Mã số:	275
Ngày nhận:	20/05/2016
Ngày hoàn thành biên tập:	15/06/2016
Ngày duyệt đăng:	15/06/2016

GIÁ TRỊ QUAN TRONG CÔNG VIỆC – KHÁI NIỆM, KẾT CẤU, Ý NGHĨA VÀ TRIỂN VỌNG NGHIÊN CỨU

Lê Thanh Tùng[1]

Tóm tắt

Giá trị quan trong công việc, thuật ngữ này trong tiếng Anh được gọi là Work values hay Occupational values, là một trong những luận đề có giá trị nghiên cứu trên thế giới hiện nay, giao thoa giữa lĩnh vực tâm lý học, giáo dục kỹ năng nghề nghiệp và quản trị nguồn nhân lực, đồng thời cũng luôn được cập nhật, làm mới theo tình hình phát triển và xu hướng của xã hội. Bài báo bằng sự tổng hợp, phân tích từ các kết quả nghiên cứu của các học giả nước ngoài đi trước, hệ thống lại, đưa ra những định nghĩa về khái niệm Giá trị quan trong công việc, những xu hướng kết cấu, đồng thời chỉ ra ý nghĩa và gợi mở triển vọng nghiên cứu lĩnh vực giá trị quan trong công việc.

Từ khóa: Khái niệm giá trị quan trong công việc, kết cấu của giá trị quan trong công việc, ý nghĩa, triển vọng nghiên cứu

Abstract

Work values, or Occupational values, a appreciated thesis topic around the world now, is the combination of psychology, occupation education and human resource management and has been updated and refreshed in accordance with the developing social trends. This article, by associating and analyzing the preceeding studies of foreign scientists, aims to introduce the definition of work values and its components as well as to figure out its meanings and open the research prospect of this term.

[1] ThS, K48 Trường Đại học Ngoại thương, email: lttung178.ftu@gmail.com

Keywords: the definition of work values, the componments of work values, the meanings and research prospect of work values

1. Đặt vấn đề

Giá trị quan là một trong những động lực nội tại ảnh hưởng đến hành vi của cá thể. Giá trị quan trong công việc tác động đến mỗi cá nhân trong công việc sinh nhai từ việc lựa chọn nghề nghiệp, động cơ làm việc, cho đến tính trách nhiệm trong công việc, mức độ trung thành với tổ chức và nhiều phương diện khác... Giá trị quan trong công việc không chỉ ảnh hưởng đến hành vi trong công việc của mỗi cá nhân, mà còn có thể tác động tích cực cho doanh nghiệp trong việc đạt được mục tiêu chiến lược một cách tốt hơn, nhanh hơn.

Vào những năm 30 của thể kỷ 20, giới lý luận phương Tây đã bắt đầu phát triển nghiên cứu về tâm lý học trong công việc. Năm 1987, một nhóm nghiên cứu về ý nghĩa công việc (MOW International Research Team) đã đưa ra một nhận định: khi con người hướng công việc trở thành trung tâm của cuộc sống (work centrality) hay nói cách khác là cuộc sống xoay quanh công việc, thì giá trị quan trong công việc trở thành một vấn đề đáng được quan tâm và dần trở thành một đề tài nghiên cứu nóng trong 30 năm trở lại đây. Có thể thấy rằng, đây là một khái niệm không mới trên thế giới, nhưng chưa được gọi tên một cách cụ thể ở Việt Nam. Qua tìm hiểu thông qua những công cụ tìm kiếm trên mạng Internet, và các nguồn thư viện lớn như Thư viện Quốc gia Hà Nội, thư viện trường Đại học Ngoại Thương, thư viện trường Đại học Kinh tế Quốc dân và một số trường kinh tế khác đều chưa có những bài nghiên cứu liên quan đến khái niệm này. Trong khuôn khổ bài báo, sẽ điểm lại lịch sử nghiên cứu về giá trị quan trong công việc của các học giả, nhà nghiên cứu nước ngoài, giới hạn khái niệm giá trị quan trong công việc, phân tích kết cấu của giá trị quan trong công việc, đồng thời nêu ra ý nghĩa nghiên cứu và gợi mở những triển vọng nghiên cứu về lĩnh vực này trong tương lai.

2. Tổng quan các khái niệm về giá trị quan trong công việc

Nhiều học giả có sự lý giải và định nghĩa khác nhau về giá trị quan trong công việc, cho tới nay vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất nhận được sự công nhận chung.

Nhà tâm lý học người Mỹ Super (1970) cho rằng giá trị quan trong công việc là những mong muốn nội tại của cá nhân và những hành vi trong công việc nhằm theo đuổi những tính chất có thể đạt được trong công việc.

Nhà tâm lý học Elizur (1984) nhận định giá trị quan trong công việc là sự phán đoán những giá trị thu được từ kết quả của hành vi trong công việc và hành vi đó tại môi trường làm việc. Giá trị quan trong công việc là một hệ tư tưởng nội tại trực tiếp ảnh hưởng đến hành vi.

Giáo sư Quản lý học nổi tiếng người Mỹ Stephen P. Robbins (1996) xem giá trị quan trong công việc như một sự nhận thức, xu hướng và tiêu chí trong công việc.

Nhà nghiên cứu Robs (1999) cho rằng giá trị quan trong công việc là niềm tin của mỗi con người khi làm một công việc nào đó sẽ đạt được một kết quả (ví dụ như thu nhập cao) hay trạng thái (ví dụ như được làm việc trong môi trường chuyên nghiệp).

Nhà nghiên cứu Schwartz (1999) thì lại cho rằng giá trị quan trong công việc là mục tiêu hoặc lợi ích mà con người muốn đạt được thông qua công việc.

Tại Trung Quốc, nhà nghiên cứu Yu Hua (2000) nhận định giá trị quan trong công việc là thước đo nội tâm của mỗi người phán đoán ưu nhược điểm hay tính quan trọng của một công việc, một ngành nghề; là niềm tin, là lí do, là sự lựa chọn và theo đuổi những mục tiêu trong công việc của một người đối với một ngành nghề, một việc làm.

Hai nhà nghiên cứu Jin Shenghua, Li Lei (2005) nhận định giá trị quan trong công việc là tiêu chuẩn để một cá nhân đánh giá và lựa chọn ngành nghề, công việc.

Tuy có nhiều định nghĩa khác nhau về giá trị quan trong công việc nhưng có thể quy nạp lại thành 2 khuynh hướng. Một là nhìn nhận giá trị quan trong công việc dưới góc độ đáp ứng những kì vọng của cá nhân trong công việc; hai là định nghĩa dưới góc độ niềm tin, thái độ, sở thích, đặc trưng tâm lý. Ở góc độ đầu tiên, giá trị quan trong công việc thiên về mục tiêu đạt được mà chưa nêu lên được nội hàm của khái niệm; còn ở góc độ thứ hai, lại thiên về ý nghĩa tâm lý học của giá trị quan trong công việc, chưa làm rõ được sự khác biệt giữa giá trị quan với thái độ, niềm tin và các khái niệm liên quan.

Đúc kết, tổng hợp từ những nghiên cứu của những học giả trước đây, theo quan điểm của cá nhân, để có được một cái hiểu sâu sắc và đầy đủ về giá trị quan trong công việc, cần phải bóc tách và làm rõ thế nào là giá trị, quan niệm về giá trị, giá trị quan và cuối cùng là giá trị quan trong công việc.

Giá trị có nguồn gốc từ cuộc sống, hiện tượng giá trị phát sinh cùng với sự phát triển của xã hội loài người. Đi cùng với sự phát triển của văn hóa nhân loại, các giá trị cũng không ngừng được ghi nhận và xác lập. Một trong những điểm khác biệt cơ bản của con

người với động vật là ở chỗ con người không ngừng lên kế hoạch và đặt ra các mục tiêu và phương hướng cho cuộc sống của mình. Nói một cách khác, bản tính của con người luôn muốn truy cầu một sự tự do tương đối và thoát ly khỏi những tình huống bị động. Để hoàn thành những mục tiêu của cuộc sống, đặt ra hai vấn đề: một là việc này cụ thể như thế nào, có thể làm được không; hai là làm việc này có ích lợi gì và có thể làm tốt hơn được không? Đứng trên phương diện triết học để khái quát lại, thì vấn đề đầu tiên thuộc phạm trù nhận thức sự việc, và vấn đề sau thuộc phạm trù nhận thức giá trị. Nhận thức sự việc và nhận thức giá trị có mối quan hệ tầng thứ. Giá trị là một loại quan hệ đặc biệt giữa chủ thể và khách thể, là khách thể được chủ thể hóa, giúp hoàn thiện và phát triển chủ thể. Khi người ta nói một vật gì đó có giá trị, tức là vật đó hữu dụng đối với con người, nói một cách khác là một sự vật nào đó đáp ứng được mục đích, nhu cầu hay ý nguyện của chủ thể mới trở nên có giá trị và trở thành khách thể trong mối quan hệ giá trị. Giá trị có nguồn gốc từ cuộc sống, để giá trị ra đời nhất thiết phải có 2 bên là chủ thể và khách thể. Chủ thể có nhu cầu gì, thì khách thể trong mối quan hệ giá trị sẽ có kết cấu, thuộc tính tương ứng, đáp ứng nhu cầu của chủ thể, có ý nghĩa tích cực đối với sự phát triển của chủ thể. Sự tác động qua lại giữa chủ - khách thể này tạo nên mối quan hệ giá trị.

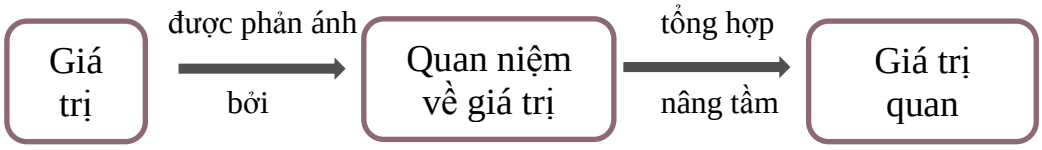
Giá trị và Quan niệm về giá trị: Hoạt động của con người luôn xoay quanh những vấn đề về giá trị, trong sự phản hồi không ngừng giữa thực tiễn và nhận thức tất yếu sẽ hình thành những quan niệm nhất định về giá trị. Quan niệm về giá trị là sự đánh giá phản ánh giá trị thực tế, là nhận thức về giá trị bằng hình thức lý tính. Giá trị và quan niệm về giá trị là hai khái niệm cơ bản trong lý luận về giá trị, hai khái niệm tuy khác nhau nhưng có quan hệ mật thiết (mối quan hệ phản ánh vì bị phản ánh). Sự phản ánh ở đây mang tính chất đánh giá từ thái độ, mục đích, nguyện vọng, động cơ, lý tưởng, lòng tin và những phương thức biểu hiện khác của con người. Có thể nói, quan niệm về giá trị là trung gian liên kết giữa lý luận và thực tiễn, xác lập những nguyên tắc cơ bản cho hành vi của mỗi chúng ta nói chung.

Quan niệm về giá trị và giá trị quan: Những quan niệm về giá trị mang tính cụ thể, ví dụ như: quan niệm về giá trị của môi trường đối với con người, quan niệm về giá trị của vàng, quan niệm về giá trị của kim cương,… Trong khi đó, giá trị quan là hệ thống những quan điểm, thái độ và cái nhìn một cách tổng thể và căn bản về giá trị và mối quan hệ giá trị, và nằm trong ý thức hệ của con người. Giá trị quan tồn tại trong những quan niệm về giá trị, biểu hiện thông qua những quan niệm về giá trị và là cốt lõi cơ bản của những quan niệm về giá trị. Bởi vậy, quan niệm về giá trị và giá trị quan là mối quan

hệ giữa cái cụ thể và cái chung. Giá trị quan hình thành trên cơ sở của những quan niệm về giá trị, là sự tổng kết từ thực tiễn và mang ý nghĩa định hướng cho các nhận thức, hành vi và quyết định của con người về sau. Qua những hiện tượng lặp lại từ thực tế cuộc sống, con người dần dần tích lũy sự đánh giá và nâng cao cái nhìn tổng thể. Những ghi nhận cảm tính được trải nghiệm, suy ngẫm và đánh giá nhiều lần sẽ hình thành những nhận thức về giá trị, từ đó tạo nên những tầng tầng lớp lớp các quan niệm về giá trị. Những quan niệm về giá trị được tích lũy, cô đọng, trải nghiệm và không ngừng chứng minh sẽ sản sinh ra lập trường và thái độ, hình thành sự ổn định trong xu hướng đánh giá giá trị, giá trị mục tiêu và theo đuổi giá trị mục tiêu, đó chính là giá trị quan. Những hình thức biểu hiện chủ yếu của giá trị quan là niềm tin, lý tưởng và tín ngưỡng. Giá trị quan được hình thành sẽ định hướng thống nhất và xuyên suốt cho các quan niệm về giá trị trước đây và sau này, và trở thành tư tưởng cơ bản có tính chi phối. Ví dụ như khi nước ta giáo dục chưa phổ cập như bây giờ, quan niệm về giá trị của tấm bằng Đại học được đánh giá cao, tấm bằng Đại học được nhiều người xem như là con đường duy nhất để có được một công việc tốt thu nhập cao, hệ quả là các gia đình bất kể thành thị hay nông thôn, vùng xâu vùng xa đều cố gắng cho con em mình được học Đại học, các trường Đại học cũng ngày càng nhiều, đáp ứng nhu cầu học Đại học và tốt nghiệp có được tấm bằng Cử nhân. Nhưng tại thời điểm hiện tại, qua phương tiên thông tin báo đài và số liệu thống kê theo Bộ Lao động - thương binh và xã hội công bố ngày 24/12/2015, cả nước có 225500 người có trình độ Đại học trở lên đang thất nghiệp, chiếm tới 20% số lao động thất nghiệp. Bên cạnh đó, việc nhiều Cử nhân phải giấu Bằng Tốt nghiệp Đại học để xin việc tại những Khu công nghiệp đã khiến cho những quan niệm về giá trị của tấm bằng Đại học đã bắt đầu có sự thay đổi. Những quan niệm về giá trị của bằng Đại học thay đổi dẫn tới tư tưởng – giá trị quan về việc học Đại học cũng thay đổi theo, hệ quả là nhiều người chọn giải pháp học đào tạo nghề, không còn bằng mọi giá phải thi được vào Đại học nữa.

Qua đây có thể thấy là những quan niệm về giá trị là cơ sở hình thành nên giá trị quan. Giá trị quan là cái nhìn tổng quan hay sự đánh giá tổng quát về ý nghĩa, tầm quan trọng của những sự vật hiện tượng khách quan xung quanh đối với con người, thể hiện bởi những nguyên tắc và chuẩn mực của con người để để đánh giá một sự vật hiện tượng là tốt hay xấu, có giá trị ra sao. Giá trị quan một khi được hình thành, sẽ mang tính ổn định tương đối, đi vào lập trường và thái độ, trở thành định hình cho tư duy và khuynh hướng của hành động. Đối với một tập thể, một nhóm người, giá trị quan còn là lý tưởng, niềm tin và trụ cột tinh thần.

Giá trị quan là bộ phận cấu thành quan trọng của nhân sinh quan và thế giới quan. Giá trị quan, thế giới quan, nhân sinh quan không phải là những khái niệm ngang hàng, mà thế quan và nhân sinh quan đều bao hàm trong đó có giá trị quan. Không tồn tại thế giới quan hay nhân sinh quan mà không có giá trị quan. Có thể hiểu mối quan hệ giữa giá trị - quan niệm về giá trị và giá trị quan qua mô hình dưới đây.



Vậy giá trị quan trong công việc là gì? Từ sự phân tích về giá trị quan ở trên, ta có thể rút ra một cái nhìn rõ ràng hơn về khái niệm này, đó là một hệ thống tâm lý mang tính ổn định căn cứ cho việc phán đoán giá trị (đúng sai, tốt xấu, ý nghĩa, tác dụng,…) của cá nhân đối với các vấn đề liên quan (hành vi, phương thức, kì vọng, mục tiêu, kết quả đạt được) phát sinh trong công việc. Giá trị quan trong công việc dẫn dắt sự đánh giá và lựa chọn của từng cá nhân đối với các hành vi, sự kiện liên quan diễn ra trong công việc và là động cơ tiềm tàng của mỗi người trong công việc (work preference). Ví dụ như có người coi trọng tiền lương, có người coi trọng công việc mang đến cho họ sự trải nghiệm, lại có người mong muốn có một môi trường làm việc thoải mái. Hay là nam giới thường xu hướng thích những việc làm có thu nhập cao xuất phát từ tư tưởng là trụ cột của gia đình, nữ giới lại ưa những việc làm mang tính ổn định xuất phát từ tâm lý phái yếu và mong có cảm giác an toàn. Tất cả gọi chung là giá trị quan trong công việc.

3. Kết cấu của giá trị quan trong công việc

Giá trị quan trong công việc là một khái niệm mang hàm nghĩa rộng và đa chiều, nghiên cứu về kết cấu của giá trị quan trong công việc sẽ mang đến một cái nhìn cụ thể hơn và cũng là một trong những hướng nghiên cứu quan trọng trong lĩnh vực nghiên cứu về giá trị quan trong công việc. Xuất phát từ những định nghĩa khác nhau về giá trị quan trong công việc, các nhà nghiên cứu đưa ra các xu hướng phân chia thành các tầng lớp, phạm trù khác nhau.

3.1. Nhị phân

Nhà nghiên cứu Herzberg phân giá trị quan trong cộng việc thành giá trị nội tại và giá trị ngoại tại. Quan điểm này có tính khái quát và ứng dụng cao, gợi mở hướng đi cho những nghiên cứu sau này.

Nhà nghiên cứu Miller lại phân giá trị quan trong công việc thành 2 tầng diện: chân giá trị quan trong công việc (intrinsic work values) và ngoại giá trị quan trong công việc (extrinsic work values).

Hai nhà nghiên cứu Peterson và Roscoe lại phân giá trị quan trong công việc thành 2 nhóm: giá trị trực tiếp phản ánh công việc và hoạt động ngành nghề (work values that directly reflect work and career activity) và giá trị liên quan mật thiết tới cá nhân và những biến số hoàn cảnh (work values more closely associated with personal and situational variables).

3.2. Tam phân

Những nghiên cứu đầu tiên về giá trị quan trong công việc ở phương Tây là của nhà tâm lý học người Mỹ Super. Sau khi tổng kết những tài liệu về giá trị quan trong công việc với mức độ hài lòng đối với công việc, kết hợp với những nghiên cứu thực chứng của bản thân, ông đã biên tập một bản tóm tắt về những giá trị quan trong công việc (Work Values Inventory, WVI), lọc ra các đề mục, khảo nghiệm thực chứng, phân tích nhân tố. Sau khi thống kê được 225 hạng mục khuynh hướng trong việc chọn công việc, tiếp tục hợp ghép và tinh giảm còn 45 hạng mục, chia thành 15 nhóm, bao gồm: làm việc vì cộng đồng và lợi ích chung (altruism), tính độc lập trong công việc (independence), tính thẩm mỹ (esthetics), tính sáng tạo (creativity), phong cách sống (way of life), phát huy trí tuệ (intellectual stimulation), tính linh hoạt (variety), thành tựu (achievement), sự an toàn (security), uy tín (prestige), thù lao (economic returns), quyền quản lý (management), môi trường làm việc (surroundings), quan hệ với cấp trên (supervisory relations), quan hệ với đồng nghiệp (associates). Từ những nghiên cứu thực chứng của mình, ông phân giá trị quan trong công việc thành: giá trị nhận được từ bên trong (intrinsic rewards); giá trị thù lao từ bên ngoài (extrinsic rewards); giá trị đi kèm từ bên ngoài (extrinsic concomitants). Cách phân chia này có tầm ảnh hưởng rất lớn cho các nghiên cứu về sau.

Nhà nghiên cứu Wollack lại phân chia các giá trị quan trong công việc thành 3 nhóm là: giá trị quan nội tại, giá trị quan ngoại tại và giá trị quan hỗn hợp.

Nhà nghiên cứu Alderfer dựa trên cơ sở từ 2 cách phân chia trên, đề xuất ra một cách phân loại khác toàn diện hơn, đó là chia giá trị quan trong công việc thành 3 nhóm: giá trị nội tại, giá trị ngoại tại và giá trị xã hội.

Nhà nghiên cứu Elizur đứng trên góc độ khác, lại phân giá trị quan trong công việc thành tâm lý, nhận thức và phương tiện.

3.3. Tứ phân

Nhà nghiên cứu Surkis từ cơ sở những nghiên cứu thực chứng phân chia giá trị quan trong công việc thành 4 góc độ: giá trị nội tại, giá trị ngoại tại, giá trị xã hội, khẳng định bản thân.

Nhà nghiên cứu Rone thông qua việc nghiên cứu đa văn hóa giá trị quan trong công việc ở 7 quốc gia khác nhau, nhìn nhận giá trị quan trong công việc dưới 2 góc độ: cá nhân và tập thể, vật chất và tinh thần, để rồi từ 2 góc độ trên phân ra làm 4 nhóm giá trị: lấy cá nhân là trung tâm, theo đuổi những giá trị nhân văn; lấy tập thể làm trung tâm, theo đuổi những giá trị nhân văn; lấy cá nhân làm trung tâm, theo đuổi những giá trị vật chất; lấy tập thể làm trung tâm, theo đuổi những giá trị vật chất. 4 nhóm giá trị này có sự tương ứng với 4 nhóm giá trị mà Surkis đưa ra là nội tại, xã hội, khẳng định bản thân, và ngoại tại.

Nhà nghiên cứu Johnson lại chia giá trị quan trong công việc dưới 4 góc độ: nội tại, ngoại tại, vì lợi ích chung và xã hội.

Có thể thấy là, kết cấu của giá trị quan trong công việc có nhiều cách phân loại khác nhau. Trên đây chỉ là sự tổng kết lại các cách phân loại phân nhóm của người đi trước. Và đây cũng là một đề tài đáng để nghiên cứu. Tìm được những nhân tố cấu thành nên giá trị quan trong công việc của một người, một nhóm người, một thế hệ, trong các lĩnh vực, ngành nghề và đặc thù công việc khác nhau… xây dựng được kết cấu sẽ cho ta một cái nhìn tổng quan về giá trị quan trong công việc, có ý nghĩa nhất định đối với mỗi người trong việc tự điều chỉnh bản thân, nhà nghiên cứu – giáo dục, các đơn vị tuyển dụng và nhà quản lý. Điều này sẽ được nói cụ thể hơn ở những phần tiếp theo.

4. Nghiên cứu tính chất kết cấu của giá trị quan trong công việc trong bối cảnh nghiên cứu Việt Nam

Bài nghiên cứu thông qua khảo sát dưới hình thức phiếu điều tra được phát thông qua đưa trực tiếp và gửi câu hỏi điều tra trên phương tiện mạng internet trên các cộng đồng tìm việc làm, tiến hành thu thập những quan điểm về đặc điểm kết cấu của giá trị quan trong công việc, sau đó tiến hành phân loại, nhằm mở ra một cái nhìn tổng quan về kết cấu giá trị quan trong công việc trong một bộ phận người Việt Nam.

4.1. Phương pháp nghiên cứu

4.1.1. Chọn mẫu nghiên cứu

Trong khuôn khổ bài nghiên cứu này, tác giả đã lựa chọn tổng cộng 985 đối tượng là người đang trong độ tuổi lao động từ 18 tuổi trở lên trên địa bàn Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và một vài thành phố khác. Thông qua hình thức phỏng vấn trực tiếp phát phiếu

điều tra 50 bản, và thông qua mạng internet phát phiếu điều tra điện tử trên các nhóm, diễn đàn về việc làm và các tổ chức, công ty đang hoạt động, thu về được 140 bản trả lời, thực tế thu về tổng cộng 190 kết quả. Sau khi loại bỏ những kết quả phần trống nhiều, nội dung không chất lượng, cuối cùng chọn ra được 183 bản điều tra có giá trị (chiếm 96,32% kết quả thu về). Trong số đó, những người được làm điều tra có giới tính nam là 98 người (chiếm 53,55%); giới tính nữ chiếm 85 người (chiếm 46,45%); độ tuổi trung bình là 26 tuổi; số năm làm việc trung bình là 4 năm; 5,65% số người có trình độ học vấn tốt nghiệp cấp 3 qua đào tạo nghề rồi đi làm; 68,75% số người có trình độ đại học và cao đẳng; số người có trình độ thạc sỹ trở lên chiếm 25,60%; phân bố trong các khu vực doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp và cơ quan nhà nước lần lượt là 18,48%, 25,87% và 55,65%.

4.1.2. Quá trình nghiên cứu

Để hiểu rõ được khái niệm giá trị quan trong công việc và xây dựng một bộ khung kết cấu giá trị quan trong công việc điển hình của người Việt, giúp cho người được phỏng vấn có thể hình dung và đưa ra những câu trả lời phù hợp, có ý nghĩa, phục vụ mục tiêu của bài nghiên cứu, tác giả đã tiến hành thiết kế phiếu điều tra như sau:

Thứ nhất, đưa ra định nghĩa cơ bản nhất về giá trị quan trong công việc, đó là những quan niệm về nhu cầu trong công việc, động cơ làm việc, những theo đuổi của một người trong ngành nghề công việc của họ.

Thứ hai, làm rõ vấn đề cần điều tra về đặc trưng của giá trị quan trong công việc bằng cách đặt ra những câu hỏi mở để người được điều tra có thể tự do nói ra suy nghĩ của mình, ví dụ như: bạn mong muốn điều gì trong công việc; công việc hiện tại tồn tại những điều gì khiến bạn cảm thấy không thoải mái; những mục tiêu theo đuổi của bạn trong công việc;… Ước tính thời gian hoàn thành một phiếu điều tra là từ 10 đến 20 phút.

Sau khi thu thập phiếu điều tra, tiến hành xử lý, phân tích các kết quả thu được như sau: đầu tiên, tinh giản thông tin nguyên gốc thành từng đề mục, tiến hành chọn ra các đề mục và xây dựng bảng mã. Sau đó, hợp nhất những đề mục có ý nghĩa như nhau hoặc gần giống nhau, ví dụ như thu nhập cao với tiền lương nhiều, ghi lại tần suất xuất hiện của những hạng mục trùng lặp, loại bỏ những đề mục nội dung mơ hồ, không liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Tiếp đó, tiến hành quy loại các đề mục sau khi hợp nhất, tinh giảm. Cuối cùng, tiến hành xác nhận lại kết quả đã quy loại bằng phương pháp định lượng.

4.2. Kết quả nghiên cứu

4.2.1. Lựa chọn đề mục

Đối với 183 phiếu điều tra có giá trị từ những chủ thể điều tra có ngành nghề, kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn khác nhau, rút ra sơ bộ được 1114 đề mục. Trong các đề mục sơ bộ được rút ra, có những đề mục lại hàm chứa nhiều nội dung nhỏ, cũng có những đề mục chứa những thông tin không có giá trị, tác giả tham khảo ý kiến của các giáo viên hướng dẫn đã từng nghiên cứu đề tài này tại trường đang theo học, để biên tập lại theo các tiêu chí như sau:

(1) Giữ lại những đề mục có thông tin rõ ràng, có giá trị, ví dụ như: "việc làm có nhu nhập cao", "môi trường làm việc thoải mái", "có cơ hội thăng tiến",… ; có thể trau chuốt lại từ ngữ cho hàn lâm, nhưng không được làm sai lệch đi ý kiến của người được điều tra;

(2) Phân tách những đề mục bao gồm nhiều ý nhỏ , ví dụ như: "việc nhẹ gần nhà, cân bằng giữa cuộc sống và công việc" sẽ chia ra thành: "công việc nhẹ nhàng", "nơi làm việc gần nhà", "cân bằng giữa cuộc sống và công việc";

(3) Trực tiếp loại bỏ những đề mục xa rời với nội hàm giá trị quan trong công việc hoặc có nội dung không trong sáng, ví dụ: "tìm mục đích của cuộc sống", "tìm người yêu", "ngắm các bạn nữ xinh đẹp",…;

(4) Hợp nhất những đề mục có nội dung tương đồng, ví dụ như: "có hướng phát triển trong tương lai" với "tương lai có thể phát triển trong công việc" hợp thành "có hướng phát triển trong tương lai" .

Dựa vào những nguyên tắc ở trên, bài nghiên cứu đã loại bỏ 48 đề mục không phù hợp trong 1114 đề mục sơ bộ, phân tách thêm 60 đề mục, tổng cộng có 1126 đề mục đơn nhất, ý nghĩa rõ ràng và có giá trị. Trích ra từ kết quả tại bảng 1.

Bảng 1: Trích dẫn quá trình phát phiếu điều tra và tổng hợp các đề mục

Thứ tự	Bảng mã	Đề mục sau khi biên tập	Bảng mã	Đề mục ban đầu
Phiếu điều tra 1	1	Chăm chỉ làm việc nhận được đãi ngộ tương đương	1	Chăm chỉ làm việc nhận được đãi ngộ tương đương
	2	Công bằng đối với nhân viên	2	Có sự công bằng đối với nhân viên
	3	Không ngừng tiến bộ	3	Không ngừng tiến bộ, có sự hợp tác cao trong công việc (phân làm 2 đề mục nhỏ)
	4	Có sự hợp tác cao trong công việc		
	5	Nơi làm việc thoải mái	4	Nơi làm việc thoải mái, môi trường làm việc chuyên nghiệp (phân làm 2 đề mục nhỏ)
	6	Môi trường làm việc chuyên nghiệp		

	7 8	Có cơ hội phát triển trong tương lai Thời gian làm việc và nghỉ ngơi rõ ràng	5 6	Có cơ hội phát triển trong tương lai Làm ra làm, nghỉ ra nghỉ
Phiếu điều tra 2	9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	Công việc nhẹ nhàng Tiền lương cao Nơi làm việc gần nhà Thăng chức Tăng lương Làm cho tập đoàn lớn Thể hiện bản thân Sáng tạo ra giá trị Công việc ổn định Có cơ hội công tác nước ngoài	1 2 3 4 5 6 7	Việc nhẹ, lương cao, gần nhà (phân tách và trau chuốt từ ngữ) Hy vọng được thăng chức, tăng lương Mong muốn được làm ở một tập đoàn lớn Thể hiện được bản thân Sáng tạo ra giá trị Công việc ổn định Được đi nước ngoài
…	…	…	…	…

4.2.2 Kết hợp và tinh giảm

Sau khi biên tập ra được 1126 đề mục, tác giả tiến hành kết hợp những đề mục có nội hàm tương đồng. Đầu tiên, đối với những đề mục hoàn toàn tương đồng về ý nghĩa sẽ được kết hợp và ghi lại số lần lặp lại (tần suất xuất hiện). Sau bước này, thu gọn được còn 567 đề mục. Tiếp đó, tiến hành hợp nhất các đề mục lần 2, thu gọn tiếp còn 115 đề mục, đảm bảo không có 2 đề mục nào có nội dung tương đương nhau. Cuối cùng, loại bỏ những đề mục có nội dung không cụ thể, hàm nghĩa không rõ ràng, không liên quan đến giá trị quan trong lĩnh vực công việc, thu về được 42 đề mục sau.

Bảng 2: sau 2 lần hợp nhất và tinh giảm, thu được còn lại 42 đề mục liên quan đến giá trị quan trong công việc.

Mã	Đề mục sau khi tinh giảm và hợp nhất	Tần suất xuất hiện
1	Môi trường làm việc thoải mái	62
2	Hệ thống lương, thưởng tốt	90
3	Thể hiện được bản thân	15
4	Nỗ lực làm việc và nhận được sự đánh giá xứng đáng	25
5	Công việc không nhàm chán	31
6	Công việc và cuộc sống cân bằng	53
7	Công việc có nhiều niềm vui	55
8	Được ứng dụng những kiến thức được học áp dụng vào trong công việc	5
9	Tích lũy kinh nghiệm làm việc	7

10	Xây dựng được các mỗi quan hệ chất lượng	5
11	Tăng lương đều	31
12	Được cấp trên quan tâm, cất nhắc	7
13	Cạnh tranh công bằng	21
14	Môi trường làm việc nhóm thoải mái	18
15	Có khả năng phát triển trong tương lai	31
16	Ngành nghề làm việc có triển vọng tốt	8
17	Công việc phù hợp với sở thích và đam mê của bản thân	56
18	Môi trường tốt để phát triển bản thân	53
19	Theo đuổi lợi ích tối đa hóa trong công việc	22
20	Được trao đổi, chia sẻ trong công việc	6
21	Tự do trong công việc, không bị gò bó thúc ép	31
22	Phát huy sở trường của bản thân	9
23	Được thoải mái nói lên những quan điểm khác nhau	5
24	Áp dụng những phương pháp mới trong công việc	22
25	Có lộ trình thăng tiến rõ ràng	17
26	Phát huy được sự chủ động của bản thân	5
27	Không phải gánh vác quá nhiều trách nhiệm	6
28	Cấp trên bình dị gần gũi	23
29	Công việc mang tính sáng tạo	15
30	Được chủ động về mặt thời gian trong công việc	5
31	Công việc có tính thử thách cao	21
32	Có cơ chế đãi ngộ tốt	46
33	Có sự hợp tác tích cực giữa các phòng ban, hội nhóm	5
34	Cá tính hóa công việc	6
35	Công việc đem lại giá trị cao cho cộng đồng, xã hội	62
36	Được mở rộng hiểu biết	7
37	Có quyền lực	9
38	Kết quả làm việc được ghi nhận	8
39	Độc lập suy nghĩ	5
40	Tôn trọng cá tính	6
41	Làm cho công ty, tập đoàn lớn	5
42	Thành tựu trong công việc	11

4.2.3. Quy loại đề mục và đặt tên

Sau khi hợp nhất và tinh giảm thu được 42 đề mục liên quan đến giá trị quan trong công việc đặc thù của , bài nghiên cứu tiếp tục với công việc quy loại các đề mục và đặt tên. Bước làm này chủ yếu dựa theo cách làm của Farh, Zhong, Organ (2004). Nguyên tắc quy loại như sau:

(1) Mỗi đề mục chỉ được quy vào 1 loại;

(2) Không hạn chế số lượng đề mục trong 1 loại;

(3) Những đề mục không quy loại được trở thành 1 loại riêng biệt.

Để kết quả được khách quan, tác giả mời thêm 3 bạn sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực khóa 49 trường Đại học Ngoại Thương tham gia vào công tác quy loại. Sau khi được phổ biến những khái niệm, kiến thức về giá trị quan trong công việc được nhắc tới ở những phần trên, 3 bạn sinh viên tự mình phân loại một cách độc lập 42 đề mục liên quan đến giá trị quan trong công việc, sau đó báo cáo và chia sẻ lại kết quả, giải thích tên và mối quan hệ của từng loại. Sau khi công bố và trình bày về kết quả, trong các cách quy loại của 3 người, có những loại tương đồng, và có những loại không tương đồng. Cả 3 lại tiếp tục suy nghĩ về những loại không tương đồng giữa kết quả của mình và của 2 người còn lại, sau đó tiếp tục tranh biện, nêu ra những quan điểm bảo vệ cách quy loại của mình và thống nhất cách quy loại cuối cùng và tên gọi cho từng loại. Với những đề mục mà cả 3 người không thống nhất được cách quy loại sẽ không đưa vào loại nào.

Sau quá trình nghiên cứu và xử lý kể quả như trên, 42 đề mục về giá trị quan trong công việc của người Việt Nam hiện nay được phân thành 5 loại. Trong đó có 16 đề mục mà 3 người hoàn toàn không đồng thuận với các cách quy loại của nhau sau khi đã tranh luận bảo vệ và được loại ra ngoài.

Cuối cùng rút ra được 5 loại: mong muốn chủ quan, quan hệ xã hội, phát triển lâu dài, truy cầu lợi ích, theo đuổi sáng tạo.

4.2.4. Xác nhận lại quy loại

Để kiểm tra độ tin cậy của kết quả quy loại, tác giả mời thêm 3 bạn đang học thạc sỹ MBA chia 42 đề mục lại vào từng loại trong 5 loại được rút ra ở trên. Bước làm này tham khảo theo cách làm của Schriesheim, Hinkin (1990) vận dụng phương pháp định lượng để kiểm tra độ tin cậy của kết quả. Nguyên tắc làm cũng giống như cách quy loại đề mục, mỗi đề mục chỉ được quy vào một loại, những đề mục nào không quy loại được thì để ra ngoài. Kết quả cho thấy:

(1) Có 31 đề mục (chiếm 73,81%) là hoàn toàn giống với cách phân loại ở trên, trong đó có19 đề mục chia vào 5 loại giống kết quả trước và 12 đề mục nằm trong danh sách không thể phân loại;

(2) Có 7 đề mục (chiếm 16,66%) là chỉ có 2 người giống nhau về cách phân loại;

(3) Có 4 đề mục (chiếm 9,52%) là cả 3 người đều khác nhau về cách phân loại.

Sau khi phân chia các đề mục vào các nhóm loại xong, 3 người tiến hành thảo luận về 12 đề mục không phân loại được và 4 đề mục

cả 3 khác nhau về cách phân loại. Kết quả cuối cùng, cả 3 vẫn không thống nhất được việc quy các đề mục này thành một nhóm mới, nên loại bỏ. Còn lại 19 + 7 = 26 (đề mục) quy vào 5 loại như kết quả quy loại ở trên.

Kết hợp cả hai quá trình quy loại xuôi nghịch, 42 đề mục được quy vào 5 loại, trong đó đều có 16 đề mục là không quy vào loại nào hoặc không thống nhất được cách quy loại, có thể thấy kết quả có độ tin cậy chấp nhận được.

Sau khi loại bỏ 16 hạng mục không quy vào loại nào được, ta thu được 5 loại, 26 đề mục cho bảng kết cấu cơ bản của giá trị quan trong công việc của một bộ phận người Việt Nam.

4.2.5. Phân tích nội hàm kết cấu giá trị quan trong công việc của một bộ phận người Việt Nam

Qua nghiên cứu ở trên, ta thu được 5 nhân tố cấu thành kết cấu giá trị quan trong công việc của một bộ phận người Việt Nam, bao gồm: lợi ích thù lao, sở thích nội tại, quan hệ hài hòa, phát triển lâu dài, , theo đuổi sáng tạo. Nội hàm của từng nhân tố được giải thích như sau:

Lợi ích thù lao: chỉ việc người lao động chú trọng đến lợi ích vật chất, kỳ vọng nhận được sự trả công xứng đáng cho sức lao động mình bỏ ra. Việc họ quan tâm đến lợi ích thù lao thể hiện ở những đặc điểm như: muốn nơi mình làm việc có hệ thống lương - thưởng tốt, được tăng lương đều, xem trọng công sức bỏ ra và hiệu quả thu về (theo đuổi lợi ích tối đa hóa trong công việc)…

Sở thích nội tại: chỉ nhận thức và ý thích bên trong mỗi cá nhân đối với đặc trưng và nội dung của bản thân công việc, thể hiện rõ quan điểm, muốn làm việc được tốt và gắn bó lâu dài với công việc, cần phải yêu thích công việc. Chẳng hạn như: công việc phù hợp với sở thích của bản thân, công việc có nhiều niềm vui. Điều đấy cho thấy rằng, người lao động hiện nay, ngoài việc chú ý đến lợi ích thù lao, còn rất quan tâm đến việc công việc đem lại cho họ ý nghĩa gì, lợi ích xã hội ra sao. Từ đó, cũng khắt khe hơn trong việc lựa chọn công việc phù hợp với ý nguyện và sở thích.

Quan hệ hài hòa: thể hiện ở việc người lao động muốn một môi trường làm việc thoải mái, các ban – nhóm trong công ty phối hợp với nhau ăn ý, lãnh đạo cấp trên quan tâm đến nhân viên. Sau một thời gian làm việc, mở rộng được các mỗi quan hệ chất lượng, phục vụ những mục tiêu xa hơn trong lộ trình sự nghiệp.

Phát triển lâu dài: chỉ ra đặc điểm của người lao động coi trọng sự nghiệp, với công việc ổn định, lâu dài và có tiền đồ phát triển. Điều này thể hiện ngay ở việc muốn được làm cho những tập đoàn lớn, tổ chức uy tín, để có thể đảm bảo có được một nơi làm việc đủ lớn đủ tầm, đủ vững chắc để gắn bó lâu dài. Tiếp theo đó là những

mong muốn công việc có khả năng phát triển trong tương lai, tổ chức có lộ trình thăng tiến rõ ràng để biết được đường hướng phấn đấu.

Theo đuổi sáng tạo: đây là một trong những đặc trưng rõ rệt trong giá trị quan trong công việc của người lao động trong thời đại này. Khi xã hội hiện đại tiện nghi hơn, công nghệ phát triển, con người ta làm việc không chỉ để sinh nhai, mà còn để hưởng thụ cuộc sống. Người lao động mong một cuộc sống đa dạng, mới mẻ, không thích sự tẻ nhạt đơn điệu trong công việc, năng lực tiếp thu những kiến thức mới mẻ là rất cao. Đặc biệt là những sinh viên mới ra trường, mong muốn được khẳng định bản thân sẵn sàng nhận những công việc có tính thử thách cao và mong muốn áp dụng những cách làm mới, phương pháp mới vào công việc, nâng cao hiệu quả làm việc.

4.2.6. Đánh giá kết quả nghiên cứu

Qua sự trình bày quá trình nghiên cứu kết cấu giá trị quan trong công việc của một bộ phận người Việt Nam ở trên, bản thân tác giả nhận thấy đã tuân thủ và triển khai từng bước nghiên cứu mạch lạc, rõ ràng, sử dụng phương pháp định lượng để kiểm tra độ tin cậy của kết quả. Bởi vậy, kết quả cuối cùng thu được, trên phương diện lý luận hay nghiên cứu định tính và kiểm tra định lượng đều có độ tin cậy cao. Trong khuôn khổ một bài nghiên cứu nhỏ, có thể chưa thực sự toàn diện, nhưng cũng một phần nào đó mở ra một cái nhìn tổng quan một về kết cấu giá trị quan trong công việc của một bộ phận người Việt Nam.

5. Ý nghĩa của việc nghiên cứu giá trị quan trong công việc

Việc nghiên cứu giá trị quan trong công việc đem lại những ý nghĩa nhất định đối với cả 2 phía: cá nhân - người tìm việc / nhân viên và tổ chức - nhà tuyển dụng / nhà quản lý.

5.1. Ý nghĩa của giá trị quan trong công việc đối với mỗi cá nhân, người tìm việc, công nhân viên

Nhận thức được tầm quan trọng của giá trị quan trong công việc, từ đó tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến giá trị quan trong công việc của từng cá nhân ví dụ như chênh lệch tuổi tác, nhân cách đạo đức, áp lực công việc, công tác quản lý, hoàn cảnh gia đình, môi trường lớn lên và sinh sống, tâm lý, độ chín trong công việc,… sẽ giúp cho mỗi cá nhân hiểu được bản thân, lựa chọn những ngành nghề phù hợp với suy nghĩ, mong muốn, nguyện vọng và năng lực. tính cách của mình; tự điều chỉnh giá trị quan trong công việc của mình sao cho phù hợp với yêu cầu công việc, thích nghi với môi trường làm việc, đưa mục tiêu riêng của cá nhân hài hòa với mục

tiêu chung của tổ chức, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc, đạt được những thành tựu trong công việc.

5.2. Ý nghĩa của giá trị quan trong công việc đối với tổ chức, nhà tuyển dụng, nhà quản lý

Một tổ chức muốn các thành viên trong đội của mình dốc hoàn toàn tâm sức vào trong công việc, luôn luôn tích cực, phát huy hết tiềm năng, nâng cao năng suất lao động thì cần phải hiểu và hài hòa được giá trị quan trong công việc của các cá nhân trong tập thể. Ở chiều ngược lại, nếu một cá nhân hiệu quả trong công việc đi xuống, không phải do yếu tố năng lực kém đi, thì nguyên nhân có thể nằm ở giá trị quan trong công việc của người này đang gặp vấn đề ở một khía cạnh nào đó. Nhận thức được điều trên, từ đó giúp cho gia đình, nhà trường, nhà tuyển dụng có thể có những phương pháp tác động nhằm giáo dục, định hướng, nâng cao giá trị quan trong công việc của người lao động, đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao.

Nếu như trong tổ chức A nhân viên ở độ tuổi 25 – 30 thích một môi trường làm việc trẻ trung năng đông sáng tạo, còn ở tổ chức B nhân viên lại có độ tuổi trung bình là 35 mong muốn môi trường làm việc mang tính kỷ luật cao, công việc được phân công rõ ràng, hai tổ chức với những cá nhân có những giá trị quan trong công việc khác nhau sẽ dẫn tới phương thức, hành vi và mô hình quản lý của tổ chức cũng phải thiết kế sao cho phù hợp. Tìm hiểu, nghiên cứu về giá trị quan trong công việc của các thành viên hay nhóm người (ví dụ như thế hệ 7x, 8x, 9x,…) sẽ giúp tổ chức lựa chọn được phương thức và mô hình quản lý thích hợp để hài hòa được giá trị quan trong công việc giữa nhà quản lý và nhân viên từ đó, đạt được mục tiêu chung của tổ chức.

Nghiên cứu và hiểu về giá trị quan trong công việc còn giúp lý giải và dự báo được tính cách, biểu hiện, hành vi của người nhân viên trong môi trường làm việc và ảnh hưởng của nó tới hiệu suất lao động, thái độ làm việc, khuynh hướng ngành nghề, việc chọn nghề, phát triển sự nghiệp, dồn sức cho công việc, đột phá trong công việc, quản lý và khích lệ nhân viên, tình trạng nhảy việc, mức độ hài lòng trong công việc, tính tích cực trong công việc, gắn bó lâu dài với tổ chức, cảm hứng trong công việc, được trọng dụng, phong cách quản lý lãnh đạo, chính sách nguồn nhân lực, sự thích nghi với công việc,…

6. Triển vọng nghiên cứu

Như đã nói ở trên, giá trị quan trong công việc là những kỳ vọng của con người mong muốn đạt được trong công việc, là một trong những động lực nội tại ảnh hưởng đến hành vi của một người trong

công việc, là thước đo - khuynh hướng cho những chuẩn mực trong công việc, ảnh hưởng trực tiếp đến những suy nghĩ và quy tắc ứng xử trong công việc của một người. Hiểu được tầm quan trọng của giá trị quan trong công việc, gợi mở cho ta những triển vọng nghiên cứu về vấn đề này trong tương lai.

(1) Nghiên cứu về giá trị quan trong công việc của sinh viên thời đại mới. Giá trị quan trong công việc của sinh viên đại học hay những người còn đang học kiến thức mà chưa tiếp xúc nhiều với công việc chính quy đôi khi chỉ dừng lại ở những kỳ vọng trong công việc, chưa nhận thức được đầy đủ công việc này đòi hỏi điều gì và khả năng của bản thân đến đâu, hướng hoàn thiện ra sao. Sau khi bước vào xã hội, chính thức đi làm, đảm đương nhiệm vụ, kinh qua những hoạt động thực tiễn, giá trị quan trong công việc của họ thay đổi như thế nào, có khác biệt gì so với những nhân viên lâu năm khác. Vấn đề này cũng đáng được đi sâu tìm hiểu.

(2) Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến giá trị quan trong công việc, từ đó đưa ra định hướng cho mỗi cá nhân trong việc điều chỉnh suy nghĩ và hành vi của bản thân cho phù hợp với công việc và hoàn cảnh.

(3) Bổ sung những nghiên cứu thực chứng, chẳng hạn như ảnh hưởng của giá trị quan trong công việc tới hiệu suất lạo động, giá trị quan trong công việc và ảnh hưởng của nó tới việc lựa chọn ngành nghề, giá trị quan trong công việc của sinh viên thời đại mới tác động tới chính sách tuyển chọn nguồn nhân lực của doanh nghiệp… từ đó đề xuất những giải pháp cho tổ chức, doanh nghiệp trong mô hình quản lý, cách thức làm việc sao cho phù hợp, tuyển được nguồn nhân sự tốt, hợp với mục tiêu chung, gắn bó lâu dài.

(4) Toàn cầu hóa là xu thế chung của thế giới và Việt Nam cũng không nằm ngoài quy luật. Đặc biệt là sau khi trở thành thành viên chính thức của Tổ chức kinh tế thế giới WTO vào năm 2006 và gần đây nhất là Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) vừa qua đã mở ra thời kỳ hội nhập sâu và rộng của nước ta trên trường quốc tế. Các công ty liên doanh, các doanh nghiệp quốc tế vào Việt Nam ngày càng nhiều, kéo theo việc những người nước ngoài làm việc ở Việt Nam và người Việt Nam làm việc ở nước ngoài cũng trở nên phổ biến. Trong một môi trường đa văn hóa sẽ có những giá trị quan khác nhau trong công việc, đòi hỏi sự nhìn nhận và đánh giá nghiêm túc, để tránh bị xung đột văn hóa, ảnh hưởng đến mục tiêu chung của cả tổ chức. Việc nghiên cứu, hệ thống lại giá trị quan trong công việc của những con người từ những vùng miền khác nhau, đến từ những nền văn hóa khác nhau từ đó rút ra cách quản lý, dung hòa họ, phù hợp với mục tiêu chung của tổ chức, nâng cao hiểu

quả làm việc là một hướng đi có tính thực tiễn cao trong thời đại ngày nay.

7. Kết luận

Ở các nước phương Tây, và gần đây là những nước Châu Á có nền kinh tế phát triển và đang phát triển như Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore,… các nhà hoạt động thực tiễn như nhà tuyển dụng, quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp, nhà hoạch định chính sách và giới nghiên cứu học thuật ngày càng quan tâm nhiều hơn đến vấn đề giá trị quan trong công việc. Điều này thể hiện ở những sản phẩm nghiên cứu về vấn đề này ngày càng nhiều, đặc biệt là ở Châu Á bắt đầu từ năm 2000 trở lại đây với những bài nghiên cứu về giá trị quan trong công việc của nhóm người trong độ tuổi lao động thời đại mới sinh ra vào thế hệ những năm 80, 90 trở lại đây. Giá trị quan trong công việc không chỉ ảnh hưởng đến thái độ, hành vi trong công việc, mà còn tác động mạnh mẽ đến năng suất lao động, hiệu quả làm việc. Hiểu được tầm quan trọng của giá trị quan trong công việc, từ đó nghiên cứu sâu hơn về vấn đề này, làm rõ được khái niệm, xây dựng được kết cấu phù hợp với đặc điểm từng nhóm người, trong từng ngành nghề khác nhau, ảnh hưởng tác động tới các yếu tố khác trong công việc sẽ mang lại nhiều ý nghĩa thiết thực, mở ra nhiều triển vọng nghiên cứu sau này.

Tài liệu tham khảo

1. Super, D.E, 1970, *Manual for the Work Values Inventory*, Chicago: Riverside Publishing Company.
2. Abraham, Dov Elizur, 1999, *Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values*, Applied Psychology: An International Review 48 (1): pp. 73 – 87.
3. Robbins, 1996, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application*, 7th. Prentice Hall: pp. 681 - 702.
4. Schwartz, 1999, *A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work*, Applied Psychology: An International Review 48 (1): pp. 23 - 47.
5. 余华 & 黄希庭. 2000. 大学生与内地企业员工职业价值观的比较研究[J]. 心理科学 (6).
6. 金盛华 & 李雪. 2005. 大学生职业价值观: 手段与目的[J]. 心理学报 (5).

7. Dose J, 1997, *Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization*, Journal of Occupational and Organizational Psychology (3): pp. 219 - 242
8. Sagie, A., Elirur, D., Koslowsky, M, 1996, *Work values: a theoretical overview and a model of their effects*, Journal of Organizational Behavior 17: pp. 503 - 514
9. Super, D.E, 1980, *A life-span, life-space approach to career development*, Journal of Occupational Psychology 52: pp. 129 - 148
10. Rokeach, M, 1973, *The Nature of Human Values*, NewYork: Free Press.
11. Ros, M., Schwartz, S.H., Surkiss, 1999, *Basic individual values, work values, and the meaning of work*, Applied Psychology: an International Review 48 (1): pp. 49 - 71
12. Farh, J. L., Zhong, C. B., Organ, D.W, 2004, *Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China*, Organization Science 15(2): pp. 241–253.
13. Schriesheim, C.A., Hinkin, T.R, 1990, *Influence tactics used by subordinators: A theoretical and empirical analysis and refinement of the Kipnis, Schmidt and Wilkinson subscales*, Journal of Applied Psychology 75: pp. 246–257.