

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP. HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Ngọc Giàu

**ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI
LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP TRÊN
ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: **Tâm lý học**

Mã số: **60 31 80**

LUẬN VĂN THẠC SĨ TÂM LÝ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

TS. LÊ XUÂN HỒNG

Thành phố Hồ Chí Minh – 2010

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn **“Định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh”** do chính bản thân tôi nghiên cứu.

Các số liệu trong đề tài này là kết quả công sức tôi đã đầu tư thu thập và xử lý thông tin một cách trung thực. Kết quả nghiên cứu được trình bày trong luận văn này không sao chép của bất cứ luận văn nào và cũng chưa được trình bày hay công bố ở bất cứ công trình nghiên cứu nào khác trước đây.

TP.HCM, ngày 12 tháng 08 năm 2010

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Ngọc Giàu

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Quý thầy cô khoa Tâm lý - Giáo dục trường Đại học Sư phạm Tp. Hồ Chí Minh đã nhiệt tình trong giảng dạy và truyền đạt cho tôi những kiến thức quý báu làm nền tảng cho việc thực hiện luận văn này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Tiến sĩ Lê Xuân Hồng đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và tạo điều kiện cho tôi nghiên cứu luận văn. Trong suốt quá trình thực hiện, do điều kiện công việc khiến tôi ít có cơ hội được tiếp xúc trực tiếp với cô, tuy nhiên, những lời động viên, chia sẻ của cô qua điện thoại, qua email khiến tôi có thêm động lực để tiếp tục nghiên cứu.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn tất cả đồng nghiệp, bạn bè, các anh chị đang theo học tại Hòn Việt và những người đã giúp tôi trả lời bảng câu hỏi khảo sát làm nguồn dữ liệu cho việc phân tích và cho ra kết quả nghiên cứu của luận văn cao học này.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	2
LỜI CẢM ƠN	3
MỤC LỤC	4
MỞ ĐẦU	6
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI:	6
1.1. Về lý luận:.....	6
1.2. Về thực tiễn:.....	7
2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU:	8
3. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU:	8
4. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU:.....	9
4.1. Khách thể nghiên cứu:	9
4.2. Đối tượng nghiên cứu:	9
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:	9
5.1. Phương pháp luận nghiên cứu:	9
5.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể:.....	9
6. Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI:.....	10
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN	11
1. 1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề:.....	11
1.1.1. Các nghiên cứu liên quan trực tiếp và gián tiếp đến định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở Việt Nam:	11
1.1.2. Các nghiên cứu liên quan trực tiếp và gián tiếp đến định hướng giá trị trong công việc của người lao động trên thế giới:.....	14
1.2. Các khái niệm có liên quan:.....	20
1.2.1. Giá trị:.....	20
1.2.2. Định hướng giá trị:	21
1.2.3. Giá trị trong công việc:.....	22
CHƯƠNG 2: CÁCH THỨC NGHIÊN CỨU ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH	27
2.1. Thiết kế nghiên cứu:.....	27
2.1.1. Thang đo:.....	27
2.1.2. Chọn mẫu:	28
2.1.3. Công cụ thu thập thông tin - Bảng hỏi các giá trị trong công việc:.....	29
2.1.4. Kiểm định độ tin cậy của thang đo:.....	37
2.2. Quá trình thu thập thông tin:.....	39

2.3. Quá trình xử lý thông tin:	39
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP.....	42
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.....	42
3.1. Phân tích kết cấu của mẫu được khảo sát theo các đặc điểm:.....	42
3.1.1. Tuổi:	42
3.1.2. Giới tính:	42
3.1.3. Hộ khẩu thường trú.....	42
3.1.4. Tôn giáo.....	43
3.1.5. Trình độ học vấn.....	43
3.1.6. Công việc hiện tại	43
3.1.7. Chức vụ:	44
3.1.8. Thâm niên công tác.....	44
3.2. Thực trạng định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.....	44
3.2.1. Định hướng giá trị trong công việc chung của người lao động.....	44
3.2.2. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo tuổi:	45
3.2.3. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo giới tính:	49
3.2.4. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo hộ khẩu thường trú:	50
3.2.5. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo tôn giáo.....	52
3.2.6. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo trình độ học vấn.....	55
3.2.7. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo công việc hiện tại.....	57
3.2.8. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo chức vụ.....	58
3.2.9. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo thâm niên công tác.....	59
3.3. Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc với các thông tin cá nhân người lao động	61
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	77
KẾT LUẬN	77
KIẾN NGHỊ.....	78
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	80
PHỤ LỤC.....	83

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI:

1.1. Về lý luận:

Mặc dù khái niệm giá trị cho đến thời điểm hiện tại vẫn đang có nhiều tranh cãi và có tương quan gần với các khái niệm khác như: thái độ, sở thích, nhu cầu, khuynh hướng hành vi,... Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu đều khẳng định giá trị là khái niệm trọng tâm khi nghiên cứu về hành vi con người. Giá trị được xem là cơ sở để hiểu về nhân cách và những mong đợi của con người trong cuộc sống.

Theo quan điểm của Rokeach (1973), giá trị là khái niệm cốt lõi trong tất cả những nghiên cứu khoa học xã hội. Nó là yếu tố độc lập quan trọng khi nghiên cứu về văn hóa, xã hội và nhân cách. Đồng thời là yếu tố quan trọng nhất khi nghiên cứu về thái độ và hành vi xã hội. Trong quá trình sống, con người luôn tìm cách để thỏa mãn những nhu cầu của cá nhân, giá trị đóng vai trò điều khiển hành vi thỏa mãn nhu cầu của con người. Giá trị giúp con người xác định những hành vi nào được phép làm và không được phép làm dựa trên những chuẩn mực của xã hội.

Theo quan điểm của Theron (1992), cách dễ dàng nhất để tìm hiểu về sự khác biệt giữa các nền văn hóa, giai cấp, nghề nghiệp, tôn giáo, chính trị chính là tập trung nghiên cứu giá trị và hệ thống giá trị.

Trong tâm lý tổ chức, các nhà nghiên cứu nhấn mạnh, nhà quản lý muốn hiểu về hành vi của người lao động phải quan tâm đến tầm quan trọng của việc thấu hiểu về các giá trị.

Theo quan điểm của Guth và Tagiuri (1965), các nhà quản lý nếu từng bước hiểu về các giá trị của người lao động sẽ thành công hơn trong việc xây dựng những chính sách khả thi.

Sikula (1973) khẳng định cách tốt nhất để hiểu về hành vi của người lao động thì phải đặt nó trong mối liên hệ với giá trị và hệ thống giá trị của họ.

Trong nghiên cứu hành vi tổ chức, giá trị trong công việc là quan trọng bởi nó đặt cơ sở cho hiểu biết về thái độ, động cơ cũng như ảnh hưởng tới nhận thức của người lao động.

Từ những năm 1920, hàng trăm cuộc nghiên cứu về các giá trị trong công việc được thực hiện. Kết quả của các cuộc nghiên cứu đã khẳng định tầm quan trọng của việc tìm hiểu về các giá trị trong công việc đối với mức độ hài lòng, động lực làm việc của người lao động. Nhiều nghiên cứu về giá trị công việc đã xác định từng ngành nghề trong xã hội thì người lao động có khuynh hướng tìm kiếm những giá trị cụ thể, tương ứng và áp dụng rộng rãi trong công tác hướng nghiệp cho học sinh phổ thông.

Trong tiến trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp, bên cạnh việc xác định sứ mệnh, tầm nhìn của tổ chức, việc xác lập các giá trị hay hệ giá trị cốt lõi là điều rất quan trọng. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp coi trọng giá trị mà người lao động mong muốn hướng đến sẽ tạo dựng sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

1.2. Về thực tiễn:

Công việc không là yếu tố duy nhất ảnh hưởng đến cảm nhận hạnh phúc của con người trong cuộc sống. Tuy nhiên, trong xã hội hiện đại, khi thời gian mà con người dành cho công việc và có mặt tại nơi làm việc quá nhiều, nó trở thành yếu tố quan trọng. Trong công việc, con người thỏa mãn những nhu cầu quan trọng, tìm kiếm những giá trị và hệ giá trị và xem đó như là mục tiêu cần đạt được. Sự thỏa mãn các giá trị trong công việc khiến người lao động hài lòng và sự hài lòng này là yếu tố quan trọng đến cảm nhận hạnh phúc nói chung của con người.

“Nhân sự được xem như là "nguyên khí" của các doanh nghiệp, là nguồn tài nguyên đem lại lợi ích cạnh tranh tốt nhất cho doanh nghiệp vì theo các chuyên gia, đối thủ cạnh tranh đều có thể “nhái” chiến lược, phương thức kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ nhưng nhân tài không thể “sao chép” được.” Tuy nhiên, suy thoái kinh tế hiện nay đã dẫn đến việc suy giảm doanh thu, thị trường của các doanh nghiệp bị thu hẹp, sự phát triển của nhiều doanh nghiệp mới, phát sinh nhiều vấn đề về nguồn nhân lực trên khắp thế giới và tại Việt Nam. Cụ thể:

- Theo thống kê của trang web tìm việc hàng đầu thế giới Career Builder, cứ trong 4 người thì có 1 người đang bất mãn với công việc và tỉ lệ này tăng 20% mỗi năm trong 2 năm gần đây. Một con số thống kê khác cho thấy tỉ lệ không hài lòng trong công việc của người lao động Mỹ đang xuống thấp ở mức báo động và ở Đức - theo số liệu thu được từ Liên đoàn lao động Đức - thời gian làm việc quá dài, sức ép thời gian, lương thấp và thiếu cơ hội thăng tiến khiến 33% người lao động đang bất mãn với công việc hiện tại và có ý định rời khỏi công việc.

- Tại Việt Nam, theo ước lượng của các nhà chuyên môn, với sự phát triển của 500.000 doanh nghiệp trong năm 2010, Việt Nam sẽ thiếu hụt 1.5 triệu nhân sự cao cấp. Chính vì vậy, theo khảo sát của tập đoàn Navigos Group trên 168 doanh nghiệp, gìn giữ người tài là thách thức nhân sự lớn nhất năm 2010.

- Nhảy việc đặc biệt là nhảy việc ở lao động trẻ đang trở thành xu hướng “nóng” trong những năm gần đây. Kết quả khảo sát của công ty TNHH Loan Lê trên 300 doanh nghiệp vừa và nhỏ đã cho thấy: 41% nhân sự nghỉ việc sau khi làm việc từ 1 - 6 tháng. Trong đó, 80% cho rằng nghỉ việc vì muốn có mức lương cao hơn. Tỉ lệ nhảy việc hàng năm vẫn duy trì ở mức cao (10 – 13%).

- Đình công lao động gia tăng: Trong 2 năm gần đây, nạn đình công tại Việt Nam đã không ngừng tăng cao. Theo thống kê có 387 vụ năm 2006 và 541 năm 2007. Số liệu không chính thức

năm 2008, tổng cộng 775 vụ đình công tập thể, dẫn đến nhiều hệ lụy như: Sản xuất trì trệ không đạt kế hoạch, uy tín doanh nghiệp bị tổn hại trên thị trường v.v...

Tất cả những nguyên nhân được người lao động đưa ra để lý giải cho vấn đề nhảy việc, đình công, năng suất và hiệu quả làm việc suy giảm đều liên quan đến sự không đáp ứng những giá trị trong công việc của người lao động như: mức lương không tương xứng, môi trường làm việc thiếu chuyên nghiệp, mâu thuẫn với cấp trên, lộ trình nghề nghiệp không rõ ràng, chính sách không hợp lý, tái cấu trúc doanh nghiệp không hài hòa,...

Chính vì vậy, việc nghiên cứu giá trị và hệ giá trị trong công việc mà người lao động tìm kiếm và cần đạt được là điều rất quan trọng trong tuyển dụng, sử dụng và điều chỉnh chế độ, chính sách của doanh nghiệp.

Hiện tại, đối với các doanh nghiệp, việc xây dựng công cụ để tìm hiểu về giá trị trong công việc của người lao động chưa được đầu tư và hiểu về tầm quan trọng của nó. Ở một số doanh nghiệp lớn, bộ phận nhân sự được giao nhiệm vụ xây dựng bảng hỏi khảo sát. Tuy nhiên, nội dung khảo sát, cách thức khảo sát, những kỹ thuật trong xây dựng bảng hỏi nhằm hạn chế sự thiếu trung thực của người trả lời vẫn mang tính chủ quan.

Bên cạnh đó, công tác hướng nghiệp đối với học sinh phổ thông trong một khoảng thời gian dài không được chú trọng dẫn đến một số lượng lớn người lao động trong đó có nhiều lực lượng lao động trí thức không xác định được giá trị thực sự mà họ muốn tìm trong công việc dẫn đến hiệu quả làm việc không cao và chính người lao động cũng không phát huy hết năng lực bên trong bản thân.

Vì tất cả những lý do trên, người nghiên cứu lựa chọn tìm hiểu về: **“Định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh”.**

2.MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU:

- Hệ thống hóa những kiến thức lý luận về tâm lý học làm nền tảng cho việc xác định định hướng giá trị trong công việc của người lao động.
- Tìm ra sự khác biệt trong lựa chọn những giá trị trong công việc của người lao động ở những ngành nghề, vị trí công việc khác nhau.
- Trên cơ sở đó, người nghiên cứu đề xuất một số giải pháp hỗ trợ cho các doanh nghiệp xây dựng chiến lược đáp ứng những giá trị tìm kiếm trong công việc của người lao động.

3.NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU:

- Làm rõ hệ thống khái niệm của định hướng giá trị trong công việc của người lao động.
- Khảo sát thực trạng định hướng giá trị trong công việc của người lao động

- Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp, của cộng đồng về định hướng giá trị trong công việc của người lao động từ đó hoạch định, tuyển mộ và phát triển tài nguyên nhân sự ở các doanh nghiệp.

4.KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU:

4.1. Khách thể nghiên cứu:

Người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

4.2. Đối tượng nghiên cứu:

Định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

5.PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu:

- Phương pháp tiếp cận hệ thống, logic
- Phương pháp tiếp cận lịch sử

5.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể:

- Nghiên cứu tài liệu
- Quan sát
- Phỏng vấn
- Điều tra bằng An - kết (*Tham khảo nội dung bảng hỏi về những giá trị trong công việc của Donald E. Super - Giảng viên trường đại học Columbia và kinh nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp ở Việt Nam*)
- Xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 13.0

1. GIỚI HẠN VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU:

1.1. Giới hạn nghiên cứu: Nghiên cứu định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở 2 cấp độ là nhân viên và quản lý cấp trung (*trưởng, phó phòng*) trong đó chủ yếu là bộ phận sales - marketing và hành chính - nhân sự

1.2. Phạm vi nghiên cứu: Nghiên cứu một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh theo loại hình: công ty tư nhân, công ty nhà nước và công ty nước ngoài có trụ sở tại Việt Nam.

2. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU:

- Có sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc của người lao động và quản lý cấp trung (*trưởng phòng, phó phòng*).

- Có sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc của người lao động. Trong đó, người lao động ở bộ phận sales - marketing có khuynh hướng lựa chọn các giá trị vật chất (*hữu hình*) và người lao động bộ phận hành chính - nhân sự có khuynh hướng thiên về giá trị tinh thần.

6. Ý NGHĨA CỦA ĐỀ TÀI:

- Giúp người lao động nhận diện những giá trị tìm kiếm trong công việc của bản thân và tầm quan trọng của chúng từ đó có những điều chỉnh phù hợp nhằm gia tăng động lực làm việc.

- Xây dựng nền tảng ban đầu làm cơ sở cho các nghiên cứu khoa học trong quản trị nhân sự và định hướng nghề nghiệp cho học sinh phổ thông

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN

1. 1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề:

Theo quan điểm quản trị mới, nhân viên được xem là “khách hàng” quan trọng của doanh nghiệp. Cách thức ứng xử của doanh nghiệp đối với nhân viên sẽ được mô phỏng trong cách phục vụ của nhân viên đối với khách hàng. Chính vì vậy, để nhân viên gắn bó với doanh nghiệp, để hiệu quả phục vụ khách hàng được nâng cao, doanh nghiệp cần có chiến lược làm hài lòng đối tác nội bộ này.

Kinh nghiệm của các doanh nghiệp trên thế giới và hiện tại một số doanh nghiệp lớn tại Việt Nam, để thỏa mãn nhân viên cần phải tiến hành cuộc khảo sát về những giá trị trong công việc và đánh giá mức độ hài lòng của họ về việc đáp ứng các giá trị đó. Công việc này sẽ phải tiến hành hàng năm.

Đối với học sinh phổ thông và sinh viên các trường cao đẳng, đại học, để có những định hướng cụ thể trong lựa chọn nghề nghiệp cũng như tìm hiểu những nhu cầu quan trọng của họ khi chính thức bước vào môi trường làm việc chuyên nghiệp, việc tiến hành khảo sát về giá trị trong công việc thông qua bảng hỏi đã được chuẩn hóa. Đây là một công việc quan trọng, có ảnh hưởng đến sự gắn bó với tổ chức, về nghề nghiệp của họ sau này, chính vì vậy, nó được thực hiện rất phổ biến ở các trường phổ thông, cao đẳng và đại học.

Trong phần lịch sử nghiên cứu vấn đề này, người nghiên cứu sẽ giới thiệu một số nghiên cứu đã thực hiện ở Việt Nam và thế giới liên quan trực tiếp và gián tiếp đến định hướng giá trị trong công việc của người lao động.

1.1.1. Các nghiên cứu liên quan trực tiếp và gián tiếp đến định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở Việt Nam:

- Đề tài khoa học - công nghệ cấp Nhà nước KX 07 - 04: **“Những đặc trưng và xu thế phát triển nhân cách của con người Việt Nam trong sự phát triển kinh tế xã hội”** do PGS - PTS Nguyễn Quang Uẩn làm chủ nhiệm, trường đại học Sư phạm Hà Nội 1 là cơ quan chủ trì.

Đề tài khẳng định tầm quan trọng của giá trị và định hướng giá trị trong sự phát triển nhân cách. Liên quan đến định hướng giá trị nghề nghiệp, nhóm nghiên cứu đã đưa ra 25 giá trị nghề nghiệp và đề nghị người được khảo sát lựa chọn 10 giá trị quan trọng nhất. Kết quả cho thấy, yêu cầu chọn 10 giá trị thì 9 giá trị nghề nghiệp đã được trên 50% số người lựa chọn trong số 25 giá trị và được xếp theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau:

- ✓ Nghề có thu nhập cao
- ✓ Nghề phù hợp với sức khỏe, trình độ

- ✓ Nghề phù hợp với hứng thú, sở thích
- ✓ Nghề có điều kiện chăm lo gia đình
- ✓ Nghề có điều kiện phát triển năng lực
- ✓ Nghề được xã hội coi trọng
- ✓ Nghề đảm bảo an tâm suốt đời
- ✓ Nghề có thể giúp ích cho nhiều người
- ✓ Nghề có điều kiện tiếp tục học lên

- Đề tài: **“Các yếu tố tác động đến sự trung thành của nhân viên tại văn phòng khu vực miền nam Việt Nam Airlines”** của tiến sĩ Trần Kim Dung - năm 2007.

Đề tài khảo sát 200 nhân viên đang làm việc và 30 nhân viên đã nghỉ việc tại văn phòng khu vực miền Nam Việt Nam Airlines thông qua bảng khảo sát và phỏng vấn trực tiếp về 7 khía cạnh trong công việc - Những giá trị trong công việc, cụ thể: bản chất công việc, cơ hội đào tạo - thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp, tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố điều kiện làm việc có ảnh hưởng nhiều nhất đến lòng trung thành của nhân viên, kế đến là yếu tố lãnh đạo và yếu tố bản chất công việc.

- Đề tài tốt nghiệp thạc sĩ kinh tế: **“Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở Tp. Hồ Chí Minh”** của thạc sĩ Châu Văn Toàn - Tp. Hồ Chí Minh - Tháng 5 năm 2009

Đề tài sử dụng bảng hỏi likert 5 mức độ để khảo sát về sự thỏa mãn công việc của 200 nhân viên khối văn phòng ở Tp. Hồ Chí Minh về 6 khía cạnh trong công việc: thu nhập, đào tạo thăng tiến, cấp trên, đồng nghiệp, đặc điểm công việc và phúc lợi của công ty. Bảng hỏi được thiết kế và chuyển cho người được khảo sát thông qua email. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cả 6 khía cạnh trong công việc có ý nghĩa thống kê đối với sự thỏa mãn công việc trong đó 3 yếu tố: thu nhập, đặc điểm công việc và cấp trên có ảnh hưởng mạnh và 3 yếu tố: đồng nghiệp, đào tạo thăng tiến và phúc lợi công ty có ảnh hưởng yếu.

- Đề tài: **“Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam”** của viện kinh tế Tp. Hồ Chí Minh năm 2009

Nghiên cứu này thăm dò mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn công việc và ý thức gắn kết với tổ chức. Dựa trên mẫu nghiên cứu gồm 396 nhân viên làm việc toàn thời gian ở thành phố Hồ Chí Minh, sử dụng mô hình mạng, qua 3 thành phần ý thức gắn bó với tổ chức (*gắn bó cảm tính, gắn bó lâu dài và gắn bó quy chuẩn*) và 5 khía cạnh thỏa mãn công việc (*bản chất công việc, sự trả lương, đồng nghiệp, giám sát, thăng tiến*). Mặc dù tất cả 3 thành phần của ý thức gắn bó với tổ chức bị ảnh hưởng bởi 5 khía cạnh thỏa mãn công việc của nhân viên, nhưng sự thỏa mãn về giám sát có ảnh hưởng nhất. Kết quả cho thấy rằng nhân viên làm việc tích cực và trung thành với cơ quan họ chính

vì họ thích công việc và có mối quan hệ tốt ở nơi làm việc. Các kết quả này cũng chỉ ra động cơ thúc đẩy nội tại (*xuất phát từ bên trong, bản thân họ*) ảnh hưởng đến ý thức gắn bó với tổ chức nhiều hơn động cơ tác động bên ngoài mặc dù thực tế Việt Nam là nước đang phát triển và tiêu chuẩn sống còn tương đối thấp.

- Bắt đầu từ cuối tháng 7.2006, cuộc khảo sát "**50 nhà tuyển dụng hàng đầu Việt Nam**" - nhằm tìm ra 50 công ty tốt nhất để làm việc tại Việt Nam thông qua ý kiến của nhân viên và sự hài lòng của họ đối với các yếu tố về nhân sự - do Báo Thanh Niên, công ty Navigos Group và AC Nielsen tổ chức với gần 200 công ty tự nguyện tham gia. Kết quả cho thấy, các yếu tố quan trọng - giá trị mà người lao động mong đợi đối với doanh nghiệp của mình cụ thể như sau: (*xếp theo thứ tự ưu tiên từ cao đến thấp*)

- ✓ Lương bổng và phúc lợi
- ✓ Đào tạo và phát triển
- ✓ Sự hài lòng công việc
- ✓ Chính sách và quy trình
- ✓ Quản lý công việc
- ✓ Mối quan hệ trong công việc
- ✓ Sức khỏe và an toàn lao động
- ✓ Liên lạc nội bộ

- Đề tài: "**Một số nét tâm lý đặc trưng về định hướng giá trị của thanh niên hiện nay**" của tác giả Đỗ Ngọc Hà đăng trên tạp chí Tâm lý học.

Cuộc nghiên cứu được tiến hành trên 1700 các đối tượng thanh niên thuộc ba khu vực Bắc, Trung và Nam từ năm 1998, 1999. Kết quả cho thấy, trong nhận thức về giá trị của lao động thanh niên hiện nay có sự thay đổi thái độ đối với lao động. Đối với đa số thanh niên, lao động là quá trình thể hiện mình, thông qua hiệu quả của quá trình lao động (70%). Vấn đề này có ý nghĩa rất quan trọng xét về phương diện nhận thức, bởi vì, nó sẽ chi phối đến toàn bộ quá trình lao động nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Ngoài ra, thanh niên ngày nay đề cao tính tự chủ, năng động, sáng tạo trong công việc hơn là thụ động, lệ thuộc vào người khác.

- Đề tài: "**Định hướng giá trị của sinh viên**" - Luận án tiến sĩ cấp Nhà nước, chuyên ngành xã hội học của nghiên cứu sinh Phạm Tất Thắng - được tổ chức bảo vệ vào ngày 11 tháng 3 năm 2009.

Tác giả nghiên cứu sinh viên của 11 đơn vị đào tạo trên địa bàn Hà Nội từ năm 1998 đến nay. Mục đích nghiên cứu của luận án là tìm hiểu định hướng giá trị của sinh viên ngày nay trong lĩnh vực nghề nghiệp, việc làm, giá trị chính trị, tình bạn, tình yêu, hôn nhân. Đồng thời qua đó lý giải các yếu tố xã hội chi phối định hướng giá trị của sinh viên hiện nay, đưa ra những kiến nghị và đề

xuất giải pháp về giáo dục và đào tạo sinh viên nhằm phát huy vị thế, vai trò của họ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Kết quả của luận án đã cung cấp những cơ sở khoa học để xây dựng các khái niệm giá trị xã hội và chuẩn mực xã hội trong một số bộ môn chuyên ngành của xã hội học như xã hội học văn hoá, xã hội học lối sống. Bộ dữ liệu khảo sát thực nghiệm về định hướng giá trị của sinh viên sẽ làm tư liệu và cơ sở tham khảo quan trọng cho các cơ quan quản lý, trường đại học, nhà hoạch định chính sách để đưa ra được những giải pháp cụ thể trong chương trình và phương pháp đào tạo, phân công lao động, cơ cấu ngành nghề và nơi làm việc... đồng thời dự báo những xu hướng phát triển của tầng lớp sinh viên.

1.1.2. Các nghiên cứu liên quan trực tiếp và gián tiếp đến định hướng giá trị trong công việc của người lao động trên thế giới:

- **Cuộc khảo sát tìm hiểu về mối liên hệ giữa giới tính và các giá trị trong công việc** do Catherine T. Harris và John R. Earle, trường đại học Wake Forest, Mỹ tiến hành.

Dựa trên những quan điểm truyền thống có liên quan đến vai trò giới và các giá trị trong công việc đã được kiểm định, các tác giả đã tiến hành điều tra thực nghiệm về sự liên hệ giữa các giá trị trong công việc và những biến số khác như: tình trạng hôn nhân, trách nhiệm nuôi dạy con cái và độ tuổi. Cả nam và nữ đều giống nhau trong việc lựa chọn các giá trị công việc nội tại (*bên trong*) như: cơ hội được học những điều mới lạ và sử dụng kỹ năng cũng như khả năng của bản thân. Nữ có khuynh hướng lựa chọn các giá trị công việc nội tại (*bên trong*) cao hơn so với nam giới. Nam và nữ khác nhau trong việc lựa chọn giá trị công việc có liên quan đến địa vị. Vấn đề con cái làm tăng thêm sự khác biệt về giới trong mẫu nghiên cứu này về sự lựa chọn các giá trị công việc đặc biệt là những giá trị công việc nội tại (*bên trong*). Phụ nữ có con có khuynh hướng lựa chọn các giá trị công việc nội tại (*bên trong*) nhiều hơn là các giá trị công việc bên ngoài.

- **Điều gì ảnh hưởng đến các giá trị trong công việc của một cá nhân? Tương quan giữa các giá trị trong công việc, văn hóa dân tộc và ý nghĩa tự thân** của tác giả Peter Gahan, Lakmal Abeysekera, khoa quản lý, trường đại học Monash, Caulfield East, Úc phát hành trong tạp chí quản trị nguồn nhân lực tháng 1 năm 2009, [126 - 147].

Khái niệm về giá trị cuộc sống đã trở thành trung tâm trong các nghiên cứu về động cơ và mức độ thúc đẩy hành vi cá nhân, đặc biệt trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực và hành vi tổ chức. Trong số các yếu tố khác nhau của các giá trị cuộc sống, các giá trị công việc (*hay mục tiêu trong công việc*) thường được xem như là một yếu tố trung tâm ảnh hưởng đến thái độ và hành vi trong công việc của cá nhân. Tầm quan trọng của sự hiểu biết các giá trị công việc được tiếp tục khẳng định bởi lực lượng lao động ngày càng đa dạng ở các nước và thông qua việc toàn cầu hóa kinh tế dẫn đến sự cần thiết phải quản lý lực lượng lao động đa dạng về văn hóa. Mặc dù nhận thức

tầm quan trọng của nó, nhiều nghiên cứu vẫn chưa thống nhất về các yếu tố quan trọng nhất trong việc định hình các giá trị công việc của một cá nhân. Thông thường, phần lớn các nghiên cứu này đã tập trung vào việc khẳng định các mức độ của văn hóa ảnh hưởng đến sự định hình các giá trị công việc của một cá nhân. Những lý giải dựa trên văn hóa đặc biệt có ảnh hưởng trong quản lý nguồn nhân lực quốc tế. Các tác giả đã phát triển và thử nghiệm một mô hình tích hợp đơn giản của mối quan hệ giữa văn hoá dân tộc và định hướng giá trị của cá nhân, trên 2 kiểu giá trị công việc: phần thưởng bên ngoài và giá trị nội tại (*bên trong*). Sử dụng dữ liệu từ một cuộc khảo sát của sinh viên kinh doanh, các tác giả tìm thấy sự tương đồng lớn giữa văn hoá dân tộc và các giá trị công việc nội tại (*bên trong*).

- Các giá trị công việc và khả năng thích ứng trong công việc của người lao động Đài

Loan do Luo Lu và Guo Ching Lin nghiên cứu.

Nghiên cứu này khám phá các giá trị trong công việc của các công nhân làm việc tại Đài Loan, và cho thấy mối quan hệ giữa các giá trị công việc và khả năng thích ứng trong công việc (*sự hài lòng công việc và ý định chuyển việc*). Các nhà nghiên cứu đã sử dụng 15 giá trị công việc theo Super (1970) để tiến hành khảo sát 219 người trưởng thành làm toàn thời gian. Phân tích nhân tố cho thấy 3 khía cạnh: có cơ hội sử dụng khả năng của tôi, sự hài lòng về các giá trị vật chất và sự hài lòng về các mối liên hệ trong công việc là 3 giá trị công việc quan trọng nhất. Phân tích còn cho thấy có sự tương quan giữa các giá trị công việc với sự hài lòng trong công việc và ý định chuyển việc

- Mối liên hệ về sự phù hợp giữa con người - môi trường với sự gắn bó của người lao động và hiệu quả làm việc khi sử dụng lý thuyết tự khẳng định do Greguras, Gary J; Dieffendorff, James M. nghiên cứu đăng trên *tạp chí tâm lý học ứng dụng*, tháng 3 năm 2009, [465 – 47]

Trong lịch sử nghiên cứu về sự tích hợp và mở rộng nhờ vào mối liên hệ giữa con người - môi trường và lịch sử nghiên cứu lý thuyết tự khẳng định, các nhà nghiên cứu đã đưa ra giả thuyết và thử nghiệm một mô hình mà trong đó việc đáp ứng các nhu cầu tâm lý như sự tự lập, sự lệ thuộc và một phần năng lực làm trung gian cho các mối liên hệ giữa những dạng khác nhau của sự nhận thức về sự phù hợp giữa con người - môi trường (*sự phù hợp giữa con người - tổ chức, sự phù hợp giữa con người - nhóm, sự phù hợp giữa những yêu cầu của công việc - các khả năng*) đối với sự gắn bó cảm tính của người lao động đối với tổ chức và thành tích công việc. Dữ liệu từ 163 nhân viên toàn thời gian làm việc và những giám sát viên của họ được thu thập qua 3 giai đoạn. Kết quả chỉ ra rằng các dạng phù hợp giữa con người - môi trường tương ứng với các kiểu thỏa mãn nhu cầu tâm lý và sự thỏa mãn nhu cầu tâm lý dự đoán sự gắn bó cảm tính và thành tích của người lao động. Vì thế, sự phù hợp giữa con người - doanh nghiệp và sự phù hợp giữa những yêu cầu công

việc và khả năng cũng là bằng chứng giải thích tiến trình mà trong đó các dạng phù hợp giữa con người - môi trường có liên quan đến thái độ và hành vi của nhân viên.

- **“Đánh giá về bảng liệt kê các giá trị trong công việc của Super”** do tác giả Carrie H. Robinson và Nancy E. Betz trường đại học Ohio thực hiện.

Nghiên cứu này mô tả việc đánh giá lại bảng tóm tắt những giá trị trong công việc của Super, một công cụ bao gồm 12 thang đo lường mối quan hệ quan trọng dựa trên các giá trị công việc như: thành đạt, cộng sự, sự sáng tạo, thu nhập, sự độc lập, phong cách sống, thách thức trí tuệ, uy tín, sự an toàn, sự quản lý, môi trường làm việc, và sự khác biệt. Những thang đo giá trị công việc này có sự phù hợp bên trong và cho thấy dự đoán về những điểm giống và khác nhau về giới tính trong mẫu nghiên cứu.

Sự khác biệt giá trị đạo đức hay chủng tộc trong mối liên hệ quan trọng dựa trên những giá trị công việc cũng được đề cập trong nghiên cứu này. Phân tích nhân tố được mở rộng thêm 4 yếu tố tương ứng với những giá trị được đề cập dưới đây: môi trường, sự quý trọng, sự năng động và sự an toàn. Mặc khác thì thang đo và những yếu tố của SWWI – R (Super ‘s Work Values Inventory Reversed) có liên quan đến việc mở rộng hệ thống giá trị văn hóa của chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể.

- **“Nghiên cứu về những giá trị”** của Gordon Allport, Philip E. Vernon và Gadner Lindzey

Nghiên cứu được thiết kế để đo lường 6 kiểu tính cách có liên quan đến động lực hoặc sở thích. Mẫu khảo sát là 1816 sinh viên cao đẳng.

Nghiên cứu về những giá trị nhằm để đo lường mức độ liên hệ của 6 kiểu tính cách cơ bản có liên quan đến động cơ hoặc sở thích: lý thuyết, kinh tế, thẩm mỹ, xã hội, chính trị và tôn giáo. Nền tảng của sự phân loại này được giới thiệu bởi Eduard Spranger trong tài liệu các kiểu người. Trong công trình nghiên cứu của Spranger đã khẳng định việc xác định kiểu tính cách của con người sẽ hiệu quả hơn nếu nghiên cứu những giá trị của họ.

Bảng hỏi khảo sát được chia thành 6 điểm số trong những phạm vi này: lý thuyết, kinh tế, thẩm mỹ, xã hội, chính trị và tôn giáo

Sử dụng công thức Spearman – Brown, giá trị trung bình khi phân đôi bài trắc nghiệm dao động từ thấp: .84 (*lý thuyết*) đến cao .95 (*tôn giáo*). Riêng đối với cách thức tính độ tin cậy bằng cách thử test 2 lần. Lần một, diễn ra vào năm 1951 với 34 câu phát biểu, hệ số tương quan dao động từ .77 (*xã hội*) đến .12 (*kinh tế*). Cuộc nghiên cứu thứ hai, diễn ra vào năm 1957 với 53 câu phát biểu, hệ số tương quan dao động từ .84 (*kinh tế*) đến .93 (*tôn giáo*).

Đối với tính giá trị, có sự tương quan cao giữa điểm số các câu phát biểu và ngành nghề của các nhóm khác nhau trong mẫu nghiên cứu. Chẳng hạn như, sinh viên trường cao đẳng chuyên ngành quản trị kinh doanh thực tế đạt điểm số cao về kinh tế trong khi đó sinh viên thần học sẽ đạt

điểm cao ở thang đo về tôn giáo là những mong đợi được đề cập trong giả thuyết nghiên cứu. Nam và nữ sẽ có những đặc trưng khác nhau về giá trị. Giá trị đo được sẽ tương quan với việc đo lường về tính sáng tạo, sự tham dự các lễ ở nhà thờ, sự miêu tả bản thân và rất nhiều những đặc trưng khác.

- **“Những giá trị công việc bên trong và bên ngoài có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc đối với chăm sóc sức khỏe”** - Nghiên cứu của tiến sĩ Desley Hegney Ba, RN, FRCNA và Ashley Plank MSc, Victoria Parker BHSc, Trường đại học Nam Queensland, Australia

Mục đích của cuộc nghiên cứu là xác định những giá trị công việc nội tại (*bên trong*) và bên ngoài có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của những thành viên của hiệp hội điều dưỡng Queensland, Australia.

Sự thiếu hụt điều dưỡng ở Australia được khẳng định bởi nhiều nghiên cứu và điều tra gần đây. Sự thiếu hụt này diễn ra trên khắp thế giới ở các quốc gia phát triển và đang phát triển.

Một vài nghiên cứu trước đó đã đưa ra kết quả về những giá trị công việc bên trong và bên ngoài có tác động lên sự hài lòng trong công việc. Tiếp theo đó, một cuộc nghiên cứu thí điểm được thực hiện, bảng hỏi được gửi thư đến 2800 điều dưỡng, đã được kết nạp hoặc đăng ký hội viên của hiệp hội điều dưỡng Queensland cho đến tháng 10 năm 2001. Mẫu nghiên cứu được khảo sát từ 3 khu vực: công cộng, tư nhân và chăm sóc người già và vì thế kết quả được báo cáo một cách riêng lẻ tương ứng với 3 khu vực. Tổng số 1477 điều dưỡng đã phản hồi, tương ứng với tỉ lệ 53%.

Kết quả nghiên cứu cho thấy những giá trị công việc bên trong và bên ngoài đều có ảnh hưởng trên sự hài lòng trong công việc và ý định từ bỏ công việc. Kết quả cũng chỉ ra mức độ căng thẳng cao trong công việc cũng là nguyên nhân dẫn đến việc giảm sút tinh thần làm việc.

- **“Các giá trị công việc và ý nghĩa tự thân”** do Pallone, N.J.; Rickard, F.S.; Hurley, R.B.; Tirman, R.J. Tạp chí tham vấn tâm lý, số 17, tháng 7 năm 1970, [376 – 377].

Bài viết đã chỉ ra mối liên hệ giữa từng giá trị trong 15 giá trị trong công việc được đo lường trong bảng hỏi giá trị công việc của Super và ý nghĩa bản thân trên 531 sinh viên da đen và da trắng tại 4 thành phố của NewYork. Không có tương quan giữa ý nghĩa bản thân và sự thử thách trí tuệ, sự sáng tạo, uy tín. Có tương quan giữa ý nghĩa tự thân và đồng nghiệp, người quản lý, sự độc lập.

- **“Mối liên hệ giữa nền tảng gia đình và các giá trị trong công việc”** do Paine, Frank T.; Deutsch, Donald R.; Smith, Rodney A. đăng trên tạp chí tâm lý học ứng dụng tháng 8 năm 1967, [320 – 323].

Những bằng chứng trước đó đã khẳng định các giá trị trong công việc đóng vai trò quan trọng trong việc chọn lựa nghề nghiệp, sự hài lòng trong công việc và tạo nên sự ổn định khi bước vào tuổi thiếu niên. Mối liên hệ giữa những đặc trưng gia đình và những giá trị trong công việc được kỳ

vọng đối với sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp cao đẳng đã được khẳng định. Mặt khác, có sự khác biệt giữa kiểu nền tảng gia đình đối với giá trị phục vụ xã hội, sự ổn định và điều kiện làm việc, tính trách nhiệm, tính độc lập, uy tín, sự sáng tạo và thu nhập.

- **“Phân tích nhân tố đối với các giá trị trong công việc”** do O’Connor, James P.; Kinnane, John F. đăng trên tạp chí tham vấn tâm lý, tháng 1 năm 1961, [263 – 267].

Phân tích nhân tố để định dạng các giá trị trong công việc do Super và cộng sự xây dựng đã đưa ra 6 nhân tố chủ yếu: Sự ổn định - Tính kinh tế - Tính vật chất - Xã hội - Nghệ thuật - điều kiện làm việc và các mối liên hệ trong công việc, tính sáng tạo, thành tích công việc - uy tín và sự độc lập - sự đa dạng. Không có nhân tố khác được tìm thấy trong nghiên cứu.

- **“Sự hài lòng trong công việc”** do Seidman, J. M.; Watson, G. đăng trên tạp chí tham vấn tâm lý tháng 7 năm 1940, [117 - 120]

Những yếu tố là nguyên nhân dẫn đến sự hài lòng trong công việc được nghiên cứu trên 190 người đàn ông độc thân sinh ra ở Mỹ, tuổi từ 16 -24, họ không tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp trung học và được thuê để làm 2 hoặc nhiều công việc khác nhau trong 1 năm. 15% không tìm thấy sự thú vị trong công việc, và chỉ có 2 % trong tất cả công việc mà họ đang làm khiến họ thấy hứng thú. Những nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng theo thứ tự giảm dần là: nguyên vọng nghề nghiệp, điều kiện làm việc và các mối quan hệ xã hội, sự chủ động trong công việc, tính trách nhiệm và uy tín, sự đa dạng của công việc, cơ hội thăng tiến, giờ làm việc và lương.

- **“Động lực làm việc bên trong và bên ngoài giữa các nhóm người lao động”** do Centers, Richard; Bugental, Daphne E. đăng trên tạp chí tâm lý học ứng dụng, tháng 7 năm 1966, [193 – 197].

692 người lao động được phỏng vấn về các yếu tố ảnh hưởng đến động cơ làm việc. Các yếu tố đóng vai trò là động lực làm bên trong hay bên ngoài được tìm thấy có liên quan đến trình độ nghề nghiệp. Ở mức độ nghề nghiệp cao, các yếu tố động lực bên trong (*cơ hội thể hiện bản thân, mức độ hứng thú với công việc, ...*) được xem là có giá trị. Ở trình độ nghề nghiệp thấp hơn, các yếu tố động lực bên ngoài như lương, sự an toàn,... được xem là giá trị. Không có sự khác biệt về giới tính trong việc chọn lựa yếu tố động lực bên trong hay bên ngoài. Tuy nhiên, phụ nữ đánh giá cao sự hợp tác giữa những đồng nghiệp hơn nam giới. Trong khi đó, nam giới lại quan tâm nhiều đến cơ hội sử dụng khả năng và kỹ năng trong công việc.

- **“Các giá trị trong công việc và sự lựa chọn nghề nghiệp đối với những sinh viên năm nhất”** do Idit Ben - Shem và Tamara E. Avi - Itzhak, khoa hướng nghiệp, trường đại học Haifa, Israel, tháng 10 năm 1990

Bài viết này nghiên cứu về mối liên hệ giữa các giá trị trong công việc và quyết định lựa chọn nghề nghiệp của những sinh viên năm nhất Israel qua đó có những hỗ trợ phù hợp cho họ trong

định hướng lại những mong đợi về nghề nghiệp. Mục tiêu cụ thể của nghiên cứu này là tìm hiểu và so sánh mong đợi về các giá trị trong công việc đối với các ngành nghề khác nhau thông qua việc sử dụng bảng liệt kê giá trị trong công việc của Super năm 1970 và để xác định những tập con của thang đo các giá trị trong công việc của Super tạo nên sự khác biệt giữa các nhóm sinh viên. Tương quan giữa các giá trị trong công việc và lựa chọn nghề nghiệp đã được khẳng định trong nghiên cứu. Kết quả thu được cho thấy đa số đều đánh giá cao tầm quan trọng của giá trị thu nhập và hầu hết những giá trị bên ngoài. Kết quả còn cho thấy có sự khác biệt lớn liên quan đến sự lựa chọn giá trị quản lý người khác và sự sáng tạo.

- **“Các giá trị trong công việc của sinh viên năm nhất: khám phá sự khác biệt giữa các nhóm”** do Ryan D. Duffy và William E. Sedlack đăng trên tạp chí phát triển nghề nghiệp, tháng 6 năm 2007.

Một mẫu gồm 3.570 sinh viên cao đẳng năm thứ nhất được khảo sát để xác định những yếu tố họ cho là quan trọng khi lựa chọn nghề nghiệp. Đa phần sinh viên đều khẳng định hứng thú, lương cao, đóng góp cho xã hội, và vị thế là 4 giá trị công việc quan trọng. Sinh viên nam có khuynh hướng đánh giá cao các giá trị bên ngoài, nữ sinh viên thì đánh giá cao các giá trị xã hội. Dựa trên kết quả này, các nhà tham vấn học đường khẳng định các giá trị trong công việc nằm trong tiến trình lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên.

- **“Mối liên hệ giữa các giá trị văn hóa và giá trị công việc cá nhân trong ngành công nghiệp khách sạn”** do White, C. khoa du lịch - khách sạn, trường đại học Charles Darwin, Australia.

Bài viết này xem xét mối quan hệ giữa giá trị văn hóa và các giá trị công việc cá nhân. 276 sinh viên quản lý khách sạn người Trung Quốc và Tây Âu được chọn để khảo sát (*133 đến từ Trung Quốc và 143 đến từ Tây Âu*) và chia thành các nhóm có sự trộn lẫn giữa người Trung Quốc và Tây Âu để xác định sự khác biệt về các giá trị trong công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong nhóm mà đa phần là người đến từ Trung Quốc giá trị văn hóa được đánh giá là rất quan trọng. Tuy nhiên, khác với những nghiên cứu trước đó, tất cả các nhóm đều đánh giá giá trị công việc bên trong hay bên ngoài đều có tầm quan trọng như nhau.

- **“Các giá trị trong công việc của thanh thiếu niên Singapore”** do tác giả Tan, Esther đăng tải trên trung tâm thông tin giáo dục Singapore

Nghiên cứu này đã cố gắng để xác định giá trị công việc chủ yếu giữa các học sinh Singapore, những thay đổi có thể có trong các giá trị công việc của thanh thiếu niên khi họ ở đầu và cuối tuổi thanh thiếu niên, và vai trò của giới trong việc hình thành các giá trị. Sử dụng kỹ thuật lấy mẫu ngẫu nhiên từ các khu vực khác nhau, một mẫu của 645 nam và 735 nữ đã được rút ra từ 14 trường trung học cơ sở và 3 trường trung học phổ thông tại Singapore. Phân chia dựa trên vị trí địa

lý, loại trường, và phân nhóm của các học sinh theo tiêu chí tuổi tác, giới tính, và chương trình học. Các học sinh dao động 12-18 tuổi. Bảng liệt kê các giá trị công việc của Super (1970) đã được sử dụng để xác định các giá trị công việc của các thanh thiếu niên trong mẫu thử. Nghiên cứu cho thấy bất kể tuổi tác, giới tính, và chương trình học, học sinh trung học tại Singapore cho thấy một mối bận tâm với tầm quan trọng của các mối quan hệ trong công việc. Đối với họ, có một người giám sát tốt, công bằng và hòa đồng với đồng nghiệp có tầm quan trọng tối đa, và sau đó là "thành tích" trong công việc. Trái với mong đợi, chỉ có sự khác biệt nhỏ về tuổi được quan sát trong đó các học sinh trẻ chú trọng hơn nữa về "lòng vị tha", "sự thắm mỹ" "quan hệ giám sát, "và" đồng nghiệp", trong khi các học sinh lớn tuổi hơn quan tâm đến các giá trị thiết thực như "cách sống" và "thu nhập". Nghiên cứu kết luận rằng chương trình định hướng nghề nghiệp cần được tiến hành sớm thì sẽ hiệu quả hơn. Ngoài ra, các nhà nghiên cứu cũng đề nghị nên làm rõ cách thức cung cấp định nghĩa về các giá trị trong công việc.

- **“Các giá trị trong công việc và sự gắn kết với tổ chức: Một nghiên cứu trong bối cảnh Châu Á”** - Joseph M. Putti, Samuel Aryee, Tan Kim Liang – Trường đại học quốc gia Singapore đăng trên tạp chí tâm lý nghề nghiệp và tổ chức tháng 10 năm 1997

Bài viết này tìm kiếm mối liên hệ giữa các giá trị trong công việc và sự gắn kết tổ chức trong bối cảnh châu Á. Hai thành phần lớn của các giá trị trong công việc, đó là, nội tại (bên trong) và bên ngoài, bắt nguồn từ phân tích nhân tố của Wollack được đề cập. Sự gắn kết với tổ chức đã được xác định là mức độ của một cá nhân nhận dạng và tham gia trong tổ chức. Sự gắn kết với tổ chức được đo bằng thang đo OCQ của Porter (*thang đo thái độ gắn kết với tổ chức*). Các phân tích cho rằng giá trị trong công việc nội tại liên quan chặt chẽ với sự gắn kết với tổ chức hơn phần lớn các giá trị trong công việc nói chung hoặc các giá trị trong công việc bên ngoài..

1.2. Các khái niệm có liên quan:

1.2.1. Giá trị:

Trong thời cổ đại và trung cổ, giá trị là thành phần tri thức gắn chặt với đạo đức học - một bộ phận của triết học. Từ nửa sau thế kỷ XIX, bộ môn giá trị học độc lập tương đối với đạo đức học bắt đầu hình thành và thuật ngữ giá trị được dùng để chỉ một khái niệm khoa học. Phạm trù giá trị được thừa nhận rộng rãi trong triết học, xã hội học, tâm lý học, kinh tế học, giáo dục học,... và tương ứng với mỗi ngành khoa học thì giá trị lại bao hàm một nội dung riêng.

Đề tài đứng trên lập trường của tâm lý học và lựa chọn cách hiểu về giá trị như sau:

“Giá trị là những vật thể hay tư tưởng được cá nhân cần đến nó như một nhu cầu, cấp cho nó một vị trí quan trọng trong đời sống xã hội, thể hiện qua nhận thức, tình cảm và hành vi của chủ thể trong mối quan hệ với sự vật hiện tượng mang giá trị”

Trong định nghĩa trên, đề tài nghiên cứu sử dụng hướng tiếp cận xem giá trị xuất hiện, tồn tại và mất đi phụ thuộc vào nhu cầu cá nhân, do cá nhân lựa chọn và đánh giá. Không tiếp cận theo hướng giá trị phụ thuộc vào nhu cầu xã hội.

1.2.2. Định hướng giá trị:

1.2.2.1. Định nghĩa:

Thuật ngữ định hướng giá trị được sử dụng khá phổ biến trong xã hội học, tâm lý học và tâm lý học xã hội. Tuy nhiên, chưa có một định nghĩa nào cụ thể mà chỉ chủ yếu giải thích vai trò của định hướng giá trị, một số đặc trưng của định hướng giá trị. Trong phạm vi đề tài, khái niệm định hướng giá trị được hiểu:

“Là sự lựa chọn một giá trị hay hệ thống giá trị có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân, từ đó hình thành nội dung cơ bản của xu hướng, động cơ hoạt động của cá nhân đó”

1.2.2.2. Quá trình hình thành định hướng giá trị:

Có nhiều quan niệm khác nhau về quá trình hình thành định hướng giá trị. Tuy nhiên, các tác giả Paths, Harmin và Simon trong tài liệu: “*Các giá trị và dạy học*” [tr 40], xác định có 7 giai đoạn dựa trên 3 quá trình cơ bản: chọn lựa, cân nhắc và hành động. Cụ thể:

- ***Chọn lựa tự do:*** Là sự lựa chọn không bị thúc đẩy bởi một quyền lực hay một sự cưỡng bách nào đó mà cá nhân tâm niệm, gửi gắm vào một sở thích, một mục đích nào đó.

- ***Chọn từ các khả năng lựa chọn khác nhau:*** Có nhiều khả năng lựa chọn cần phải xác định một tiêu chuẩn thích hợp làm cơ sở cho một mối quan tâm, một chủ định, hay một hành động

- ***Lựa chọn*** trên cơ sở đã dự đoán kết quả có thể có của từng khả năng lựa chọn.

- ***Cân nhắc và tâm niệm:*** Người ta áp ủ tâm niệm hoặc cân nhắc một cái gì mà người ta có cảm tình với nó.

- ***Khẳng định:*** Sau khi cái lựa chọn đã được cân nhắc và tâm niệm, người ta khẳng định và gắn bó với các lựa chọn đó.

- ***Hành động theo lựa chọn:*** Đây là giai đoạn quan trọng trong quá trình định hướng giá trị, thông qua hành động mà cái lựa chọn bộc lộ bản chất của giá trị.

- ***Lặp lại hành động:*** Đây là bước cuối cùng trong quá trình hình thành định hướng giá trị. Các giá trị phải được bộc lộ qua quá trình lặp lại hành động. Các cá nhân hành động phù hợp và kiên trì theo các giá trị mà anh ta áp ủ, tâm niệm.

1.2.2.3. Vai trò của định hướng giá trị:

Định hướng giá trị gắn liền với các đặc điểm nhận thức và ý chí của nhân cách. Hệ thống định hướng giá trị tạo thành nội dung xu hướng của nhân cách và là cơ sở bên trong các mối quan hệ giữa cá nhân với thực tại.

Sự phát triển định hướng giá trị là dấu hiệu của sự chín mùi của nhân cách, là chỉ tiêu đo đặc tính xã hội của nhân cách. Sự kém phát triển của định hướng giá trị làm tăng sự khống chế của kích thích bên ngoài đến các cấu trúc nội tại của nhân cách, trước hết làm ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu. Chính vì vậy, biết được định hướng giá trị của cá nhân thì biết được thái độ và hành vi của họ.

Định hướng giá trị là cơ sở bên trong của hành vi và quyết định lối sống của cá nhân.

1.2.3. Giá trị trong công việc:

1.2.3.1. Định nghĩa:

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về giá trị trong công việc. Tuy nhiên, quan niệm: *“thái độ hướng đến hoặc sự định hướng có liên quan đến công việc”* được cho là yếu tố lõi tạo nên khái niệm giá trị trong công việc.

Theo quan điểm của Donald Super trong công trình nghiên cứu của ông về các giá trị công việc năm 1970, các giá trị trong công việc được hiểu là những giá trị bên ngoài cũng như bên trong công việc tạo nên sự hài lòng của người lao động như là kết quả hay thành quả mà người lao động tìm kiếm trong công việc của mình.

Khái niệm về các giá trị công việc được Cherrington vào năm 1980 mở rộng theo một chiều kích mới khi cho rằng bản thân công việc không quan trọng, làm tốt công việc cũng không quan trọng mà quan trọng chính là người lao động có đạt được giá trị mà họ mong đợi từ công việc đó hay không.

Theo quan điểm của Van Pletzen năm 1986, các giá trị công việc có liên quan đến sự định hướng nhận thức cá nhân đối với công việc một cách chung nhất. Nó bao gồm yếu tố cảm xúc và yếu tố đánh giá về mặt bản chất: công việc là tốt hay công việc là xấu. Nó không đề cập đến một công việc, vị trí cụ thể.

Theo quan niệm của Zytowsky, năm 1970, các giá trị công việc là hệ thống những tư tưởng làm trung gian giữa sự định hướng cảm xúc cá nhân với các yếu tố bên ngoài mang đến sự hài lòng

Theo quan niệm của Wollack, năm 1971, các giá trị công việc hệ thống thái độ của cá nhân liên quan đến công việc nói chung hơn là cảm xúc của cá nhân về một công việc cụ thể.

Theo quan niệm của Wayne, 1989, các giá trị công việc ám chỉ đến lợi ích hoặc tính hữu ích nói chung mà cá nhân quy cho một số hành vi hoặc sự nhận thức về công việc (*nỗ lực về thể chất và thời gian dành cho một công việc, một nhiệm vụ*) và hành vi không liên quan đến công việc (*thời gian nhàn rỗi, phúc lợi, tiền thưởng*).

Trong phạm vi đề tài, người nghiên cứu lựa chọn cách hiểu về giá trị công việc của Donald E. Super làm khái niệm chuẩn:

“Các giá trị công việc được hiểu là những giá trị bên ngoài cũng như bên trong công việc tạo nên sự hài lòng của người lao động như là kết quả hay thành quả mà người lao động tìm kiếm trong công việc của mình.”

1.2.3.2. Hệ thống các giá trị công việc:

Theo công trình nghiên cứu về giá trị công việc của tiến sĩ Donald E. Super, có 15 giá trị công việc được liệt kê, cụ thể:

- Lòng vị tha (Altruism)

Công việc cho phép người lao động đóng góp sức mình để mang đến hạnh phúc cho nhiều người khác (*trợ cấp cho người nghèo, người thất nghiệp, ...*)

- Tính nghệ thuật (Esthetic)

Công việc cho phép người lao động tạo ra những điều tốt đẹp và góp phần làm đẹp thế giới

- Tính sáng tạo (Creativity)

Công việc cho phép người lao động sáng chế ra những cái mới, thiết kế một sản phẩm mới, hoặc là phát triển một ý tưởng mới

- Sự kích thích trí tuệ (Intellectual Stimulation)

Công việc tạo điều kiện cho người lao động có những cơ hội tư duy và học hỏi một cách độc lập cách nào và tại sao để hoàn thành công việc.

- Thành tích (Achievement)

Công việc mang lại cho người lao động cảm xúc tích cực khi hoàn thành tốt một việc nào đó bằng những tiêu chí cụ thể, có thể nhìn thấy được.

- Sự độc lập (Independence)

Công việc cho phép người lao động làm việc theo cách họ muốn, nhanh hay chậm không quan trọng.

- Uy tín (Prestige)

Công việc giúp người lao động vị thế trong mắt của người khác và được người khác tôn trọng.

- Sự quản lý (Management)

Công việc cho phép người lao động hoạch định và bố trí công việc cho những người khác làm

- Sự phản hồi về kinh tế (Economic Returns)

Một công việc mà trong đó người lao động có thu nhập tốt và sở hữu những vật chất mà anh ta muốn.

- Sự bảo đảm (Security)

Công việc mang đến cho người lao động sự đảm bảo có công việc và thu nhập ổn định ngay cả trong lúc doanh nghiệp gặp khó khăn nhất.

- Môi trường làm việc (Surroundings)

Công việc tạo điều kiện cho người lao động được làm việc dưới điều kiện dễ chịu – không quá nóng hoặc quá lạnh, ồn ào, dơ bẩn,

- Tương quan với người quản lý (Supervisory Relations)

Công việc mà trong đó người quản lý là một người phân minh (*công bằng*) và hòa đồng với người lao động.

- Quan hệ đồng nghiệp (Associates)

Công việc tạo điều kiện cho người lao động tiếp xúc với những đồng nghiệp đặc biệt là những người mà cá nhân đó thích.

- Cách sống (Way of life)

Công việc cho phép người lao động sống với kiểu sống mà cá nhân lựa chọn và trở thành kiểu người mà cá nhân muốn

- Sự đa dạng (Variety)

Công việc tạo điều kiện cho người lao động tiếp xúc, trực tiếp làm ở nhiều vị trí với tính chất công việc khác nhau.

Theo kết quả nghiên cứu của trường đại học Minnesota, trong một công việc lý tưởng thì có 6 nhóm giá trị và 20 nhu cầu trong công việc được người lao động đánh giá cao, cụ thể:

- Nhóm 1: Thành tích (Achievement)

- ✓ Sử dụng năng lực (Using Ability)
- ✓ Thành tích (Achieving)

- Nhóm 2: Tiện nghi/Sự sung túc (Comfort)

- ✓ Sự năng động (Activity)
- ✓ Sự độc lập (Independence)
- ✓ Sự đa dạng (Variety)
- ✓ Sự đền bù (Compensation)
- ✓ Sự bảo đảm (Security)
- ✓ Điều kiện làm việc (Working Conditions)

- Nhóm 3: Vị trí xã hội (Social Status)

- ✓ Sự thăng tiến (Advancement)

- ✓ Sự thừa nhận (*Recognition*)
- ✓ Quyền lực (*Authority*)
- ✓ Vị trí xã hội (*Social Status*)
- **Nhóm 4:** Lòng vị tha (*Altruism*)
 - ✓ Đồng nghiệp (*Co – Workers*)
 - ✓ Phục vụ xã hội (*Social Service*)
 - ✓ Các giá trị đạo đức (*Moral Values*)
- **Nhóm 5:** Sự an toàn (*Safety*)
 - ✓ Chính sách và việc thực thi chính sách công ty (*Company policies and practices*)
 - ✓ Sự giám sát – Các mối quan hệ con người (*Supervision – Human Relations*)
 - ✓ Sự giám sát – Các thủ thuật (*Supervision – Technical*)
- **Nhóm 6:** Sự tự lập
 - ✓ Sự sáng tạo (*Creativity*)
 - ✓ Tính trách nhiệm (*Responsibility*)

Tiểu kết chương 1:

Mặc dù khái niệm giá trị cho đến thời điểm hiện tại vẫn đang có nhiều tranh cãi và trong nhiều trường hợp rất khó phân biệt với các khái niệm khác như: thái độ, sở thích, nhu cầu, xu hướng hành vi,... Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu như Rokeach, Theron, Guth, Tagiuri, Sikura,... đều xem giá trị là khái niệm cốt lõi trong tất cả những nghiên cứu khoa học xã hội. Giá trị là yếu tố độc lập quan trọng khi nghiên cứu về văn hóa, xã hội và nhân cách. Các nhà nghiên cứu nhấn mạnh, để tìm hiểu về thái độ và hành vi con người, cần phải nghiên cứu về giá trị.

Trên góc độ tâm lý cá nhân, cách hiểu giá trị là những vật thể hay tư tưởng được cá nhân cần đến nó như một nhu cầu, cấp cho nó một vị trí quan trọng trong đời sống xã hội, thể hiện qua nhận thức, tình cảm và hành vi của chủ thể trong mối quan hệ với sự vật hiện tượng mang giá trị được xem là phổ biến và thuận lợi cho việc nghiên cứu về giá trị.

Các giá trị trong công việc được hiểu là những giá trị bên ngoài cũng như bên trong công việc tạo nên sự hài lòng của người lao động như là kết quả hay thành quả mà người lao động tìm kiếm trong công việc của mình. Trong doanh nghiệp, việc tìm hiểu về giá trị trong công việc là điều quan trọng bởi thông qua đó giúp cho lãnh đạo doanh nghiệp thấu hiểu về thái độ, động cơ cũng như nhận thức của người lao động. Hàng trăm cuộc nghiên cứu về các giá trị trong công việc trên khắp thế giới đã khẳng định tầm quan trọng của việc thỏa mãn các giá trị trong công việc với sự hài lòng, động lực làm việc của người lao động. Và xem đây là một trong những việc quan trọng trong tiến trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Đối với học sinh phổ thông, sinh viên đại học, thông qua kết quả từ việc khảo sát các giá trị trong công việc, giáo viên có thể định hướng cho học sinh lựa chọn

những nghề nghiệp phù hợp hoặc định hướng hướng lại nhận thức cho sinh viên trong công việc tương lai.

Định hướng giá trị được hiểu là sự lựa chọn một giá trị hay hệ thống giá trị có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân, từ đó hình thành nội dung cơ bản của xu hướng, động cơ hoạt động của cá nhân. Để tìm hiểu về định hướng giá trị trong công việc của người lao động các ngành nghề, sinh viên, học sinh phổ thông trung học, học sinh trung học cơ sở, trên thế giới, bảng hỏi các giá trị trong công việc của Donald E. Super bao gồm 45 câu phát biểu về 15 giá trị được sử dụng rất phổ biến ở nhiều quốc gia kể cả các nước ở Châu Á như Đài Loan, Trung Quốc, Nhật Bản, Singapore,... Trong phạm vi đề tài, người nghiên cứu tham khảo nội dung bảng hỏi này để xây dựng bảng hỏi khảo sát, thu số liệu.

CHƯƠNG 2: CÁCH THỨC NGHIÊN CỨU ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH

2.1. Thiết kế nghiên cứu:

Trong phần thiết kế nghiên cứu này, người nghiên cứu sẽ đề cập đến thang đo được sử dụng, độ tin cậy và độ phù hợp của thang đo, cách thức chọn mẫu, công cụ dùng để thu thập thông tin, qui trình thu thập và xử lý thông tin.

Sau khi đã xác định được mô hình nghiên cứu cũng như các biến quan sát của các nhân tố, bước tiếp theo là lựa chọn thang đo cho các biến. *Thang đo* được sử dụng trong nghiên cứu này là thang đo Likert năm mức độ cho tất cả các biến quan sát.

Công việc tiếp theo là xác định mẫu cho nghiên cứu này. Phương pháp *chọn mẫu* ngẫu nhiên đã được sử dụng với quy mô mẫu là khoảng 300.

Bước tiếp theo là lựa chọn công cụ để thu thập thông tin cần nghiên cứu. *Bảng câu hỏi tự trả lời* được sử dụng để thu thập thông tin.

Sau khi đã xây dựng được bảng câu hỏi, xác định được số lượng mẫu cần thu thập, bảng câu hỏi đã được gửi đi để *thu thập thông tin*. Thông tin thu thập được sẽ được xử lý cho ra kết quả dưới dạng các số liệu thống kê.

Sau đây, chúng ta sẽ xem xét chi tiết cách lựa chọn thang đo, chọn mẫu, chọn công cụ thu thập thông tin và quá trình thu thập thông tin và xử lý số liệu thống kê.

2.1.1. Thang đo:

Đề tài nghiên cứu về định hướng giá trị trong công việc của người lao động - Đây cũng là một dạng nghiên cứu về thái độ của con người trong cuộc sống. Để xem xét thái độ của con người như thế nào đối với từng giá trị trong công việc, trong 2 dạng câu hỏi: câu hỏi mở và câu hỏi đóng nhiều lựa chọn, người nghiên cứu nhận thấy dạng câu hỏi đóng nhiều lựa chọn thuận lợi hơn. Ngoài ra, mục đích của nghiên cứu còn xác định mức độ quan trọng của từng giá trị đối với cá nhân, chính vì vậy, việc sử dụng câu hỏi đóng với nhiều lựa chọn dạng thang đo Likert 5 mức độ là phù hợp nhất. Bên cạnh đó, do thang Likert là thang đo khoảng nên ta có thể sử dụng số liệu thu thập được, phân tích định lượng để xác định tương quan giữa các biến số với nhau.

Bảng 1: Các thang đo được sử dụng trong bảng câu hỏi nghiên cứu

Nhân tố	Biến	Thang đo
---------	------	----------

Thông tin cá nhân		
	Tuổi	Định danh
	Giới tính	Định danh
	Hộ khẩu thường trú	Định danh
	Tôn giáo	Định danh
	Trình độ học vấn	Thứ bậc
	Phòng	Định danh
	Chức vụ	Thứ bậc
	Thâm niên làm việc	Thứ bậc
Các giá trị trong công việc		
	Thu nhập	Likert 5 mức độ
	Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Likert 5 mức độ
	Được sử dụng chuyên môn	Likert 5 mức độ
	Điều kiện làm việc	Likert 5 mức độ
	Sự sáng tạo	Likert 5 mức độ
	Sự tôn trọng	Likert 5 mức độ
	Các giá trị đạo đức	Likert 5 mức độ
	Đồng nghiệp	Likert 5 mức độ
	Sự thừa nhận	Likert 5 mức độ
	Tương quan với người quản lý	Likert 5 mức độ
	Lương	Likert 5 mức độ
	Thành quả	Likert 5 mức độ

2.1.2. Chọn mẫu:

2.1.2.1. Tổng thể:

Đối tượng khảo sát trong phạm vi đề tài này là người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh. Về chức vụ, chỉ khảo sát đối với nhân viên và quản lý cấp trung. Ngoài ra, về loại hình doanh nghiệp, tập trung vào công ty tư nhân, công ty cổ phần, công ty nhà nước và công ty nước ngoài có trụ sở tại Việt Nam.

Như vậy, tổng thể của khảo sát này là tất cả người lao động thỏa mãn 3 điều kiện:

- Đang làm việc tại Tp. Hồ Chí Minh
- Chức vụ: nhân viên và quản lý cấp trung

- Loại hình doanh nghiệp: công ty tư nhân, công ty cổ phần, công ty nhà nước và công ty nước ngoài có trụ sở tại Việt Nam

2.1.2.2. Phương pháp chọn mẫu:

Để phục vụ mục đích nghiên cứu của đề tài, kỹ thuật chọn mẫu ngẫu nhiên được xem là phù hợp và thuận lợi cho việc thực hiện đề tài này. Lý do để lựa chọn phương pháp chọn mẫu này vì người trả lời dễ tiếp cận, họ sẵn sàng trả lời bảng câu hỏi nghiên cứu cũng như ít tốn kém về thời gian và chi phí để thu thập thông tin cần nghiên cứu. Các bảng hỏi được gửi trực tiếp đến bạn bè, học viên đang theo học tại các khóa tâm lý tại trung tâm đào tạo và ứng dụng khoa học tâm lý Hồn Việt, toàn thể nhân viên công ty truyền thông - tư vấn - đào tạo Ý Tưởng Việt, công ty thực phẩm và hóa chất, công ty tư vấn - thương mại - xây dựng Huỳnh Nguyễn Phùng, công ty cổ phần quảng cáo Sao Thế Giới, công ty cổ phần thế giới số.

2.1.2.3. Kích thước mẫu:

Theo kinh nghiệm nghiên cứu của các tác giả, số lượng mẫu được lựa chọn để khảo sát phải gấp 5 lần so với các biến số. Trong đề tài này có tất cả 20 biến số, đồng nghĩa với số lượng mẫu khảo sát tối thiểu: $20 \times 5 = 100$. Tuy nhiên, số lượng mẫu càng lớn thì độ chính xác của thông tin thu được càng cao, chính vì vậy, người nghiên cứu lựa chọn kích thước mẫu là 300.

2.1.3. Công cụ thu thập thông tin - Bảng hỏi các giá trị trong công việc:

2.1.3.1. Về cấu trúc:

Bảng câu hỏi gồm 3 phần:

Phần 1: Giới thiệu mục đích, ý nghĩa và cách thức thực hiện bảng hỏi

Phần 2: Câu hỏi khảo sát về các giá trị trong công việc

Mỗi câu phát biểu gồm 5 mức độ lựa chọn:

- 1 - Không quan trọng
- 2 - Ít quan trọng
- 3 - Quan trọng vừa phải
- 4 - Quan trọng
- 5 - Rất quan trọng

Phần 3: Thông tin cá nhân

- ✓ Tuổi
- ✓ Giới tính
- ✓ Hộ khẩu thường trú
- ✓ Tôn giáo
- ✓ Trình độ học vấn

- ✓ Phòng
- ✓ Chức vụ
- ✓ Thâm niên làm việc

2.1.3.2. Về nội dung bảng hỏi các giá trị trong công việc:

Nội dung bảng hỏi được tham khảo dựa trên công trình nghiên cứu của Donald E. Super và các cộng sự tại trường đại học Columbia về “**Bảng tóm tắt các giá trị trong công việc**”. Người nghiên cứu lựa chọn tham khảo nội dung của “Bảng tóm tắt các giá trị trong công việc” của Donald E. Super vì các lý do:

Bảng hỏi phổ biến trên thế giới về các giá trị trong công việc, có độ tin cậy và tính giá trị cao.

Dễ sử dụng và phù hợp với đa dạng các đối tượng: học sinh, sinh viên, người trưởng thành, người đã đi làm,...

Bảng hỏi được các nước Châu Á như: Singapore, Trung Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, ...sử dụng phổ biến trong định hướng nghề nghiệp cho học sinh, tìm hiểu về định hướng nghề nghiệp của sinh viên các trường cao đẳng, đại học,...

Các giá trị trong công việc được đề cập trong bảng hỏi có sự phù hợp với tính đa dạng của các nền văn hóa.

Tuy nhiên, để xác định lại mức độ phù hợp giữa các giá trị trong công việc của Super đối với người lao động Việt Nam nói chung, Tp. Hồ Chí Minh nói riêng, sau quá trình dịch thuật, người nghiên cứu tiến hành:

Giai đoạn 1: Lựa chọn các giá trị trong công việc

Tham khảo ý kiến chuyên gia (*10 chuyên gia tâm lý và giám đốc nhân sự, giám đốc phát triển tổ chức các doanh nghiệp*) bằng hình thức phỏng vấn về các vấn đề:

- Những giá trị trong công việc thường gặp đối với người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh
- 15 giá trị trong công việc theo nghiên cứu của Super có điểm nào phù hợp và không phù hợp với người lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh
- Lựa chọn cách gọi tên lại các giá trị trong mô tả của Super sao cho phù hợp với nhận thức của người lao động Việt Nam.

Kết quả thu được, đa số những giá trị trong công việc của người lao động đều trùng hợp với 15 giá trị trong công việc mà Super đã đưa ra. Tuy nhiên, có một số cần điều chỉnh và bổ sung. Cụ thể:

- ✓ Giá trị lòng vị tha chuyển thành giúp đỡ người khác
- ✓ Sự kích thích trí tuệ chuyển thành sự thách thức trí tuệ
- ✓ Sự phản hồi về kinh tế thay bằng lương

- ✓ Uy tín chuyển thành 2 giá trị: sự tôn trọng và sự thừa nhận
- ✓ Môi trường làm việc chuyển thành điều kiện làm việc
- ✓ Quan hệ đồng nghiệp chuyển thành đồng nghiệp
- ✓ Sự quản lý chuyển thành quản lý người khác
- ✓ Cách sống chuyển thành tự do lựa chọn cách sống
- ✓ Bổ sung thêm 2 giá trị: cơ hội thăng tiến và làm việc nhóm

Tham khảo ý kiến người lao động (35 người) bằng phiếu câu hỏi đóng với 2 nội dung:

- ✓ Lựa chọn những giá trị trong công việc hiện tại và mong muốn trong tương lai bằng cách đánh dấu chéo (x) vào những giá trị được liệt kê (15 giá trị trong công việc của Super)
- ✓ Bổ sung thêm những giá trị trong công việc còn thiếu trong công việc hiện tại và mong muốn trong tương lai.

Kết quả thu được, đa số người lao động đều lựa chọn 15 giá trị trong công việc theo Super.

Tuy nhiên, người lao động được khảo sát đề nghị bổ sung thêm các giá trị:

- ✓ Được vận dụng chuyên môn
- ✓ Sự trung thực
- ✓ Tinh thần trách nhiệm
- ✓ Sự độc đáo
- ✓ Các giá trị đạo đức
- ✓ Chính sách và việc thực thi chính sách công ty.

Từ ý kiến phản hồi của chuyên gia và người lao động, người nghiên cứu tổng hợp các giá trị trong công việc được lựa chọn để xác định nội hàm khái niệm trước khi tiến hành khảo sát lần 2. Cụ thể:

- ✓ Giúp đỡ người khác
- ✓ Tính nghệ thuật
- ✓ Sự sáng tạo
- ✓ Sự thách thức trí tuệ
- ✓ Thành quả
- ✓ Sự độc lập
- ✓ Sự thừa nhận
- ✓ Sự tôn trọng
- ✓ Sự đa dạng
- ✓ Sự năng động
- ✓ Sự độc đáo

- ✓ Được vận dụng chuyên môn
- ✓ Tinh thần trách nhiệm
- ✓ Sự trung thực
- ✓ Cơ hội thăng tiến
- ✓ Quản lý người khác
- ✓ Lương
- ✓ Sự bảo đảm
- ✓ Điều kiện làm việc thuận lợi
- ✓ Tương quan với người quản lý
- ✓ Đồng nghiệp
- ✓ Làm việc nhóm
- ✓ Tự do lựa chọn cách sống
- ✓ Các giá trị đạo đức được tôn trọng
- ✓ Chính sách và thực thi chính sách công ty

Giai đoạn 2: Lựa chọn những giá trị trong công việc quan trọng nhất đối với người lao động trong công việc hiện tại và mong đợi trong tương lai

220 người lao động được khảo sát để trả lời cho bảng câu hỏi đóng gồm 5 mức độ trong đó:

- 1 = Rất không quan trọng
- 2 = Không quan trọng
- 3 = Tạm quan trọng
- 4 = Quan trọng
- 5 = Rất quan trọng

Trong quá trình xử lý số liệu, do số người lựa chọn rất không hài lòng và rất hài lòng không đáng kể. Chính vì vậy, người nghiên cứu quyết định chỉ còn 3 mức độ. Trong đó:

- 1 – Rất không quan trọng và không quan trọng
- 2 – Tạm quan trọng
- 3 – Quan trọng và rất quan trọng

Kết quả, người nghiên cứu đã chọn lọc ra 16 giá trị trong công việc có trên 70% người lao động cho là quan trọng và rất quan trọng trong công việc ở tương lai. Cụ thể:

Bảng 2: Kết quả khảo sát về mức độ quan trọng của 25 giá trị trong công việc

GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC	TỈ LỆ %					
	HIỆN TẠI			MONG ĐỢI		
	Không quan	Tạm quan	Quan trọng	Không quan	Tạm quan	Quan trọng

	trọng	trọng		trọng	trọng	
1. Sự sáng tạo	17.3	17.3	65.4	18.2	8.2	73.6
2. Sự thách thức trí tuệ	16.4	19.1	64.5	14.5	7.3	78.2
3. Thành quả	11.8	18.2	70.0	17.3	2.7	80.0
4. Sự độc lập	16.4	20.9	62.7	19.1	7.3	73.6
5. Sự thừa nhận	14.5	24.5	61.0	20.9	7.3	71.8
6. Sự tôn trọng	8.2	17.3	74.5	21.8	4.5	73.7
7. Sự năng động	14.5	24.5	61.0	19.1	5.5	75.4
8. Được vận dụng chuyên môn	11.8	18.2	70.0	20.9	4.5	74.6
9. Tinh thần trách nhiệm	9.1	12.7	78.2	22.7	2.7	74.6
10. Sự trung thực	12.7	4.5	82.8	25.5	4.5	70.0
11. Lương	10.9	26.4	62.7	19.1	4.5	76.4
12. Điều kiện làm việc	6.4	18.2	75.4	23.6	1.8	74.6
13. Tương quan với người quản lý	10.0	15.5	74.5	25.5	4.5	70.0
14. Đồng nghiệp	7.3	17.3	75.4	24.5	4.5	71.0
15. Các giá trị đạo đức	10.0	12.7	77.3	23.6	3.6	72.8
16. Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	11.8	17.3	70.9	19.1	5.5	75.4

Giai đoạn 3: Mô tả khái niệm các giá trị trong công việc thông qua các câu phát biểu thể hiện giá trị đó trong công việc.

Người nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu và xin ý kiến chuyên gia để mô tả khái niệm thông qua việc đưa ra các câu phát biểu cho 16 giá trị trong công việc đã được lựa chọn (3 câu phát biểu/1 giá trị)

Bảng 3: Mô tả khái niệm 16 giá trị trong công việc

Giá trị trong công việc	Mô tả khái niệm
1. Thành quả	1. Có được cảm giác hoàn thành sau một ngày làm việc hiệu quả

	2. Biết được kết quả khi hoàn thành tốt công việc 3. Có thể nhìn thấy kết quả từ những nỗ lực đầu tư cho công việc
2. Sự thách thức trí tuệ	1. Có nhiều cơ hội để giải quyết những vấn đề mới 2. Được phân công công việc đòi hỏi đầu tư nhiều về trí tuệ 3. Nhận khuyến cáo khi được giao những nhiệm vụ khó
3. Lương	1. Có sự tăng lương định kỳ hàng năm 2. Lương được trả theo kịp sự tăng vọt của mức sống 3. Có sự phù hợp giữa mức lương với năng lực
4. Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	1. Được thông tin đầy đủ về các chính sách của công ty 2. Được thụ hưởng những quyền lợi chính đáng theo chính sách của công ty 3. Được tham gia đóng góp ý kiến trong việc thực hiện chính sách công ty
5. Sự năng động	1. Luôn có việc cần làm trong phần lớn thời gian 2. Luôn trong tư thế sẵn sàng để làm việc 3. Lúc nào cũng phải tìm mọi cách để hoàn thành công việc
6. Tính trách nhiệm	1. Chịu trách nhiệm trong hoạch định công việc của bản thân 2. Có quyền đưa ra quyết định khi làm việc 3. Cam kết hoàn thành công việc theo đúng mục tiêu đã đặt ra
7. Được sử dụng chuyên môn	1. Được phân công công việc phù hợp với chuyên môn 2. Có nhiều cơ hội vận dụng chuyên môn 3. Có cơ hội phát huy tốt nhất chuyên môn

8. Điều kiện làm việc	1. Cảm thấy thoải mái với cách bố trí nơi làm việc 2. Được trang bị đầy đủ phòng tiếp khách, nhà vệ sinh, các điều kiện vật chất khác 3. Có một nơi tốt để làm việc (<i>ánh sáng tốt, yên tĩnh, sạch sẽ, không gian đủ rộng, ...</i>)
9. Sự sáng tạo	1. Có nhiều cơ hội thử nghiệm những ý tưởng mới 2. Tạo ra nhiều sản phẩm mới 3. Được khuyến khích phát triển những ý tưởng mới
10. Sự độc lập	1. Được tự do trong phạm vi công việc của mình 2. Làm việc riêng biệt so với những nhân viên khác 3. Không bị ảnh hưởng bởi người khác khi đưa ra các quyết định trong công việc
11. Sự tôn trọng	1. Có được vị thế trong mắt mọi người 2. Có cảm giác tự hào về bản thân khi hoàn thành tốt công việc 3. Được người khác ngưỡng mộ
12. Các giá trị đạo đức	1. Có cảm giác không làm điều gì trái với đạo đức 2. Không lừa bịp bất kỳ ai 3. Không làm tổn hại đến người khác
13. Đồng nghiệp	1. Có sự giao tiếp tốt với các đồng nghiệp khác 2. Thiết lập tình bạn thân với đồng nghiệp 3. Được là thành viên của nhóm
14. Sự thừa nhận	1. Nhận được lời khen khi hoàn thành tốt công việc 2. Được mọi người đánh giá cao khi công việc đạt hiệu quả 3. Có được phần thưởng khi làm việc hiệu quả
15. Tính trung thực	1. Luôn có những phản hồi đúng sự thật trong suốt quá trình thực hiện công việc 2. Không tìm cách dối phỏ với mọi người khi hiệu quả công việc không như mong đợi 3. Có thể từ chối những công việc vượt quá khả năng

16. Tương quan với người quản lý	1. Có một người quản lý công bằng 2. Có một người quản lý hiệu lý lẽ 3. Có một người quản lý hòa đồng, biết quan tâm
---	--

Giai đoạn 4: Sắp xếp nội dung bảng hỏi 48 câu phát biểu được trộn lẫn vào nhau nhằm đảm bảo tính trung thực của người được khảo sát. Trong đó:

Bảng 4: Phân bố các câu phát biểu trong bảng hỏi các giá trị trong công việc (*thử nghiệm độ tin cậy*)

Giá trị trong công việc	Các câu phát biểu
1. Thành quả	1,17,33
2. Sự thách thức trí tuệ	2,18,34
3. Lương	3,19,35
4. Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4,20,36
5. Sự năng động	5,21,37
6. Tính trách nhiệm	6,22,38
7. Được sử dụng chuyên môn	7,23,39
8. Điều kiện làm việc	8,24,40
9. Sự sáng tạo	9,25,41
10. Sự độc lập	10,26,42
11. Sự tôn trọng	11,27,43
12. Các giá trị đạo đức	12,28,44
13. Đồng nghiệp	13,29,45
14. Sự thừa nhận	14,30,46
15. Tính trung thực	15,31,47
16. Tương quan với người quản lý	16,32,48

2.1.4. Kiểm định độ tin cậy của thang đo:

Bảng hỏi được khảo sát thử nghiệm trên 50 người lao động là nhân viên công ty Hồn Việt, công ty truyền thông – tư vấn – đào tạo Ý Tưởng Việt, công ty cổ phần thế giới số, học viên đang theo học tại Hồn Việt để tính độ tin cậy của thang đo. Kết quả khảo sát được nhập liệu và xử lý trên phần mềm SPSS 13.0. Công thức tính độ tin cậy Cronbach Alpha được thực hiện. Kết quả đạt được như sau:

Bảng 5: Kết quả thử nghiệm độ tin cậy của bảng hỏi các giá trị trong công việc

STT	Tên giá trị trong công việc	Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha
1	Thành quả	.657
2	Sự thách thức trí tuệ	.530
3	Lương	.757
4	Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	.843
5	Sự năng động	.591
6	Tính trách nhiệm	.525
7	Được sử dụng chuyên môn	.809
8	Điều kiện làm việc	.781
9	Sự sáng tạo	.729
10	Sự độc lập	.467
11	Sự tôn trọng	.907
12	Các giá trị đạo đức	.791
13	Đồng nghiệp	.700
14	Sự thừa nhận	.759
15	Tính trung thực	.666
16	Tương quan với người quản lý	.724
Cronbach's Alpha tổng	.940	

Kết
khảo
thử

quả
sát

thử nghiệm độ tin cậy ở bảng 5 cho thấy Cronbach's Alpha của bảng hỏi là .940. Tuy nhiên, khi tính độ tin cậy Cronbach's Alpha cho từng giá trị (3 câu phát biểu/1 giá trị) thì có 4 giá trị có giá trị Cronbach's Alpha dưới .60. Có nhiều nguyên nhân trong đó có thể do mẫu khảo sát thử nghiệm chưa đủ lớn, số lượng câu phát biểu ít. Tuy nhiên, do giới hạn về mặt thời gian, người nghiên cứu

giữ lại 12 giá trị trong công việc có hệ số Cronbach Alpha trên 0.6. Với độ dài 36 câu, bảng hỏi các giá trị trong công việc cơ bản đáp ứng được yêu cầu của một công cụ khảo sát.

Bảng 6: 12 giá trị trong công việc được lựa chọn để khảo sát

STT	Tên giá trị trong công việc	Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha
1	Sự tôn trọng	.907
2	Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	.843
3	Được sử dụng chuyên môn	.809
4	Các giá trị đạo đức	.791
5	Điều kiện làm việc	.781
6	Sự thừa nhận	.759
7	Lương	.757
8	Sự sáng tạo	.729
9	Tương quan với người quản lý	.724
10	Đồng nghiệp	.700
11	Tính trung thực	.666
12	Thành quả	.657

Bảng 7: Phân bố các câu phát biểu trong bảng hỏi các giá trị trong công việc (chính thức)

STT	Tên giá trị trong công việc	Các câu phát biểu
1	Sự tôn trọng	6,18,30
2	Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3,15,27
3	Được sử dụng chuyên môn	4,16,28
4	Các giá trị đạo đức	7,19,31
5	Điều kiện làm việc	5,17,29
6	Sự thừa nhận	9,21,33
7	Lương	2,14,26
8	Sự sáng tạo	12,24,36
9	Tương quan với người quản lý	11,23,35
10	Đồng nghiệp	8,20,32
11	Tính trung thực	10,22,34
12	Thành quả	1,13,25

Cách thức tính điểm:

- ✓ Không quan trọng: 1 điểm
- ✓ Ít quan trọng: 2 điểm
- ✓ Quan trọng vừa phải: 3 điểm
- ✓ Quan trọng : 4 điểm
- ✓ Rất quan trọng: 5 điểm

Mỗi một giá trị sẽ có điểm tối thiểu là 3 và điểm tối đa là 15. Trong phạm vi đề tài, người nghiên cứu không sử dụng tổng điểm đạt được của từng giá trị mà quy ra điểm trung bình.

2.2. Quá trình thu thập thông tin:

- **Hình thức khảo sát:** Bảng hỏi được chuyển đến người được khảo sát thông qua 2 hình thức:

- ✓ Email
- ✓ Trực tiếp (*Nội dung bảng hỏi được in sẵn trên giấy A4*)

- **Đối tượng khảo sát:** Học viên đang theo học tại Hồn Việt, quản lý cấp trung (*phó phòng, trưởng phòng*) và nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp: công ty TNHH ứng dụng khoa học tâm lý Hồn Việt, công ty Electrolux Việt Nam, công ty Dutch Lady Việt Nam, công ty Viễn Đông, công ty cổ phần phần mềm FPT, công ty thực phẩm và hóa chất Việt Nam, tập đoàn ITD,...

- **Số lượng khảo sát:** 330 người

2.3. Quá trình xử lý thông tin:

- 330 bảng hỏi khảo sát thu về, sau quá trình xem xét, đã lọc bỏ 30 bảng trả lời không có giá trị (*bỏ sót quá nhiều câu trả lời, thiếu thông tin cá nhân*)

- Đánh số thứ tự cho tất cả 300 bảng trả lời

- Mã hóa dữ liệu:

- ✓ **Chức vụ:** Nhóm 1 (nhân viên) bao gồm nhân viên và trưởng nhóm, nhóm 2 (quản lý cấp trung) bao gồm phó phòng và trưởng phòng.
- ✓ **Trình độ học vấn:** Nhóm 1 (THCN – Cao đẳng); nhóm 2 (Đại học); nhóm 3 (sau đại học)
- ✓ **Công việc hiện tại:** Nhóm 1 (sales – marketing); nhóm 2 (hành chính – nhân sự); nhóm 3 (các công việc khác)

- Sử dụng phần mềm SPSS 13.0 để tiến hành nhập liệu

- Trong đề tài này, các thống kê suy diễn sau đây được sử dụng:

- ✓ Phương pháp kiểm định Independent samples T - Test được sử dụng để kiểm định tương quan giữa định hướng giá trị trong công việc với giới tính, tôn giáo, hộ khẩu thường trú và chức vụ.

- ✓ Phương pháp kiểm định Anova được sử dụng để kiểm định tương quan giữa định hướng giá trị trong công việc với độ tuổi, trình độ học vấn, công việc hiện tại và thâm niên công tác.

Tiểu kết:

Dựa trên bảng hỏi 15 giá trị trong công việc của Donald E. Super, người nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 35 người lao động và phỏng vấn chuyên gia (*10 chuyên gia tâm lý và giám đốc nhân sự, giám đốc phát triển tổ chức của các doanh nghiệp*) để lựa chọn ra 26 giá trị trong công việc. Sau quá trình khảo sát trên 220 người lao động về mức độ quan trọng của 26 giá trị trong công việc, 16 giá trị trong công việc được lựa chọn, sau khi thông qua ý kiến chuyên gia để mô tả khái niệm, bảng hỏi được khảo sát thử nghiệm, tính độ tin cậy (*khảo sát 50 người lao động*). Tuy nhiên, chỉ có 12 giá trị trong công việc cuối cùng được lựa chọn để khảo sát (*có độ tin cậy Cronbach's Alpha trên .65*). Cụ thể:

- Sự tôn trọng
- Chính sách và việc thực thi chính sách công ty
- Được sử dụng chuyên môn
- Các giá trị đạo đức
- Điều kiện làm việc
- Sự thừa nhận
- Lương
- Sự sáng tạo
- Tương quan với người quản lý
- Đồng nghiệp
- Tính trung thực
- Thành quả

Nghiên cứu định hướng giá trị trong công việc là một dạng nghiên cứu về thái độ. Chính vì vậy, để thu số liệu, bảng hỏi các giá trị trong công việc sử dụng thang đo Likert 5 mức độ. Bảng hỏi khảo sát thu số liệu báo cáo trong đề tài gồm 36 câu phát biểu (*3 câu phát biểu/1 giá trị*), có sự trộn lẫn giữa các câu phát biểu của 12 giá trị nhằm hạn chế khả năng người được khảo sát thiếu trung thực.

300 phiếu khảo sát được nhập liệu, xử lý và đưa ra kết quả thông qua sử dụng phần mềm xử lý thống kê SPSS 13.0. Trị số trung bình, kiểm nghiệm T-test dành cho nhiều mẫu độc lập và kiểm định Anova được sử dụng để bình luận kết quả về định hướng giá trị trong công việc của người lao động và sự khác biệt của họ với các thông tin như: tuổi, giới tính, hộ khẩu thường trú, tôn giáo, trình độ học vấn, công việc hiện tại, chức vụ và thâm niên công tác.

**CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ DOANH NGHIỆP
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

3.1. Phân tích kết cấu của mẫu được khảo sát theo các đặc điểm:

3.1.1. Tuổi:

Tuổi	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Từ 22 – 25	174	58.0	
Từ 25 – 30	42	14.0	
Từ 30 – 35	39	13.0	
Trên 35	45	15.0	
Tổng	300	100.0	

Nếu phân chia tuổi theo nhóm đã trình bày thì ta có thể thấy, nhóm tuổi từ 22 – 25 chiếm tỉ lệ cao nhất (58%), kế đến là tuổi trên 35 (15%), từ 25 – 30 (14%) và cuối cùng là từ 30 – 35 (13%)

3.1.2. Giới tính:

Giới tính	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Nam	144	48.0	
Nữ	156	52.0	
Tổng	300	100.0	

Về giới tính của mẫu, có tổng cộng 144 đối tượng là nam tương ứng với 48% và 166 đối tượng là nữ tương ứng với 52%. Tỉ lệ chênh lệch như trên là chấp nhận được.

3.1.3. Hộ khẩu thường trú

Hộ khẩu thường trú	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Tỉnh	246	82.0	
Tp. Hồ Chí Minh	54	18.0	
Tổng	300	100.0	

Với đặc trưng của Tp. Hồ Chí Minh là người lao động có hộ khẩu tại các tỉnh chiếm số đông. Chính vì vậy, với 246 người lao động có hộ khẩu tỉnh (82%) và 54 người lao động có hộ khẩu Tp. Hồ Chí Minh (18%), tỉ lệ 5: 1 là chấp nhận được.

3.1.4. Tôn giáo

Tôn giáo	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Có	60	20.0	
Không	240	80.0	
Tổng	300	100.0	

Về yếu tố tôn giáo, 240 người lao động được khảo sát không có tôn giáo (82%) và 60 người lao động có tôn giáo (20%). Tỉ lệ giữa người lao động có tôn giáo và không tôn giáo là 1: 4 mặc dù hơi cao nhưng về mặt nghiên cứu vẫn chấp nhận được.

3.1.5. Trình độ học vấn

Trình độ học vấn	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
THCN – Cao đẳng	54	18.0	
Đại học	243	81.0	
Sau đại học	3	1.0	
Tổng	300	100.0	

Trình độ học vấn của mẫu chủ yếu tập trung vào người có trình độ đại học với 243 người (81%), kể đến là THCN – Cao đẳng 54 người (18%), cuối cùng trình độ sau đại học 3 người (1%)

3.1.6. Công việc hiện tại

Công việc hiện tại	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Kinh doanh- Marketing	126	42.0	
HC – NS	114	38.0	
Ngành nghề khác (kế toán, kỹ thuật, truyền thông, đào tạo,...)	60	20.0	
Tổng	300	100.0	

Người lao động làm trong lĩnh vực kinh doanh - marketing chiếm vị trí cao nhất - 126 người chiếm tỉ lệ 42%, kế đến là hành chánh - nhân sự, 114 người chiếm tỉ lệ 38%. Các ngành nghề khác (kế toán, kỹ thuật, truyền thông, đào tạo, ...) - 60 người chiếm tỉ lệ 20%.

3.1.7. Chức vụ:

Chức vụ	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Nhân viên (nhân viên và trưởng nhóm)	192	64.0	
Quản lý (phó phòng và trưởng phòng)	108	36.0	
Tổng	300	100.0	

Tỉ lệ 64% người lao động được khảo sát là nhân viên với 36% người lao động ở chức vụ quản lý so với thực tế trong doanh nghiệp là không tương xứng nhưng về mặt nghiên cứu, tỷ lệ này vẫn chấp nhận được.

3.1.8. Thâm niên công tác

Thâm niên công tác	Tần số	Tỉ lệ %	Ghi chú
Dưới 1 năm	138	46.0	
Từ 1 – 3 năm	69	23.0	
Từ 3 – 5 năm	15	5.0	
Trên 5 năm	78	26.0	
Tổng	300	100.0	

Độ tuổi của người lao động được khảo sát chủ yếu từ 22 – 25 tuổi, chính vì vậy, ở thông tin về thâm niên công tác, tỉ lệ cao nhất (46%) là người lao động có thâm niên làm việc dưới 1 năm. Kế đến là làm việc trên 5 năm (26%), từ 1 – 3 năm (23%), cuối cùng là từ 3 – 5 năm (5%).

3.2. Thực trạng định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh.

3.2.1. Định hướng giá trị trong công việc chung của người lao động

Bảng 8: Định hướng giá trị trong công việc chung của người lao động

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3200	Quan trọng	.57035
Lương	4.2400	Quan trọng	.48102
Được vận dụng chuyên môn	4.1367	Quan trọng	.76409
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0233	Quan trọng	.72204
Các giá trị đạo đức	3.9967	Quan trọng	.80053
Thành quả	3.9700	Quan trọng	.51920
Sự sáng tạo	3.7733	Quan trọng	.62833
Đồng nghiệp	3.7500	Quan trọng	.81426
Điều kiện làm việc	3.6467	Quan trọng	.76074
Sự thừa nhận	3.5133	Quan trọng	.96797
Tính trung thực	3.5033	Quan trọng	.97844
Sự tôn trọng	3.3033	Quan trọng vừa phải	1.13321

Kết quả từ bảng 8 cho thấy, 12 giá trị trong công việc được khảo sát đều được đánh giá là quan trọng đối với người lao động. Trong đó, 11 giá trị được cho là quan trọng và 1 giá trị (sự tôn trọng) là quan trọng vừa phải. Mức độ phân tán của mẫu khảo sát dao động từ .48102 đến 1.13321.

3.2.2. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo tuổi:

Bảng 9: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động độ tuổi từ 22 - 25

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2644	Quan trọng	.57144
Lương	4.1954	Quan trọng	.35340
Được vận dụng chuyên môn	4.0862	Quan trọng	.79854
Sự sáng tạo	4.0460	Quan trọng	.28235
Các giá trị đạo đức	4.0172	Quan trọng	.63805
Chính sách và thực thi chính sách công ty	3.9828	Quan trọng	.72392
Thành quả	3.8391	Quan trọng	.48462
Đồng nghiệp	3.6782	Quan trọng	.90475
Điều kiện làm việc	3.5057	Quan trọng	.71531
Sự thừa nhận	3.3391	Quan trọng vừa phải	1.01929
Tính trung thực	3.2874	Quan trọng vừa phải	1.04003

Sự tôn trọng	3.1724	Quan trọng vừa phải	1.17518
--------------	--------	---------------------	---------

Bảng 10: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động nam tuổi từ 22 - 25

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Lương	4.3086	Quan trọng	.31927
Tương quan với người quản lý	4.2593	Quan trọng	.64935
Sự sáng tạo	4.1358	Quan trọng	.16690
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.1235	Quan trọng	.81727
Các giá trị đạo đức	4.0000	Quan trọng	.34592
Thành quả	3.8395	Quan trọng	.16973
Đồng nghiệp	3.7901	Quan trọng	.80143
Sự thừa nhận	3.7407	Quan trọng	.21350
Sự tôn trọng	3.6543	Quan trọng	.65032
Được vận dụng chuyên môn	3.5432	Quan trọng	.86799
Tính trung thực	3.2840	Quan trọng vừa phải	1.31625
Điều kiện làm việc	3.2099	Quan trọng vừa phải	.54810

Bảng 11: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động nữ tuổi từ 22 - 25

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Được vận dụng chuyên môn	4.5591	Quan trọng	.24925
Tương quan với người quản lý	4.2688	Quan trọng	.50493
Lương	4.0968	Quan trọng	.35687
Các giá trị đạo đức	4.0323	Quan trọng	.81810
Sự sáng tạo	3.9677	Quan trọng	.33725
Chính sách và thực thi chính sách công ty	3.8602	Quan trọng	.61928
Thành quả	3.8387	Quan trọng	.64905
Điều kiện làm việc	3.7634	Quan trọng	.75126
Đồng nghiệp	3.5806	Quan trọng	.98871

Tính trung thực	3.2903	Quan trọng vừa phải	.74407
Sự thừa nhận	2.9892	Quan trọng vừa phải	1.28951
Sự tôn trọng	2.7527	Quan trọng vừa phải	1.36617

Bảng 12: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động tuổi từ 26 - 30

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2143	Quan trọng	.73505
Thành quả	4.1667	Quan trọng	.36398
Được vận dụng chuyên môn	4.1429	Quan trọng	.84443
Lương	4.1429	Quan trọng	.92186
Các giá trị đạo đức	3.9286	Quan trọng	.65605
Tính trung thực	3.8810	Quan trọng	.30959
Điều kiện làm việc	3.8571	Quan trọng	.87427
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.7857	Quan trọng	1.07502
Sự sáng tạo	3.6667	Quan trọng	.52298
Đồng nghiệp	3.4524	Quan trọng vừa phải	.59351
Sự thừa nhận	3.2619	Quan trọng vừa phải	.77546
Sự tôn trọng	2.8571	Quan trọng vừa phải	.80293

Bảng 13: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động tuổi từ 31 - 35

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.5128	Quan trọng	.37553
Các giá trị đạo đức	4.4615	Quan trọng	.46225
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.4615	Quan trọng	.25598
Lương	4.4103	Quan trọng	.36398
Thành quả	4.3077	Quan trọng	.25318
Được vận dụng chuyên môn	4.1026	Quan trọng	.86479
Tính trung thực	3.7692	Quan trọng	.64384
Điều kiện làm việc	3.6410	Quan trọng	.75107

Đồng nghiệp	3.6410	Quan trọng	.60033
Sự thừa nhận	3.4615	Quan trọng vừa phải	.73960
Sự sáng tạo	3.2821	Quan trọng vừa phải	.54171
Sự tôn trọng	3.2821	Quan trọng vừa phải	1.19293

Bảng 14: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động tuổi trên 35:

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.4667	Quan trọng	.51640
Sự thừa nhận	4.4667	Quan trọng	.45075
Đồng nghiệp	4.4000	Quan trọng	.38214
Được vận dụng chuyên môn	4.3556	Quan trọng	.40760
Lương	4.3556	Quan trọng	.40760
Sự tôn trọng	4.2444	Quan trọng	.64816
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0222	Quan trọng	.42663
Điều kiện làm việc	4.0000	Quan trọng	.74536
Thành quả	4.0000	Quan trọng	.74536
Tính trung thực	3.7556	Quan trọng	1.20493
Các giá trị đạo đức	3.5778	Quan trọng	1.37706
Sự sáng tạo	3.2444	Quan trọng vừa phải	1.05760

Kết quả thu được từ bảng 9 đến bảng 14 cho thấy:

Đa phần giá trị trong công việc được khảo sát đều được người lao động ở các lứa tuổi khác nhau cho là quan trọng. Kết quả này cho thấy không có nhiều sự khác biệt so với định hướng giá trị trong công việc của tổng thể được trình bày trong bảng 8.

Các giá trị: sự thừa nhận, tính trung thực, điều kiện làm việc, sự tôn trọng, sự sáng tạo, đồng nghiệp theo ý kiến của đa số người lao động đánh giá ở mức độ quan trọng vừa phải. Trong đó, giá trị sự sáng tạo được người lao động độ tuổi từ 31 – 35 và trên 35 cho là quan trọng vừa phải.

Giá trị tương quan với người quản lý được đa số người lao động ở mọi độ tuổi cho là quan trọng với số điểm trung bình cao nhất.

Giá trị sự thừa nhận mặc dù được đa số đánh giá là quan trọng, tuy nhiên, đối với người lao động tuổi trên 35, sự thừa nhận là yếu tố quan trọng có điểm trung bình cao thứ 2. Trong khi ở các độ tuổi khác, sự thừa nhận luôn là giá trị có điểm trung bình thấp hơn so với nhiều giá trị khác.

Không có sự khác biệt nhiều giữa nam và nữ trong độ tuổi từ 22 – 25 về định hướng giá trị trong công việc

3.2.3. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo giới tính:

Bảng 15: Định hướng giá trị trong công việc của nam

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2917	Quan trọng	.67940
Lương	4.2847	Quan trọng	.49580
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0069	Quan trọng	.86018
Thành quả	3.9722	Quan trọng	.48051
Đồng nghiệp	3.9722	Quan trọng	.71404
Được vận dụng chuyên môn	3.9375	Quan trọng	.83271
Sự thừa nhận	3.9306	Quan trọng	.55419
Các giá trị đạo đức	3.9097	Quan trọng	.84981
Sự sáng tạo	3.8750	Quan trọng	.73296
Sự tôn trọng	3.7847	Quan trọng	.81791
Tính trung thực	3.5417	Quan trọng	1.22354
Điều kiện làm việc	3.4931	Quan trọng vừa phải	.79594

Bảng 16: Định hướng giá trị trong công việc của nữ

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3462	Quan trọng	.45236
Được vận dụng chuyên môn	4.3205	Quan trọng	.64999
Lương	4.1987	Quan trọng	.46797
Các giá trị đạo đức	4.0769	Quan trọng	.75151
Chính sách và thực thi chính sách công ty	4.0385	Quan trọng	.57415
Thành quả	3.9679	Quan trọng	.55722
Điều kiện làm việc	3.7885	Quan trọng	.70488
Sự sáng tạo	3.6795	Quan trọng	.50255
Đồng nghiệp	3.5449	Quan trọng	.85311
Tính trung thực	3.4679	Quan trọng vừa phải	.68998
Sự thừa nhận	3.1282	Quan trọng vừa phải	1.10486

Sự tôn trọng	2.8590	Quan trọng vừa phải	1.20700
--------------	--------	---------------------	---------

Kết quả từ bảng 15 và bảng 16 cho thấy:

Không có nhiều sự khác biệt trong định hướng giá trị của nam và nữ so với định hướng giá trị chung của người lao động.

Giá trị tương quan với người quản lý được nữ và nam cho là quan trọng với số điểm trung bình đạt được cao nhất.

Có sự khác biệt giữa nam và nữ về sự lựa chọn giá trị sự thừa nhận và giá trị sự tôn trọng. Trong đó, ở nam, sự thừa nhận là quan trọng với điểm trung bình là 3.9306 nhưng ở nữ, sự thừa nhận chỉ quan trọng vừa phải với điểm trung bình là 3.1282. Kế đến, điểm trung bình về giá trị sự tôn trọng ở nam là 3.7847 nhưng ở nữ chỉ đạt 2.8590.

3.2.4. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo hộ khẩu thường trú:

Bảng 17: Định hướng giá trị của người lao động có hộ khẩu tỉnh

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3537	Quan trọng	.60936
Lương	4.2642	Quan trọng	.52310
Được vận dụng chuyên môn	4.1220	Quan trọng	.83725
Các giá trị đạo đức	4.1138	Quan trọng	.67326
Thành quả	4.0163	Quan trọng	.53133
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9878	Quan trọng	.78470
Sự sáng tạo	3.9715	Quan trọng	.42938
Điều kiện làm việc	3.7195	Quan trọng	.80375
Đồng nghiệp	3.6992	Quan trọng	.88829
Tính trung thực	3.5325	Quan trọng	1.02621
Sự thừa nhận	3.4187	Quan trọng vừa phải	1.03281
Sự tôn trọng	3.2154	Quan trọng vừa phải	1.22991

Bảng 18: Định hướng giá trị trong công việc của nam hộ khẩu tỉnh

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3694	Quan trọng	.75271
Lương	4.3423	Quan trọng	.54708

Các giá trị đạo đức	4.2252	Quan trọng	.52148
Sự sáng tạo	4.1982	Quan trọng	.25410
Thành quả	4.1081	Quan trọng	.43783
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9820	Quan trọng	.96847
Đồng nghiệp	3.9459	Quan trọng	.81086
Được vận dụng chuyên môn	3.8829	Quan trọng	.93365
Sự thừa nhận	3.8649	Quan trọng	.61091
Sự tôn trọng	3.7928	Quan trọng	.93079
Tính trung thực	3.7117	Quan trọng	1.30328
Điều kiện làm việc	3.4955	Quan trọng vừa phải	.89450

Bảng 19: Định hướng giá trị trong công việc của nữ hộ khẩu tỉnh

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3407	Quan trọng	.46866
Được vận dụng chuyên môn	4.3185	Quan trọng	.69977
Lương	4.2000	Quan trọng	.49949
Các giá trị đạo đức	4.0222	Quan trọng	.77002
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9926	Quan trọng	.60507
Thành quả	3.9407	Quan trọng	.59156
Điều kiện làm việc	3.9037	Quan trọng	.67653
Sự sáng tạo	3.7852	Quan trọng	.45591
Đồng nghiệp	3.4963	Quan trọng vừa phải	.90627
Tính trung thực	3.3852	Quan trọng vừa phải	.70695
Sự thừa nhận	3.0519	Quan trọng vừa phải	1.16332
Sự tôn trọng	2.7407	Quan trọng vừa phải	1.25104

Bảng 20: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động hộ khẩu thành phố.

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Được vận dụng chuyên môn	4.2037	Quan trọng	.23260

Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.1852	Quan trọng	.26127
Tương quan với người quản lý	4.1667	Quan trọng	.30785
Lương	4.1296	Quan trọng	.16721
Đồng nghiệp	3.9815	Quan trọng	.17977
Sự thừa nhận	3.9444	Quan trọng	.36604
Thành quả	3.7593	Quan trọng	.40914
Sự tôn trọng	3.7037	Quan trọng	.25280
Các giá trị đạo đức	3.4630	Quan trọng vừa phải	1.09747
Tính trung thực	3.3704	Quan trọng vừa phải	.73109
Điều kiện làm việc	3.3148	Quan trọng vừa phải	.38725
Sự sáng tạo	2.8704	Quan trọng vừa phải	.60649

Kết quả từ bảng 17 đến bảng 20 cho thấy:

Đa số 12 giá trị trong công việc được khảo sát đều được người lao động có hộ khẩu tỉnh hay hộ khẩu thành phố đều cho là quan trọng.

Có sự khác biệt lớn giữa giá trị sự sáng tạo ở người lao động có hộ khẩu tỉnh và người lao động có hộ khẩu thành phố. Cụ thể, điểm trung bình của giá trị sáng tạo đối với người lao động có hộ khẩu thành phố là 2.8704. Trong khi đó, với người lao động có hộ khẩu tỉnh, sự sáng tạo có điểm trung bình là 3.9175.

Có sự khác biệt giữa nam và nữ hộ khẩu tỉnh về tầm quan trọng của giá trị sự tôn trọng. Với nữ có hộ khẩu tỉnh, sự tôn trọng chỉ quan trọng vừa phải (2.7407), nhưng ở nam là quan trọng (3.7928)

3.2.5. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo tôn giáo

Bảng 21: Định hướng giá trị của người lao động không có tôn giáo

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2833	Quan trọng	.36314
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.2667	Quan trọng	.36834
Lương	4.2500	Quan trọng	.35664
Được vận dụng chuyên môn	4.1000	Quan trọng	.74221

Thành quả	3.9167	Quan trọng	.49412
Đồng nghiệp	3.8667	Quan trọng	.56610
Sự thừa nhận	3.8333	Quan trọng	.66227
Các giá trị đạo đức	3.8000	Quan trọng	1.24909
Điều kiện làm việc	3.6500	Quan trọng	.64414
Sự tôn trọng	3.3000	Quan trọng vừa phải	.87793
Tính trung thực	3.1833	Quan trọng vừa phải	.61630
Sự sáng tạo	2.9833	Quan trọng vừa phải	.64414

Bảng 22: Định hướng giá trị của nam không có tôn giáo

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3500	Quan trọng	.73166
Lương	4.3417	Quan trọng	.52563
Các giá trị đạo đức	4.2250	Quan trọng	.50855
Sự sáng tạo	4.1833	Quan trọng	.24979
Thành quả	4.1000	Quan trọng	.42164
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0083	Quan trọng	.94428
Đồng nghiệp	3.9500	Quan trọng	.77918
Được vận dụng chuyên môn	3.9250	Quan trọng	.91361
Sự thừa nhận	3.9000	Quan trọng	.60009
Sự tôn trọng	3.8083	Quan trọng	.89598
Tính trung thực	3.7167	Quan trọng	1.27109
Điều kiện làm việc	3.5250	Quan trọng	.87017

Bảng 23: Định hướng giá trị của nữ không có tôn giáo

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Được vận dụng chuyên môn	4.3667	Quan trọng	.52732
Tương quan với người quản lý	4.3083	Quan trọng	.47374
Lương	4.1333	Quan trọng	.47621
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9167	Quan trọng	.56865

Các giá trị đạo đức	3.8667	Quan trọng	.71929
Thành quả	3.8667	Quan trọng	.59819
Điều kiện làm việc	3.7667	Quan trọng	.69266
Sự sáng tạo	3.7583	Quan trọng	.49492
Đồng nghiệp	3.4917	Quan trọng vừa phải	.89630
Tính trung thực	3.4500	Quan trọng vừa phải	.72619
Sự thừa nhận	2.9667	Quan trọng vừa phải	1.13680
Sự tôn trọng	2.8000	Quan trọng vừa phải	1.24905

Bảng 24: Định hướng giá trị của người lao động có tôn giáo

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3292	Quan trọng	.61279
Lương	4.2375	Quan trọng	.50925
Được vận dụng chuyên môn	4.1458	Quan trọng	.77377
Các giá trị đạo đức	4.0458	Quan trọng	.64467
Thành quả	3.9833	Quan trọng	.52745
Sự sáng tạo	3.9708	Quan trọng	.44435
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9625	Quan trọng	.77586
Đồng nghiệp	3.7208	Quan trọng	.86573
Điều kiện làm việc	3.6458	Quan trọng	.79085
Tính trung thực	3.5833	Quan trọng	1.03728
Sự thừa nhận	3.4333	Quan trọng vừa phải	1.01798
Sự tôn trọng	3.3042	Quan trọng vừa phải	1.19327

Kết quả từ bảng 21 đến 24 cho thấy:

Đa số các giá trị được khảo sát đều được người lao động đánh giá ở mức quan trọng.

Có sự khác biệt giữa người lao động có tôn giáo và không tôn giáo ở sự đánh giá mức độ quan trọng của giá trị sự sáng tạo. Đối với người lao động không có tôn giáo, sự sáng tạo chỉ quan trọng vừa phải (2.8704) trong khi ở người lao động có tôn giáo, với điểm trung bình đạt được là 3.9000, sự sáng tạo là giá trị quan trọng đối với họ.

3.2.6. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo trình độ học vấn

Bảng 25: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động trình độ học vấn trung học chuyên nghiệp và cao đẳng

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Lương	4.1458	Quan trọng	.34359
Sự sáng tạo	4.0417	Quan trọng	.11386
Các giá trị đạo đức	3.8958	Quan trọng	.49768
Tương quan với người quản lý	3.8333	Quan trọng	.45542
Thành quả	3.8125	Quan trọng	.34359
Sự thừa nhận	3.7917	Quan trọng	.26874
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.5625	Quan trọng	.56724
Đồng nghiệp	3.2292	Quan trọng vừa phải	.49768
Sự tôn trọng	3.2292	Quan trọng vừa phải	.49768
Được vận dụng chuyên môn	3.0417	Quan trọng vừa phải	.83333
Điều kiện làm việc	3.0208	Quan trọng vừa phải	.76467
Tính trung thực	2.3333	Ít quan trọng	.79815

Bảng 26: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động có trình độ đại học

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3992	Quan trọng	.54879
Được vận dụng chuyên môn	4.3498	Quan trọng	.55000
Lương	4.2593	Quan trọng	.51099
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0905	Quan trọng	.71688
Các giá trị đạo đức	4.0082	Quan trọng	.86116
Thành quả	3.9877	Quan trọng	.54885
Đồng nghiệp	3.8436	Quan trọng	.84177
Điều kiện làm việc	3.7366	Quan trọng	.69864
Sự sáng tạo	3.7366	Quan trọng	.68051
Tính trung thực	3.7243	Quan trọng	.85925
Sự thừa nhận	3.4403	Quan trọng vừa phải	1.05650

Sự tôn trọng	3.3004	Quan trọng vừa phải	1.23784
--------------	--------	---------------------	---------

Bảng 27: Định hướng giá trị trong công việc của nữ có trình độ đại học

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Được vận dụng chuyên môn	4.3265	Quan trọng	.66489
Tương quan với người quản lý	4.3197	Quan trọng	.45113
Lương	4.1973	Quan trọng	.48073
Các giá trị đạo đức	4.0680	Quan trọng	.77274
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.0000	Quan trọng	.55694
Thành quả	3.9456	Quan trọng	.56661
Điều kiện làm việc	3.7415	Quan trọng	.69810
Sự sáng tạo	3.7007	Quan trọng	.51029
Đồng nghiệp	3.5170	Quan trọng	.87152
Tính trung thực	3.4490	Quan trọng vừa phải	.70564
Sự thừa nhận	3.0748	Quan trọng vừa phải	1.11651
Sự tôn trọng	2.8027	Quan trọng vừa phải	1.22080

Bảng 28: Định hướng giá trị trong công việc của nam trình độ đại học

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.5208	Rất quan trọng	.66093
Được vận dụng chuyên môn	4.3854	Quan trọng	.30655
Lương	4.3542	Quan trọng	.54829
Đồng nghiệp	4.3438	Quan trọng	.47507
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.2292	Quan trọng	.90176
Tính trung thực	4.1458	Quan trọng	.91164
Sự tôn trọng	4.0625	Quan trọng	.80961
Thành quả	4.0521	Quan trọng	.52267
Sự thừa nhận	4.0000	Quan trọng	.64480
Các giá trị đạo đức	3.9167	Quan trọng	.98738
Sự sáng tạo	3.7917	Quan trọng	.88698

Điều kiện làm việc	3.7292	Quan trọng	.71058
--------------------	--------	------------	--------

Kết quả từ bảng 25 đến bảng 28 cho thấy:

Có sự khác biệt giữa mức độ quan trọng của giá trị tính trung thực giữa người lao động có trình độ THCN – Cao đẳng và đại học. Với người lao động trình độ THCN – Cao đẳng, tính trung thực chỉ quan trọng vừa phải trong khi đó với người lao động đại học, tính trung thực là quan trọng. Tương tự như vậy, ở giá trị được vận dụng chuyên môn và điều kiện làm việc, người lao động có trình độ đại học cho là quan trọng nhưng người lao động trình độ trung học chuyên nghiệp và cao đẳng thì chỉ cho là quan trọng vừa phải.

Giữa nam và nữ trình độ đại học có khác biệt rõ đối với giá trị sự tôn trọng. Với nữ, sự tôn trọng quan trọng vừa phải, nhưng với nam sự tôn trọng là quan trọng. Mức độ chênh lệch điểm giữa 2 nhóm gần 1.2 điểm.

3.2.7. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo công việc hiện tại

Bảng 29: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động bộ phận kinh doanh – Marketing

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.4603	Quan trọng	.63737
Lương	4.4206	Quan trọng	.41685
Các giá trị đạo đức	4.2857	Quan trọng	.61847
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.1825	Quan trọng	.74791
Sự sáng tạo	4.1190	Quan trọng	.29284
Thành quả	4.0635	Quan trọng	.48410
Đồng nghiệp	3.9921	Quan trọng	.85694
Được vận dụng chuyên môn	3.9762	Quan trọng	.92068
Sự thừa nhận	3.8810	Quan trọng	.75015
Sự tôn trọng	3.7460	Quan trọng	.95936
Điều kiện làm việc	3.7460	Quan trọng	.83879
Tính trung thực	3.6190	Quan trọng	1.26356

Bảng 30: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động bộ phận Hành chính – Nhân sự

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.3421	Quan trọng	.32408

Lương	4.2018	Quan trọng	.36793
Được vận dụng chuyên môn	4.1053	Quan trọng	.69362
Thành quả	4.0263	Quan trọng	.43414
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9298	Quan trọng	.57557
Các giá trị đạo đức	3.7807	Quan trọng	.87774
Đồng nghiệp	3.7456	Quan trọng	.52809
Sự thừa nhận	3.6316	Quan trọng	.63335
Tính trung thực	3.5088	Quan trọng	.58887
Điều kiện làm việc	3.4386	Quan trọng vừa phải	.65808
Sự tôn trọng	3.3860	Quan trọng vừa phải	.80735
Sự sáng tạo	3.3333	Quan trọng vừa phải	.74737

Kết quả từ bảng 29 và 30 cho thấy:

Có sự khác biệt giữa người lao động bộ phận kinh doanh – marketing và bộ phận hành chánh – nhân sự về đánh giá mức độ quan trọng của các giá trị: sự sáng tạo, sự tôn trọng, điều kiện làm việc.

3.2.8. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo chức vụ

Bảng 31: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động chức vụ nhân viên

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2448	Quan trọng	.62922
Lương	4.2292	Quan trọng	.51047
Được vận dụng chuyên môn	4.1510	Quan trọng	.79445
Sự sáng tạo	4.0312	Quan trọng	.31828
Các giá trị đạo đức	4.0000	Quan trọng	.63690
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9323	Quan trọng	.84239
Thành quả	3.9062	Quan trọng	.50209
Đồng nghiệp	3.6094	Quan trọng	.83053
Điều kiện làm việc	3.4948	Quan trọng vừa phải	.75591
Tính trung thực	3.3802	Quan trọng vừa phải	1.02503

Sự thừa nhận	3.3594	Quan trọng vừa phải	.99435
Sự tôn trọng	3.1615	Quan trọng vừa phải	1.15621

Bảng 32: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động chức vụ quản lý

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.4537	Quan trọng	.42279
Lương	4.2593	Quan trọng	.42992
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.1852	Quan trọng	.39396
Được vận dụng chuyên môn	4.1111	Quan trọng	.71714
Thành quả	4.0833	Quan trọng	.53675
Đồng nghiệp	4.0000	Quan trọng	.73030
Các giá trị đạo đức	3.9907	Quan trọng	1.04041
Điều kiện làm việc	3.9167	Quan trọng	.70091
Sự thừa nhận	3.7870	Quan trọng	.86613
Tính trung thực	3.7222	Quan trọng	.86005
Sự tôn trọng	3.5556	Quan trọng	1.06010
Sự sáng tạo	3.3148	Quan trọng vừa phải	.77232

Kết quả từ bảng 3 1 đến 32 cho thấy:

Không có nhiều sự khác biệt trong thứ tự các giá trị trong công việc quan trọng đối với người lao động với chức vụ nhân viên và quản lý.

Có sự khác biệt giữa 2 nhóm người lao động là nhân viên và quản lý ở các giá trị: điều kiện làm việc, sự tôn trọng, sự sáng tạo. Trong đó, người lao động cấp quản lý đánh giá cao điều kiện làm việc nhưng không cho sự sáng tạo là quan trọng. Ngược lại, nhân viên là cho sự sáng tạo là quan trọng nhưng không đòi hỏi cao ở điều kiện làm việc.

3.2.9. Định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo thâm niên công tác

Bảng 33: Định hướng giá trị của người lao động làm việc dưới 1 năm

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2319	Quan trọng	.59574
Lương	4.2319	Quan trọng	.38406
Sự sáng tạo	4.1014	Quan trọng	.25210

Được vận dụng chuyên môn	4.0362	Quan trọng	.89229
Các giá trị đạo đức	3.9638	Quan trọng	.57619
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.9130	Quan trọng	.77757
Thành quả	3.8406	Quan trọng	.48043
Đồng nghiệp	3.6159	Quan trọng	.86629
Sự thừa nhận	3.3841	Quan trọng vừa phải	.97111
Điều kiện làm việc	3.3188	Quan trọng vừa phải	.66651
Tính trung thực	3.2609	Quan trọng vừa phải	1.12417
Sự tôn trọng	3.2609	Quan trọng vừa phải	1.17571

Bảng 34: Định hướng giá trị của người lao động làm việc từ 1 – 3 năm

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.4638	Quan trọng	.42330
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	4.3478	Quan trọng	.48698
Điều kiện làm việc	4.3043	Quan trọng	.33201
Lương	4.2899	Quan trọng	.58865
Được vận dụng chuyên môn	4.2319	Quan trọng	.68486
Các giá trị đạo đức	4.1594	Quan trọng	.83406
Thành quả	4.0000	Quan trọng	.51247
Đồng nghiệp	3.7681	Quan trọng	.90696
Sự sáng tạo	3.7681	Quan trọng	.40744
Tính trung thực	3.6232	Quan trọng	.58001
Sự thừa nhận	3.3333	Quan trọng vừa phải	1.05887
Sự tôn trọng	2.9855	Quan trọng vừa phải	1.00744

Bảng 35: Định hướng giá trị trong công việc của người lao động làm việc trên 5 năm

Giá trị trong công việc	Mean	Xếp loại	Độ lệch chuẩn
Tương quan với người quản lý	4.2692	Quan trọng	.64649
Lương	4.2051	Quan trọng	.58177
Được vận dụng chuyên môn	4.1795	Quan trọng	.64794
Thành quả	4.1538	Quan trọng	.59052
Đồng nghiệp	3.9231	Quan trọng	.68836

Sự thừa nhận	3.9103	Quan trọng	.88723
Các giá trị đạo đức	3.9103	Quan trọng	1.13747
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	3.8846	Quan trọng	.78283
Tính trung thực	3.7308	Quan trọng	.99786
Điều kiện làm việc	3.6667	Quan trọng	.87433
Sự tôn trọng	3.6282	Quan trọng	1.21592
Sự sáng tạo	3.3333	Quan trọng vừa phải	.89443

Kết quả từ bảng 33 đến bảng 35 cho thấy:

Có sự khác biệt giữa 3 nhóm người lao động theo thâm niên công việc đối với việc đánh giá mức độ quan trọng của giá trị sự sáng tạo. Trong đó, với nhóm người lao động làm việc dưới 1 năm, sự sáng tạo là quan trọng với điểm trung bình cao nhất (4.1014), kế đến là nhóm người lao động làm việc từ 1 – 3 năm (3.7681) và cuối cùng là nhóm người lao động làm việc trên 5 năm (3.3333).

Cả 3 nhóm người lao động đều lựa chọn giá trị sự tương quan với người quản lý là quan trọng và có điểm trung bình cao nhất so với các giá trị còn lại.

3.3. Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc với các thông tin cá nhân người lao động

Bảng 36: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở các độ tuổi khác nhau

Định hướng giá trị trong công việc *		F	Sig.
Thành quả	Between Groups	4.101	.009
	Within Groups		
	Total		
Lương	Between Groups	1.195	.316
	Within Groups		
	Total		
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Between Groups	2.244	.088
	Within Groups		
	Total		
Sự tôn trọng	Between Groups	4.964	.003

	Within Groups		
	Total		
Các giá trị đạo đức	Between Groups	3.056	.032
	Within Groups		
	Total		
Sự thừa nhận	Between Groups	6.829	.000
	Within Groups		
	Total		
Tính trung thực	Between Groups	2.386	.074
	Within Groups		
	Total		
Tương quan với người quản lý	Between Groups	1.176	.323
	Within Groups		
	Total		
Sự sáng tạo	Between Groups	13.846	.000
	Within Groups		
	Total		
Được vận dụng chuyên môn	Between Groups	.496	.686
	Within Groups		
	Total		
Đồng nghiệp	Between Groups	4.461	.006
	Within Groups		
	Total		
Điều kiện làm việc	Between Groups	2.174	.096
	Within Groups		
	Total		

Nếu lựa chọn độ tin cậy của phép kiểm định là 90% (mức ý nghĩa =0.1) thì kết quả phân tích phương sai một yếu tố (One – way Anova) được trình bày ở bảng 36 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa các độ tuổi khác nhau đối với sự lựa chọn các giá trị: lương, tương quan với người quản lý, được vận dụng chuyên môn.

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa các độ tuổi khác nhau đối với sự lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, sự sáng tạo, tính trung thực, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, chính sách và việc thực thi chính sách, thành quả.

Bảng 37: Sự khác biệt về định hướng giá trị công việc giữa nam và nữ

Định hướng giá trị trong công việc * giới tính		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2- tailed)
Thành quả	Equal variances assumed	1.209	.274	.041	.967
	Equal variances not assumed			.041	.967
Lương	Equal variances assumed	.493	.484	.892	.374
	Equal variances not assumed			.890	.376
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Equal variances assumed	10.124	.002	-.217	.829
	Equal variances not assumed			-.214	.831
Sự tôn trọng	Equal variances assumed	17.141	.000	4.453	.000
	Equal variances not assumed			4.520	.000
Các giá trị đạo đức	Equal variances assumed	.018	.894	-1.044	.299
	Equal variances not assumed			-1.039	.302
Sự thừa nhận	Equal variances assumed	39.403	.000	4.531	.000
	Equal variances not assumed			4.642	.000
Tính trung thực	Equal variances assumed	70.446	.000	.375	.709
	Equal variances not assumed			.367	.715
Tương quan với người quản lý	Equal variances assumed	24.502	.000	-.475	.636
	Equal variances not assumed			-.468	.641

Sự sáng tạo	Equal variances assumed	1.508	.222	1.566	.121
	Equal variances not assumed			1.543	.127
Được vận dụng chuyên môn	Equal variances assumed	7.988	.006	-2.575	.012
	Equal variances not assumed			-2.549	.013
Đồng nghiệp	Equal variances assumed	2.973	.088	2.704	.008
	Equal variances not assumed			2.724	.008
Điều kiện làm việc	Equal variances assumed	.414	.522	-1.968	.052
	Equal variances not assumed			-1.958	.053

Kết quả kiểm nghiệm T – test dành cho 2 mẫu độc lập (Independent –samples T- test) với độ tin cậy 95% (mức ý nghĩa = .05) được trình bày ở bảng 37 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa giới tính và sự lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, được vận dụng chuyên môn, sự sáng tạo, tương quan với người quản lý, tính trung thực, các giá trị đạo đức, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, lương, thành quả.

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa giới tính và sự lựa chọn các giá trị: sự tôn trọng, sự thừa nhận, đồng nghiệp.

Bảng 38: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc giữa người lao động có hộ khẩu tỉnh và hộ khẩu thành phố

Định hướng giá trị trong công việc * hộ khẩu thường trú		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Thành quả	Equal variances assumed	.218	.641	1.928	.057
	Equal variances not assumed			2.277	.030
Lương	Equal variances assumed	13.713	.000	1.076	.285
	Equal variances not assumed			1.925	.058
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Equal variances assumed	13.988	.000	-1.051	.296
	Equal variances not assumed			-1.857	.067

Sự tôn trọng	Equal variances assumed	22.739	.000	-1.670	.098
	Equal variances not assumed			-3.292	.001
Các giá trị đạo đức	Equal variances assumed	22.080	.000	3.273	.001
	Equal variances not assumed			2.418	.025
Sự thừa nhận	Equal variances assumed	12.126	.001	-2.123	.036
	Equal variances not assumed			-3.676	.000
Tính trung thực	Equal variances assumed	2.689	.104	.635	.527
	Equal variances not assumed			.786	.437
Tương quan với người quản lý	Equal variances assumed	15.094	.000	1.263	.209
	Equal variances not assumed			1.890	.065
Sự sáng tạo	Equal variances assumed	4.215	.043	9.099	.000
	Equal variances not assumed			7.311	.000
Được vận dụng chuyên môn	Equal variances assumed	17.827	.000	-.409	.683
	Equal variances not assumed			-.761	.449
Đồng nghiệp	Equal variances assumed	61.438	.000	-1.337	.184
	Equal variances not assumed			-2.642	.010
Điều kiện làm việc	Equal variances assumed	19.720	.000	2.078	.040
	Equal variances not assumed			3.179	.002

Kết quả kiểm nghiệm T – test dành cho 2 mẫu độc lập (Independent –samples T- test) với độ tin cậy 95% (mức ý nghĩa = .05) được trình bày ở bảng 38 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa hộ khẩu thường trú và sự lựa chọn các giá trị: đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, thành quả, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, lương

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa hộ khẩu thường trú và sự lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, sự sáng tạo, sự thừa nhận, sự tôn trọng, các giá trị đạo đức.

Bảng 39: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc giữa người lao động có tôn giáo và không tôn giáo

Định hướng giá trị trong công việc * Tôn giáo		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Thành quả	Equal variances assumed	.772	.382	-.512	.610
	Equal variances not assumed			-.532	.598
Lương	Equal variances assumed	3.820	.053	.103	.918
	Equal variances not assumed			.128	.899
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Equal variances assumed	11.340	.001	1.701	.092
	Equal variances not assumed			2.543	.013
Sự tôn trọng	Equal variances assumed	4.326	.040	-.015	.988
	Equal variances not assumed			-.018	.986
Các giá trị đạo đức	Equal variances assumed	52.325	.000	-1.232	.221
	Equal variances not assumed			-.852	.403
Sự thừa nhận	Equal variances assumed	3.863	.052	1.668	.099
	Equal variances not assumed			2.142	.038
Tính trung thực	Equal variances assumed	8.231	.005	-1.649	.102
	Equal variances not assumed			-2.221	.031
Tương quan với người quản lý	Equal variances assumed	11.462	.001	-.320	.750
	Equal variances not assumed			-.431	.668
Sự sáng tạo	Equal variances assumed	6.177	.015	-8.069	.000
	Equal variances not assumed			-6.481	.000
Được vận dụng chuyên môn	Equal variances assumed	.459	.500	-.239	.812
	Equal variances not assumed			-.245	.808
Đồng nghiệp	Equal variances assumed	12.319	.001	.715	.477
	Equal variances not assumed			.915	.365
Điều kiện làm việc	Equal variances assumed	1.449	.232	.022	.983
	Equal variances not assumed			.025	.980

Kết quả kiểm nghiệm T – test dành cho 2 mẫu độc lập (Independent –samples T- test) với độ tin cậy 95% (mức ý nghĩa = .05) được trình bày ở bảng 39 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa tôn giáo và sự lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, tương quan với người quản lý, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả, được vận dụng chuyên môn. (sig.>.05)

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa tôn giáo và sự lựa chọn giá trị sự sáng tạo, tính trung thực, sự thừa nhận, chính sách và việc thực thi chính sách công ty. (Sig.<.05)

Bảng 40: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc giữa người lao động có trình độ học vấn khác nhau

		F	Sig.
Thành quả	Between Groups	.618	.541
	Within Groups		
	Total		
Lương	Between Groups	.394	.676
	Within Groups		
	Total		
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Between Groups	1.954	.147
	Within Groups		
	Total		
Sự tôn trọng	Between Groups	.191	.827
	Within Groups		
	Total		
Các giá trị đạo đức	Between Groups	.046	.955
	Within Groups		
	Total		
Sự thừa nhận	Between Groups	1.236	.295
	Within Groups		
	Total		
Tính trung thực	Between Groups	15.538	.000
	Within Groups		
	Total		
Tương quan với người quản lý	Between Groups	6.422	.002
	Within Groups		
	Total		
Sự sáng tạo	Between Groups	1.208	.303
	Within Groups		
	Total		
Được vận dụng chuyên môn	Between Groups	28.832	.000
	Within Groups		
	Total		
Đồng nghiệp	Between Groups	3.300	.041
	Within Groups		
	Total		
Điều kiện làm việc	Between Groups	4.293	.016
	Within Groups		

		F	Sig.
Thành quả	Between Groups	.618	.541
	Within Groups		
	Total		
Lương	Between Groups	.394	.676
	Within Groups		
	Total		
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Between Groups	1.954	.147
	Within Groups		
	Total		
Sự tôn trọng	Between Groups	.191	.827
	Within Groups		
	Total		
Các giá trị đạo đức	Between Groups	.046	.955
	Within Groups		
	Total		
Sự thừa nhận	Between Groups	1.236	.295
	Within Groups		
	Total		
Tính trung thực	Between Groups	15.538	.000
	Within Groups		
	Total		
Tương quan với người quản lý	Between Groups	6.422	.002
	Within Groups		
	Total		
Sự sáng tạo	Between Groups	1.208	.303
	Within Groups		
	Total		
Được vận dụng chuyên môn	Between Groups	28.832	.000
	Within Groups		
	Total		
Đồng nghiệp	Between Groups	3.300	.041
	Within Groups		
	Total		
Điều kiện làm việc	Between Groups	4.293	.016
	Within Groups		
	Total		

Nếu lựa chọn độ tin cậy của phép kiểm định là 90% (mức ý nghĩa =0.1) thì kết quả phân tích phương sai một yếu tố (One – way Anova) được trình bày ở bảng 40 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa trình độ học vấn với sự lựa chọn các giá trị: sự sáng tạo, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, chính sách và việc thực hiện chính sách công ty, lương, thành quả.

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa trình độ học vấn với sự lựa chọn các giá trị trong công việc: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực,

Bảng 41: Sự khác biệt giữa định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở các nhóm công việc khác nhau

Định hướng giá trị trong công việc * Công việc hiện tại		F	Sig.
Thành quả	Between Groups	4.635	.012
	Within Groups		
	Total		
Lương	Between Groups	8.183	.001
	Within Groups		
	Total		
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Between Groups	1.841	.164
	Within Groups		
	Total		
Sự tôn trọng	Between Groups	16.388	.000
	Within Groups		
	Total		
Các giá trị đạo đức	Between Groups	5.117	.008
	Within Groups		
	Total		
Sự thừa nhận	Between Groups	18.964	.000
	Within Groups		
	Total		
Tính trung thực	Between Groups	.964	.385
	Within Groups		
	Total		
Tương quan với người quản lý	Between Groups	5.189	.007
	Within Groups		
	Total		
Sự sáng tạo	Between Groups	23.124	.000
	Within Groups		

	Total		
Được vận dụng chuyên môn	Between Groups	3.865	.024
	Within Groups		
	Total		
Đồng nghiệp	Between Groups	6.221	.003
	Within Groups		
	Total		
Điều kiện làm việc	Between Groups	2.452	.091
	Within Groups		
	Total		

Nếu lựa chọn độ tin cậy của phép kiểm định là 90% (mức ý nghĩa =0.1) thì kết quả phân tích phương sai một yếu tố (One – way Anova) được trình bày ở bảng 41 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa công việc hiện tại với sự lựa chọn các giá trị: tính trung thực, chính sách và việc thực thi chính sách công ty

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa công việc hiện tại của người lao động với sự lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, sự sáng tạo, tương quan với người quản lý, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả.

Bảng 42: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc giữa người lao động có chức vụ quản lý và nhân viên

Định hướng giá trị trong công việc * Chức vụ		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2- tailed)
Thành quả	Equal variances assumed	.185	.668	-1.651	.102
	Equal variances not assumed			-1.620	.110
Lương	Equal variances assumed	2.241	.138	-.299	.766
	Equal variances not assumed			-.314	.755
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Equal variances assumed	18.935	.000	-1.697	.093

	Equal variances not assumed			-2.038	.044
Sự tôn trọng	Equal variances assumed	.847	.360	-1.685	.095
	Equal variances not assumed			-1.726	.088
Các giá trị đạo đức	Equal variances assumed	11.087	.001	.055	.956
	Equal variances not assumed			.049	.961
Sự thừa nhận	Equal variances assumed	.397	.530	-2.160	.033
	Equal variances not assumed			-2.245	.027
Tính trung thực	Equal variances assumed	7.031	.009	-1.694	.094
	Equal variances not assumed			-1.779	.079
Tương quan với người quản lý	Equal variances assumed	14.523	.000	-1.777	.079
	Equal variances not assumed			-1.978	.051
Sự sáng tạo	Equal variances assumed	52.031	.000	6.520	.000
	Equal variances not assumed			5.318	.000
Được vận dụng chuyên môn	Equal variances assumed	.819	.368	.250	.803

	Equal variances not assumed			.257	.798
Đồng nghiệp	Equal variances assumed	7.002	.009	-2.355	.021
	Equal variances not assumed			-2.442	.017
Điều kiện làm việc	Equal variances assumed	.660	.419	-2.749	.007
	Equal variances not assumed			-2.808	.006

Kết quả kiểm nghiệm T – test dành cho 2 mẫu độc lập (Independent –samples T- test) với độ tin cậy 95% (mức ý nghĩa = .05) được trình bày ở bảng 42 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa chức vụ và sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả.

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa chức vụ và sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, sự sáng tạo, sự thừa nhận, chính sách và việc thực thi chính sách công ty.

Bảng 43: Sự khác biệt về định hướng giá trị trong công việc giữa người lao động có thâm niên công tác khác nhau

		F	Sig.
Thành quả	Between Groups	2.200	.093
	Within Groups		
	Total		
Lương	Between Groups	.134	.940
	Within Groups		
	Total		
Chính sách và việc thực thi chính sách công ty	Between Groups	2.527	.062
	Within Groups		
	Total		
Sự tôn trọng	Between Groups	1.388	.251
	Within Groups		

	Total		
Các giá trị đạo đức	Between Groups	.436	.728
	Within Groups		
	Total		
Sự thừa nhận	Between Groups	2.064	.110
	Within Groups		
	Total		
Tính trung thực	Between Groups	2.014	.117
	Within Groups		
	Total		
Tương quan với người quản lý	Between Groups	1.843	.145
	Within Groups		
	Total		
Sự sáng tạo	Between Groups	15.017	.000
	Within Groups		
	Total		
Được vận dụng chuyên môn	Between Groups	.602	.615
	Within Groups		
	Total		
Đồng nghiệp	Between Groups	.967	.412
	Within Groups		
	Total		
Điều kiện làm việc	Between Groups	11.315	.000
	Within Groups		
	Total		

Nếu lựa chọn độ tin cậy của phép kiểm định là 90% (mức ý nghĩa =0.1) thì kết quả phân tích phương sai một yếu tố (One – way Anova) được trình bày ở bảng 43 cho thấy:

Không có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa thâm niên công tác và sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, lương.

Có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa thâm niên công tác với sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: điều kiện làm việc, sự sáng tạo, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, thành quả.

3. Một số giải pháp rút ra từ kết quả khảo sát:

- Đối với doanh nghiệp, nghiên cứu này có những đóng góp nhất định trong việc xác định những giá trị trong công việc của người lao động. Cụ thể:

- ✓ Đa số người lao động được khảo sát đều đánh giá 12 giá trị trong công việc: tương quan với người quản lý, lương, được vận dụng chuyên môn, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, các giá trị đạo đức, thành quả, sự sáng tạo, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, sự thừa nhận, tính trung thực, sự tôn trọng ở mức quan trọng. Dựa trên kết quả này, trong quá trình sử dụng lao động, doanh nghiệp cần quan tâm thỏa mãn 12 giá trị trong công việc. Đây được xem là yếu tố cốt lõi nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động.
- ✓ Doanh nghiệp tự lượng giá hệ giá trị cốt lõi mà doanh nghiệp muốn hướng đến phù hợp hay không phù hợp, phù hợp ở mức độ nào đối với định hướng giá trị trong công việc của nhân viên trong quá trình xây dựng văn hóa doanh nghiệp.
- ✓ Trong quá trình tuyển dụng, để xác định mức độ phù hợp của người lao động đối với doanh nghiệp, cần phải khảo sát về định hướng giá trị của họ

- Đối với người lao động, định hướng giá trị trong công việc ảnh hưởng đến thái độ và hiệu quả làm việc. Chính vì vậy, để hiệu quả công việc được tốt và duy trì cảm xúc tích cực trong công việc, người lao động nên:

- ✓ Tự khám phá định hướng giá trị trong công việc của bản thân
- ✓ Điều chỉnh những giá trị trong công việc không phù hợp
- ✓ Khi có quyết định chuyển việc cần có sự đánh giá mức độ phù hợp giữa định hướng giá trị trong công việc của bản thân với định hướng giá trị trong công việc của doanh nghiệp, của công việc mà mình sắp đảm nhận.
- ✓ Thấu hiểu về định hướng giá trị trong công việc của những cộng sự để chấp nhận, chia sẻ cùng nhau phát triển.

Đối với trường phổ thông, đưa việc khảo sát định hướng giá trị trong công việc sẽ mang lại hiệu quả cho quá trình tư vấn hướng nghiệp.

Tiểu kết chương 3:

- **Về định hướng giá trị trong công việc chung của toàn thể người lao động được khảo sát:**
Nhìn chung, 12 giá trị trong công việc được khảo sát đều được đánh giá là quan trọng đối với người lao động. Trong đó, 11 giá trị được cho là quan trọng và 1 giá trị (sự tôn trọng) là quan trọng vừa phải. Mức độ phân tán của mẫu khảo sát dao động từ .48102 đến 1.13321.
- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo độ tuổi:**
9 trong 12 giá trị trong công việc được người lao động đánh giá ở mức độ quan trọng. 3 giá trị còn lại gồm: sự thừa nhận, tính trung thực, sự tôn trọng ở mức độ quan trọng vừa phải. Bên cạnh đó, theo kết quả phân tích phương sai Anova, không có sự khác biệt nhiều giữa các độ tuổi khác nhau đối với sự lựa chọn các giá trị: lương, tương quan với người quản lý, được vận dụng

chuyên môn. Sự khác biệt giữa các độ tuổi khác nhau đối với sự lựa chọn các giá trị trong công việc cụ thể: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, sự sáng tạo, tính trung thực, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, chính sách và việc thực thi chính sách, thành quả.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo giới tính:**

Cả nam và nữ đều không có sự khác biệt khi lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, được vận dụng chuyên môn, sự sáng tạo, tương quan với người quản lý, tính trung thực, các giá trị đạo đức, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, lương, thành quả. Tuy nhiên, khi đánh giá mức độ quan trọng của các giá trị: sự tôn trọng, sự thừa nhận, đồng nghiệp thì ở nữ điểm trung bình đạt thấp hơn (tương ứng với mức độ quan trọng vừa phải).

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo tôn giáo:**

Đa phần người lao động có tôn giáo và không có tôn giáo có sự giống nhau về sự lựa chọn và đánh giá mức độ quan trọng của các giá trị như: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, tương quan với người quản lý, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả, được vận dụng chuyên môn. Riêng các giá trị: tính trung thực, sự thừa nhận, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, đặc biệt là sự sáng tạo thì giữa 2 nhóm người lao động có sự khác biệt.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo hộ khẩu thường trú:**

Không có sự khác biệt giữa người lao động có hộ khẩu thường trú tỉnh và thành phố Hồ Chí Minh trong sự lựa chọn các giá trị: đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, thành quả, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, lương. Có sự khác biệt giữa người lao động có hộ khẩu tỉnh và hộ khẩu thành phố khi lựa chọn các giá trị: điều kiện làm việc, sự sáng tạo, sự thừa nhận, sự tôn trọng, các giá trị đạo đức.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo trình độ học vấn:**

Không có nhiều sự khác biệt giữa trình độ học vấn của người lao động với sự lựa chọn các giá trị: sự sáng tạo, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, chính sách và việc thực hiện chính sách công ty, lương, thành quả. Có sự khác biệt giữa trình độ học vấn với sự lựa chọn các giá trị trong công việc: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực. Đặc biệt là việc lựa chọn và đánh giá mức độ quan trọng của giá trị điều kiện làm việc và tính trung thực.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo công việc hiện tại:**

Không có sự khác biệt giữa người lao động đang làm việc tại bộ phận sales - marketing và bộ phận hành chính- nhân sự với sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: tính trung thực, chính sách và việc thực thi chính sách công ty

Sự khác biệt thể hiện ở sự lựa chọn và đánh giá mức độ quan trọng của các giá trị: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, sự sáng tạo, tương quan với người quản lý, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo chức vụ:**

Nhân viên và quản lý cấp trung đều đánh giá đa số giá trị trong công việc được khảo sát ở mức độ quan trọng. Ngoài ra, không tìm thấy sự khác biệt giữa 2 nhóm về sự lựa chọn và đánh giá các giá trị như: được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, các giá trị đạo đức, sự tôn trọng, lương, thành quả.

Riêng sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: điều kiện làm việc, đồng nghiệp, sự sáng tạo, sự thừa nhận, chính sách và việc thực thi chính sách công ty thì có sự khác biệt giữa 2 nhóm.

- **Về định hướng giá trị trong công việc của người lao động theo thâm niên công tác:**

Không có sự khác biệt giữa người lao động với thâm niên công tác khác nhau trong đánh giá và lựa chọn các giá trị trong công việc như: đồng nghiệp, được vận dụng chuyên môn, tương quan với người quản lý, tính trung thực, sự thừa nhận, các giá trị đạo đức, lương.

Có sự khác biệt giữa người lao động có thâm niên công tác dưới 1 năm với sự lựa chọn các giá trị trong công việc của người lao động từ 3 – 5 năm và trên 5 năm về giá trị sự sáng tạo. Ngoài ra với các giá trị như: điều kiện làm việc, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, thành quả cũng có sự khác biệt giữa các nhóm.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

KẾT LUẬN

Giá trị là khái niệm cốt lõi trong tất cả những nghiên cứu khoa học xã hội. Giá trị là yếu tố độc lập quan trọng khi nghiên cứu về văn hóa, xã hội và nhân cách. Các nhà nghiên cứu nhấn mạnh, để tìm hiểu về thái độ và hành vi con người, cần phải nghiên cứu về giá trị.

Trên góc độ tâm lý cá nhân, cách hiểu giá trị là những vật thể hay tư tưởng được cá nhân cần đến nó như một nhu cầu, cấp cho nó một vị trí quan trọng trong đời sống xã hội, thể hiện qua nhận thức, tình cảm và hành vi của chủ thể trong mối quan hệ với sự vật hiện tượng mang giá trị được xem là phổ biến và thuận lợi cho việc nghiên cứu về giá trị.

Định hướng giá trị trong công việc được hiểu là sự lựa chọn một giá trị hay hệ thống giá trị bên trong hay bên ngoài công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động như là thành quả mà người lao động tìm kiếm trong công việc. Định hướng giá trị trong công việc có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân, hình thành nội dung cơ bản của xu hướng, động cơ hoạt động của cá nhân.

Để tìm hiểu về định hướng giá trị trong công việc của người lao động các ngành nghề, sinh viên, học sinh phổ thông trung học, học sinh trung học cơ sở, trên thế giới, bảng hỏi các giá trị trong công việc của Donald E. Super bao gồm 45 câu phát biểu về 15 giá trị được sử dụng rất phổ biến ở nhiều quốc gia kể cả các nước ở Châu Á như Đài Loan, Trung Quốc, Nhật Bản, Singapore,...

Dựa trên bảng hỏi 15 giá trị trong công việc của Donald E. Super, người nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 35 người lao động và phỏng vấn chuyên gia (*10 chuyên gia tâm lý và giám đốc nhân sự, giám đốc phát triển tổ chức của các doanh nghiệp*) để lựa chọn ra 26 giá trị trong công việc. Sau quá trình khảo sát trên 220 người lao động về mức độ quan trọng của 26 giá trị trong công việc, 16 giá trị trong công việc được lựa chọn để khảo sát thử nghiệm, tính độ tin cậy (*khảo sát 50 người lao động*). Tuy nhiên, chỉ có 12 giá trị trong công việc cuối cùng được lựa chọn để khảo sát (*có độ tin cậy Cronbach's Alpha trên .65*). Cụ thể:

- Sự tôn trọng
- Chính sách và việc thực thi chính sách công ty
- Được sử dụng chuyên môn
- Các giá trị đạo đức
- Điều kiện làm việc
- Sự thừa nhận

- Lương
- Sự sáng tạo
- Tương quan với người quản lý
- Đồng nghiệp
- Tính trung thực
- Thành quả

Kết quả khảo sát trên 300 người lao động cho thấy, 12 giá trị trong công việc đều được đánh giá là quan trọng đối với người lao động. Tuy nhiên, các giá trị như: sự thừa nhận, tính trung thực, sự tôn trọng, điều kiện làm việc, tính trung thực, sự sáng tạo có số điểm trung bình thấp hơn và phần lớn người lao động đánh giá ở mức quan trọng vừa phải.

Không có nhiều sự khác biệt giữa người lao động trong lựa chọn các giá trị trong công việc như: lương, chính sách và việc thực thi chính sách công ty, thành quả, được vận dụng chuyên môn.

Có sự khác biệt giữa người lao động trong lựa chọn các giá trị trong công việc như: điều kiện làm việc, sự sáng tạo, tính trung thực, sự thừa nhận, sự tôn trọng, đồng nghiệp.

Trong sự lựa chọn các giá trị trong công việc như: các giá trị đạo đức, tương quan với người quản lý thì không thể hiện rõ sự khác biệt hay không khác biệt giữa các nhóm người lao động.

KIẾN NGHỊ

Đối với doanh nghiệp:

Để kết quả của nghiên cứu đáp ứng đúng với nhu cầu thực tế từ doanh nghiệp, cần có một số thay đổi ở doanh nghiệp.

- **Về nhận thức:** Thay đổi cách nhìn về tầm quan trọng của các giá trị trong công việc của người lao động đối với sự hài lòng, sự gắn bó và sự thành công của doanh nghiệp.

- **Về hành động:** Đầu tư kinh phí nghiên cứu về hệ giá trị cốt lõi của doanh nghiệp và những người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp để tìm ra định hướng giá trị cốt lõi trong công việc của người lao động. Đồng thời, trong quá trình tuyển dụng, đưa nội dung này vào quy trình.

Đối với các trường phổ thông:

Cần đưa việc tìm hiểu định hướng giá trị trong công việc trở thành một phần trong quá trình định hướng nghề nghiệp trong tương lai của các em thông qua 2 hình thức:

- Giới thiệu về các giá trị mà các ngành nghề có thể mang lại cho người lao động trong công việc
- Khảo sát định hướng giá trị trong công việc của học sinh thông qua bảng hỏi các giá trị trong công việc.

Hạn chế của đề tài:

Nghiên cứu chỉ tập trung khảo sát người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh nên mức độ thực tế đối với các doanh nghiệp ở các địa bàn khác sẽ bị hạn chế.

Mẫu nghiên cứu mang tính ngẫu nhiên với số lượng không nhiều nên chưa thực sự phản ánh thực chất định hướng giá trị trong công việc của toàn thể người lao động.

Các giá trị được lựa chọn khảo sát do thời gian có hạn nên trong nhiều trường hợp sẽ còn thiếu sót

Kinh nghiệm nghiên cứu của bản thân người nghiên cứu còn chưa nhiều, dẫn đến nhiều công đoạn chưa thực sự đúng như khoa học.

Nghiên cứu này chỉ là nghiên cứu mang tính khám phá, chính vì vậy, người nghiên cứu rất mong những đề tài sau sẽ có thể đào sâu và phát triển thêm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2009), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Tp. Hồ Chí Minh
2. Trần Kim Dung (2007), *Các yếu tố tác động đến lòng trung thành của nhân viên tại văn phòng khu vực miền nam Việt Nam Airlines*, Viện nghiên cứu Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.
3. Vũ Dũng (2009), *Giáo trình tâm lý học quản lý*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội
4. Đỗ Ngọc Hà (1999), “Một số nét tâm lý đặc trưng về định hướng giá trị của thanh niên ngày nay”, *Tạp chí tâm lý học*
5. Nguyễn Hữu Lam (1996), *Hành vi tổ chức*, Nxb Hồng Đức, Tp. Hồ Chí Minh
6. Nguyễn Hữu Thân (2008), *Quản trị nhân sự*, Nxb Lao động – Xã hội, Tp. Hồ Chí Minh
7. Hà Nhật Thăng (1998), *Giáo dục hệ thống giá trị đạo đức – nhân văn*, Nxb Giáo dục
8. Phạm Tất Thắng (2009), *Định hướng giá trị của sinh viên*, luận án tiến sĩ cấp nhà nước chuyên ngành xã hội học
9. Châu Văn Toàn (2009), *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở Tp. Hồ Chí Minh*, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.
10. Dương Thiệu Tống (2002), *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục và tâm lý tập 1 – Nghiên cứu mô tả*, Nxb Đại học quốc gia Tp. Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh
11. Dương Thiệu Tống (1995), *Trắc nghiệm và đo lường thành quả học tập*, Bộ Giáo dục và đào tạo – Trường đại học tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh
12. Dương Thiệu Tống (2005), *Thống kê ứng dụng trong nghiên cứu khoa học giáo dục*, Nxb khoa học xã hội, Tp. Hồ Chí Minh
13. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Thống kê, Tp. Hồ Chí Minh
14. Bùi Anh Tuấn, Phạm Thúy Hương (2009), *Giáo trình hành vi tổ chức*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội
15. Thái Duy Tuyên (2001), *Giáo dục học hiện đại*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội
16. Nguyễn Quang Uẩn (1997), *Những đặc trưng và xu thế phát triển nhân cách của con người Việt Nam trong sự phát triển kinh tế xã hội*, Đại học Sư phạm Hà Nội 1, Hà Nội.
17. Viện kinh tế Tp. Hồ Chí Minh (2009), *Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam*, Hồ Chí Minh

TIẾNG ANH

18. Brown, Michael E.; Treviño, Linda K. (2009), "Leader–follower values congruence: Are socialized charismatic leaders better able to achieve it?", *Journal of Applied Psychology*. Vol 94(2), pp. 478-490.
19. Bohr, Ronald H.; Swertloff, Arnold B. (1969), "Work shift, occupational status, and the perception of job prestige", *Journal of Applied Psychology*. Vol 53(3, Pt.1), pp. 227-229.
20. Centers, Richard; Bugental, Daphne E. (1966), "Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population", *Journal of Applied Psychology*. Vol 50(3), pp. 193-197.
21. Donald E. Super (1970), *Manual work values inventory*, Houghton Mifflin Company, Boston, USA
22. Deci, Edward L.; Ryan, Richard M. (2008), "Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains", *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. Vol 49(1), pp. 14-23
23. Duffy, Jack (2007), 'Review of Work motivation: History, theory, research, and practice', *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. Vol 48(4), pp. 275-276.
24. Edwards, Jeffrey R.; Cable, Daniel M. (2009), "The value of value congruence", *Journal of Applied Psychology*. Vol 94(3), pp. 654-677.
25. Elliot, Andrew J., Murayama, Kou (2008), "On the measurement of achievement goals: Critique, illustration, and application", *Journal of educational psychology*. Vol 100 (3), pp.613 – 628
26. Eyde, Lorraine D. (1968), " Work motivation of women college graduates: five - year follow – up", *Journal of Counseling Psychology*. Vol 15(2), pp. 199-202.
27. Klusmann, Uta, Kunter, Mareike, Trautwein, Ulrich, Ludtke, Oliver, Baumert, Jurgen (2008), "Teachers's occupational well – being and quality of instruction: The important role of self - regulatory patterns", *Journal of Educational Psychology*. Vol 100 (3), pp. 702 - 715
28. Gagné, Marylene, Forest, Jacques (2008), "The study of compensation systems through the lens of self – determination theory: Reconciling 35 years of debate", *Canadian Psychology*. Vol 49 (3), pp. 225 – 232
29. Grant, Adam M. (2008), "Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity", *Journal of Applied Psychology*. Vol 93(1), pp. 48-58.
30. Geist, Harold (1963), "Work satisfaction and scores on a picture interest inventory", *Journal of Applied Psychology*. Vol 47(6), pp. 369-373.

31. Harackiewicz, Judith M.; Durik, Amanda M.; Barron, Kenneth E.; Linnenbrink-Garcia, Lisa; Tauer, John M. (2008), "The role of achievement goals in the development of interest: Reciprocal relations between achievement goals, interest, and performance", *Journal of Educational Psychology*. Vol 100(1), pp. 105-122.
32. Idit Ben – Shem, Tamara E. Avi (1990), *On work values and career choice in freshmen student: The case of helping vs. other professions*, Israel Institute of Technology, Haifa, Israel.
33. Paul Hersey, Ken Blanchard (2004), *Management of Organizational Behavior*,
34. Newnam, Sharon, Griffin, Mark A., Mason, Claire (2008), "Safety in work vehicles: A multilevel study linking safety values and individual predictors to work – related driving crashes", *Journal of Applied Psychology*. Vol 93 (3), pp. 632 – 644
35. Pallone, N. J.; Rickard, F. S.; Hurley, R. B.; Tirman, R. J. (1970), "Work values and self-meaning", *Journal of Counseling Psychology*. Vol 17(4), pp. 376-377.
36. Paine, Frank T., Deutsch, Donald R., Smith, Rodney A. (1967), "Relationship between family backgrounds and work values", *Journal of Applied Psychology*. Vol 51(4, Pt.1), pp. 320-323.
37. O'Connor, James P.; Kinnane, John F. (1961), "A factor analysis of work values", *Journal of Counseling Psychology*. Vol 8(3), pp. 263-267.
38. Seidman, J. M.; Watson, G. (1940), "Satisfactions in work", *Journal of Consulting Psychology*. Vol 4(4), pp. 117-120.
39. Wiley & Sons (2002), *Organizational Psychology*, New York
40. Wollack, Stephen; Goodale, James G.; Wijting, Jan P.; Smith, Patricia C. (1971), "Development of the survey of work values", *Journal of Applied Psychology*. Vol 55(4), pp. 331-338.

PHỤ LỤC

PHIẾU XIN Ý KIẾN

(Dành cho người lao động tại các doanh nghiệp)

Kính gửi anh / chị!

“Giá trị” được hiểu là một điều gì đó quan trọng đối với mỗi cá nhân. Thông thường, con người có nhiều giá trị giống nhau. Sự khác biệt nằm ở chỗ mức độ quan trọng của một giá trị cụ thể nào đó đối với mỗi người. Sự lựa chọn một giá trị hay hệ thống giá trị hình thành định hướng giá trị của cá nhân. Trong doanh nghiệp, nếu quan tâm và đáp ứng các giá trị trong công việc theo sự lựa chọn của bản thân người lao động sẽ gia tăng động lực làm việc, sự hài lòng của họ trong công việc.

Để có thêm cơ sở lý luận và thực tiễn về các giá trị trong công việc phục vụ cho đề tài “***Định hướng giá trị trong công việc của người lao động ở một số doanh nghiệp trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh***”, người nghiên cứu rất mong nhận được sự giúp đỡ của anh / chị bằng cách cho ý kiến về các vấn đề sau đây.

Xin anh/ chị vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân:

- **Tuổi:** ☐ Từ 22 - 25 ☐ Từ 26 - 30 ☐ Từ 31 - 35 ☐ Trên 35
- **Giới tính:** ☐ Nam ☐ Nữ
- **Hộ khẩu thường trú:** ☐ Tỉnh ☐ Tp. Hồ Chí Minh
- **Tôn giáo:** ☐ Có ☐ Không
- **Trình độ học vấn:**
- ☐ THCN ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Cao học ☐ Nghiên cứu sinh
- **Chuyên ngành được đào tạo:**
- **Chức vụ:**
- **Lĩnh vực công tác hiện tại:**
- **Thâm niên công tác:**
- ☐ Dưới 1 năm ☐ Từ 1 - 3 năm ☐ Từ 3 - 5 năm ☐ Trên 5 năm

Câu 1: Anh/chị vui lòng đọc kỹ nội dung về các giá trị bên dưới sau đó đưa ra lựa chọn các giá trị đã có trong công việc hiện tại và những giá trị mà anh/chị mong muốn đồng thời cho biết mức độ quan trọng của chúng bằng cách đánh dấu chéo (X) vào các ô số (từ 1 đến 5). Trong đó:

- 1 - Rất không quan trọng
2 - Không quan trọng
3 - Tạm quan trọng
4 - Quan trọng
5 - Rất quan trọng

Trong trường hợp anh/chị nhận thấy có những giá trị không phù hợp với bản thân ở hiện tại và mong muốn trong tương lai thì anh/chị có quyền bỏ qua giá trị đó.

STT	Các giá trị trong công việc	Hiện tại					Mong muốn				
1	Giúp đỡ người khác	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Tính nghệ thuật	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	Sự sáng tạo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	Sự thách thức trí tuệ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	Thành quả	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	Sự độc lập	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7	Sự thừa nhận	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8	Sự tôn trọng	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9	Sự đa dạng	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10	Sự năng động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11	Sự độc đáo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12	Được vận dụng chuyên môn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13	Tính trách nhiệm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14	Tính trung thực	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15	Cơ hội thăng tiến	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16	Quản lý người khác	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17	Thu nhập	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18	Sự bảo đảm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19	Điều kiện làm việc thuận lợi	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20	Tương quan với người quản lý	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21	Đồng nghiệp	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22	Làm việc nhóm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23	Tự do lựa chọn cách sống	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24	Các giá trị đạo đức được tôn trọng	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25	Chế độ, chính sách công ty	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Câu 2: Ngoài những giá trị trong công việc được liệt kê ở trên, theo ý kiến anh/chị còn có những giá trị nào nữa trong công việc hiện tại và những giá trị anh/chị mong muốn? *(Vui lòng liệt kê cụ thể và mô tả ngắn gọn)*

.....

.....

.....

.....

.....

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN SỰ GIÚP ĐỠ TỪ ANH/CHỊ!

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP. HỒ CHÍ MINH
PHÒNG KHCN & SDH

BẢNG HỎI CÁC GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC
(Thử nghiệm độ tin cậy)

Kính gửi anh/chị!

Những phát biểu trong bảng hỏi dưới đây mô tả về các giá trị trong công việc hiện tại của anh/chị. Các giá trị này chính là điều mà anh/chị thường tìm kiếm hoặc xem nó như là kết quả cần đạt được trong công việc.

Anh/chị vui lòng đọc kỹ từng câu phát biểu và quyết định mức độ quan trọng của nó với bản thân bằng cách đánh dấu chéo (**X**) vào 1 trong 5 mức độ sau đây:

- 1 = Không quan trọng
- 2 = Ít quan trọng
- 3 = Quan trọng vừa phải
- 4 = Quan trọng
- 5 = Rất quan trọng

Thời gian dành cho anh/chị là không hạn chế. Tuy nhiên, những ý nghĩ đầu tiên xuất hiện là những ý nghĩ đúng nhất. Chính vì vậy, anh/chị hãy cố gắng tập trung, trung thực và hoàn thành bảng hỏi nhanh nhất có thể.

Anh/chị sẽ bắt đầu đưa ra lựa chọn với nội dung ở trang sau.

Chân thành cảm ơn sự hợp tác từ anh/chị!

Trong công việc hiện tại, đối với tôi...

Nội dung câu phát biểu	Mức độ quan trọng				
	Không quan trọng	Ít quan trọng	Quan trọng vừa phải	Quan trọng	Rất quan trọng
1.... có được cảm giác hoàn thành sau một ngày làm việc hiệu quả	1	2	3	4	5
2. có nhiều cơ hội để giải quyết những vấn đề mới	1	2	3	4	5
3..... có sự tăng lương định kỳ hàng năm	1	2	3	4	5
4.được thông tin đầy đủ về các chế độ, chính sách của công ty	1	2	3	4	5

5.. luôn có việc cần làm trong phần lớn thời gian	1	2	3	4	5
6.chịu trách nhiệm trong hoạch định công việc của bản thân	1	2	3	4	5
7.. được phân công công việc phù hợp với chuyên môn	1	2	3	4	5
8..... cảm thấy thoải mái với cách bố trí nơi làm việc	1	2	3	4	5
9.có nhiều cơ hội được thử nghiệm những ý tưởng mới	1	2	3	4	5
10..... được tự do trong phạm vi công việc của mình	1	2	3	4	5
11.. có được vị thế trong mắt mọi người	1	2	3	4	5
12.. có cảm giác không làm điều gì trái với đạo đức	1	2	3	4	5
13.. có quan hệ giao tiếp tốt với đồng nghiệp	1	2	3	4	5
14.. nhận được lời khen khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
15..... luôn có những phản hồi thực tế về công việc trong suốt quá trình thực hiện	1	2	3	4	5
16.. có một người quản lý công bằng	1	2	3	4	5
17.. biết được kết quả khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
18.. được phân công công việc đòi hỏi đầu tư nhiều về trí tuệ	1	2	3	4	5
19..... lương được trả theo kịp sự tăng vọt của mức sống	1	2	3	4	5
20.....được hưởng những quyền lợi chính đáng theo chế độ, quy định của công ty	1	2	3	4	5
21.. luôn trong tư thế sẵn sàng để làm việc	1	2	3	4	5
22.. có quyền đưa ra quyết định khi làm việc	1	2	3	4	5
23..... có cơ hội vận dụng chuyên môn	1	2	3	4	5
24.. được trang bị đầy đủ phòng tiếp khách, nhà vệ sinh và các điều kiện vật chất khác	1	2	3	4	5
25..... tạo ra nhiều sản phẩm mới	1	2	3	4	5

26..... làm việc riêng biệt so với những nhân viên khác	1	2	3	4	5
27.có cảm giác tự hào khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
28.. không lừa bịp bất kỳ ai	1	2	3	4	5
29.. thiết lập tình bạn thân với đồng nghiệp	1	2	3	4	5
30..... được mọi người đánh giá cao khi công việc đạt hiệu quả	1	2	3	4	5
31.....không phải tìm cách đối phó với mọi người khi hiệu quả công việc không như mong đợi	1	2	3	4	5
32.. có một người quản lý hiệu lý lẽ	1	2	3	4	5
33. có thể nhìn thấy kết quả từ những nỗ lực đầu tư cho công việc	1	2	3	4	5
34. nhận khuyến cáo khi được giao những nhiệm vụ khó	1	2	3	4	5
35..... có sự phù hợp giữa mức lương với năng lực	1	2	3	4	5
36.....được tham gia đóng góp ý kiến trong việc thực hiện chế độ, chính sách công ty	1	2	3	4	5
37.. Lúc nào cũng phải tìm mọi cách để hoàn thành công việc	1	2	3	4	5
38..... cam kết hoàn thành công việc theo đúng mục tiêu đã đặt ra	1	2	3	4	5
39..... có cơ hội phát huy chuyên môn	1	2	3	4	5
40.. có một nơi tốt để làm việc (ánh sáng tốt, yên tĩnh, sạch sẽ, không gian đủ rộng,...)	1	2	3	4	5
41.....được khuyến khích phát triển những ý tưởng mới	1	2	3	4	5
42..... làm chủ chính mình khi đưa ra các quyết định trong công việc	1	2	3	4	5
43.. được người khác ngưỡng mộ	1	2	3	4	5
44.. không làm tổn hại đến người khác	1	2	3	4	5
45.. được là thành viên của nhóm	1	2	3	4	5
46. có được phần thưởng khi làm việc hiệu quả	1	2	3	4	5

47.. có thể từ chối những công việc vượt quá khả năng	1	2	3	4	5
48.. có một người quản lý hòa đồng, biết quan tâm	1	2	3	4	5

Anh/chị vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân:

- **Tuổi:** ☐ Từ 22 - 25 ☐ Từ 26 - 30 ☐ Từ 31 - 35 ☐ Trên 35
- **Giới tính:** ☐ Nam ☐ Nữ
- **Hộ khẩu thường trú:** ☐ Tỉnh ☐ Tp. Hồ Chí Minh
- **Tôn giáo:** ☐ Có ☐ Không
- **Trình độ học vấn:**
☐ THCN ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Cao học ☐ Nghiên cứu sinh
- **Phòng:**
☐ Kinh doanh ☐ Marketing ☐ HCNS ☐ Tài chính kế toán ☐ Kỹ thuật
- **Khác:**
- **Chức vụ:** ☐ Nhân viên ☐ Trưởng nhóm ☐ Phó phòng ☐ Trưởng phòng
- **Khác:**
- **Thâm niên làm việc:**
☐ Dưới 1 năm ☐ Từ 1 - 3 năm ☐ Từ 3 - 5 năm ☐ Trên 5 năm

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP. HỒ CHÍ MINH
PHÒNG KHCN & SDH

BẢNG HỎI CÁC GIÁ TRỊ TRONG CÔNG VIỆC

Kính gửi anh/chị!

Những phát biểu trong bảng hỏi dưới đây mô tả về các giá trị trong công việc hiện tại của anh/chị. Các giá trị này chính là điều mà anh/chị thường tìm kiếm hoặc xem nó như là kết quả cần đạt được trong công việc.

Anh/chị vui lòng đọc kỹ từng câu phát biểu và quyết định mức độ quan trọng của nó với bản thân bằng cách đánh dấu chéo (X) vào 1 trong 5 mức độ sau đây:

1 = Không quan trọng

2 = Ít quan trọng

3 = Quan trọng vừa phải

4 = Quan trọng

5 = Rất quan trọng

Thời gian dành cho anh/chị là không hạn chế. Tuy nhiên, những ý nghĩ đầu tiên xuất hiện là những ý nghĩ đúng nhất. Chính vì vậy, anh/chị hãy cố gắng tập trung, trung thực và hoàn thành bảng hỏi nhanh nhất có thể.

Anh/chị sẽ bắt đầu đưa ra lựa chọn với nội dung ở trang sau.

Chân thành cảm ơn sự hợp tác từ anh/chị!

Trong công việc hiện tại, đối với tôi...

Nội dung câu phát biểu	Mức độ quan trọng				
	Không quan trọng	Ít quan trọng	Quan trọng vừa phải	Quan trọng	Rất quan trọng
1.... có được cảm giác hoàn thành sau một ngày làm việc hiệu quả	1	2	3	4	5
2..... có sự tăng lương định kỳ hàng năm	1	2	3	4	5
3.được thông tin đầy đủ về các chế độ, chính sách của công ty	1	2	3	4	5
4.. được phân công công việc phù hợp với chuyên môn	1	2	3	4	5
5..... cảm thấy thoải mái với cách bố trí nơi làm việc	1	2	3	4	5

6.. có được vị thế trong mắt mọi người	1	2	3	4	5
7.. có cảm giác không làm điều gì trái với đạo đức	1	2	3	4	5
8.. có quan hệ giao tiếp tốt với đồng nghiệp	1	2	3	4	5
9.. nhận được lời khen khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
10..... luôn có những phản hồi thực tế về công việc trong suốt quá trình thực hiện	1	2	3	4	5
11.. có một người quản lý công bằng	1	2	3	4	5
12.có nhiều cơ hội được thử nghiệm những ý tưởng mới	1	2	3	4	5
13.. biết được kết quả khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
14..... lương được trả theo kịp sự tăng vọt của mức sống	1	2	3	4	5
15.....được hưởng những quyền lợi chính đáng theo chế độ, quy định của công ty	1	2	3	4	5
16..... có cơ hội vận dụng chuyên môn	1	2	3	4	5
17.. được trang bị đầy đủ phòng tiếp khách, nhà vệ sinh và các điều kiện vật chất khác	1	2	3	4	5
18.có cảm giác tự hào khi hoàn thành tốt công việc	1	2	3	4	5
19.. không lừa bịp bất kỳ ai	1	2	3	4	5
20.. thiết lập tình bạn thân với đồng nghiệp	1	2	3	4	5
21..... được mọi người đánh giá cao khi công việc đạt hiệu quả	1	2	3	4	5
22.....không phải tìm cách đối phó với mọi người khi hiệu quả công việc không như mong đợi	1	2	3	4	5
23.. có một người quản lý hiểu lý lẽ	1	2	3	4	5
24. tạo ra nhiều sản phẩm mới	1	2	3	4	5
25..... có thể nhìn thấy kết quả từ những nỗ lực đầu tư cho công việc	1	2	3	4	5

26..... có sự phù hợp giữa mức lương với năng lực	1	2	3	4	5
27.....được tham gia đóng góp ý kiến trong việc thực hiện chế độ, chính sách công ty	1	2	3	4	5
28..... có cơ hội phát huy chuyên môn	1	2	3	4	5
29.. có một nơi tốt để làm việc (<i>ánh sáng tốt, yên tĩnh, sạch sẽ, không gian đủ rộng,...</i>)	1	2	3	4	5
30.. được người khác ngưỡng mộ	1	2	3	4	5
31.. không làm tổn hại đến người khác	1	2	3	4	5
32.. được là thành viên của nhóm	1	2	3	4	5
33. có được phần thưởng khi làm việc hiệu quả	1	2	3	4	5
34.....có thể từ chối những công việc vượt quá khả năng	1	2	3	4	5
35.. có một người quản lý hòa đồng, biết quan tâm	1	2	3	4	5
36..... được khuyến khích phát triển những ý tưởng mới	1	2	3	4	5

Anh/chị vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân:

- **Tuổi:** ☐ Từ 22 - 25 ☐ Từ 26 - 30 ☐ Từ 31 - 35 ☐ Trên 35
- **Giới tính:** ☐ Nam ☐ Nữ
- **Hộ khẩu thường trú:** ☐ Tỉnh ☐ Tp. Hồ Chí Minh
- **Tôn giáo:** ☐ Có ☐ Không
- **Trình độ học vấn:**
☐ THCN ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Cao học ☐ Nghiên cứu sinh
- **Phòng:**
☐ Kinh doanh ☐ Marketing ☐ HCNS ☐ Tài chính kế toán ☐ Kỹ thuật
- **Khác:**
- **Chức vụ:** ☐ Nhân viên ☐ Trưởng nhóm ☐ Phó phòng ☐ Trưởng phòng
- **Khác:**
- **Thâm niên làm việc:**

☐ Dưới 1 năm ☐ Từ 1 - 3 năm ☐ Từ 3 - 5 năm ☐ Trên 5 năm