
ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA NƠI LÀM VIỆC ĐẾN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA NHÂN VIÊN QUA VAI TRÒ ĐIỀU TIẾT BẢN SẮC ĐẠO ĐỨC: NGHIÊN CỨU TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ỨNG DỤNG VĂN HÓA TRUYỀN THỐNG ĐỆ TỬ QUY

Nguyễn Hồng Quân

Trường Đại học Ngoại thương

Email: quannah@ftu.edu.vn

Nguyễn Lê Ngọc Hà

Trường Đại học Ngoại thương

Email: nguyendlengocha01@gmail.com

Hoàng Linh Chi

Trường Đại học Ngoại thương

Email: chihoangcva13@gmail.com

Phan Thị Thanh Hậu

Trường Đại học Ngoại thương

Email: phanthanhhauu@gmail.com

Đặng Thị Phương Hoa

Trường Đại học Ngoại thương

Email: dtphuonghoa0208@gmail.com

Ngô Mỹ Bình Phương

Trường Đại học Ngoại thương

Email: Bpnm99@gmail.com

Mã bài báo: JED-1172

Ngày nhận: 29/03/2023

Ngày nhận bản sửa: 14/06/2023

Ngày duyệt đăng: 25/08/2023

Mã DOI: 10.33301/JED.VI.1172

Tóm tắt:

Trách nhiệm xã hội là khía cạnh được các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm để định hướng phát triển bền vững và hoàn thành các mục tiêu chiến lược dài hạn trong bối cảnh cạnh tranh ngày nay. Mục tiêu của nghiên cứu này là xem xét những tác động của văn hóa nơi làm việc mang đặc trưng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy tác động đến trách nhiệm xã hội của nhân viên, với sự điều tiết của bản sắc đạo đức, dựa trên các lý thuyết về văn hóa tổ chức và trách nhiệm xã hội của tổ chức. Dữ liệu từ 421 nhân viên của hệ thống giáo dục ứng dụng văn hóa truyền thống được dùng làm nguồn dữ liệu của nghiên cứu. Kết quả thu được thể hiện rằng văn hóa nơi làm việc mang đặc trưng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy có tác động tích cực đến cả sự nhận thức và sự tham gia trách nhiệm xã hội của nhân viên, cùng với đó khẳng định vai trò điều tiết của bản sắc đạo đức. Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số biện pháp nhằm lan tỏa văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đến các tổ chức khác.

Từ khóa: Tham gia trách nhiệm xã hội, nhận thức về trách nhiệm xã hội, trách nhiệm xã hội của nhân viên, bản sắc đạo đức, văn hóa Đệ tử quy, văn hóa nơi làm việc.

Mã JEL: M12, M14, M19.

The impact of workplace culture on employees' social responsibility through the role of moral identity regulator: A study at an educational institution employing traditional Confucian culture

Abstract:

Organizations consider social responsibility in order to be viable and accomplish long-term strategic goals in the rapidly evolving society. This study is to investigate the effects of traditional Confucian workplace culture on corporate social responsibility employee association, with the regulation of moral identity, based on theories of organizational culture and organizational social responsibility. Data from 421 personnel of the traditional Confucian cultural education system served as the study's data source. The results support the function of Confucian regulators of specifics of moral identity and demonstrate the favorable effects of a workplace culture characterized by traditional Confucian culture on both workers' knowledge of and engagement in social responsibility. Based on the findings, some recommendations are proposed for introducing Confucian traditional culture to other businesses.

Keywords: CSR participation, CSR perception, employees' social responsibility, moral identity, Traditional Confucian culture, workplace culture.

JEL Codes: M12, M14, M19.

1. Giới thiệu

Trách nhiệm xã hội (TNXH) của doanh nghiệp (Corporate social responsibility) là một vấn đề được nghiên cứu rất nhiều trong hai thập kỷ qua (Donia & cộng sự, 2019). Ban đầu, hầu hết các nghiên cứu đều tập trung vào việc khám phá kết quả của TNXH như hiệu quả hoạt động và hình ảnh thương hiệu của công ty (Chaudhary, 2019). Tuy nhiên, các nghiên cứu kiểm chứng kết quả ở cấp độ vi mô đã tăng lên trong những năm gần đây (Donia & cộng sự, 2019). Nghiên cứu của Lee & cộng sự (2013) đề cập môi trường làm việc và khả năng của nhận thức TNXH của nhân viên trở thành nguồn lực cho lợi thế cạnh tranh và đóng một vai trò quan trọng trong việc nhân viên gắn bó với công ty của họ cũng như tăng hiệu suất của công ty. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên vẫn còn những nhận định chưa được làm rõ, cụ thể:

Thứ nhất, yếu tố văn hóa là một yếu tố có tầm ảnh hưởng lớn đến sự nhận thức và tham gia TNXH của nhân viên nhưng ít nghiên cứu đánh giá sự tác động của hai nhân tố này thông qua yếu tố bản sắc đạo đức. Theo Lee & cộng sự (2013), cho rằng văn hóa nơi làm việc có mối liên hệ với khả năng nhận thức TNXH của nhân viên; trong khi, Al-Ghazali & cộng sự (2021) nhận định khi nhân viên có yếu tố đạo đức cao hơn sẽ có nhận thức và tham gia TNXH cao hơn. Do vậy, việc khám phá vai trò điều tiết của bản sắc đạo đức sẽ củng cố thêm mối quan hệ này.

Thứ hai, yếu tố văn hóa của các nghiên cứu hầu hết đều dựa theo văn hóa phương Tây, chưa có nhiều nghiên cứu chỉ ra về mối quan hệ giữa văn hóa truyền thống (VHTT) phương Đông và yếu tố TNXH của nhân viên. Chẳng hạn, nghiên cứu của Maignan (2001) chỉ ra sự khác biệt về nhận thức về TNXH của người tiêu dùng Hồi giáo và của các nước phương Tây, cho thấy người tiêu dùng Hồi giáo có nhiều phản ứng ủng hộ đối với TNXH hơn so với người tiêu dùng ở các nước phương Tây. Do vậy, văn hóa khác nhau cũng tác động khác nhau đến nhận thức TNXH. Đặc biệt là, văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy còn là một yếu tố mới mẻ tại Việt Nam và hiện nay chưa nhiều doanh nghiệp biết đến và áp dụng vào mô hình doanh nghiệp của họ.

Thứ ba, theo Al-Ghazali & cộng sự (2021), việc nhân viên cảm thấy tốt ở nơi làm việc là một yếu tố quan trọng để đảm bảo năng suất làm việc cùng với sự nhận thức về TNXH tăng cao. Do vậy, cần có sự kiểm định và củng cố thêm mối quan hệ giữa sự nhận thức TNXH và sự tham gia TNXH của nhân viên với văn hóa doanh nghiệp, cụ thể là văn hóa truyền thống đệ tử quy.

2. Cơ sở lý thuyết, giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Lý thuyết về văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy

Văn hóa truyền thống (VHTT) bao gồm niềm tin, chuẩn mực, cảm xúc, giá trị, nhận thức thực hành, quy tắc hoặc thói quen (Angwin & Vaara, 2005). VHTT xác định các tiêu chuẩn về đạo đức như khuyến khích hoặc không khuyến khích hành vi vì xã hội (Shermer, 2006).

Văn hóa truyền thống đệ tử quy có nguồn gốc từ Trung Quốc, là quan niệm theo lời dạy của nhà hiền triết Khổng Tử đặt ra những phép tắc cho cuộc sống (Yang, 2002), dịch sang tiếng Việt là “Phép tắc người con”. Toàn bộ bản thảo có 360 câu và 1080 từ thuật lại 108 lời nói và hành động của thánh Khổng Tử (Cai, 2011). Văn hóa truyền thống đệ tử quy đều là trí tuệ đạo đức mà người Việt Nam chúng ta không ngừng truyền dạy và thực hành trong cuộc sống hàng ngày. Tuy nhiên, chúng ta chưa tuân thủ các chuẩn mực đạo đức đó một cách có hệ thống và tuân tự (Nguyễn Hồng Quân & cộng sự, 2022). Nhiều doanh nhân Trung Quốc hiện đang theo đuổi đức tính “hiếu thuận” bằng cách áp dụng “Quy tắc đệ tử” vào quản lý doanh nghiệp. Từ đó, áp dụng cho các doanh nghiệp ứng dụng cách quản lý hướng tới con người và phát triển văn hóa doanh nghiệp dựa trên văn hóa truyền thống đệ tử quy. Cốt lõi đạo đức đã thúc đẩy các thuộc tính của các thành viên tổ chức cũng như thiết lập các chuẩn mực và quy tắc ứng xử với những người thân (Yong, 2014). Do đó, nghiên cứu đã chỉ ra rằng văn hóa truyền thống đệ tử quy có ảnh hưởng lớn đến tính kỷ luật tự giác, lòng trung thành và sự gắn kết với doanh nghiệp, từ đó nâng cao đáng kể hiệu quả kinh doanh.

2.2. Lý thuyết về văn hóa nơi làm việc trong tổ chức

Văn hóa nơi làm việc là văn hóa trực tiếp nhất được nhân viên, khách hàng và các bên liên quan chính khác trải nghiệm và cảm nhận. Đây là văn hóa tác động trực tiếp đến việc thành viên trong tổ chức làm việc. Nó ảnh hưởng và bị ảnh hưởng bởi các nền văn hóa tổ chức và doanh nghiệp mà nó tồn tại cũng như các nền văn hóa đặc biệt khác thông qua các mối quan hệ và phong trào của nhân viên (Manley & cộng sự, 2011).

Bằng cách tạo ra hoặc hạn chế các cơ hội sáng tạo và tăng tốc hoặc làm chậm quá trình làm việc, văn hóa nơi làm việc có thể vừa nâng cao vừa cản trở hiệu suất của người lao động và xác định cách các cá nhân trải nghiệm và thực hiện tại nơi làm việc tương tác (Sanchez-Burks & cộng sự, 2009). Khái niệm truyền thống về văn hóa nơi làm việc phần lớn vẫn được hiểu là được thiết lập trong môi trường công sở thông thường. Bản thân văn hóa nơi làm việc đã lồng vào trong và chịu ảnh hưởng ở các mức độ khác nhau bởi “văn hóa quốc gia” và văn hóa “toàn cầu”. Theo González-Rodríguez & cộng sự (2019) văn hóa tổ chức, đặc biệt được biểu hiện ra bên ngoài là văn hóa nơi làm việc, có tác động đến sự nhận thức về TNXH của nhân viên. Việc nhân viên được đề cao tại nơi làm việc như tôn trọng hay có quyền lên tiếng cũng làm tăng sự nhận thức về TNXH của họ (Kucharska & Kowalczyk, 2019). Các chính sách liên quan đến văn hóa tổ chức hay sự ổn định trong môi trường làm việc hỗ trợ và thúc đẩy các hoạt động nâng cao sự nhận thức về TNXH của nhân viên. Những giá trị văn hóa khác nhau dẫn đến sự nhận thức về TNXH của nhân viên cũng sẽ khác nhau (Waldman & cộng sự, 2006).

Có sự khác nhau rõ rệt giữa các văn hóa phương Đông và văn hóa phương Tây, trong đó, tại các nước Châu Á như Việt Nam, Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản thể hiện rõ các giá trị văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy (Hofstede & Bond, 1988). Theo Ralston & cộng sự (1993), văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy ảnh hưởng đến thái độ và hành vi của nhân viên tại nơi làm việc. Những giá trị của văn hóa này được lan tỏa và tự động trở thành kim chỉ nam cho hành động của nhân viên trong tổ chức.

Giả thuyết H1a: Văn hóa nơi làm việc ứng dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy có mối quan hệ trực tiếp và thuận chiều đến nhận thức về TNXH của nhân viên.

Giả thuyết H1b: Văn hóa nơi làm việc ứng dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy có mối quan hệ trực tiếp và thuận chiều đến tham gia TNXH của nhân viên.

2.3. Lý thuyết về trách nhiệm xã hội của nhân viên

Khái niệm CSR (Corporate Social Responsibility), dịch nghĩa là TNXH của doanh nghiệp. Hopkins (2003) cho rằng TNXH liên quan đến việc các bên liên quan được đối xử một cách có đạo đức và có trách nhiệm. Một trong những khái niệm mới nhất về TNXH là của Sarkar & Searcy (2016). TNXH gợi ý rằng các doanh nghiệp trước tiên phải thực hiện nghĩa vụ kinh tế cơ bản của mình và tự nguyện vượt lên trên các mức tối thiểu pháp lý để có đạo đức trong tất cả các hoạt động của mình và xem xét các tác động hành động của họ đối với các bên liên quan trong xã hội, đồng thời góp phần vào sự bền vững toàn cầu.

2.3.1. Lý thuyết về sự nhận thức TNXH của nhân viên

Sự nhận thức TNXH của nhân viên là một quá trình bắt nguồn từ chính văn hóa nơi làm việc trong tổ chức và kết thúc khi nhân viên có sự thay đổi hành vi. Môi trường làm việc có đạo đức sẽ khuyến khích sự thực hành các giá trị đạo đức của nhân viên, và phong cách đạo đức của lãnh đạo có chức năng tạo ra nhận thức xã hội có liên quan chặt chẽ đến nhận thức về TNXH. Cụ thể, Graafland & Zhang (2014) đề xuất rằng khi người lao động nhận thức được doanh nghiệp của họ là có trách nhiệm với xã hội, các quy trình xác định tổ chức sẽ khuyến khích hành vi của nhân viên cho các sáng kiến TNXH. Chaudhary (2019) cho rằng nhận thức của nhân viên về TNXH là một quá trình dẫn đến các kết quả liên quan đến tổ chức như: sự hài lòng, sự cam kết với tổ chức, quyết định nghỉ việc...

2.3.2. Lý thuyết về sự tham gia TNXH của nhân viên

Theo Turker (2009), nhận thức TNXH có tác động đến sự tham gia TNXH của nhân viên. Nguyên nhân là khi được tác động bởi nhận thức TNXH, nhân viên cảm thấy hứng thú với công việc và tin tưởng doanh nghiệp cao hơn. Carmeli & cộng sự (2007) cho rằng hình ảnh hoặc uy tín doanh nghiệp được cảm nhận ảnh hưởng thuận lợi đến người lao, TNXH tác động thuận chiều đến bản sắc doanh nghiệp và có tác động lớn hơn so với thành công về mặt tài chính và thị trường. Newman & cộng sự (2015) cho rằng nhận thức TNXH có ảnh hưởng tích cực đến hành vi tham gia TNXH. Từ đó, giả thuyết được đề xuất như sau:

Giả thuyết H2: Nhận thức về TNXH của nhân viên có mối quan hệ trực tiếp và thuận chiều đến sự tham gia TNXH của nhân viên.

2.4. Lý thuyết về bản sắc đạo đức

Aquino & Reed (2002) đã định nghĩa bản sắc đạo đức là một “quan niệm về nhận thức của bản thân được

tổ chức xung quanh một tập hợp các đặc điểm đạo đức”, được mở rộng và phát triển từ lý thuyết đầu tiên về bản sắc đạo đức (Blasi, 1984). Các đặc điểm của đạo đức được cho là trung tâm để xác định một người có bản sắc đạo đức mạnh mẽ như là văn minh, hữu ích, quan tâm, trung thực và ân cần (Farmak & Stergiou, 2020). Nhóm tác giả áp dụng định nghĩa về bản sắc đạo đức trên là quy chuẩn đạo đức mà một nhân viên trong tổ chức cần có, cũng là những tiêu chuẩn đạo đức được văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đặt làm nền tảng để truyền dạy và phát triển con người.

Bản sắc đạo đức của nhân viên (mức độ tùy vào quan niệm cá nhân mỗi người) có thể thúc đẩy các lựa chọn và theo đuổi các hành động thể hiện sự đáp ứng của xã hội đối với nhu cầu. Cụ thể, đối với người có bản sắc đạo đức thấp thì họ ít hoặc không thể gắn những giá trị đạo đức với quan niệm của bản thân; đồng thời, những quy luật đạo đức có xu hướng ít tác động đến họ khi hành động (Wang & cộng sự, 2017).

Nhân viên có bản sắc đạo đức cao có nhiều khả năng tự xếp mình vào một tổ chức nơi có nhận thức về TNXH nổi bật. Vì những nhu cầu tâm lý của những nhân viên này được thỏa mãn bằng cách tự phân loại cộng với vì những quan niệm về các đặc điểm đạo đức của họ phù hợp với tổ chức và các thành viên của tổ chức (De Roeck & cộng sự, 2014), họ cảm thấy có sự liên kết mạnh mẽ hơn với tổ chức (Ashforth & Mael, 1989). Do vậy, khi nhân viên có bản sắc đạo đức cao làm việc trong văn hóa nơi làm việc ứng dụng văn hóa phù hợp, nhận thức về TNXH của nhân viên đó sẽ tăng lên.

Giả thuyết H3: Tác động của văn hóa nơi làm việc trong tổ chức đến sự nhận thức TNXH của nhân viên sẽ tăng lên khi bản sắc đạo đức tăng.

3. Phương pháp nghiên cứu

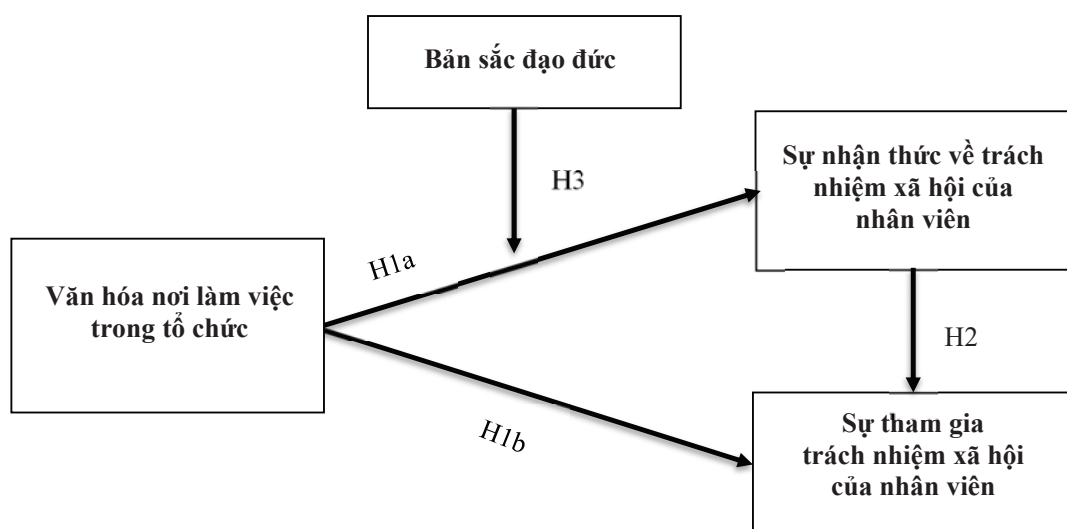
3.1. Phương pháp xây dựng thang đo

Sau quá trình tham vấn chuyên gia và kinh nghiệm từ các tổ chức đang thực hành văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy ở Việt Nam, nhóm nghiên cứu đề xuất các thang đo, tiến hành khảo sát và từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu phù hợp với bối cảnh nghiên cứu ở Việt Nam. Bằng phương pháp chọn mẫu phân tầng, dữ liệu được thu thập qua việc khảo sát các cơ sở giáo dục qua hình thức trực tuyến. Đối tượng của khảo sát là giáo viên và nhân viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục thực hành văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy ở Việt Nam. Nhóm nghiên cứu chọn ngẫu nhiên 10 cơ sở giáo dục, sau đó chọn ngẫu nhiên đối tượng khảo sát trong 10 tổ chức đó.

3.2. Phương pháp thu thập số liệu

Với tỷ lệ phản hồi là 90,0%, nhóm nghiên cứu đã phát ra 500 dữ liệu khảo sát và thu về 450 dữ liệu khảo sát. Sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không hợp lệ, nhóm tác giả thu được 421 dữ liệu phù hợp với 17 quan sát để phân tích. Theo Hair & cộng sự (2010), cỡ mẫu này đáp ứng yêu cầu cho mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3.3. Phương pháp phân tích số liệu

Để phân tích tác động của văn hóa nơi làm việc mang đặc trưng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy tác động đến cả sự nhận thức và sự tham gia TNXH của nhân viên, cùng với vai trò điều tiết của bản sắc đạo đức, phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi áp dụng thang đo Likert 5 cấp độ. Các biến quan sát trong bản khảo sát đo 5 mức độ với 5- Rất đồng tình và 1- Rất không đồng tình.

Bằng cách sử dụng phần mềm SPSS để kiểm chứng mô hình đề xuất, kiểm tra độ tin cậy các thang đo và phương pháp thống kê mô tả, từ đó nhóm tác giả phân tích EFA, CFA được thực hiện trên AMOS và phân tích mô hình SEM được thực hiện trên SmartPLS.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu

Sau quá trình tổng hợp kết quả khảo sát, nhóm tác giả nhận thấy các đặc điểm của mẫu khảo sát có sự chênh lệch nhất. Tỷ lệ nữ đạt 88,8%, nhiều hơn tỷ lệ tham gia khảo sát của nam là 11,2%; chênh lệch cho thấy nữ có xu hướng chọn nghề giáo dục nhiều hơn nam. Nhóm từ 26-35 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 48,2%; nhóm 18-25 tuổi (24,9%), nhóm 36-45 tuổi (23,3%). Trong số 421 nhân viên được khảo sát, đa phần đều có trình độ học vấn là đại học/cao đẳng (73,2%); 4,5% sau đại học và 22,3% có bằng cấp trung học phổ thông hoặc trung cấp. Đa phần có thu nhập ở mức 5-10 triệu đồng (66,3%), thu nhập dưới 5 triệu đồng có 28%, 10-20 triệu đồng có 4,5% và chỉ có 1,2% có thu nhập trên 20 triệu đồng. Thời gian làm việc tại tổ chức của nhân viên được chia làm 4 nhóm như sau: dưới 1 năm (24,2%), 1-3 năm (46,8%), 4-5 năm (16,6%), trên 5 năm (12,4%).

4.2. Đánh giá độ tin cậy các thang đo

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha được tổng hợp như Bảng 2 cho thấy tất cả các chỉ số kết quả đều tốt đạt mức yêu cầu: (1) hệ số Cronbach's Alpha đạt mức lớn hơn 0,7 và (2) tương quan biến tổng ở mức lớn hơn 0,3 (Hair & cộng sự, 2010)

Nhóm tác giả tiếp tục phân tích khám phá các nhân tố (EFA) cho toàn bộ mô hình đề xuất bằng phép trích PAF (Principal Axis Factoring), phép quay Promax để đánh giá độ tin cậy của toàn bộ thang đo.

Kết quả phân tích EFA cho thấy, hệ số KMO là 0,862 (thỏa mãn $0,5 \leq KMO \leq 1$) và kiểm định Barlett có ý nghĩa thống kê ($\chi^2=3638,067$; $df=136$; $sig.=0,000$) (Hair & cộng sự, 2014).

Trong bảng ma trận xoay gồm 4 nhân tố, mỗi nhóm nhân tố đều hội tụ và có hệ số tải lớn hơn 0,6 với tổng phương sai trích là 70,273% (lớn hơn 50%). Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy tất cả các nhân tố đều thỏa mãn điều kiện phù hợp với mô hình. Vì vậy, nhóm tác giả quyết định giữ lại tất cả các biến, mô hình lý thuyết đưa ra cũng giữ nguyên để phân tích trong bài nghiên cứu.

4.3. Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

4.3.1. Phân tích CFA và SEM cho mô hình chưa có biến điều tiết

Kiểm định tính đơn hướng

Kết quả phân tích CFA đều thỏa mãn điều kiện của một mô hình tốt và phù hợp (Hair & cộng sự, 2010). Giá trị của chỉ số Chi-bình phương/ $df=1,228 (< 3)$; chỉ số phù hợp so sánh $CFI=0,993 (> 0,9)$; chỉ số độ phù hợp $GFI=0,963 (> 0,9)$; $RMSA=0,023 (< 0,05)$. Vì vậy, các biến quan sát đáp ứng điều kiện cần và đủ về tính đơn hướng.

Kiểm định tính hội tụ và phân biệt

Các kết quả trên hoàn toàn đáp ứng các tiêu chuẩn kiểm định theo Hair & cộng sự (2010). Xét đến tính hội tụ, tất cả các nhân tố đều đáp ứng tiêu chuẩn kiểm định do có phương sai trung bình được trích (AVE) lớn hơn 0,5. Về tính phân biệt, các nhân tố cũng đều thỏa mãn tiêu chuẩn kiểm định có phương sai trung bình được trích (AVE) lớn hơn phương sai riêng lớn nhất (MSV). Bảng Fornell & Larcker (1981) cho thấy các giá trị SQRT AVE đều lớn hơn tất cả tương quan giữa các cấu trúc càng chứng tỏ giá trị phân biệt. Do vậy, mô hình nghiên cứu đảm bảo được sự tin cậy, hội tụ và phân biệt, các kết quả nghiên cứu thu được thể hiện được ý nghĩa của dữ liệu và thực tế.

4.3.2. Phân tích tác động tiềm ẩn

Bảng 1: Kết quả thống kê mô tả mẫu

Đặc điểm	Tiêu chí	Số lượng	Tỷ lệ(%)
Giới tính	Nam	47	11,2%
	Nữ	374	88,8%
Độ tuổi	18-25 tuổi	105	24,9%
	26-35 tuổi	203	48,2%
	36-45 tuổi	98	23,3%
	46-60 tuổi	15	3,6%
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông/trung cấp	94	22,3%
	Đại học/cao đẳng	308	73,2%
	Sau đại học	19	4,5%
Thu nhập hàng tháng	Dưới 5 triệu đồng	118	28%
	5-10 triệu đồng	279	66,3%
	10-20 triệu đồng	19	4,5%
	Trên 20 triệu đồng	5	1,2%
Thời gian làm việc tại tổ chức ứng dụng VH TT	Dưới 1 năm	102	24,4%
	1-3 năm	197	46,8%
	4-5 năm	70	16,6%
	Trên 5 năm	52	12,4%

Nguồn: Tổng hợp từ SPSS.

Bảng 2: Kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Nhân tố	Nguồn tham khảo/đề xuất	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's Alpha
Văn hóa nơi làm việc của tổ chức (WCC)				0,894
Giao tiếp của nhân sự tại hệ thống mang đặc trưng giá trị của văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy (WCC1)	Chuyên gia và nhóm nghiên cứu đề xuất	0,748	0,870	
Tinh thần học hỏi để nâng cao đạo đức và chuyên môn được thể hiện rõ ràng ở đồng nghiệp và bản thân (WCC2)		0,673	0,882	
Nơi làm việc được bài trí theo phong cách văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy (WCC3)		0,717	0,876	
Môi trường làm việc thân thiện, chuẩn mực và nhân văn (WCC4)		0,712	0,876	
Cảm nhận sự chân thành từ đồng nghiệp và cấp trên (WCC5)		0,745	0,872	

Cảm nhận sự khác biệt giữa nơi làm việc hiện nay (có ứng dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy và nơi làm việc trước đó khác (WCC6)		0,709	0,877
Bản sắc đạo đức (MI)			0,865
<i>đạo đức & đức tính:</i> Quan tâm, Nhân ái yêu thương, Công bằng, Thân thiện, Hào phóng, Tài năng, Chăm chỉ, Trung thực, Tốt bụng.			
Trở thành người có những đức tính này là một điều quan trọng trong con người tôi (MI1)	Reed & cộng sự (2007)	0,773	0,810
Có những đức tính này là nhờ được giao tiếp với các thành viên trong tổ chức (MI2)		0,749	0,814
Tích cực học hỏi từ các thành viên có những đức tính tốt này (MI3)		0,743	0,817
Mong muốn có những đức tính này (MI4)		0,618	0,872
Sự nhận thức về TNXH (CSR Perception Ethicality - CPE)			0,846
Đây là một tổ chức có trách nhiệm với xã hội (CPE1)	Hur & cộng sự (2014), Wagner & cộng sự (2009), nhóm nghiên cứu đề xuất	0,764	0,735
Tổ chức quan tâm đến việc đóng góp đến phúc lợi của xã hội (CPE2)		0,737	0,763
Tổ chức cư xử có trách nhiệm với môi trường (CPE3)		0,642	0,851
Sự tham gia TNXH (CSR Participation Activity - CPA)			0,856
Luôn chủ động tham gia các hoạt động do hệ thống giáo dục tổ chức (CPA1)	Chan & cộng sự (2010)	0,703	0,816
Đóng góp ý kiến để nâng cao chất lượng của các hoạt động vì cộng đồng của hệ thống giáo dục (CPA2)	Hu & cộng sự (2019), nhóm nghiên cứu đề xuất	0,689	0,822
Tham gia các hoạt động thiện nguyện vì cộng đồng như một phần công việc (CPA3)		0,679	0,826
Hoàn thành đầy đủ các trách nhiệm khi nhận các nhiệm vụ liên quan các công tác xã hội (CPA4)		0,732	0,804

Nguồn: Tổng hợp từ SPSS.

Nhóm tác giả thực hiện phân tích tác động điều tiết của biến bản sắc đạo đức (MI) lên mối quan hệ giữa văn hóa nơi làm việc của tổ chức (WCC) và sự nhận thức TNXH (CPE) bằng phần mềm PLS-SEM, kết quả thu được như sau:

Thông qua phương pháp Bootstrapping 5000 mẫu, nhóm tác giả tổng hợp được hệ số tác động của các giả thuyết đều có ý nghĩa thống kê ($p\text{-value} < 0,05$), nên các giả thuyết được đưa ra đều được chấp nhận. Hệ số tác động của MI lên mối quan hệ giữa WCC và CPE bằng 0,099; cho thấy rằng MI có ảnh hưởng tích cực lên tác động của WCC và CPE.

Bảng 3: Kết quả kiểm định EFA

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,862		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3638,067		
	df	136		
	Sig.	0,000		
Total Variance Explained		70,273%		
Quan sát	Biến			
	1	2	3	4
WCC1	0,810			
WCC5	0,804			
WCC4	0,770			
WCC6	0,758			
WCC3	0,756			
WCC2	0,691			
MI1		0,848		
MI2		0,832		
MI3		0,826		
MI4		0,666		
CPA4			0,823	
CPA1			0,790	
CPA2			0,758	
CPA3			0,723	
CPE1				0,888
CPE2				0,844
CPE3				0,675

Nguồn: Tổng hợp từ SPSS.

Để tính chất của tác động điều tiết gây ra bởi WCCxMI được hình dung rõ hơn, nhóm tác giả phân tích đường dốc đơn giản (Simple Slope Analysis) bằng việc tính toán tác động của WCC lên CPE khi MI đạt giá trị nhỏ hơn, bằng, và lớn hơn 1 độ lệch chuẩn (1SD) (Aiken & cộng sự, 1991).

Kết quả được thể hiện trong Hình 3, hướng đi lên từ trái sang phải của các đường biểu diễn trên đồ thị cho thấy MI có ảnh hưởng tích cực lên mối quan hệ giữa WCC lên CPE. Tác động của WCC lên CPE tăng khi MI cao hơn. Vì vậy, có thể kết luận được tác động điều tiết của MI lên mối quan hệ giữa WCC và CPE là tác động tích cực.

Bảng 4: Kết quả kiểm định tính hội tụ và phân biệt

	CA	rho_A	CR	AVE	Fornell-Larcker criterion			
					CPA	CPE	MI	WCC
CPA	0,857	0,859	0,903	0,700	0.836			
CPE	0,846	0,850	0,907	0,765	0.300	0.875		
MI	0,870	0,908	0,910	0,719	-0.022	-0.112	-0.022	
WCC	0,895	0,895	0,920	0,656	0.341	0.359	0.810	0.341

Nguồn: Tổng hợp từ SmartPLS.

5. Thảo luận kết quả và đóng góp của nghiên cứu

5.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

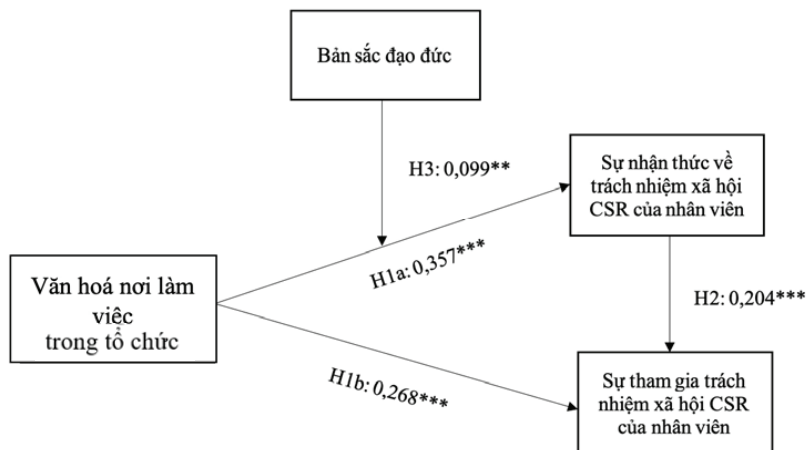
Kết quả khẳng định tác động đáng kể của văn hóa nơi làm việc trong tổ chức, ở đây là văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy, tới sự nhận thức TNXH và sự tham gia TNXH của nhân viên. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Kucharska & Kowalczyk (2019) khi đều cho thấy rằng văn hóa nơi làm việc ảnh hưởng tích cực đến TNXH. Tuy nhiên, nghiên cứu này đã xem xét văn hóa nơi làm việc dưới sự ảnh hưởng của văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy, nhân tố giúp TNXH được cảm nhận rõ ràng hơn từ các nhân viên của tổ chức. Khi nhân viên làm việc trong môi trường chịu ảnh hưởng của văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy, từ đó

Bảng 5: Bảng trọng số hồi quy đã chuẩn hóa

	Hệ số hồi quy (Estimate)	Sai số chuẩn (S.E)	Giá trị t	Mức độ chấp nhận (p-value)
CPE ← WCC	0,417	0,057	7,326	***
CPA ← WCC	0,269	0,053	5,118	***
CPA ← CPE	0,181	0,050	3,618	***

Nguồn: Tổng hợp từ AMOS.

Ghi chú: *** tương ứng với mức ý nghĩa thống kê 1%.

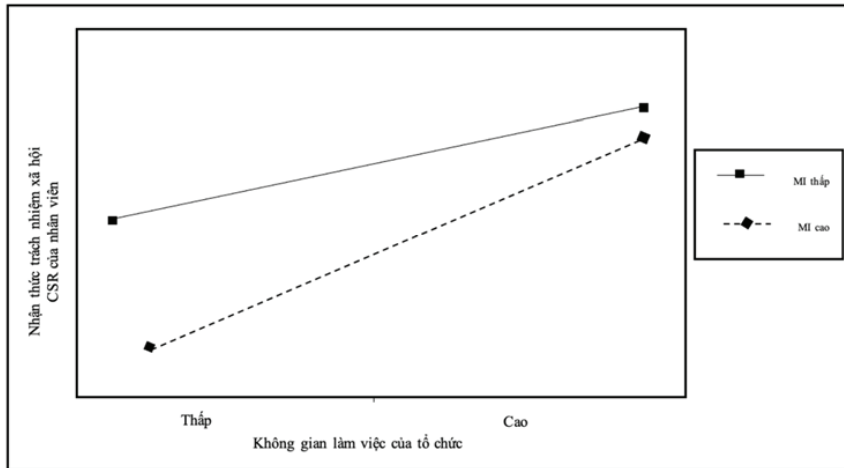
Hình 2: Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính

Ghi chú: *** tương ứng mức ý nghĩa thống kê 1%, ** tương ứng mức ý nghĩa thống kê 5%.

nhận thức về TNXH và sự tham gia TNXH của nhân viên cũng tăng lên đáng kể. Kết quả nghiên cứu cũng chứng minh chiều ngược lại là nhận thức TNXH ảnh hưởng đến sự tham gia TNXH của nhân viên, bổ sung cho nghiên cứu của Kim & Kim (2021).

Hơn nữa, kết quả cho thấy bản sắc đạo đức của nhân viên đóng vai trò điều tiết ảnh hưởng của văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đến nhận thức về TNXH của nhân viên. Điều này cũng được chứng minh trong nghiên cứu của Al-Ghazali & cộng sự (2021). Bổ sung cho nghiên cứu của Thornton (2016), thêm vào đó, sự tham gia TNXH của nhân viên tăng lên khi được tác động bởi nhận thức TNXH. Nghiên cứu trước đây

Hình 3: Kết quả phân tích đường dốc đơn giản cho biến MI



Nguồn: Tổng hợp từ SmartPLS.

của Rooney (2007) và Wieland (2005) cho rằng văn hóa tổ chức quyết định cách tiếp cận của công ty đối với đối với TNXH. Họ khẳng định rằng các tổ chức có tiêu chuẩn đạo đức cao và thể hiện cách tiếp cận thể hiện một nền văn hóa nhấn mạnh giao tiếp và đối thoại, thường có xu hướng nhấn mạnh trách nhiệm cá nhân với đồng nghiệp, công ty và xã hội. Bản sắc đạo đức càng củng cố mối quan hệ giữa văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy và nhận thức về TNXH của nhân viên. Nhân viên có bản sắc đạo đức càng cao khi làm việc trong môi trường có văn hoá đạo đức giá trị cao sẽ phát huy nhận thức của họ về TNXH. Do đó, văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy của tổ chức đã ảnh hưởng tích cực đến nhận thức và sự tham gia TNXH của nhân viên, trong đó bản sắc đạo đức của nhân viên đóng vai trò biến điều tiết.

5.2. Hàm ý quản trị

5.2.1. Đối với doanh nghiệp thực hành văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy

Thứ nhất, việc xây dựng môi trường làm việc thực hành văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy có thể làm gia tăng nhận thức và sự tham gia TNXH của mỗi nhân viên. Các doanh nghiệp cần chú trọng xây dựng văn hóa làm việc thực hành văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy.

Thứ hai, cần phổ biến và lan tỏa văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy trên các nền tảng truyền thông, khuyến khích nhân viên học hỏi, tham gia và tổ chức các hoạt động mang tính lễ nghi, thân giáo để quảng bá mô hình văn hóa nơi làm việc theo văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đến các doanh nghiệp khác.

5.2.2. Đối với doanh nghiệp khi thực hiện TNXH

Thứ nhất, TNXH là nhân tố quan trọng cho sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp nên không chỉ lãnh đạo mà cả nhân viên cũng cần am hiểu về TNXH. Hơn nữa, cần có sự kết nối và lắng nghe quan điểm của từng bên liên quan về nhận thức TNXH.

Thứ hai, doanh nghiệp nên tận dụng các phương tiện truyền thông và mạng xã hội để tuyên truyền và quảng bá về TNXH cũng như uy tín của doanh nghiệp mình. Các chiến dịch marketing, phỏng vấn về TNXH của doanh nghiệp cần thực hiện để thu hút nhà đầu tư nước ngoài và quảng cáo hình ảnh doanh nghiệp Việt Nam ra thế giới.

6. Đóng góp, hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

6.1. Đóng góp mới

Đầu tiên, nghiên cứu đã chứng minh tác động tích cực của văn hóa nơi làm việc ứng dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy đến TNXH trên khía cạnh của nhân viên, điều mà chưa một nghiên cứu nào trước đó khám phá được.

Thứ hai, nghiên cứu cũng khẳng định tác động tích cực của sự nhận thức TNXH đến sự tham gia TNXH của nhân viên, kết hợp với các nghiên cứu trước đó rằng hai nhân tố này trong TNXH có tác động qua lại lẫn nhau.

Thứ ba, việc đưa văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy và các yếu tố đạo đức vào trong văn hóa tổ chức có tác động thuận chiều đến hành vi TNXH của nhân viên.

6.2. Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Ngoài những đóng góp mới, nghiên cứu cũng có những hạn chế nhất định:

Đầu tiên, nghiên cứu chỉ dừng lại ở những tổ chức giáo dục, chưa khảo sát ở những doanh nghiệp ngành nghề khác. Các nghiên cứu tiếp theo sẽ mở rộng mẫu khảo sát sang các lĩnh vực khác.

Tiếp theo, nghiên cứu mới dừng lại ở một góc nhìn từ tổ chức áp dụng văn hóa truyền thống Đệ Tử Quy nên chưa thấy sự ảnh hưởng rõ ràng của hệ tư tưởng này đến các biến phụ thuộc. Vì vậy, nghiên cứu tiếp theo nên sử dụng nghiên cứu mẫu đối sánh để cho thấy tác động rõ ràng hơn.

Tài liệu tham khảo:

- Aiken, L., West, S. & Reno, R. (1991), *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, California, USA: Sage Publications.
- Al-Ghazali, B., Sohail, M. & Jumaan, I. (2021), 'CSR perceptions and career satisfaction: The role of psychological capital and moral identity', *Sustainability*, 13(12), p.6786.
- Angwin, D. & Vaara, E. (2005), 'Introduction to the special issue. "Connectivity" in merging organizations: Beyond traditional cultural perspectives', *Organization Studies*, 26(10), 1445-1453.
- Aquino, K. & Reed, A. (2002), 'The self-importance of moral identity', *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1423-1440.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1989), 'Social identity theory and the organization', *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Blasi, A. (1984), 'Moral identity: Its role in moral functioning', in *Morality, moral behavior and moral development*, Kurtines, W. & Gewirtz, J. (Eds.), Wiley, 128-139.
- Cai, L. (2011), *Bốn mươi Bài giảng về Quy tắc của Đệ tử*, Nhà xuất bản Tri thức Thế giới.
- Carmeli, A., Gilat, G. & Waldman, D. (2007), 'The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance', *Journal of management studies*, 44(6), 972-992.
- Chan, K., Yim, C. & Lam, S. (2010), 'Is customer participation in value creation a double-edged sword? Evidence from professional financial services across cultures', *Journal of Marketing*, 74(3), 48-64.
- Chaudhary, R. (2019), 'Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability', *Corporate Governance The International Journal of Business in Society*, 19(4), 631-647.
- De Roeck, K., Marique, G., Stinglhamber, F. & Swaen, V. (2014), 'Understanding employees' responses to corporate social responsibility: Mediating roles of overall justice and organisational identification', *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 91-112.
- Donia, M., Ronen, S., Tetrault Sirsly, C. & Bonaccio, S. (2019), 'CSR by any other name? The differential impact of substantive and symbolic CSR attributions on employee outcomes', *The Journal of Business Ethics*, 157, 503-

- Farmak, A. & Stergiou, D. (2020), 'Corporate social responsibility and employee moral identity: A practice-based approach', *Current Issues in Tourism*, 24(1), 1-19.
- Fornell, C. & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- González-Rodríguez, M., Martín-Samper, R., Köseoglu, M. & Okumus, F. (2019), 'Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance', *Journal of sustainable tourism*, 27(3), 398-419.
- Graafland, J. & Zhang, L. (2014), 'Corporate social responsibility in China: implementation and challenges', *Business Ethics: A European Review*, 23(1), 34-49.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 6th edition, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. (2014), 'Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research', *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hofstede, G. & Bond, M. (1988), 'The Confucius connection: from cultural roots to economic growth', *Organizational Dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hopkins, M. (2003), *The Planetary Bargain: Corporate Social Responsibility Matters*, London: Earthscan Publications.
- Hu, B., Liu, J. & Qu, H. (2019), 'The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction', *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 129-137.
- Hur, W., Kim, H. & Woo, J. (2014), 'How CSR leads to corporate brand equity: Mediating mechanisms of corporate brand credibility and reputation', *Journal of Business Ethics*, 125(1), 75-86.
- Kim, M. & Kim, J. (2021), 'Corporate social responsibility, employee engagement, well-being and the task performance of frontline employees', *Management Decision*, 59(8), 2040-2056.
- Kucharska, W. & Kowalczyk, R. (2019), 'How to achieve sustainability? Employee's point of view on company's culture and CSR practice', *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 453-467.
- Lee, E., Park, S. & Lee, H. (2013), 'Employee perception of CSR activities: Its antecedents and consequences', *Journal of business research*, 66(10), 1716-1724.
- Maignan, I. (2001), 'Consumers' perceptions of corporate social responsibilities: A cross-cultural comparison', *Journal of business ethics*, 30, 57-72.
- Manley, K., Sanders, K., Cardiff, S. & Webster, J. (2011), 'Effective workplace culture: the attributes, enabling factors and consequences of a new concept', *International Practice Development Journal*, 1(2), 1-29.
- Newman, A., Nielsen, I. & Miao, Q. (2015), 'The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior: Evidence from the Chinese private sector', *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1226-1242.
- Nguyễn Hồng Quân, Nguyễn Lê Ngọc Hà, Hoàng Linh Chi, Phan Thị Thanh Hậu, Đặng Thị Phương Hoa & Ngô Mỹ Bình Phương (2022), 'Nghiên cứu tác động tư tưởng Đề Từ Quy của lãnh đạo và văn hóa Đề Từ Quy của tổ chức đến sự hài lòng và gắn kết của nhân viên trong tổ chức', *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 305, 90-100.
- Ralston, D., Gustafson, D., Cheung, F. & Terpstra, R. (1993), 'Differences in managerial values: a study of U.S., Hong Kong, and PRC managers', *Journal of International Business Studies*, 24(2), 249-275.
- Reed, A., Aquino, K. & Levy, E. (2007), 'Moral identity and judgments of charitable behaviors', *Journal of Marketing*, 71(1), 178-193.
- Rooney, S. (2007), 'The value of a truly sustainable business strategy', *Ecos*, 138, 27-38.
- Sanchez-Burks, J., Blount, S. & Bartel, C. (2009), 'Performance in intercultural interactions at work: Cross-cultural differences in response to behavioral mirroring', *Journal of Applied Psychology*, 94(1), p.216.
- Sarkar, S. & Searcy, C. (2016), 'Zeitgeist or chameleon? A quantitative analysis of CSR definitions', *Journal of Cleaner Production*, 135, 1423-1435.
- Shermer, M. (2006), 'Believing in belief', *Science*, 311, 471-472.

-
- Thornton, M.A. (2016), 'The joint effects of justice climate, group moral identity, and corporate social responsibility on the prosocial and deviant behaviors of groups', *Journal of Business Ethics*, 137, 677-697.
- Turker, D. (2009), 'Measuring corporate social responsibility: A scale development study', *Journal of business ethics*, 85(4), 411-427.
- Wagner, T., Lutz, R. & Weitz, B. (2009), 'Corporate hypocrisy: Overcoming the threat of inconsistent corporate social responsibility perceptions', *Journal of Marketing*, 73(6), 77-91.
- Waldman, D., De Luque, M., Washburn, N., House, R., Adetoun, B., Barrasa, A. & Dorfman, P. (2006), 'Cultural and leadership predictors of CSR values of top management: A GLOBE study of 15 countries', *Journal of International Business Studies*, 37(6), p.837.
- Wang, W., Fu, Y., Qiu, H., Moore, J. & Wang, Z. (2017), 'Corporate social responsibility and employee outcomes: A moderated mediation model of organisational identification and moral identity', *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14.
- Wieland, J. (2005), 'Corporate governance, values management, and standards: a European perspective', *Business and Society*, 44(1), 74-93.
- Yang, X. (2002), *Quản lý Khổng Tử*, Nhà xuất bản Đại học Nhân dân Trung Quốc.
- Yong, L. (2014), *Disciplinary leadership behavior and Huitong Huili's operational mechanism*, Dongbei University of Finance.