

Khái niệm đạo đức kinh doanh cá nhân: Nghiên cứu về người trưởng thành Việt Nam

Trần Hà Minh Quân

Viện Đào tạo Quốc tế- Trường Đại học Kinh tế TP.HCM - quan.tran@isb.edu.vn

Ngày nhận: 13/02/2014
Ngày nhận lại: 10/05/2014
Ngày duyệt đăng: 12/05/2014
Mã số: M14-0214-2

Tóm tắt

Nghiên cứu này xem xét khái niệm đạo đức kinh doanh cá nhân ở 964 người trưởng thành dựa trên độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý, và quy tắc ứng xử bằng cách sử dụng thang đo PBES (Personal Business Ethics Scores – Thang điểm đạo đức kinh doanh cá nhân) của Clark & Clark (1966). Kết quả cho thấy khác biệt thống kê đáng kể trong khái niệm đạo đức kinh doanh cá nhân ở mỗi biến. Trong đó người Việt trưởng thành trẻ tuổi đạt điểm đạo đức kinh doanh cá nhân cao hơn người lớn tuổi. Nữ giới có điểm cao hơn nam giới. Những người có kinh nghiệm quản lý có điểm thấp hơn những người không có kinh nghiệm quản lý; trong khi những người chưa từng biết quy tắc ứng xử thì có điểm cao hơn người đã biết.

Abstract

This study examines the personal business ethics perceptions of 964 Vietnamese adults based on age, gender, management experience, and codes of conduct by using Clark & Clark's (1966) Personal Business Ethics Scores (PBES) measure. The results demonstrate that there is a significant difference in personal business ethics perceptions on each variable. It appears that younger Vietnamese adults have higher personal business ethics scores than older adults. Vietnamese females scored higher than males. People with management experience have lower scores than those without management score while those who have not experienced codes of conduct have higher scores than those who have experienced codes of conduct.

Từ khóa:

Đạo đức kinh doanh, quy tắc ứng xử, trưởng thành về đạo đức, phát triển luân lý, Việt Nam.

Keywords:

Business ethics, codes of conduct, ethical maturity, moral development, Vietnam.

1. GIỚI THIỆU

Việc đưa ra quyết định ở mọi cấp công tác và quản lý đều liên quan đến vấn đề đạo đức. Các nhà lãnh đạo, nhà quản lý và nhân viên hàng ngày đều phải xử lý những vấn đề đạo đức. Tuy nhiên, đạo đức kinh doanh (ĐĐKD) có lẽ còn được tranh luận nhiều vì không có một cách tiếp cận nào được mọi người đồng thuận để giải quyết những vấn đề đạo đức. Một nền văn hóa kinh doanh và xã hội có đạo đức sẽ góp phần ngăn ngừa hối lộ, tham nhũng, và sai trái về đạo đức. Văn hóa đạo đức trong các tổ chức tạo ra nền tảng cho hiệu năng, năng suất, và doanh lợi (Ferrell & Ferrell, 2013).

Kể từ khi bình thường hóa quan hệ ngoại giao Mỹ - Việt vào năm 1995, VN đã phát triển đáng kể và trở thành một đối tác chiến lược của khối ASEAN và nhiều nền kinh tế trên thế giới. Nhờ hội nhập nhanh chóng vào nền kinh tế toàn cầu, môi trường đầu tư của VN cho đối tác nước ngoài được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, không nhiều người phương Tây hiểu rõ văn hóa kinh doanh cũng như tiêu chuẩn đạo đức chuyên nghiệp của VN. Mới chỉ có một vài nghiên cứu khảo sát nền tảng và giá trị văn hóa, đặc điểm của lực lượng lao động, và các tiêu chuẩn đạo đức của VN. Một trong số nhiều cách tiếp cận để hiểu ĐĐKD là xem xét tiêu chuẩn đạo lý, đặc tính và sự trưởng thành đạo đức cá nhân (Ferrell & Ferrell, 2006).

Mục tiêu của nghiên cứu nhằm: (i) Khảo sát xem những biến nhân khẩu học như độ tuổi và giới tính có tác động gì đến sự trưởng thành đạo đức của những người tham gia khảo sát; và (ii) Xem xét thang đo PBES của Clark & Clark (1966), một khảo sát được phát triển ở Mỹ, có áp dụng được vào văn hóa VN hay không. Nghiên cứu này phân tích mức độ trưởng thành đạo đức của người Việt trưởng thành dựa trên độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý, và quy tắc ứng xử. Câu hỏi nghiên cứu then chốt là “Liệu độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý, và quy tắc ứng xử có ảnh hưởng gì tới mức độ trưởng thành đạo đức của người Việt trưởng thành không?” Việc hiểu rõ mức độ trưởng thành đạo đức của người Việt trưởng thành có thể giúp ta nhìn thấu suốt ứng xử đạo đức của họ, điều này có thể giúp Chính phủ, cộng đồng và tổ chức xây dựng một văn hóa đạo đức vững chắc hơn.

2. ĐẠO ĐỨC KINH DOANH

Khái niệm ĐĐKD còn tương đối mới mẻ ở VN. Sau chiến tranh, VN tái thiết kinh tế với cơ chế tập trung bao cấp; trong đó Chính phủ nắm quyền tuyệt đối kiểm soát mọi hoạt động kinh doanh và các công ty quốc doanh được coi là loại hình kinh tế duy nhất hợp pháp (Nguyen, 2011). Hệ thống này đòi hỏi sự tuân thủ và chấp hành các mệnh lệnh

và chỉ thị từ cấp trên. Như thế, đạo đức nghĩa là “làm theo điều được chỉ bảo”. Tuy nhiên, chủ trương đổi mới được đưa năm 1985 đã giúp VN mở cửa và hội nhập vào thị trường khu vực và quốc tế. Người dân có cơ hội tiếp xúc với những vấn đề như quyền của khách hàng, chất lượng dịch vụ và sản phẩm cũng như khái niệm về ĐĐKD. Tuy nhiên, kinh nghiệm trong ĐĐKD vẫn chủ yếu là tuân thủ luật pháp và các quy định.

Ngày nay, tham nhũng và hối lộ có lẽ là vấn đề và thách thức ĐĐKD nghiêm trọng nhất. Ngân hàng Thế giới (2007) đã nhận diện những nguyên nhân tham nhũng là “những chính sách kinh tế được thiết kế kém cỏi, xã hội dân sự chưa phát triển, trình độ học vấn thấp và độ tin cậy thấp kém ở các cơ quan tổ chức thuộc khối nhà nước” (Segon & Booth, 2010). Tuy VN đã thu hút nhiều nhà đầu tư nước ngoài nhưng có người vẫn ngần ngại quyết định kinh doanh tại VN khi họ thấy điểm số về Chỉ số nhận thức tham nhũng CPI của VN do Transparency International công bố. CPI đo lường mức độ nhận thức về tham nhũng trong khu vực công (Transparency International, 2013). Bảng 1 cho thấy VN đạt 31 điểm CPI và xếp hạng 116 trong số 177 quốc gia và lãnh thổ trên thế giới. Trong khu vực châu Á-Thái Bình Dương, VN xếp hạng 18 trong số 29 quốc gia. Trái lại, Trung Quốc đạt 40 điểm và xếp hạng 80 trong khi New Zealand đạt hạng cao nhất với 91 điểm CPI trong thang điểm 100.

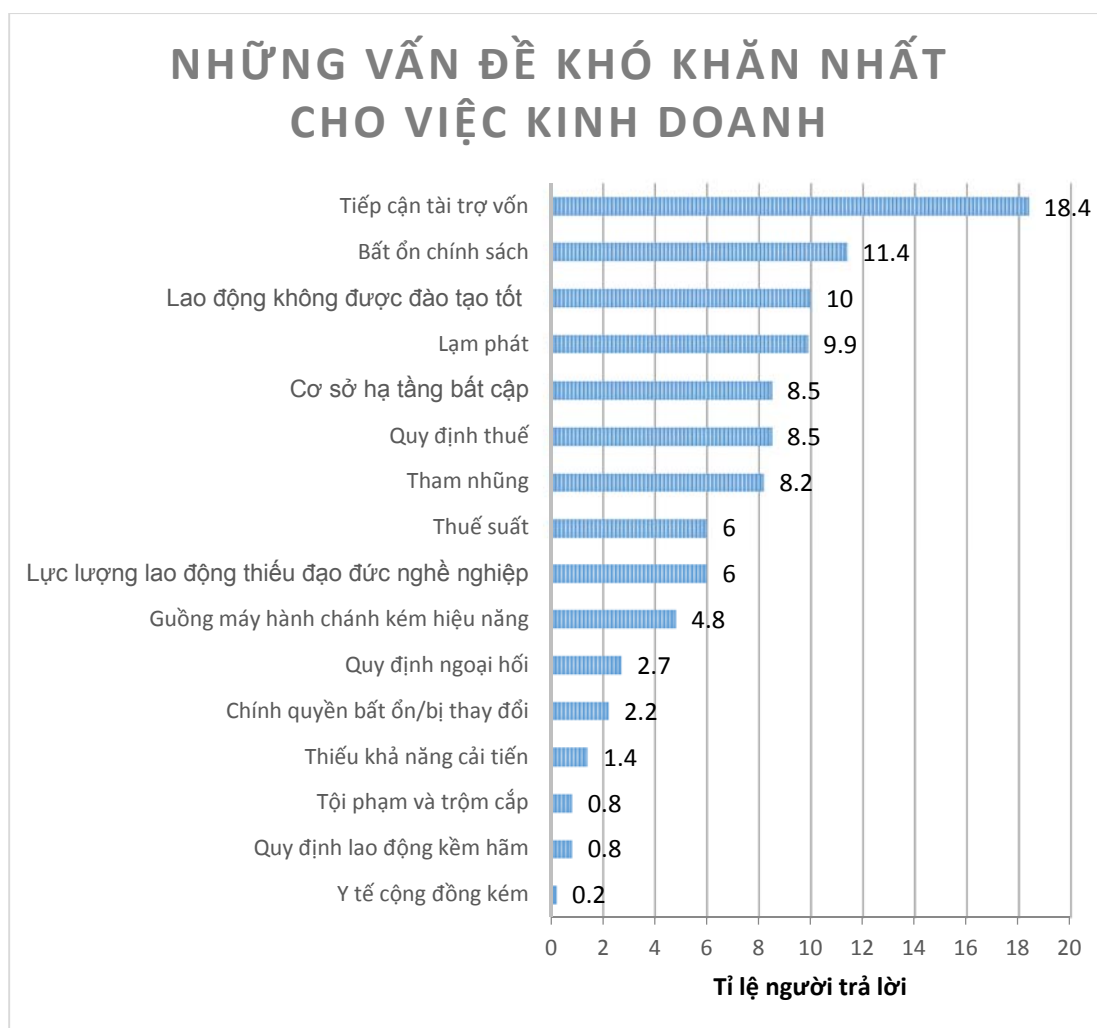
Bảng 1. Chỉ số nhận thức tham nhũng (2013) khu vực châu Á – Thái Bình Dương

Hạng quốc gia	Hạng khu vực	Quốc gia / Lãnh thổ	Điểm CPI 2013
1	1	New Zealand	91
5	2	Singapore	86
9	3	Australia	81
15	4	Hồng Kông	75
18	5	Nhật	74
31	6	Bhutan	63
36	7	Đài Loan	61
38	8	Brunei	60
46	9	Hàn Quốc	55
53	10	Malaysia	50
80	11	Trung Quốc	40

83	12	Mông Cổ	38
91	13	Sri Lanka	37
94	14	Ấn Độ	36
94	14	Philippines	36
102	16	Thái Lan	35
114	17	Indonesia	32
116	18	Nepal	31
116	18	VN	31
119	20	Đông Timor	30
127	21	Pakistan	28
136	22	Bangladesh	27
140	23	Lào	26
144	24	Papua New Guinea	25
157	25	Myanmar	21
160	26	Cambodia	20
175	27	Afghanistan	8
175	27	Bắc Triều tiên	8

Nguồn: Transparency International (2013)

Theo *World Economic Forum* (2013), VN đạt điểm chỉ số cạnh tranh toàn cầu 4,18 theo thang điểm 7 và xếp hạng 70 trong số 144 quốc gia. Cũng theo tổ chức này, tham nhũng là một trong những nhân tố nan giải nhất cho việc kinh doanh tại VN. Điều này hàm ý rằng VN đang gặp vấn đề tham nhũng đáng kể và nó sẽ tác động tiêu cực đến lợi thế kinh tế và cơ hội tăng trưởng của đất nước.



Hình 1. Những vấn đề khó khăn nhất cho việc kinh doanh tại VN

Nguồn: *World Economic Forum* (2013, tr. 388)

Ghi chú: Từ danh sách các nhân tố trên, người tham gia khảo sát được yêu cầu chọn những vấn đề khó khăn nhất cho việc kinh doanh tại nước mình và xếp loại từ 1 (khó khăn nhất) tới 5. Những thanh đồ thị trên cho thấy số câu trả lời tính theo cách xếp hạng của họ.

2.1. Độ tuổi và đạo đức

Nghiên cứu về độ trưởng thành đạo đức thu được những kết quả khác biệt về tương quan giữa độ tuổi và nhận thức đạo đức – luân lý. Cannon (2001), Hyppolite (2003), Chavez (2003), Ariail (2005), và Huang (2006) ghi nhận rằng độ tuổi có thể là một nhân

tổ đối với nhận thức luân lý và phát triển đạo đức của một người; tuy nhiên, một số nghiên cứu khác lại không tìm thấy mối tương quan giữa độ tuổi và phát triển đạo đức (Poorsoltan & cộng sự, 1991; Evans, 2004; Galla, 2006; Heron, 2006; và Freeman, 2007).

Với nghiên cứu thực nghiệm của mình, Cannon (2001) chứng minh độ tuổi là một nhân tố đối với sự phát triển luân lý. Hyppolite (2003) nhận thấy có sự khác biệt đáng kể trong điểm trung bình P-Score về phát triển luân lý giữa những người tham gia khảo sát trẻ tuổi. Đặc biệt hơn, người tham gia lớn tuổi đạt điểm cao hơn người tham gia trẻ tuổi. Hyppolite kết luận trình độ phát triển luân lý của một người có thể tăng lên khi họ lớn tuổi hơn (Hyppolite, 2003, tr. 139). Trong nghiên cứu về nhân viên ngân hàng, Chavez (2003) nhận định rằng “lớn tuổi hơn thì khôn ngoan hơn” vì ông phát hiện rằng nhân viên ngân hàng 30 tuổi hoặc lớn hơn thì phát triển luân lý cao hơn so với những nhân viên dưới 30 tuổi (tr. 58-59).

Mặt khác, Galla (2006) và Heron (2006) không tìm thấy tác động đáng kể nào của độ tuổi đối với điểm số phát triển luân lý của người tham gia. Freeman tiến hành một nghiên cứu về các công ty “quản lý kiến thức” và “không quản lý kiến thức” vào năm 2007 và nhận thấy độ tuổi không có quan hệ mang ý nghĩa với sự phát triển luân lý trong cả hai nhóm công ty (Freeman, 2007, tr. 92). Vì lý thuyết phát triển luân lý nhận thức của Kohlberg đề xuất trình độ nhận thức đúng sai về luân lý của một người phải tăng dần khi họ lớn tuổi hơn, nên nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 1: Có khác biệt mang ý nghĩa thống kê về điểm số ĐĐKD cá nhân giữa các nhóm người Việt tham gia khảo sát theo độ tuổi.

2.2. Giới tính và đạo đức

Tương tự với kết quả nghiên cứu về độ tuổi và trưởng thành đạo đức, nghiên cứu về khác biệt giới tính trong trưởng thành đạo đức cũng không tìm được tác động mạnh mẽ ở cả hai hướng thuận hoặc nghịch chiều. Về phía hậu thuẫn, Beltramini & cộng sự (1984) tiến hành khảo sát sinh viên đại học và nhận thấy nữ sinh viên quan tâm tới ĐĐKD hơn nam sinh viên. Một nghiên cứu khác trong giới sinh viên của Onyebuchi (2011) cũng ghi nhận những kết quả tương tự. Onyebuchi (2011) kết luận rằng nữ sinh viên có đạo đức hơn nam sinh viên. Trong một nghiên cứu về các chuyên gia trong lĩnh vực tiếp thị, Akaah (1989) nhận thấy nữ giới có mức độ phán xét đạo đức cao hơn đồng nghiệp nam. Trong một nghiên cứu về các kiểm toán viên quản trị và cao cấp, Shaub (1994) ghi nhận sự khác biệt đáng kể về điểm số phát triển đạo đức giữa nữ và nam giới giữ những vị trí giống nhau. Đặc biệt, nữ kiểm toán viên đạt điểm cao hơn các đồng nghiệp nam. Kết

quả tương tự được tìm thấy trong nghiên cứu của Bernardi & Arnold (1997) về các công ty kế toán công lớn. Họ thấy rằng các quản trị viên nữ đạt điểm số về phát triển luân lý cao hơn so với quản trị viên nam.

Ngược lại, nhiều nghiên cứu không tìm được bằng chứng quan trọng nào về khác biệt trong mức độ trưởng thành đạo đức giữa nam và nữ. Trong một khảo sát 530 chương trình dạy kế toán lớn nhất ở Bắc Mỹ, Schmidt & Madison (1998) ghi nhận rằng không có khác biệt quan trọng nào giữa các trưởng khoa nam và nữ về tầm quan trọng cảm nhận được của đạo đức cho giáo trình kinh doanh hoặc kế toán. Nguyen, Lee, & Mujtaba (2013) cho rằng không hề có khác biệt đáng kể về điểm số ĐĐKD cá nhân giữa các sinh viên đại học nam và nữ. Nguyen & cộng sự (2014) không tìm ra chênh lệch lớn nào về điểm số ĐĐKD cá nhân giữa các những nhân viên Thái Lan trưởng thành nam và nữ. Với nhận định như thế, nghiên cứu này đặt ra giả thuyết:

Giả thuyết 2: Nữ giới VN tham gia khảo sát sẽ có điểm số ĐĐKD cá nhân ngang bằng hoặc cao hơn nam giới VN tham gia khảo sát.

2.3. Kinh nghiệm quản lý và đạo đức

Kinh nghiệm quản lý có vẻ tác động đến mức độ trưởng thành đạo đức. Tuy nhiên, các nghiên cứu hàn lâm cho thấy kinh nghiệm quản lý không phải lúc nào cũng liên quan cùng chiều với trình độ phán xét luân lý (Kennedy, 2003, tr. 75). Hyppolite (2003) lập luận rằng đẳng cấp và vị trí của người tham gia khảo sát không có quan hệ cùng chiều với sự phát triển luân lý của họ. Nghiên cứu liên văn hóa giữa các nhà quản trị Mỹ và Nhật làm việc tại Đài Loan, Huang (2006) chứng minh khả năng phán xét đạo đức của quản trị viên không liên quan gì với trình độ học vấn quản trị của họ. Nguyen & cộng sự (2014) không tìm ra khác biệt lớn về điểm số ĐĐKD cá nhân giữa nhân viên Thái trưởng thành có kinh nghiệm quản lý và nhân viên không có kinh nghiệm đó.

Ngược lại, Mujtaba (1997) xác định rằng có sự khác biệt đáng kể trong điểm số ĐĐKD cá nhân giữa những người tham gia có 5 năm kinh nghiệm quản lý trở lên và những người có dưới 5 năm kinh nghiệm quản lý. Nguyen & cộng sự (2013) cho rằng sinh viên ngành kinh doanh có kinh nghiệm quản lý đạt độ trưởng thành đạo đức cao hơn những người không có kinh nghiệm quản lý. Với nhận định đó giả thuyết đặt ra:

Giả thuyết 3: Những người VN tham gia khảo sát mà không có kinh nghiệm quản lý sẽ đạt điểm số ĐĐKD cá nhân ngang bằng hoặc cao hơn những người có kinh nghiệm quản lý.

2.4. Quy tắc ứng xử và đạo đức

Quy tắc ứng xử là một trong những cách tiếp cận, bên cạnh quy định của chính quyền, và kiểu mẫu ứng xử đạo đức trong công ty mà các tổ chức dùng để đạt tiêu chuẩn đạo đức cao (Berkman, 1977; Boling, 1978; Kramer, 1977; và Allen, 1977). Đây là một trong những cách tiếp cận phổ biến nhất được các doanh nghiệp dùng làm công cụ để cải thiện tác phong đạo đức (Tsalikis & Fritzsche, 1989). Trong cuộc khảo sát các giám đốc điều hành ở nhiều công ty lớn, White & Montgomery (1980) thấy rằng khoảng 75% những công ty cỡ trung bình và 50% các công ty cỡ nhỏ có bản quy tắc ứng xử.

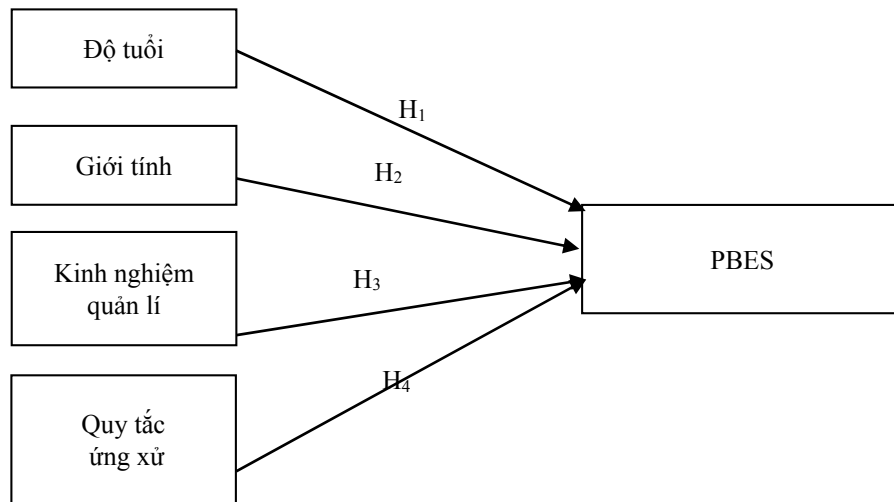
Theo Purcell (1977) và Weber (1981), các công ty phải thể chế hóa ứng xử đạo đức ở cấp quản lý cao nhất vì “nền đạo đức tốt là kinh doanh tốt về lâu dài,” và quy tắc ứng xử là một trong ba phương pháp chính yếu để thể chế hóa các vấn đề đạo đức. Boling (1978) cho rằng quy tắc đạo đức rất cần thiết để định ra “mũi nhọn luật lệ.” Fritzsche & Becker (1982) lập luận rằng quy tắc ứng xử phải được dùng làm kim chỉ nam khi nhà quản trị đối mặt những vấn đề đạo đức. Nhìn chung, các nghiên cứu có xu hướng hậu thuẫn nhận định cho rằng quy tắc ứng xử có thể ảnh hưởng đến mức độ trưởng thành đạo đức của cá nhân. Với nhận định đó, nghiên cứu này đặt giả thuyết sau:

Giả thuyết 4: Những người Việt tham gia khảo sát mà chưa từng biết quy tắc ứng xử sẽ đạt điểm số ĐĐKD cá nhân ngang bằng hoặc cao hơn những người từng biết quy tắc ứng xử.

3. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU, PHƯƠNG PHÁP VÀ PHÂN TÍCH

3.1. Mô hình và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng thang đo PBES của Clark & Clark (1966) để xem xét tác động của độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý và quy tắc ứng xử đối với độ trưởng thành luân lý. Câu hỏi là liệu những nhân tố đó có ảnh hưởng tới độ trưởng thành đạo đức của người Việt không? Hình 2 cho thấy các biến độc lập tác động tới trưởng thành luân lý là độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý, và quy tắc ứng xử, trong khi biến phụ thuộc là trưởng thành luân lý được biểu thị bằng điểm số PBES.



Hình 2. Mô hình nghiên cứu và các biến

Thang đo PBES của Clark & Clark (1966) được dịch từ tiếng Anh sang tiếng Việt và dịch ngược lại để bảo đảm tính chính xác của thang đo. Nhờ đó có thể khẳng định ý nghĩa của bản dịch và bản gốc không thay đổi nhiều và không cần chỉnh sửa gì bản dịch sang tiếng Việt.

Nghiên cứu tập trung vào người Việt trưởng thành từ 17 tuổi trở lên. Bảng khảo sát được gửi cho nhiều người ở Hà Nội và TP.HCM, hai thành phố lớn nhất của VN. Với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên, tác giả thu hút được người tham gia tại các trường đại học và tổ chức kinh doanh trong cả khu vực quốc doanh và tư nhân. Người tham gia được cho biết về mục đích của nghiên cứu và được bảo đảm tính bảo mật và ẩn danh. Nghiên cứu này dùng cả bảng khảo sát in ra giấy và gửi qua mạng để thu thập dữ liệu.

Thang đo PBES của Clark & Clark (1966) bao gồm 11 câu hỏi, đo lường độ cam kết của cá nhân với tính liêm khiết trong các quyết định kinh doanh, với tổng điểm từ 11, biểu thị ĐĐKD cá nhân thấp trong 11 - 55, cho thấy ĐĐKD cá nhân rất cao trong những hoàn cảnh khó xử đó. Các nhà nghiên cứu có thể so sánh tổng điểm số cho 11 tình huống khó xử (biến thiên từ 11 - 55) hoặc sử dụng điểm trung bình biến thiên từ 1 - 5 dựa trên thang đo Likert. Bảng 2 cho thấy điểm số PBES và các mô tả.

Bảng 2. Điểm số PBES và mô tả

Điểm	Mô tả
50-55	Rất cao
44-49	Cao
38-43	Tương đối cao
32-37	Tương đối thấp
26-31	Thấp
11-25	Rất thấp

Nguồn: Tính toán của tác giả

Phần mềm SPSS được dùng để phân tích dữ liệu và kiểm định giả thuyết. Nghiên cứu này dùng ANOVA một chiều (One-way ANOVA) và kiểm định t ở mức ý nghĩa 0,05 để so sánh những khác biệt của điểm trung bình của các mẫu độc lập.

Bảng 3 cho thấy có 401 người nam tham gia (41,6%) và 563 người nữ tham gia (58,4%). Có 470 người tham gia trong độ tuổi 17-25 (48,8%); 279 người trong độ tuổi 26-35 (28,9%); 175 ở 36-45 tuổi (18,2%); 34 ở 46-55 tuổi (3,5%); và chỉ 6 người 56 tuổi trở lên (0,6%). Có 353 người tham gia có kinh nghiệm quản lí (36,6%) và 526 người từng biết quy tắc ứng xử (54,6%).

Bảng 3. Các biến nhân khẩu học (N=964)

		Tần số	%	% hợp lệ	% cộng gộp
Giới tính	Nam	401	41,6	41,6	41,6
	Nữ	563	58,4	58,4	100,0
	Tổng cộng	964	100,0	100,0	
Độ tuổi	17-25	470	48,8	48,8	48,8
	26-35	279	28,9	28,9	77,7
	36-45	175	18,2	18,2	95,9
	46-55	34	3,5	3,5	99,4
	≥ 56	6	0,6	0,6	100,0
	Tổng cộng	964	100,0	100,0	
Kinh nghiệm quản lí	Có	353	36,6	36,6	36,6
	Không	611	63,4	63,4	100,0

	Tổng cộng	964	100,0	100,0	
Quy tắc ứng xử	Có	526	54,6	54,6	54,6
	Không	438	45,4	45,4	100,0
	Tổng cộng	964	100,0	100,0	

Nguồn: Tính toán của tác giả

3.2. Phân tích và kết quả

Như trình bày trong Bảng 4, điểm PBES bình quân của người Việt trưởng thành thuộc nhiều độ tuổi nằm trong khoảng giữa tương đối thấp và tương đối cao trong đó những người tham gia từ 56 tuổi trở lên đạt điểm cao nhất ($M=39,17$) và những người trong độ tuổi 36-45 đạt điểm thấp nhất ($M=33,67$). Kết quả kiểm định ANOVA một chiều như trong Bảng 5 cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm độ tuổi này ($F=32,481$; $p=0,000$). Như vậy, giả thuyết 1 được hậu thuẫn. Đặc biệt, Bảng 6 cho thấy khác biệt đáng kể xuất hiện giữa những người tham gia ở độ tuổi 17-25 và nhóm ở độ tuổi 26-35, nhóm 36-45 tuổi, và nhóm 46-55 tuổi.

Bảng 4. Thống kê mô tả điểm PBES của người Việt trưởng thành thuộc các độ tuổi khác nhau

	N	Điểm bình quân	Độ lệch chuẩn	Sai số chuẩn	Khoảng tin cậy 95%	
					Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất
17-25	470	37,8511	5,92591	0,27334	37,3139	38,3882
26-35	279	33,9749	5,03757	0,30159	33,3812	34,5686
36-45	175	33,6686	4,67002	0,35302	32,9718	34,3653
46-55	34	34,5882	4,67824	0,80231	32,9559	36,2205
≥ 56	6	39,1667	4,95648	2,02347	33,9652	44,3682
Tổng cộng	964	35,8631	5,76269	0,18560	35,4988	36,2273

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 5. Kiểm định ANOVA

PBES					
	Tổng các bình phương	Bậc tự do df	Bình phương điểm số trung bình	Giá trị F	Mức ý nghĩa Sig.
Giữa các nhóm	3.815,681	4	953,920	32,481	0,000
Trong nhóm	28.164,245	959	29,368		
Tổng cộng	31.979,925	963			

Bảng 6. Post Hoc Tests - So sánh đa chiều

Turkey HSD						
(I) Nhóm tuổi	(J) Nhóm tuổi	Sai phân trung bình giữa nhóm tuổi (I-J)	Sai số chuẩn	Mức ý nghĩa Sig.	Khoảng tin cậy 95%	
					Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất
17-25	26-35	3,87615*	0,40957	0,000	2,7568	4,9955
	36-45	4,18249*	0,47990	0,000	2,8709	5,4940
	46-55	3,26283*	0,96242	0,007	0,6325	5,8931
	≥ 56	-1,31560	2,22648	0,976	-7,4005	4,7693
26-35	17-25	-3,87615*	0,40957	0,000	-4,9955	-2,7568
	36-45	0,30634	0,52257	0,977	-1,1218	1,7345
	46-55	-0,61332	0,98440	0,971	-3,3037	2,0770
	≥ 56	-5,19176	2,23607	0,139	-11,3029	0,9194
36-45	17-25	-4,18249*	0,47990	0,000	-5,4940	-2,8709
	26-35	-0,30634	0,52257	0,977	-1,7345	1,1218
	46-55	-0,91966	1,01567	0,895	-3,6955	1,8561
	≥ 56	-5,49810	2,25001	0,105	-11,6473	0,6511
46-55	17-25	-3,26283*	0,96242	0,007	-5,8931	-0,6325
	26-35	0,61332	0,98440	0,971	-2,0770	3,3037
	36-45	0,91966	1,01567	0,895	-1,8561	3,6955
	≥ 56	-4,57843	2,39969	0,314	-11,1367	1,9799

≥ 56	17-25	1,31560	2,22648	0,976	-4,7693	7,4005
	26-35	5,19176	2,23607	0,139	-0,9194	11,3029
	36-45	5,49810	2,25001	0,105	-0,6511	11,6473
	46-55	4,57843	2,39969	0,314	-1,9799	11,1367

* Khác biệt trung bình có ý nghĩa ở mức 0,05.

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 5 trình bày kết quả kiểm định t cho ba giả thuyết sau cùng. Giả thuyết 2 được chấp nhận ($t=-6,654$; $p=0,000$) vì nữ giới trưởng thành có điểm số trưởng thành đạo đức cao hơn ($M=36,88$) nam giới trưởng thành ($M=34,43$) cho dù cả hai điểm số PBES đều nằm trong khoảng tương đối thấp (Bảng 2). Giả thuyết 3 được chấp nhận ($t=-2,778$; $p=0,006$) vì người tham gia không có kinh nghiệm quản lý có điểm số trưởng thành đạo đức cao hơn ($M=36,25$) người tham gia có kinh nghiệm quản lý ($M=35,19$) cho dù cả hai điểm số PBES đều nằm trong khoảng tương đối thấp (Bảng 2). Sau cùng, giả thuyết 4 được chấp nhận ($t=-5,550$; $p=0,000$) vì người tham gia không từng biết quy tắc ứng xử thì có điểm số trưởng thành đạo đức cao ($M=36,97$) hơn người tham gia từng biết quy tắc ứng xử ($M=34,94$) cho dù cả hai điểm số PBES đều nằm trong khoảng tương đối thấp (Bảng 2).

Bảng 7. PBES dựa trên giới tính

Giả thuyết (PBES)	Kích cỡ nhóm		Trung bình nhóm		Kiểm định cân bằng phương sai Levene		Kiểm định t để tìm trung bình cân bằng			
	1	2	1	2	Giá trị F	Mức ý nghĩa Sig.	t	Bậc tự do df	Mức ý nghĩa (2 đuôi)	Sai phân trung bình
H ₂ : Giới tính	401	563	34,43	36,88	0,403	0,526	-6,654	962	0,000	-2,45135
H ₃ : Kinh nghiệm quản lý	353	611	35,19	36,25	0,785	0,376	-2,778	962	0,006	-1,06671

H₄: Quy

tác ứng	526	438	34,94	36,97	0,285	0,594	-5,550	962	0,000	-2,03762
xử										

p<0,05

Nguồn: Tính toán của tác giả

4. THẢO LUẬN VÀ GỢI Ý

Nghiên cứu đặt giả thuyết rằng độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lý và quy tắc ứng xử có ảnh hưởng tới điểm PBES của người Việt trưởng thành trong mẫu này và kết quả tìm được dữ kiện hậu thuẫn cho tất cả các giả thuyết ấy. Thứ nhất, có sự khác biệt điểm số ĐĐKD cá nhân giữa các độ tuổi và có vẻ như nhóm tuổi trẻ nhất (17 - 25) có điểm số ĐĐKD cá nhân cao hơn mọi nhóm tuổi khác, ngoại trừ nhóm 56 tuổi trở lên. Điều này có nghĩa là giới trẻ VN ít chấp nhận các ứng xử phi đạo đức hơn người lớn tuổi. Điều này có thể là do họ chưa từng trải chuyện làm ăn trong thế giới thật như những người lớn tuổi.

Thứ nhì, có sự khác biệt điểm số ĐĐKD cá nhân giữa nữ và nam tham gia khảo sát. Nữ tham gia có điểm số cao hơn nam. Phát hiện này hậu thuẫn cho giả định rằng nữ giới đạo đức hơn nam giới. Có khác biệt giới tính trong những nhận thức đạo đức. Có lẽ điều này là do phụ nữ thường “lo nghĩ chu đáo” về chuyện quyết định của họ sẽ tác động tới người khác và xã hội ra sao. Họ thường ít chấp nhận những cách ứng xử phi đạo đức.

Thứ ba, có chênh lệch điểm số ĐĐKD cá nhân giữa người tham gia khảo sát có và không có kinh nghiệm quản lý. Phát hiện này ít nhiều đáng ngạc nhiên ở chỗ người tham gia không có kinh nghiệm quản lý lại có điểm số cao hơn người có kinh nghiệm quản lý. Điều này có thể là do nhà quản lý thường đối mặt với tình huống đạo đức khó xử hơn nhân viên nên họ có thể dễ chấp nhận những hành xử phi đạo đức hơn nhân viên.

Sau cùng, nghiên cứu này ghi nhận mức chênh lệch điểm số ĐĐKD cá nhân giữa người tham gia khảo sát từng biết và chưa từng biết quy tắc ứng xử. Phát hiện này cũng đáng ngạc nhiên ở chỗ những người chưa từng biết quy tắc ứng xử lại đạt điểm số trưởng thành đạo đức cao hơn người từng biết tới quy tắc ứng xử.

5. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU

Có một vài hạn chế trong nghiên cứu này. Thứ nhất, nghiên cứu chỉ sử dụng cách lấy mẫu thuận tiện. Các nghiên cứu tương lai có thể khảo sát dân số mẫu đặc thù hơn, như những người có quá trình làm việc tương tự nhau tại những địa phương khác ngoài Hà

Nội và TP.HCM. Thứ nhì, do quy mô mẫu nhỏ nên kết quả của nghiên cứu này không thể khái quát hóa cho mẫu dân số lớn hơn. Ngoài ra, nghiên cứu chỉ khảo sát chênh lệch về điểm ĐĐKD cá nhân của người Việt trưởng thành dựa trên vài biến nhân khẩu học. Nghiên cứu trong tương lai có thể phân tích kĩ hơn vào những nhân tố khác ngoài nhân khẩu học.

VN là nền kinh tế đang phát triển với một thời gian dài khu vực quốc doanh là lực lượng chủ yếu. Như thế, các nghiên cứu tương lai có thể đi sâu tìm hiểu điểm số ĐĐKD cá nhân của những người có kinh nghiệm làm việc trong khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân để xem kinh nghiệm làm trong khu vực này có ảnh hưởng tới độ trưởng thành đạo đức của nhân viên hay không. Các nghiên cứu sau này nên xem xét điểm số ĐĐKD cá nhân của những người châu Á khác như Trung Quốc, Thái Lan, Singapore, Malaysia và Philippines.

Sau cùng, nên áp dụng phương pháp nghiên cứu theo thời gian dài để tìm hiểu xem những thay đổi trong các biến nhân khẩu học và những nhân tố kinh tế khác có thể tác động thế nào đến nhận thức ĐĐKD cá nhân.

6. KẾT LUẬN

VN đã trở thành một đối tác chiến lược và đóng vai trò quan trọng không chỉ ở Đông Nam Á mà còn ở tầm thế giới. Cùng với hội nhập toàn cầu, tham nhũng và các thách thức đạo đức cũng xuất hiện. Những thách thức này, nếu không được xử lý lập tức và đúng mức, có thể tác động tiêu cực đến niềm tin của dân chúng và của nhà đầu tư nước ngoài đối với VN.

Một nền văn hóa đạo đức vững chắc vốn có thể giúp các tổ chức, cộng đồng và quốc gia đạt được tăng trưởng bền vững, phải được đưa lên hàng đầu. Giới lãnh đạo quốc gia, cộng đồng và tổ chức phải xây dựng một nền văn hóa đạo đức như vậy bằng cách hiểu rõ quan niệm ĐĐKD cá nhân của nhân viên thuộc cấp, gắn bó với tiêu chuẩn đạo đức cao hơn, cung cấp những chương trình rèn luyện đạo đức nghiêm ngặt, và thực thi cũng như kiểm soát các chương trình đạo đức này.

Nghiên cứu này khảo sát thực nghiệm sự khác biệt trong quan niệm ĐĐKD cá nhân của người Việt trưởng thành dựa trên độ tuổi, giới tính, kinh nghiệm quản lí và quy tắc ứng xử. Những phát hiện đã làm sáng tỏ sự chênh lệch về mức độ trưởng thành đạo đức của người Việt trưởng thành. Bằng cách áp dụng thang đo PBES, một công cụ thông dụng trong nền văn hóa Tây phương, vào mẫu khảo sát VN, nghiên cứu này góp phần điều tra liên văn hóa, vấn đề có tầm quan trọng rất cao vì VN là địa điểm nghiên cứu còn

tương đối mới. Những nhà nghiên cứu hàn lâm, lãnh đạo quốc gia, nhà kinh doanh, và nhiều thành phần tương tự, có thể khai thác kết quả của nghiên cứu này. Tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của một nền văn hóa kinh doanh và xã hội có đạo đức vững chắc vốn có thể giúp VN cũng như các cộng đồng và tổ chức ngăn ngừa hối lộ và tham nhũng, và qua đó đạt được thịnh vượng và tăng trưởng bền vững■

Tài liệu tham khảo

- Akaah, I.P. (1989), "Differences in Research Ethics Judgments between Male and Female Marketing Professionals", *Journal of Business Ethics*, 8(5), 375-381.
- Allen, F. T. (1977), "Should Corporate Ethics Be Regulated?", *Management Review*, 66, 16-17.
- Ariail, D. L. (2005), *Personal Values, Moral Development, and Their Relationship: A Study of Certified Public Accountants*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Beltramini, R.F., R.A. Peterson & G. Kozmetsky (1984), "Concerns of College Students Regarding Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, 3, 195-200.
- Berkman, H. W. (1977), "Corporate Ethics: Who Cares?", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 5, 154-167.
- Bernardi, R.A. & D.F. Arnold (1997), "An Examination of Moral Development within Public Accounting by Gender, Staff Level, and Firm", *Contemporary Accounting Research*, Winter, 653-658.
- Boling, T. E. (1978), "The Management Ethics Crisis: An Organizational Perspective.", *Academy of Management Review*, 3, 360-365.
- Cannon, C. (2001), *Does Education Increase Moral Development? A Re-Examination of the Moral Reasoning Abilities of Working Adult Learners*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Chavez, J. (2003), *Morality and Moral Reasoning in the Banking Industry: An Ethical and Cognitive Moral Development Examination*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Clark, J. W. & S. J. Clark (1966), *Religion and Moral Standards of American Businessmen*, Cincinnati: Southwestern Publishing Co.
- Evans, S. P. K. (2004), *A Study of Cognitive Moral Development Theory and Moral Maturity of African-American Business Professionals*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Ferrell, O.C. & L. Ferrell (2006), *Managing the Risks of Business Ethics and Compliance*, adapted from "Understanding How to Teach Business Ethics by Understanding Business Ethics" in Sheb L. True, O.C. Ferrell & L. Ferrell (2005), *Fulfilling Our Obligations: Perspectives on Teaching Business Ethics*, Kennesaw State University Press.

- Ferrell, F. & O. Ferrell, (2013), *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, 9th edn, Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Freeman, W. J. (2007), *Moral Maturity and the Knowledge Management Firm*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Fritzsche, D.J. & H. Becker (1982), “Business Ethics of Future Marketing Managers”, *Journal of Marketing Education*, 2-7.
- Galla, D. (2006), *Moral Reasoning of Finance and Accounting Professionals: An Ethical and Cognitive Moral Development Examination*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Heron, W. T. (2006), *An Examination of the Moral Development and Ethical Decision-Making of Information Technology Professionals*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Huang, C. (2006), *Cross-Cultural Ethics: A Study of Cognitive Moral Development and Moral Maturity of U.S. and Japanese Expatriate Managers in Taiwan and Taiwanese Managers*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Hypolite, A. (2003), *The Influence of Organizational Culture, Ethical Views and Practices in Local Government: A Cognitive Moral Development Study*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Kennedy, W. J. (2003), *A Study of the Moral Reasoning Skills of Proactive and Reactive Organizational Management*, Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.
- Kramer, O.P. (1977), “Ethics Programs Can Help Companies Set Standards of Content”, *Administrative Management*, 38, 46-49.
- Mujtaba, B. G. (1997), *Business Ethics Survey of Supermarket Managers and Employees*, UMI Dissertation Service, Bell and Howell.
- Nguyen, L.D. (2011), “Organizational Characteristics and Employee Overall Satisfaction: A Comparison of State-Owned and Non-State-Owned Enterprises in Vietnam”, *South East Asian Journal of Management*, 5(2), 135-158.
- Nguyen, L.D., K-H. Lee & B. G. Mujtaba (2013), *Business Ethics Perceptions of Future Business Managers: An Examination of Business Students at a State College in Florida*, presented at the 2013 International Business Conference of the Society for Advancement of Management (SAM), March 21-24, 2013, Arlington, Virginia.
- Nguyen, L.D., K-H. Lee, B. G. Mujtaba & S. Silanont (2014), “Business Ethics Perceptions of Working Adults: A Study Based on Gender, Age, Management Experience, and Ethics Training in Thailand”, *International Journal of Asian Business and Information Management*, 5(2).
- Onyebuchi, V. N. (2011), “Perceptions of Male and Female Accounting Majors and Non-Accounting Majors on Ethics in Accounting”, *International Journal of Business & Social Science*, 2(17), 74-78.

- Poorsoltan, K., S. Amin & A. Tootoonchi (1991), "Business Ethics: Views of Future Leaders", *SAM Advanced Management Journal*, 56(1), 4–9.
- Purcell, T.V. (1977), "Institutionalizing Ethics into Top Management Decisions", *Public Relations Quarterly*, 22, 15-20.
- Schmidt, J. J., & R.L. Madison (1998), "Do Male and Female Accountancy Chairs Perceive Ethics and Communication the Same?", *Management Accounting Quarterly*, 9(3), 29-33.
- Segon, M., & C. Booth (2010), Managerial Perspectives of Bribery and Corruption in Vietnam, *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 574-589.
- Shaub, M.K. (1994), "An Analysis of the Association of Traditional Demographic Variables with Moral Reasoning of Auditing Students and Auditors", *Journal of Accounting Education*, Winter, 1-26.
- Transparency International (2013), *Corruption Perception Index Data for 2013*, retrieved from <http://transparency.org>.
- Tsalikis, J. & D. Fritzsche (1989), "Business Ethics: A Literature Review with a Focus on Marketing Ethics", *Journal of Business Ethics*, 8, 695-743.
- Weber, J. (1981), "Institutionalizing Ethics into the Corporation", *MSU Business Topics*, 29, 47--52.
- White, B.J., & B. R. Montgomery (1980), "Corporate Codes of Conduct", *California Management Review*, 23(2), 80--87.
- World Economic Forum (2013), *The Global Competitiveness Report 2013–2014*, retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf