

# XÂY DỰNG THANG ĐO CHUẨN HÓA ĐO LƯỜNG VĂN HÓA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

BUILDING A STANDARDIZED MEASUREMENT SCALE FOR CULTURAL ASSESSMENT AT THE UNIVERSITY

Ngô Văn Quang<sup>1,\*</sup>, Vũ Đình Khoa<sup>1</sup>,  
Nguyễn Thị Nguyệt Dung<sup>1</sup>

DOI: <http://doi.org/10.57001/huiv5804.2024.228>

## TÓM TẮT

Văn hóa tổ chức là chủ đề đã được nghiên cứu rộng rãi, tuy nhiên, tuy nhiên, ở cấp độ tổ chức, các cơ sở giáo dục đại học có những đặc điểm riêng do tính chất đặc thù ngành, do đó, cần phải phát triển thang đo về văn hóa tổ chức tại trường đại học. Nhóm tác giả sử dụng phân tích nhân tố khám phá EFA để khám phá các khía cạnh đo lường văn hóa, sau đó, chúng tôi sử dụng độ tin cậy Cronbach's Alpha để đánh giá mức độ nhất quán nội bộ của các quan sát. Nhóm tác giả thực hiện các bước phân tích trên 240 quan sát được từ những đáp viên với thông tin nhân khẩu đa dạng. Kết quả đánh giá độ tin cậy của 20 chỉ báo thu về hệ số Cronbach's Alpha chung là 0,933 cho thấy mức độ nhất quán nội bộ giữa các quan sát cao, điều này cho thấy cả 20 quan sát sử dụng thể hiện một cấu trúc duy nhất, chính là cấu trúc đo lường văn hóa trường đại học.

**Từ khóa:** Văn hóa trường đại học, văn hóa học đường, văn hóa học thuật, văn hóa chất lượng, văn hóa cộng đồng

## ABSTRACT

Organizational culture is a topic that has been widely researched, however, at the organizational level, Higher education institutions have their own characteristics due to the industry-specific nature, therefore, it is necessary to Developing a scale to measure organizational culture at universities. The authors used exploratory factor analysis to explore the cultural measurement dimensions, and then we used Cronbach's Alpha to evaluate the internal consistency of the observations. The authors performed analytical steps on 240 items obtained from respondents with diverse demographic information. The results of assessing the reliability of the 20 items obtained an overall Cronbach's Alpha coefficient of 0.933, showing a high level of internal consistency between observations, which shows that all 20 observations used represent a unique structure. Most importantly, it is the structure that measures university culture.

**Keywords:** University culture, school culture, academic culture, quality culture, community culture

<sup>1</sup>Khoa Quản lý kinh doanh, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

\*Email: quangnv@hauiv.edu.vn

Ngày nhận bài: 20/4/2024

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 28/5/2024

Ngày chấp nhận đăng: 25/6/2024

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Các học giả nghiên cứu chuyên sâu về văn hóa trường đại học (văn hóa trường đại học) đều rút ra một kết luận

chung rằng các khía cạnh của văn hóa trường đại học được giải thích theo nhiều cách khác nhau, được tạo thành từ các bộ phận khác nhau mà không phải tất cả các bộ phận này đều bổ sung cho nhau hay tương đồng với nhau. Sự khác biệt này là do các học giả theo đuổi những mục tiêu nghiên cứu khác nhau, tạo nên những giả định khác nhau về văn hóa trường đại học hay điều này phản ánh sự phức tạp của văn hóa trường đại học? Văn hóa nói chung, văn hóa trường đại học nói riêng luôn là một chủ đề gây ra nhiều tranh cãi trong giới học thuật. Nghiên cứu [8] cho rằng văn hóa tổ chức là một khái niệm phức tạp, rất khó để đưa ra được định nghĩa bao quát được toàn bộ các khía cạnh về thuật ngữ này. Mà văn hóa trường đại học là một bộ phận của văn hóa tổ chức, nó cũng mang các đặc trưng của văn hóa tổ chức, tuy nhiên, văn hóa trường đại học cũng có những điểm riêng biệt chúng với văn hóa của các tổ chức khác, ví dụ như văn hóa học thuật, văn hóa học đường [14].

Có rất nhiều học giả đã đề xuất và xây dựng các thang đo đáng tin cậy dùng để đo lường văn hóa tổ chức. Tuy nhiên, theo hiểu biết tốt nhất của chúng tôi, chưa có tài liệu nào cung cấp một thang đo đáng tin cậy và hợp lệ để đo lường văn hóa tổ chức trong trường đại học. Trong khi đó, văn hóa trường đại học cũng là một hiện tượng phức tạp, đa chiều và có nhiều điểm khác biệt so với văn hóa của các tổ chức khác. Do đó, sử dụng các thang đo văn hóa tổ chức thông thường không thể đo lường một cách toàn diện văn hóa tổ chức trường đại học, điều này gây ra những hiểu biết thiếu chặt chẽ và không đầy đủ về văn hóa trường đại học. Trong nghiên cứu này, chúng tôi xem xét các tài liệu về văn hóa trường đại học nhằm nhấn mạnh những thách thức mà các nhà nghiên cứu đang phải đối mặt, sau đó, chúng tôi xây dựng một thang đo để đo lường văn hóa trường đại học dựa trên các cơ sở lý thuyết đáng tin cậy, đồng thời cũng đảm bảo tính khoa học, logic để thể hiện được bản chất của văn hóa trường đại học.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Cơ sở lý thuyết và đề xuất thang đo

#### 2.1.1. Văn hóa trường đại học

Theo [15], mô tả văn hóa trường đại học có thể coi là những giá trị, chuẩn mực của giảng viên (học giả, quan

chức...) được truyền đạt bằng lời nói, văn bản hoặc được truyền đạt một cách vô thức, các giá trị này được xây dựng dựa trên truyền thống của trường đại học.

Trong khi đó, nghiên cứu [10] mô tả văn hóa trường đại học như một tập hợp các giá trị, chuẩn mực, niềm tin, thực tiễn và các giả định được hình thành trong quá trình chúng tương tác với nhau và từ đó định hình hành vi của mọi người trong trường đại học, cụ thể là tương tác giữa nhân viên của trường đại học với nhân viên, giữa nhân viên của trường đại học với sinh viên của trường, giữa sinh viên với sinh viên.

Trong nghiên cứu khác, trường đại học là nơi kết nối của tác nhóm học thuật, hành chính và kỹ thuật nên nó là “ngôi nhà” chung của các cá nhân đến từ các nền văn hóa khác nhau tuy nhiên, văn hóa đại học vẫn có thể nhận diện được bởi những nguyên tắc chung, những quy tắc ứng xử, các khuôn mẫu chung chúng hình thành nên những giá trị, chuẩn mực, niềm tin và các giả định để hướng dẫn hành vi của các cá nhân của trường đại học cả trong và ngoài khuôn viên trường.

Trong nghiên cứu này, văn hóa trường đại học được hiểu là những nguyên tắc, quy tắc ứng xử, các khuôn mẫu chung được quy định bằng văn bản hoặc truyền đạt lại một cách vô thức, chúng hình thành nên những chuẩn mực, niềm tin và các giả định để hướng dẫn hành vi, sự tương tác của các cá nhân cả trong và ngoài khuôn viên trường đại học.

**2.1.2. Tổng quan nghiên cứu**

Hầu hết các nghiên cứu về tác động của văn hóa tổ chức tới hành vi của nhân viên đều dựa trên 5 khía cạnh văn hóa [5, 6]. Tuy nhiên, các khía cạnh văn hóa của Hofstede đều khá phức tạp về mặt khái niệm và thực nghiệm. Vì vậy, trong nhiều nghiên cứu khác nhau về văn hóa tổ chức tác động tới hành vi của nhân viên, nhiều tác giả sử dụng các thang đo khác nhau như thang đo giá trị liên quan đến công việc gồm 32 mục [4], thang đo giá trị văn hóa gồm 26 mục, CVSCALE [2] và 20 mục trong thang đo các chiều văn hóa [3], thang đo văn hóa tổ chức gồm 8 khía cạnh (1) Giao tiếp trong tổ chức, (2) Đào tạo và Phát triển, (3) Phần thưởng và Sự công nhận, (4) Hiệu quả trong việc ra quyết định, (5) Chấp nhận rủi ro do sáng tạo và cải tiến, (6) Định hướng và kế hoạch tương lai, (7) Làm việc nhóm, (8) Sự công bằng và nhất quán trong các chính sách của [12]. Tuy nhiên, hầu hết các thang đo này vận hành từng yếu tố văn hóa như một cấu trúc đơn chiều mặc dù ngày càng có nhiều bằng chứng ngược lại, và chúng cung cấp rất ít hoặc không có bằng chứng nào về giá trị của chúng và sự tương đương trong đo lường văn hóa trong các bối cảnh nghiên cứu khác nhau. Đặc biệt là trong đo lường văn hóa trường đại học - có nhiều khía cạnh khác biệt mang tính đặc trưng cao so với các tổ chức khác. Vì vậy, tồn tại một khoảng trống nghiên cứu trong việc xây dựng thang đo đo lường văn hóa, đặc biệt là văn hóa trường đại học. Nghiên cứu đề xuất và kiểm định một thang đo hợp lệ và đủ độ tin cậy để đo lường văn hóa trường đại học. Theo hiểu biết tốt nhất của nhóm tác giả, chưa có nghiên cứu nào tiến hành xây dựng thang đo để đo lường văn hóa tại trường đại học. Trong nghiên cứu [14], nhóm tác giả cho rằng văn hóa trường đại học được cấu thành từ văn hóa học thuật và văn hóa học đường. Trong đó, văn

hóa học thuật là biểu hiện bên ngoài của những giá trị, tinh thần, chuẩn mực ứng xử chung của những người trong trường đang theo đuổi và phát triển việc học tập, nghiên cứu của mình. Loại văn hóa này có thể được thể hiện trong các quy tắc, quy định, khuôn mẫu ứng xử và cơ sở vật chất. Nó chủ yếu bao gồm quan điểm học tập, tinh thần học tập, đạo đức học thuật và môi trường học thuật. Quan điểm học thuật đề cập đến quan điểm cơ bản của thành viên trong trường đại học về các hoạt động học tập và nó có thể được chia thành các quan điểm về bản thể học, thái độ học tập, mục đích học tập, sự phát triển học thuật và đánh giá học thuật. Trong đó: “Tinh thần học thuật là những tư tưởng và sức mạnh tinh thần được phát triển và cô đọng từ quá trình thực hành và hoạt động học thuật lâu dài. Tinh thần học thuật chủ yếu bao gồm tinh thần thực tế, tinh thần khám phá, tinh thần đổi mới, tinh thần phê phán, tinh thần hợp tác, tinh thần khoan dung, tinh thần tự do và cởi mở và tinh thần hội nhập khoa học và nhân văn. Đạo đức học thuật đề cập đến tất cả các chuẩn mực và quy định cần được tuân thủ bởi tất cả mọi người trong nghiên cứu học thuật và hoạt động học thuật. Đạo đức học thuật chủ yếu bao gồm các chuẩn mực nghiên cứu học thuật, các chuẩn mực đánh giá học thuật và các chuẩn mực phê bình học thuật. Tinh thần đổi mới và tinh thần khoa học cần được thống nhất trong nghiên cứu học thuật. Môi trường học thuật bao gồm cả môi trường phần cứng và môi trường phần mềm. Môi trường phần cứng có nghĩa là các điều kiện vật chất để hỗ trợ các hoạt động và nghiên cứu học thuật, chẳng hạn như cơ sở hạ tầng, thiết bị thông thường, thiết bị có mục đích đặc biệt, địa điểm nghiên cứu, sách và dữ liệu thông tin khác, cơ hội giao tiếp và trao đổi giữa các cá nhân, nhu cầu sinh hoạt cơ bản, nơi ở tương đối ổn định cho giảng dạy và nghiên cứu, quỹ nghiên cứu và quỹ hợp tác”. Trong khi đó, nghiên cứu [1] cho rằng các cơ sở giáo dục đại học nên nuôi dưỡng một “văn hóa chất lượng” trong đó cần có sự phối hợp của các yếu tố cấu trúc/quản lý/văn hóa/tâm lý với nhau để cải tiến nền giáo dục. Tương tự, các nghiên cứu [3, 9] đề xuất có thể xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trường đại học thông qua “Môi trường học thuật, môi trường xã hội, môi trường nhân văn, môi trường văn hóa và môi trường tự nhiên”. Bảng 1 thể hiện các yếu tố của văn hóa trường đại học tại các nghiên cứu mà nhóm tác giả tổng quan.

Bảng 1. Các khía cạnh của văn hóa trường đại học

STT	Nghiên cứu	Yếu tố	Thành tố
1	[14]	Văn hóa học thuật	(1) Quan điểm về học thuật, (2) Tinh thần học thuật, (3) Đạo đức học thuật, (4) Môi trường học thuật
		Văn hóa học đường	(1) Văn hóa vật chất, (2) Văn hóa quản trị, (3) Văn hóa tinh thần
2	[1]	Văn hóa chất lượng	(1) cấu trúc, (2) văn hóa, (3) quản lý, (4) tâm lý
3	[3, 9]	Văn hóa chất lượng	(1) Môi trường học thuật, (2) môi trường xã hội, (3) môi trường nhân văn, (4) môi trường văn hóa và môi trường tự nhiên

4	[12]	Văn hóa chất lượng	(1) Giao tiếp, (2) Đào tạo và phát triển, (3) phần thưởng và sự công nhận, (4) Hiệu quả trong việc ra quyết định, (5) Chấp nhận rủi ro do sáng tạo và cải tiến, (6) Định hướng và kế hoạch tương lai, (7) Làm việc nhóm, (8) Sự công bằng và nhất quán
---	------	--------------------	--

Nhận thấy, yếu tố văn hóa chất lượng theo các học giả bao gồm cấu trúc, văn hóa, quản lý, các môi trường trong khuôn viên trường đại học có sự trùng lặp với văn hóa học thuật và văn hóa học đường do các đặc trưng của trường đại học là nghiên cứu và giảng dạy. Yếu tố quản lý, văn hóa và hành vi... trong văn hóa học đường và văn hóa học thuật là khác nhau, không thể dùng chung khái niệm về yếu tố quản lý, văn hóa, tâm lý để đo lường văn hóa cho cả văn hóa học thuật và văn hóa học đường

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

### 2.2.1. Cơ sở lý thuyết và tạo nhóm quan sát

Câu hỏi bắt đầu từ đâu và làm thế nào để nắm bắt được nội dung văn hóa tổ chức khi phát triển bảng câu hỏi sẽ là mối quan tâm hàng đầu đối với bất kỳ nhà nghiên cứu nào có ý định sử dụng phương pháp khảo sát. Sự lựa chọn này không thể tùy tiện; phải có đủ cơ sở lý luận. Vì mục đích riêng của mình, chúng tôi đã sử dụng công trình của các nhà nhân chủng học [7] làm khung lý thuyết cho nghiên cứu này. Trong nghiên cứu [13], tác giả bày tỏ sự tiếc nuối về sự thờ ơ của các nhà nghiên cứu văn hóa đối với công trình của Kluckhohn và Strodtbeck, bởi điều này dẫn tới việc không có những nghiên cứu sâu hơn về văn hóa nói chung và văn hóa trường đại học nói riêng. Lý thuyết của Kluckhohn và Strodtbeck đề xuất rằng tất cả các xã hội đều tìm cách trả lời năm câu hỏi phổ quát và cơ bản dựa trên giá trị liên quan đến bản chất con người, mối quan hệ của họ với môi trường xung quanh, bản chất hoạt động của con người, mối quan hệ của họ với nhau và định hướng của họ và họ làm chỉ có thể làm như vậy. Trong khi tất cả các giải pháp hoặc câu trả lời cho những câu hỏi này hiện diện ở mọi xã hội, mỗi xã hội đều có những giải pháp ưu tiên riêng cho những câu hỏi này. Những giải pháp này phản ánh giá trị của chúng và tạo cơ sở cho sự khác biệt về văn hóa giữa các xã hội. Đồng tình với quan điểm tương tự, nghiên cứu [11] gợi ý rằng năm mối quan tâm cơ bản mà mọi xã hội loài người phải đối mặt, như nghiên cứu [7] nêu ra, cũng có thể đúng đối với các thành viên tổ chức và có thể là một cách toàn diện để bắt đầu xem xét phạm vi của văn hóa tổ chức.

Trường đại học là nơi kết nối của tác nhóm học thuật, hành chính và kỹ thuật nên nó là "ngôi nhà" chung của các cá nhân đến từ các nền văn hóa khác nhau tuy nhiên, văn hóa đại học vẫn có thể nhận diện được bởi những nguyên tắc chung, những quy tắc ứng xử, các khuôn mẫu chung chúng hình thành nên những giá trị, chuẩn mực, niềm tin và các giá định để hướng dẫn hành vi của các cá nhân của trường đại học cả trong và ngoài khuôn viên trường. Tác giả chỉ ra văn hóa trường đại học bao gồm cả các tương tác của trường đại học với những đối tượng ngoài phạm vi trường

học, chúng tôi lập luận rằng các tương tác này là trách nhiệm xã hội, trách nhiệm với cộng đồng. Thêm vào đó, các nội dung ở trên cũng trình bày rằng, trường đại học là một tổ chức có đặc thù là hoạt động nghiên cứu và giảng dạy so với các tổ chức khác. Kết hợp khái niệm và các đặc thù này với khung lý thuyết kể trên, chúng tôi cho rằng có thể dùng các khía cạnh sau đây để mô tả đầy đủ văn hóa trường đại học: (1) văn hóa học thuật, (2) văn hóa học đường, (3) văn hóa các hoạt động cộng đồng.

Chúng tôi bắt đầu với 10-12 mục cho mỗi thứ nguyên, do đó tạo ra nhóm ban đầu gồm 39 mục. Những điều này đã được ba chuyên gia xem xét độc lập để xác thực nội dung và sàng lọc sự mơ hồ, dư thừa và thiếu rõ ràng. Quá trình này dẫn đến 27 mục cuối cùng được giữ lại với 5-10 mục được giữ lại trong mỗi khía cạnh. Mỗi mục là một tuyên bố phản ánh hành vi, niềm tin, đánh giá hoặc phán đoán của người trả lời. Thang đo khoảng cách 5 điểm đã được sử dụng, với 1 là "rất không đồng ý" và 5 là "rất đồng ý".

### 2.2.2. Thu thập dữ liệu

Những quan sát này được gửi tới 280 người trả lời thông qua Google biểu mẫu. Vì mục đích của nghiên cứu là xây dựng một thang đo mới đo lường văn hóa của trường đại học. Do đó, mẫu nghiên cứu được chọn bằng phương pháp phi xác suất kết hợp với phát triển mẫu, cụ thể, nhóm nghiên cứu gửi bảng khảo sát tới những đáp viên tiềm năng là giáo viên, người lao động tại các cơ sở giáo dục và nhờ họ giới thiệu thêm những đáp viên tiềm năng khác. Tuy nhiên, để đảm bảo tính tin cậy, chúng tôi gửi bảng câu hỏi tới các đáp viên đa dạng về cấp độ tổ chức, quy mô, lĩnh vực khác nhau trong các tổ chức giáo dục. Chúng tôi nhận được tổng 267 phản hồi, trong đó có 27 phản hồi bị loại do câu trả lời chỉ chọn một đáp án và không được trả lời đầy đủ. Do đó, mẫu nghiên cứu chính thức của nghiên cứu này là N = 240.

## 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN VỀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Kết quả nghiên cứu

Phần mềm IBM SPSS 22 đã được sử dụng để phân tích dữ liệu. Trong thang điểm 5, để đảm bảo độ trải rộng phù hợp trên tất cả các câu trả lời, bất kỳ mục nào có độ lệch chuẩn dưới 0,66 sẽ bị loại bỏ. Trong trường hợp này, tất cả các mục đều có độ lệch chuẩn lớn hơn 0,66 (0,71 - 1,32).

Dữ liệu được thực hiện một số chu kỳ lặp đi lặp lại của phân tích nhân tố khám phá. Trong mỗi lần lặp lại, chúng tôi đã kiểm tra các mối tương quan chéo hình ảnh. Mục có ít tương quan chéo hình ảnh nhất sẽ bị loại bỏ và quá trình này được lặp lại với các mục còn lại. Với mỗi lần lặp lại, chúng tôi đã kiểm tra Kaiser - thước đo Meyer-Olkin (KMO); mục tiêu của chúng tôi là xây dựng thước đo hợp lệ và đủ độ tin cậy nên KMO ít nhất cần đạt là 0,7.

Chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích thành phần chính là trích xuất nhân tố. Để xoay, chúng tôi đã sử dụng phương pháp Varimax. Ma trận tương quan nhân tố cho thấy mối tương quan giữa các nhân tố là không đáng kể nên sử dụng phương pháp Varimax để xoay. Trong quá trình này, tổng cộng 7 quan sát đã bị loại bỏ để cuối cùng giữ lại 20

quan sát, loại bỏ 7 quan sát này bởi lý do củng cố cấu trúc của các nhân tố.

Hệ số KMO của kiểm định là 0,883, kiểm định của Bartlett cho thấy mức ý nghĩa Sig. = 0,000. Cả hai chỉ số này đều khẳng định mẫu nghiên cứu đủ tính tin cậy để phân tích nhân tố khám phá, bảng hệ số KMO và kiểm định của Bartlett được thể hiện như sau:

Bảng 2. Hệ số KMO và kiểm định của Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,883
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3535,031
	df	190
	Sig.	0,000

Với 20 quan sát được giữ lại, tổng cộng có 3 nhân tố với phương sai trích 66,024%. Ma trận xoay của 3 yếu tố được trình bày như bảng 3.

Bảng 3. Ma trận xoay

	Nhân tố		
	1	2	3
VAR00014	0,865		
VAR00016	0,826		
VAR00005	0,819		
VAR00007	0,817		
VAR00012	0,778		
VAR00008	0,766		
VAR00010	0,765		
VAR00004	0,750		
VAR00003	0,742		
VAR00001	0,697		
VAR00013		0,838	
VAR00020		0,830	
VAR00009		0,812	
VAR00011		0,779	
VAR00015		0,768	
VAR00018		0,760	
VAR00017		0,753	
VAR00002			0,778
VAR00006			0,738
VAR00019			0,550

Có tổng cộng 3 yếu tố giải thích được 66,024% phương sai tích lũy, điều này là phù hợp. Thêm vào đó, với cỡ mẫu N = 240, hệ số nhân tố tải của toàn bộ các quan sát được sử dụng đều lớn hơn 0,5. Do đó, chúng tôi giữ lại cả ba nhóm nhân tố để giải thích cấu trúc thang đo.

**Giải thích các nhóm nhân tố**

Các yếu tố được trích xuất, các mục trong mỗi yếu tố và diễn giải của từng yếu tố được trình bày trong bảng 4.

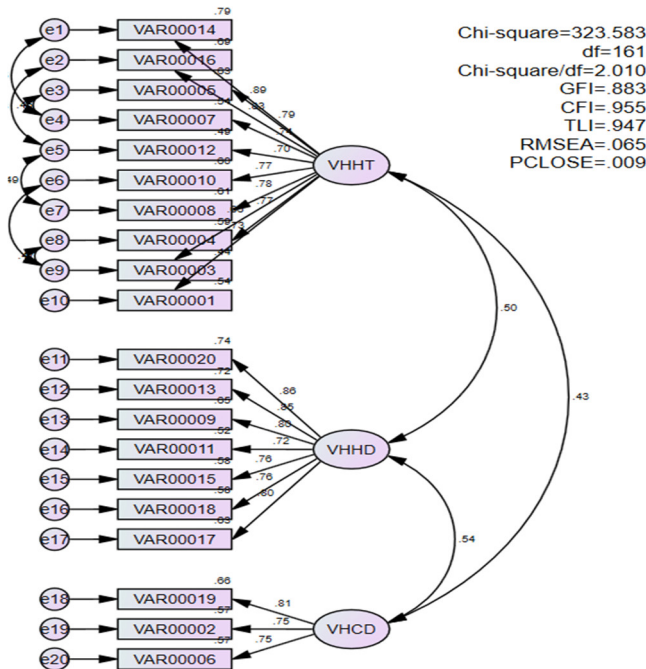
Bảng 4. Các hệ số được trích và cách diễn giải

Chỉ mục	Diễn giải chỉ mục
Văn hóa học thuật	
VAR00014	Bản chất của hoạt động học thuật tại trường đại học là "khoa học vị nhân sinh" hoặc "khoa học vị khoa học"
VAR00016	Các nhà khoa học tại trường mong muốn phát triển lâu dài trên con đường nghiên cứu học thuật
VAR00005	Nhà trường theo triển khai các hoạt động học thuật nhằm mục đích phục vụ xã hội cộng đồng
VAR00007	Nhà trường có định hướng đầu tư và phát triển các hoạt động khoa học công nghệ một cách rõ ràng
VAR00012	Nhà trường xây dựng phương pháp đánh giá các sản phẩm khoa học công nghệ một cách rõ ràng
VAR00008	Tinh thần tìm tòi, khám phá trong nghiên cứu học thuật đã ăn sâu vào tâm trí của đội ngũ học thuật
VAR00010	Đội ngũ học thuật của trường luôn cởi mở trong hoạt động khoa học công nghệ
VAR00004	Nhà trường xây dựng các quy tắc về đạo đức phù hợp trong hoạt động nghiên cứu khoa học
VAR00003	Nhà trường trang bị cho đội ngũ học thuật cơ sở vật chất đầy đủ
VAR00001	Tinh thần học thuật của trường đề cao sự coi trọng lẫn nhau trong mọi thành viên
Văn hóa học đường	
VAR00013	Nhà trường cung cấp đủ cơ sở vật chất, các thiết bị hỗ trợ công việc giảng dạy của tôi
VAR00020	Chính sách vận hành, quản trị của nhà trường đem lại sự thoải mái cho người lao động và người học
VAR00009	Trong trường, người dạy luôn cố gắng hỗ trợ người học tối đa
VAR00011	Nhà trường có cơ chế khuyến khích người lao động bằng các yếu tố vật chất, phi vật chất phù hợp
VAR00015	Các hoạt động ngoại khóa, văn nghệ của nhà trường luôn thu hút tôi tham gia
VAR00018	Hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường hướng tới cung cấp chất lượng giảng dạy tốt nhất
VAR00017	Văn hóa tôn sư trọng đạo được thể hiện rõ ràng trong mối quan hệ giữa người học và người dạy
Văn hóa cộng đồng	
VAR00002	Nhà trường tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo và khoa học công nghệ
VAR00006	Nhà trường thường xuyên tổ chức các hội thảo khoa học và công nghệ nhằm mục đích phát triển các giá trị ra cộng đồng
VAR00019	Triết lý giáo dục của nhà trường đáp ứng các kỳ vọng của cộng đồng

**Kiểm định độ tin cậy của thang đo**

Sau khi thực hiện phép xoay và loại bỏ những quan sát không phù hợp, thu được 20 quan sát thuộc 3 nhóm nhân tố, chúng tôi tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach's Alpha chung của 20 quan sát đạt 0,933 - điều này cho thấy mức độ nhất quán nội bộ khá cao giữa các hạng mục và chỉ ra rằng những hạng mục này thể hiện một cấu trúc duy nhất - trong trường hợp này là cấu trúc của văn hóa trường đại học. Từ các kết quả trên, kết luận rằng kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cùng với các nhân tố và cách giải thích của cũng, cũng như kiểm định độ

tin cậy - cung cấp bằng chứng xác thực về giá trị của thang đo. Thang đo đề xuất ở nghiên cứu này đáp ứng độ tin cậy và là một thang đo hợp lệ để đo lường văn hóa trường đại học.



Hình 1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

**3.2. Thảo luận về kết quả của nghiên cứu**

Mục đích của nghiên cứu này là báo cáo việc xây dựng một thang đo đáng tin cậy và hợp lệ để đo lường văn hóa trường đại học. Đây là một phần của một nghiên cứu lớn hơn nhằm khám phá mối liên kết giữa văn hóa trường đại học và hành vi của người lao động đối với tổ chức. Trong nghiên cứu này, chúng tôi thảo luận về những thách thức mà các nhà nghiên cứu phải đối mặt trong việc vận hành cấu trúc văn hóa trong bối cảnh trường đại học và những thách thức trong đo lường.

Trong các nghiên cứu trước đây, không thiếu những nghiên cứu đề xuất thang đo đáng tin cậy về văn hóa tổ chức. Tuy nhiên, theo hiểu biết của chúng tôi, chưa có nghiên cứu nào đề xuất một thang đo để đo lường văn hóa trường đại học - dù đây là một tổ chức có những đặc trưng riêng biệt. Đã có những nghiên cứu về văn hóa trường đại học, tuy nhiên các tác giả mới chỉ đề xuất các bộ phận cấu thành của văn hóa trường đại học mà chưa có nghiên cứu nào đề xuất và kiểm định một thang đo. Chúng tôi đã trích dẫn một số nghiên cứu để nêu rõ vấn đề này.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng khung lý thuyết rộng được đề xuất bởi Kluckhohn và Strodtbeck [7], điều này là phù hợp bởi nhiều học giả xây dựng các thang đo về văn hóa đều ứng dụng lý thuyết này để đề xuất thang đo phù hợp trong trường hợp nghiên cứu của họ [11, 14]. Và hơn thế nữa, chúng tôi sử dụng khung lý thuyết này kết hợp với tất cả các định hướng có thể về văn hóa trường đại học. Như khái niệm văn hóa trường đại học, các thành phần của văn hóa trường đại học đã trình bày ở các nội dung trước. Chúng tôi đã xác định được các khía cạnh văn hóa trường

đại học trả lời cho những câu hỏi được đặt ra về sự tồn tại của tổ chức trong khung lý thuyết của Kluckhohn và Strodtbeck [7]. Những khía cạnh này là văn hóa học thuật, văn hóa học đường và văn hóa cộng đồng.

Có đủ bằng chứng từ dữ liệu của chúng tôi cho thấy thang đo của chúng tôi vừa đáng tin cậy vừa có giá trị. Phân tích nhân tố khám phá cho thấy một tập hợp ba khía cạnh cơ bản giải thích gần 65% tổng phương sai trích. Do đó, chúng tôi kết luận rằng trong nỗ lực phát triển thang đo cấu trúc đo lường văn hóa trường đại học, chúng tôi đã cố gắng xây dựng một thang đo hợp lệ và đáng tin cậy để đo lường văn hóa trường đại học theo 3 khía cạnh.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Bendermacher G., oude Egbrink M. G., Wolfhagen I., Dolmans D. H., "Unravelling quality culture in higher education: a realist review," *Higher education*, 73, 39-60, 2017.
- [2]. Donthu N., Yoo B., "Cultural influences on service quality expectations," *Journal of service research*, 1(2), 178-186, 1998.
- [3]. Furrer O., Liu B. S. C., Sudharshan D., "The relationships between culture and service quality perceptions: Basis for cross-cultural market segmentation and resource allocation," *Journal of service research*, 2(4), 355-371, 2000.
- [3]. Hao L. V., "Developing Criteria and Framework for Improving University Quality Culture," *VNU Journal of Science: Education Research*, 31, 2, 50-58, 2015.
- [4]. Hofstede G., *Culture's consequences: International differences in work-related values*. SAGE, 1984.
- [5]. Hofstede G., *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications, 2001.
- [6]. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M., *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill, New York, 2005.
- [7]. Kluckhohn F. R., Strodtbeck F. L., *Variations in value orientations*. Row, Peterson, 1961.
- [8]. Mills A. J., Mills J. C. H., Bratton J., Forshaw C., *Organizational behaviour in a global context*. University of Toronto Press, 2006.
- [9]. Ngoc L. D., "Building a Quality Culture creates internal strength for training institutions to meet the requirements of the quality era," *Vietnam Journal of Educational Sciences*, 36, 2008.
- [10]. Nunez H. C., Rybels S., Coppens T., Pineda A. F. V., "World café as a participatory approach to facilitate the implementation process of problem-based learning," *Journal of Problem Based Learning in Higher Education*, 8(1), 19-40, 2020.
- [11]. Pareek U., *Organizational culture and climate*. Hyderabad: ICFAI University Press, 2006.
- [12]. Ricardo R., Jolly J., "Organizational culture and teams," *SAM Advanced Management Journal*, 62(2), 4, 1997.
- [13]. Schein Edgar H., *Organizational culture and leadership*. San-Francisko: Jossey-Bass Publishers, 1985.
- [14]. Shen X., Tian X., "Academic culture and campus culture of universities," *Higher education studies*, 2(2), 61-65, 2012.
- [15]. Sorour M. K., Boadu M., Soobaroyen T., "The role of corporate social responsibility in organisational identity communication, co-creation and orientation," *Journal of Business Ethics*, 173(1), 89-108, 2021.

**AUTHORS INFORMATION**

**Ngo Van Quang, Vu Dinh Khoa, Nguyen Thi Nguyet Dzung**  
Faculty of Business Management, Hanoi University of Industry, Vietnam