, 2012)
33	DDNN4	Nhân viên luôn đảm bảo lời hứa hoàn thành công việc đúng thời hạn	
34	DDNN5	Nhân viên luôn cố gắng đạt được lòng tin của mọi người bằng công việc và lời nói	

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

4.1. Thống kê mô tả đặc điểm của mẫu quan sát

Bảng 2. Thống kê đặc điểm nhân khẩu của quan sát

	Thông tin mẫu	Tần số	Tỷ lệ %	Tổng %
Giới tính	Nữ	101	44.9	100
	Nam	124	55.1	
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	44	19.6	100
	Từ 26 đến 30 tuổi	102	45.3	
	Từ 31 đến 40 tuổi	56	24.9	
	Trên 40 tuổi	23	10.2	
Trình độ học vấn	Phổ thông	28	12.4	100
	Trung cấp, cao đẳng	62	27.6	
	Đại học	118	52.4	
	Sau đại học	17	7.6	
Vị trí công tác	Nhân viên	180	80.0	100
	Lãnh đạo nhóm	37	16.4	
	Lãnh đạo phòng/bộ phận	8	3.6	

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Dựa theo kết quả Bảng 2, kết quả thống kê của mẫu nghiên cứu cho thấy:

Về giới tính: kết quả cho thấy không có sự chênh lệch nhiều giữa nam và nữ, nam chiếm 55.1% và nữ chiếm 44.9%.

Về độ tuổi làm việc: Độ tuổi chủ yếu tập trung từ 26 đến 30 tuổi (chiếm 45,3%) và 31-40 tuổi (chiếm 24,9%). Còn lại là độ tuổi dưới 25 tuổi (chiếm 19.6%) và trên 40 tuổi (chiếm 10.2%)

Về trình độ học vấn: bậc đại học chiếm tỷ lệ cao nhất với tỷ lệ 52,4%; tiếp đó lần lượt là các bậc học trung cấp, cao đẳng; phổ thông và sau đại học với tỷ lệ lần lượt là 27,6%, 12,4% và 7,6%.

Vị trí công tác: Đa số đối tượng khảo sát đều là nhân viên chiếm tỷ trọng 80,0%, tiếp đó là lãnh đạo nhóm và lãnh đạo phòng/bộ phận với tỷ lệ lần lượt là 16,4% và 3,6%.

4.2. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Bảng 3. Kết quả kiểm định thang đo

STT	Thang Đo	Biến Quan Sát bị loại	Hệ số Alpha	Kết luận
1	VCB	VCB5	0,746	Chất lượng
2	VOD	Không	0,862	Chất lượng tốt
3	VVD	VVD4	0,735	Chất lượng
4	VDK	Không	0,904	Chất lượng tốt
5	VQD	Không	0,834	Chất lượng tốt
6	VDD	VDD5, VDD6	0,766	Chất lượng
7	DDNN	Không	0,837	Chất lượng tốt

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Như vậy, sau khi kiểm định thang đo bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và loại đi biến không thỏa mãn. Thang đo yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam được đánh giá bằng 25 biến quan sát. Thang đo đạo đức nghề nghiệp gồm 5 biến quan sát.

Sau khi phân tích EFA lần thứ nhất, có hai biến VVD3 và VCB6 có hệ số tải nhân tố (Factor loading) < 0,55 nên quyết định loại hai biến này ra khỏi thang đo và tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA lần hai cho ra kết quả như Bảng 4. Có 6 nhân tố được trích tại eigenvalue có giá trị là 1,423 (>1) và phương sai trích

đạt yêu cầu 70,837 (>50%) với chỉ số KMO là 0,748, Sig.=0,00 (<0,05). Kết quả ma trận xoay cho thấy tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,55. Kết quả bảng 5 cho thấy, EFA của đạo đức nghề nghiệp được trích tại eigenvalue có giá trị là 3,065 (>1) và phương sai trích đạt yêu cầu 61,294% (>50%) với chỉ số KMO là 0,769, Sig.=0,00 (<0,05). Kết quả ma trận xoay cho thấy tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,55. Như vậy, phân tích nhân tố EFA phù hợp và đạt được độ tin cậy về mặt thống kê.

4.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 4. Ma trận xoay nhân tố các biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
VDK1	0,933					
VDK2	0,854					
VDK3	0,832					
VDK4	0,824					
V0D1		0,862				
V0D2		0,808				
V0D4		0,773				
V0D3		0,721				
VCB7			0,756			
VCB3			0,743			
VCB4			0,738			
VCB1			0,652			
VCB2			0,571			
VDD1				0,827		
VDD3				0,799		
VDD2				0,768		
VDD4				0,608		
VQD1					0,909	
VQD2					0,828	
VQD3					0,782	
VVD5						0,837
VVD2						0,748
VVD1						0,699
Hệ số KMO						0,748
Sig.						0,000
Eigenvalue						1,423
Phương sai trích						70,837

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Bảng 5. Ma trận xoay nhân tố biến phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố
	1
DDNN5	0,857
DDNN2	0,848
DDNN1	0,818
DDNN3	0,750
DDNN4	0,617
Hệ số KMO	0,769
Sig.	0,000
Eigenvalue	3,065
Phương sai trích	61,294

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

4.4. Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Việc xem xét các yếu tố yếu tố nào thật sự tác động đến đạo đức nghề nghiệp một cách trực tiếp sẽ được thực hiện bằng phương trình hồi quy tuyến tính đa biến:

$$ĐĐNN = \beta_0 + \beta_1F1 + \beta_2F2 + \beta_3F3 + \beta_4F4 + \beta_5F5 + \beta_6F6 + e_i$$

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

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thống kê cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.036E-16	0,053		0,000	1,000		
F1 (VDK)	0,193	0,053	0,193	3,626	0,000	1,000	1,000
F2 (VOD)	0,195	0,053	0,195	3,673	0,000	1,000	1,000
F3 (VCB)	0,452	0,053	0,452	8,493	0,000	1,000	1,000
F4 (VDD)	0,141	0,053	0,141	2,659	0,008	1,000	1,000
F5 (VQD)	0,184	0,053	0,184	3,451	0,001	1,000	1,000
F6 (VVD)	0,222	0,053	0,222	4,180	0,000	1,000	1,000

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Bảng 6, cột mức ý nghĩa (Sig.) cho thấy: Tất cả các biến đều có Sig. nhỏ hơn 0,01. Như vậy, 6 biến F1, F2, F3, F4, F5,

F6 tương quan có ý nghĩa với ĐĐNN với độ tin cậy 99% (Sig. < 0,01).

Bảng 7. Tóm tắt mô hình

Mô hình	R	R ²	R ² Hiệu chỉnh	Ước lượng độ lệch chuẩn	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	0,619a	0,383	0,366	0,796	0,383	22,538	0,000	1,968

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Trong Bảng 7, R² hiệu chỉnh (Adjusted R Square) = 0,366 (Kiểm định F, sig. ≤ 0,01). Như vậy; 36,6% thay đổi của

đạo đức nghề nghiệp được giải thích bởi các biến độc lập và đảm bảo có ý nghĩa với mức tin cậy trên 99%.

Bảng 8. Phân tích phương sai (ANOVA)

ANOVA					
Mô hình	Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Mức ý nghĩa
Hồi quy	85,754	6	14,292	22,538	0,000b
1 Phần dư	138,246	218	0,634		
Tổng	224,000	224			

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Trong Bảng 8, mô hình hồi quy có Sig. = 0,000 ≤ 0,01. Như vậy, về tổng thể, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với độ tin cậy 99%. Do đó, mô hình hồi quy tuyến tính đưa ra phù hợp với dữ liệu thực tế. Do đã qua phân tích nhân tố khám phá, các biến độc lập của mô hình phân tích hồi quy (Các nhân tố của mô hình EFA) sẽ không có hiện tượng đa cộng tuyến. Giá trị thống

kê Durbin - Watson (d) = 1,968 (1 < d = 1,968 < 3) nên kết luận: Các phần dư là độc lập với nhau và tính độc lập của phần dư đã được bảo đảm. Không có hiện tượng tự tương quan trong phần dư. Dựa theo kết quả kiểm định Sperman; các hệ số tương quan hạng Sperman có mức ý nghĩa lớn hơn 0,05; kết luận phương sai phần dư không đổi.

Bảng 9. Kiểm định sự khác biệt về giới tính

Kiểm định mẫu độc lập							
Levene's Test				Kiểm định sự bằng nhau của phương sai			
	F	Sig. (mức ý nghĩa)	t	df	Sig. (2-tailed)	Độ tin cậy 95%	
						Thấp hơn	Cao hơn
D D N N	0,092	0,762	-0,787	223	0,432	-0,369	0,158
Phương sai tổng thể đồng nhất							
Phương sai tổng thể không đồng nhất			-0,787	214,273	0,432	-0,369	0,158

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Với kết quả ở Bảng 9, ta có giá trị Sig. trong kiểm định Levene = 0,762 > 0,05 thì ta sử dụng kết quả kiểm t ở phần phương sai tổng thể đồng nhất. Với giá trị Sig. trong kiểm định $t=0,432 > 0,05$ thì ta kết luận không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về đạo đức nghề nghiệp giữa nam và nữ trong mẫu khảo sát.

Bảng 10. Kiểm định Levene về độ tuổi

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
17,825	3	221	0,000

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Theo Bảng 10, giá trị Sig trong kiểm định Levene $\leq 0,05$; ta đủ điều kiện để bác bỏ giả thuyết H_0 và kết luận không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về đạo đức nghề nghiệp của những đáp viên thuộc các nhóm độ tuổi khác nhau.

Bảng 11. Kiểm định Levene về trình độ học vấn

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
1,118	3	221	0,343

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Bảng 12. Phân tích phương sai ANOVA về trình độ học vấn

	Phương sai tổng	df	Trung bình phương sai	F	Mức ý nghĩa (Sig.)
Giữa các nhóm	6,699	3	2,233	2,271	0,081
Trong cùng nhóm	217,301	221	0,983		
Tổng	224,000	224			

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Ta thấy trị sig ở kiểm định Levene (Bảng 11) lớn hơn 0,05, do đó phương sai giữa các nhóm trình độ học vấn không khác nhau. Xem tiếp kết quả ở Bảng 12 Phân tích phương sai ANOVA; trị Sig. lớn hơn 0,05, ta kết luận: Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về đạo đức nghề nghiệp của những đáp viên thuộc các nhóm trình độ học vấn khác nhau.

Bảng 13. Kiểm định Levene về vị trí công tác

Thống kê Levene	df1	df2	Sig.
0,299	2	222	0,742

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Bảng 14. Phân tích phương sai ANOVA về vị trí công tác

	Phương sai tổng	Df	Trung bình phương sai	F	Mức ý nghĩa (Sig.)
Giữa các nhóm	2,263	2	1,132	1,133	0,324
Trong cùng nhóm	221,737	222	0,999		
Tổng	224,000	224			

(Nguồn: Số liệu phỏng vấn 225 nhân viên tại Phan Thiết, năm 2019)

Ta thấy trị sig ở kiểm định Levene (Bảng 13) lớn hơn 0,05, do đó phương sai giữa các nhóm vị trí công tác không khác nhau. Xem tiếp kết quả ở Bảng 14 Phân tích phương sai ANOVA; trị Sig. lớn hơn 0,05, ta kết luận: Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về đạo đức nghề nghiệp của những đáp viên thuộc các nhóm vị trí công tác khác nhau.

Kết luận, các kiểm định về sự khác biệt giữa các thuộc tính phân nhóm đến biến phụ thuộc bao gồm phương pháp kiểm định trung bình với mẫu độc lập (Independent samples T-Test) và Phân tích phương sai một yếu tố (One-Way ANOVA) đã được thực hiện; kết quả cho thấy không có sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp của nhân viên có giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và vị trí công tác khác nhau.

Bảng 15. Mức độ tác động của các biến độc lập

	Giá trị tuyệt đối Beta	%	Vị trí ảnh hưởng
F1 (VDK)	0,193	13,9	4
F2 (VOD)	0,195	14,1	3
F3 (VCB)	0,452	32,6	1
F4 (VDD)	0,141	10,2	6
F5 (VQD)	0,184	13,2	5
F6 (VVD)	0,222	16,0	2
Tổng	1,395	100	

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

Kết quả Bảng 15, cho thấy mức độ tác động theo thứ tự mạnh nhất tới thấp nhất: (1) Bình đẳng, công bằng (VCB); (2) Vinh danh (VVD); (3) Ổn định và phát triển (VOD); (4) Đoàn kết, tập thể (VDK); (5) Hòa hòa trong quan hệ (VQD); (6) Đạo đức cá nhân (VDD).

5. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ tương quan giữa 6 nhân tố trên với đạo đức nghề nghiệp của nhân viên, mức độ tác động theo thứ tự mạnh nhất tới thấp nhất như sau: (1) Bình đẳng, công bằng (VCB); (2) Vinh danh (VVD); (3) Ổn định và phát triển (VOD); (4) Đoàn kết, tập thể (VDK); (5) Hòa hòa trong quan hệ (VQD); (6) Đạo đức cá nhân (VDD). Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy không có sự khác biệt về đạo đức nghề nghiệp của nhân viên có giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và vị trí công tác khác nhau.

5.2. Hàm ý quản trị

Dựa trên kết quả nghiên cứu của đề tài, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao đạo đức nghề nghiệp nhân viên tại các doanh nghiệp như sau:

5.2.1. Bình đẳng, công bằng

Đây là yếu tố tác động mạnh nhất đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên (Beta=0,452). Theo đó, để đảm bảo cho người lao động an tâm làm việc và có được đạo đức nghề nghiệp cao nhất thì các doanh nghiệp nên áp dụng những chính sách bình đẳng, công bằng thỏa đáng nhất. Các doanh nghiệp cần có hình thức trả lương xứng đáng với thành tích mà nhân viên đã cống hiến một cách nhất quán và công bằng. Đồng thời, cần phải xem xét, đánh giá công bằng để có chế độ khen thưởng cho nhân viên có những đóng góp khác ngoài nhiệm vụ thường ngày của họ.

5.2.2. Vinh danh

Đây là yếu tố tác động thứ hai đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên (Beta = 0,222) sau yếu tố bình đẳng, công bằng. Vậy nên, các doanh nghiệp cần có

văn hóa vinh danh khi nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; để thực hiện tốt điều này thì các doanh nghiệp cần xây dựng một hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc của nhân viên cũng như xác định tiêu chí đánh giá KPI phù hợp làm cơ sở để kích thích, động viên nhân viên.

5.2.3. Ổn định và phát triển

Yếu tố tác động thứ ba đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên là Ổn định và phát triển (Beta = 0,195). Doanh nghiệp cần thường xuyên tổ chức những khóa đào tạo cho nhân viên để thích nghi kịp thời với những thay đổi của thị trường. Ngoài ra, doanh nghiệp còn cần tạo nhiều cơ hội cho nhân viên phát triển nghề nghiệp vừa tiết kiệm thời gian và chi phí phỏng vấn ứng viên đến từ bên ngoài.

5.2.4. Đoàn kết, tập thể

Yếu tố tác động thứ tư đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên là Đoàn kết, tập thể (Beta = 0,195). Doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế hợp tác giữa các đơn vị nhằm giúp người lao động phối hợp trong công việc tốt hơn từ đó dẫn đến hiệu quả tổ chức và đạo đức nghề nghiệp của nhân viên được nâng cao. Bên cạnh đó, việc nhân viên thích làm việc với mọi người trong nhóm và sẵn sàng hợp tác với nhau để hoàn thành công việc cũng cần được khuyến khích trong văn hóa doanh nghiệp. Các chuyến du lịch kết hợp team-building sẽ là công cụ quý giá giúp cải thiện hiệu suất làm việc trong công ty.

5.2.5. Hòa hòa trong quan hệ

Yếu tố tác động tiếp theo đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên là Hòa hòa trong quan hệ (Beta = 0,184). Doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho nhân viên phát huy tài năng và tham gia ý kiến vào các hoạt động của doanh nghiệp để họ cảm thấy mình là một phần của doanh nghiệp từ đó nâng cao đạo đức nghề nghiệp hơn.

5.2.6. Đạo đức cá nhân

Yếu tố tác động cuối cùng đến đạo đức nghề nghiệp của nhân viên là Đạo đức cá nhân (Beta = 0,141). Các doanh nghiệp nên quan tâm chú ý đến yếu tố đạo đức cá nhân của nhân viên trong quá trình tuyển dụng thông qua các bài kiểm tra trắc nghiệm tâm lý (EQ) và quan sát, theo dõi nhân viên trong suốt quá trình làm việc. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng cần xây dựng các chính sách khen thưởng và xử phạt đối với hành vi đạo đức và phi đạo đức của nhân viên.

5.2.7. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu cần mở rộng phạm vi nghiên cứu với quy mô mẫu khảo sát lớn để kiểm định lại kết luận; đồng thời phát hiện thêm các yếu tố khác đưa vào mô hình nghiên cứu để phản ánh đầy đủ và chính xác hơn về mối quan hệ giữa yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam với đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdul-Rahman, H., Hanid, M., & Yap, X. W, 2014. Does professional ethics affect quality of construction—a case in a developing economy? *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(3–4), 235–248.
2. Đặng Thị Phương Duyên, 2017. Văn hóa truyền thống của dân tộc Việt Nam trước yêu cầu phát triển mới. *Tạp Chí Khoa Học Xã Hội Việt Nam*, Số 7, 48-53.
3. Đinh Phi Hồ, 2012. Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển—Nông nghiệp. NXB Phương Đông.
4. Đinh Phi Hồ và Hoàng Trọng Tân, 2012. Tác động của yếu tố văn hóa truyền thống Việt Nam đến đạo đức nghề nghiệp trong các doanh nghiệp. *Liên Hiệp Các Hội Khoa Học và Kỹ Thuật Việt Nam*.
<http://www.vusta.vn/vi/news/Thong-tin-Su-kien-Thanh-tuu-KH-CN/Tac-dong-cua-yeu-to-van-hoa-truyen-thong-Viet-Nam-den-dao-duc-nghe-nghiep-trong-cac-doanh-nghiep-42443.html> truy cập ngày 24 tháng 8 năm 2019.
5. 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*, 116(3), 553–566.
6. Lê Thanh Thập, 2015. Về đạo đức nghề nghiệp.
<http://philosophy.vass.gov.vn/nghien-cuu-theo-chuyen-de/Dao-duc-hoc-My-hoc/Ve-dao-duc-nghe-nghiep-193.html> truy cập ngày 28 tháng 8 năm 2019.
7. Le Thi Thanh Xuan, 2017. The Relation between Professional Ethics and Individual—Organizational Factors: A Study of Students’ Perceptions in Ho Chi Minh City. *VNU Journal of Science: Economics and Business*, Vol. 33(No. 2), 74–86.
8. Lê Thị Thanh Xuân, Võ Thị Thanh Nhàn, & Hà Văn Hiệp, 2015. 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. *Tạp Chí Phát Triển Khoa Học và Công Nghệ*, 18(Q4), 07–15.
9. Maslow, A. H., 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
10. Nguyễn Thị Bích Trâm, & Lê Thị Thanh Xuân, 2015. Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến đạo đức nghề nghiệp của lực lượng lao động mới. *Tạp Chí Khoa Học - Trường Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh*, Số 5 (44), 1–15.
11. Nguyễn Thu Trang, Trần Tiến Khoa, & Lê Thị Thanh Xuân, 2014. Đạo đức nghề nghiệp – tổng quan lý thuyết và nhận thức của sinh viên đại học quốc gia TpHCM. *Tạp Chí Khoa Học - Trường Đại Học Mở Thành Phố Hồ Chí Minh*, Số 3 (36), 80–91.
12. Trần Kim Dung, 2018. Quản trị nguồn nhân lực (10th ed.). NXB Tài Chính.

13. Trần Ngọc Thêm, 1999. Cơ sở văn hóa Việt Nam. NXB Giáo Dục.

14. Valentine, S., & Fleischman, G, 2008. Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the

perceived role of ethics and social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657–666.

TRADITIONAL VIETNAMESE CULTURAL FACTORS AFFECT PROFESSIONAL ETHICS IN ENTERPRISES: A CASE STUDY IN PHAN THIET CITY

Le Anh Linh*, Vo Khac Truong Thi and Vo Khac Truong Thanh
University of Phan Thiet
 (*Email: lalinh@upt.edu.vn)

ABSTRACT

Traditional culture and professional ethics in human resources are one of the resources for the development of businesses in the global economy integration. Research on this relationship in enterprises in Vietnam has not been given due attention; This is a challenging issue for managers and researchers. The study was performed by surveying 225 employees of manufacturing and trading enterprises in Phan Thiet city. Exploratory factor analysis model and multivariate regression analysis were applied. The results showed that traditional cultural factors affecting professional ethics in enterprises include: (1) Equality and fairness; (2) Honor; (3) Stability and development; (4) Solidarity and collective; (5) Harmony in relationship; (6) Personal morality. In addition, the results showed that there was no difference in gender, ages, education level and working position in the professional ethics of employees. Based on our results, administrative implications were suggested.

Keywords: *Enterprise, Phan Thiet city, professional ethics, traditional culture*