VJE Tạp chí Giáo dục (2023), 23(16), 59-64 ISSN: 2354-0753

TÁC ĐỘNG CỦA VĂN HÓA TỔ CHỨC ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÍ TRƯỜNG ĐẠI HỌC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Việt Hồng[1,+], Nguyễn Lộc[2]

[1]Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; [2]Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
+ Tác giả liên hệ ● Email: nvhong@vnuhcm.edu.vn

Article history
Received: 22/4/2023
Accepted: 03/6/2023
Published: 20/8/2023

Keywords
Organizational culture, university, Denison's DOCS organizational culture model, VNU-HCM

ABSTRACT
Organizational culture and management in universities have a close relationship with each other. This study takes a closer look at the relationship between organizational culture and university management at the Vietnam National University, Ho Chi Minh City. The article uses a survey questionnaire to collect data by quantitative method. The total number of survey participants is 466 people including 228 managers and 238 lecturers selected from a simple random sampling method. The data were analyzed using SPSS 20 software for 1) exploratory factor analysis; 2) Correlation analysis; 3) multiple linear regression between variables. The results show that: organizational culture has a positive impact on university management at Vietnam National University, Ho Chi Minh City. The article discusses the impact of organizational culture in universities according to the organizational culture model of Denison (1990) with four characteristics namely participation, consistency, adaptability and mission. In addition, the author also proposes some managerial implications to improve organizational culture in universities.

1. Mở đầu

Các trường đại học cũng tương tự như các tổ chức về nhiều mặt: có cơ cấu tổ chức và quy trình vận hành, sứ mệnh, mục tiêu và chiến lược... Do đó, trường đại học cũng chịu ảnh hưởng của các lực lượng bên ngoài, mạnh mẽ như điều kiện nhân khẩu học, kinh tế và chính trị nhưng chúng cũng được định hình bởi các lực mạnh phát ra từ bên trong (Tierney, 1988). Văn hóa tổ chức trong trường đại học không phải là công cụ tạo ra hiệu suất lợi nhuận tối đa mà giúp trường đại học thể hiện rõ sứ mệnh của mình đối với xã hội.

Ngày nay, các trường đại học ở Việt Nam đã bắt đầu chú ý tới việc xây dựng, hình thành, phát huy văn hóa tổ chức của đơn vị mình và xem đó là một trong những vấn đề quan trọng nhất trong trường đại học (Phạm Quang Huân, 2007; Phạm Thành Nghị, 2009; Đặng Thành Hưng, 2014),… Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu tác động của văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trường đại học hiện nay còn khá khiêm tốn. Vì vậy, mục đích của nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trường đại học tại Đại học Quốc gia (ĐHQG) Thành phố Hồ Chí Minh hiện tại để từ đó đề xuất một số hàm ý quản trị giúp phát huy giá trị văn hóa tổ chức tại các trường đại học nói chung thông qua trường hợp nghiên cứu điển hình tại ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh.

Bằng việc sử dụng mô hình văn hóa tổ chức của Denison (1995), bài báo chứng minh các giả thuyết nghiên cứu về sự tác động thuận chiều giữa các đặc điểm văn hóa tổ chức với công tác quản lí ở ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Khái niệm "văn hóa tổ chức trong trường đại học"

Trong môi trường giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng cũng đã có nhiều nhà nghiên cứu tiếp cận khái niệm "văn hóa tổ chức" trong doanh nghiệp cho giáo dục đại học như Tierney (1988), Stolp và Smith (1995), Deal và Peterson (2016),… Qua phân tích khái niệm của các nhà nghiên cứu đi trước, có thể hiểu "văn hoá tổ chức trong trường đại học" là hệ thống các giá trị, niềm tin và chuẩn mực được thể hiện qua hình thái vật chất và tinh thần được tạo nên và chia sẻ trong quá trình xây dựng và phát triển của trường đại học bởi các CBQL, giảng viên và sinh viên. Văn hóa tổ chức trong mỗi trường sẽ thể hiện một bản sắc riêng, nhất định về cách thức tổ chức và hoạt động theo các giá trị được gìn giữ để phân biệt, tạo lợi thế cạnh tranh (nếu có) với các trường đại học khác.

2.1.2. Khái niệm "quản lí trường đại học"

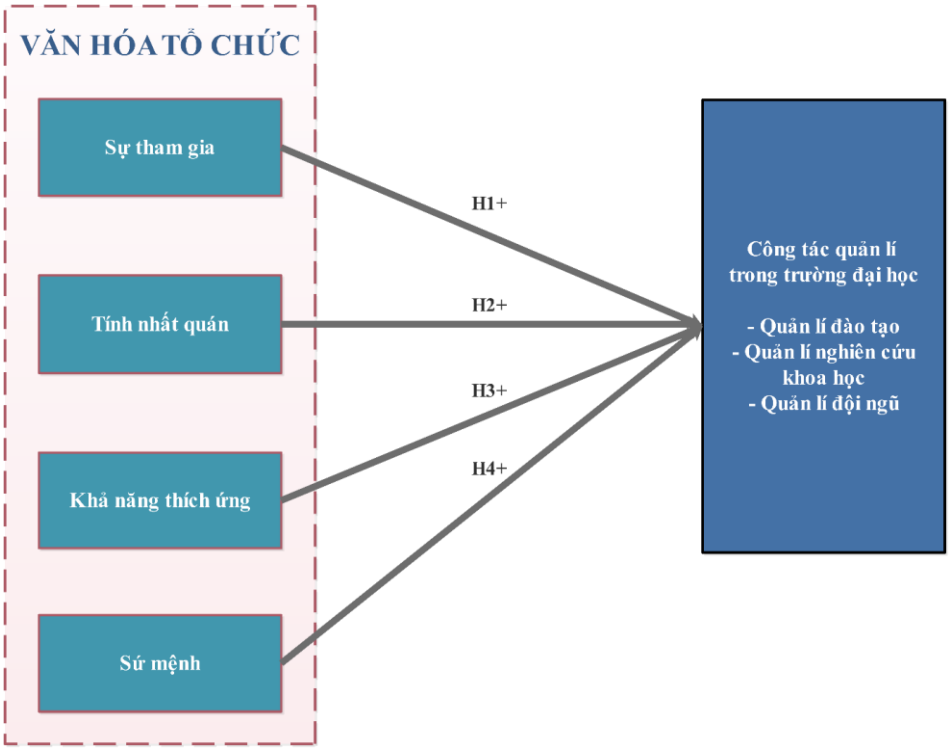
Để hiểu khái niệm "quản lí trường đại học", cần hiểu trước khái niệm "quản lí giáo dục". Theo nhiều tài liệu khoa học, quản lí giáo dục được xem xét ở hai cấp độ vĩ mô và vi mô (Đặng Thành Hưng, 2014; Trần Kiểm, 2006; Nguyễn Phúc Châu, 2010,…). Trong phạm vi nghiên cứu của bài báo với cách tiếp cận cấp độ vi mô, chúng tôi đề xuất khái niệm "quản lí trường đại học" là tập hợp các hoạt động (bao gồm lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra) của CBQL, giảng viên (chủ thể quản lí) để đạt được các mục tiêu của nhà trường một cách hiệu quả thông qua việc sử dụng các nguồn lực (khách thể quản lí - con người, tài chính, vật chất và thông tin) hợp lí.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Đối với văn hóa tổ chức: Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng mô hình DOCS (Denison Organizational Culture Survey) của Denison (Denison & Neal, 2000). Đây là một mô hình được ứng dụng rộng rãi trên thế giới trong lĩnh vực giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng với những ưu điểm vượt trội trong việc đánh giá văn hóa tổ chức trong trường đại học bởi vì khả năng bao quát cao; có thể chỉ ra điểm mạnh, điểm yếu trong tổng thể văn hóa tổ chức trong trường đại học; cung cấp cơ sở để cải thiện văn hóa tổ chức. Mô hình văn hóa tổ chức của Denison được thiết kế với 60 câu hỏi để đánh giá sự mạnh hay yếu văn hóa tổ chức qua 4 nhóm đặc điểm (sự tham gia, tính nhất quán, khả năng thích ứng và sứ mệnh) và 12 yếu tố (phân quyền, định hướng nhóm, phát triển năng lực, giá trị cốt lõi, sự đồng thuận, hợp tác và hội nhập, đổi mới, định hướng vào khách hàng, tổ chức và học tập, tầm nhìn, hệ thống mục tiêu, định hướng chiến lược).

Đối với công tác quản lí trường đại học: Theo Luật Giáo dục đại học (Quốc hội, 2018), có 08 nội dung quản lí trường đại học: (1) Hoạt động đào tạo; (2) Hoạt động KH-CN; (3) Hoạt động hợp tác quốc tế; (4) Bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục đại học; (5) Giảng viên; (6) Người học; (7) Tài chính; (8) Tài sản của cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, trong phạm vi giới hạn nghiên cứu, chúng tôi chỉ tập trung vào trình bày về các nội dung quản lí đào tạo, quản lí nghiên cứu khoa học và quản lí đội ngũ.

Trên cơ sở tham khảo các lí thuyết, mô hình về văn hóa tổ chức và công tác quản lí trong trường đại học, chúng tôi đã xây dựng khung lí thuyết cho nghiên cứu này dựa trên mô hình văn hóa tổ chức của Denison - như là biến độc lập, bao gồm: sự tham gia, tính nhất quán, khả năng thích ứng, sứ mệnh để xem xét tác động với công tác quản lí trong trường đại học - như là biến phụ thuộc, bao gồm: quản lí đào tạo, quản lí nghiên cứu khoa học và quản lí đội ngũ.



Sơ đồ 1. Khung lí thuyết của nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu về tác động của văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh được đề xuất như sau:

H1: Đặc điểm Sự tham gia có tác động thuận chiều đến công tác quản lí trong trường đại học.

H2: Đặc điểm Tính nhất quán có tác động thuận chiều đến công tác quản lí trong trường đại học.

H3: Đặc điểm Khả năng thích ứng có tác động thuận chiều đến công tác quản lí trong trường đại học.

H4: Đặc điểm Sứ mệnh có tác động thuận chiều đến công tác quản lí trong trường đại học.

2.3. Tổ chức khảo sát

2.3.1. Khái quát về khảo sát

Đối tượng nghiên cứu là 4827 CBQL và giảng viên đến từ 7 trường đại học thành viên trực thuộc ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Theo công thức chọn mẫu của Yamane (1967) với độ tin cậy 95%, tối thiểu cần 371 CBQL và giảng viên. Bằng phương pháp chọn mẫu xác suất với kĩ thuật lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 480 (tăng 29,4% so với số mẫu tối thiểu cần thu thập) CBQL và giảng viên thông qua hình thức trực tuyến (Google Forms: https://forms.gle/CD292Y9aeWcWPaT38) và trực tiếp từ ngày 01-09/11/2022, kết quả thực tế thu về có 466 phiếu hợp lệ (đạt tỉ lệ 97,1%) và 01 phiếu không hợp lệ.

Công cụ được sử dụng trong nghiên cứu này là một bảng câu hỏi với phần I - có 6 câu hỏi về thông tin nhân khẩu học, phần II - có 60 câu hỏi về văn hóa tổ chức được thiết kế bởi Denison (Denison, 1990), đo lường bốn đặc điểm của văn hóa tổ chức với thang đo sử dụng là thang đo Likert 5 mức độ: từ 1 = "Hoàn toàn không đồng ý", 2 = "Không đồng ý", 3 = "Đồng ý một phần", 4 = "Đồng ý" và 5 = "Hoàn toàn đồng ý" và phần III - có 30 câu hỏi liên quan đến công tác quản lí trong trường đại học với thang đo sử dụng là thang đo Likert 5 mức độ: từ 1 = "Yếu", 2 = "Kém", 3 = "Trung bình", 4 = "Khá" và 5 = "Tốt".

Để xem xét độ tin cậy, sự phù hợp về mặt ngữ nghĩa của bảng hỏi khảo sát, chúng tôi tiến hành khảo sát thử nghiệm 32 CBQL và giảng viên (không tham gia khảo sát chính thức) từ 7 trường đại học thành viên. Kết quả chỉ ra rằng bảng khảo sát này đáng tin cậy và tốt để sử dụng vì độ tin cậy đã thỏa mãn các điều kiện với tất cả các biến có hệ số Cronbach's Alpha (CA) của thang đo từ 0,859 - 0,950, lớn hơn 0,7 giá trị chấp nhận được theo Hair và cộng sự (2009) và Nunnally (1978).

2.3.2. Các kết quả khảo sát

2.3.2.1. Thống kê mô tả

Trong 466 CBQL và giảng viên, có 251 nam (53.9%) và 215 nữ (46.1%). Các đối tượng tham gia mẫu nghiên cứu chủ yếu ở độ tuổi 41-50 tuổi chiếm tỉ lệ 42.5%, tiếp đến độ tuổi từ 31-40 tuổi chiếm tỉ lệ 35.6%, độ tuổi từ 51 tuổi trở lên và từ 20-30 tuổi có tỉ lệ lần lượt là 12.4% và 9.4%. Điều này cho thấy, các CBQL và giảng viên ở trong độ tuổi trung niên, có sự ổn định nhất định về kinh tế, gia đình, hoàn thành về mặt kiến thức và có nhận thức đủ sâu, rộng về kinh nghiệm, cảm nhận các vấn đề đời sống, công việc xung quanh.

Các CBQL và giảng viên tham gia khảo sát có 121 (26%) người Trường Đại học Bách khoa, 81 (17.4%) CBQL, giảng viên Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, 71 (15.2%) người Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 68 (14.6%) người Trường Đại học An Giang, 47 (10.1%) người Trường Đại học Quốc tế, 43 (9.2%) người Trường Đại học Kinh tế - Luật và còn lại là Trường Đại học Công nghệ Thông tin 35 (7.5%) người. Các cán bộ làm công tác quản lí và giảng dạy đa số có thâm niên trên 10 năm, từ 11-15 năm 124 (26.6%) người, từ 16-20 năm 89 (19.1%) người, bằng hoặc lớn hơn 21 năm 114 (24.5%) người và nhỏ hơn hoặc bằng 5 năm có 64 (13.7%) người, từ 6-10 năm 75 (16.1%) người. Với những vị trí công tác khác nhau, giảng viên 191 (41%) người, chuyên viên/nhân viên 161 (34.5%) người, lãnh đạo phòng/ban 53 (11.4%) người, ban chủ nhiệm khoa 47 (10.1%) người và còn lại ban giám hiệu 14 (3%) người. Các CBQL, giảng viên có trình độ học vấn sau đại học là chính, thạc sĩ 225 (48.3%) người, tiến sĩ 152 (32.6%) người, còn lại là trình độ đại học 82 (17.6%) người và cao đẳng chỉ có 7 (1.5%) người. Điều này cho thấy, các CBQL và giảng viên có thời gian đủ lâu để song hành, chứng kiến và cảm nhận sự thay đổi, phát triển đơn vị của mình.

2.3.2.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích EFA các biến độc lập cho thấy, có 60 biến quan sát được nhóm thành 12 nhân tố. Trong lần chạy đầu tiên, có giá trị Sig của kiểm định Bartlett = 0.000, hệ số KMO là 0.903, tổng phương sai trích là 58.472% tại Eigenvalue là 1.162 rút ra được 12 nhân tố nhưng có 5 biến xuất hiện đồng thời ở 2 nhân tố. Do đó, chúng tôi đã loại 5 biến này để chạy lại lần 2 với 56 biến quan sát. Kết quả lần 2 của thang đo có giá trị Sig của kiểm định Bartlett = 0.000, hệ số KMO là 0.903, tổng phương sai trích là 58.68% tại Eigenvalue là 1.152 rút ra được 12 nhân tố giải thích cho sự biến thiên của 56 biến quan sát tham gia vào phân tích EFA một cách tốt nhất. Các nhân tố được trích

từ các biến quan sát đưa vào phân tích EFA với hệ số tải của các biến quan sát đều > 0.5 với Cronbach's Alpha > 0.7 (giá trị chấp nhận được theo Hair và cộng sự, 2009; Nunnally, 1978) vì vậy 12 thang đo này đạt yêu cầu khi phân tích ở các bước tiếp theo.

Kết quả phân tích EFA biến phụ thuộc cho thấy, có 30 biến quan sát được nhóm thành 1 nhân tố. Kết quả có giá trị Sig của kiểm định Bartlett = 0.000, hệ số KMO là 0.985, tổng phương sai trích là 54.482% tại Eigenvalue là 16.345 rút ra được 1 nhân tố giải thích cho sự biến thiên của 30 biến quan sát tham gia vào phân tích EFA một cách tốt nhất. Nhân tố được trích từ các biến quan sát đưa vào phân tích EFA với hệ số tải của các biến quan sát đều > 0.5 với Cronbach's Alpha > 0.7 (giá trị chấp nhận được theo Hair và cộng sự, 2009; Nunnally, 1978), vì vậy thang đo này đạt yêu cầu khi phân tích ở các bước tiếp theo.

2.3.2.3. Kết quả phân tích tương quan Pearson

Kết quả từ bảng 1 cho thấy, giữa các cặp biến có tương quan dương (tiến gần về 1) với tất cả các giá trị Sig tương quan Pearson giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc đều nhỏ hơn 0.05. Như vậy các biến độc lập đều có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc, đủ điều kiện phân tích hồi quy. Biến phụ thuộc Công tác quản lí có mối tương quan mạnh với các biến độc lập Sứ mệnh, Khả năng thích ứng và Tính nhất quán với các hệ số lần lượt là 0.688, 0.607 và 0.530 và có mối tương quan trung bình với biến độc lập Sự tham gia với hệ số 0.406.

Bảng 1. Kết quả phân tích tương quan Pearson

		Sự tham gia	Tính nhất quán	Khả năng thích ứng	Sứ mệnh	Công tác quản lí
Sự tham gia	Tương quan	1	0.518**	0.377**	0.393**	0.406**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000
Tính nhất quán	Tương quan	0.518**	1	0.644**	0.519**	0.530**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000
Khả năng thích ứng	Tương quan	0.377**	0.644**	1	0.617**	0.607**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000
Sứ mệnh	Tương quan	0.393**	0.519**	0.617**	1	0.688**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000
Công tác quản lí	Tương quan	0.406**	0.530**	0.607**	0.688**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	

2.3.2.4. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội

Kết quả bảng 2 cho thấy, hệ số R có giá trị 0.737 cho thấy mối quan hệ giữa các biến trong mô hình có mối tương quan chặt chẽ với nhau. Giá trị R^2 hiệu chỉnh là 0.543 = 54.3% cho biết việc đưa các biến độc lập vào mô hình là phù hợp. Như vậy, các biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng tới 54.3% sự thay đổi của biến phụ thuộc. Bên cạnh đó, giá trị Durbin - Watson = 1.271 < 2. Vì vậy, có thể kết luận không có sự tương quan chuỗi bậc nhất trong mô hình.

Bảng 2. Tóm tắt mô hình

Mô hình	R	R^2	R^2 hiệu chỉnh	Độ lệch chuẩn sai số ước lượng	Durbin-Watson
1	0.737[a]	0.543	0.539	0.362	1.271

Bảng 3 cho thấy, kết quả hồi quy cho thấy tất cả các biến đều có sự tác động lên biến phụ thuộc do giá trị Sig của kiểm định t ở từng biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05. Vì vậy, các hệ số hồi quy phần riêng có ý nghĩa thống kê trong mô hình hồi quy tuyến tính đa biến. Hệ số đa cộng tuyến các biến độc lập đều có giá trị từ 1.407 đến 2.103 nhỏ hơn 10, như vậy không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập xảy ra trong mô hình được xây dựng.

Bảng 3. Thông số các biến trong mô hình hồi quy

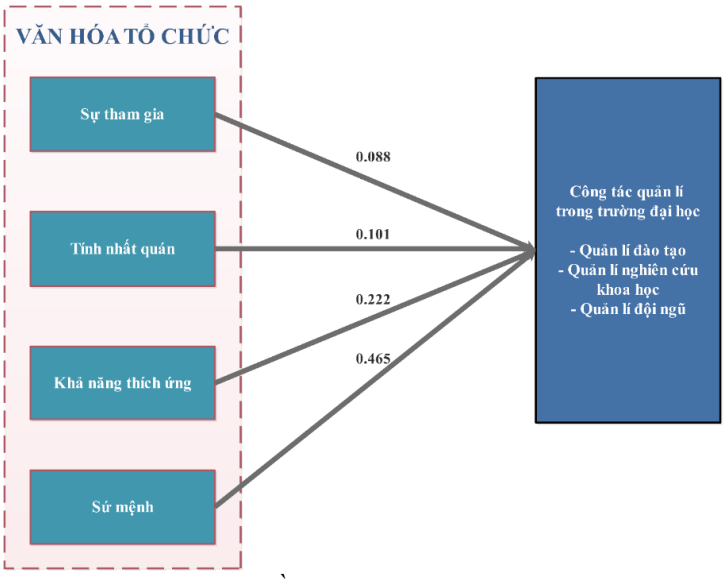
Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
		B	Std. Error	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
1	(hằng số)	0.671	0.141		4.745	0.000		
	Sự tham gia	0.082	0.035	0.088	2.349	0.019	0.711	1.407
	Tính nhất quán	0.091	0.041	0.101	2.233	0.026	0.489	2.045

	Khả năng thích ứng	0.211	0.043	0.222	4.863	0.000	0.476	2.103
	Sứ mệnh	0.407	0.036	0.465	11.235	0.000	0.579	1.727

Từ đây có thể trình bày mô hình hồi quy dạng chuẩn hóa về tác động của văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trong trường đại học tại ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh được thể hiện dưới dạng công thức và sơ đồ tác động (sơ đồ 2) như sau:

$$CTQL = 0.671 + 0.082\ x\ STG + 0.091\ x\ TNQ + 0.211\ x\ KNTU + 0.407\ x\ SM + \varepsilon$$

CTQL: Công tác quản lí
STG: Sự tham gia
TNQ: Tính nhất quán
KNTU: Khả năng thích ứng
SM: Sứ mệnh
ε: hằng số



Sơ đồ 2. Mô hình tác động

Sự tác động thuận chiều của các yếu tố văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh là phù hợp với những kết quả nghiên cứu trước đó của Denison (Denison, 1990; Denison và Neal, 2000) khi đánh giá sự tác động của văn hóa tổ chức đến việc cải thiện hiểu qua hoạt động của các tổ chức. Các hệ số hồi quy trong mô hình cho chúng ta thấy rằng, nếu mức độ tác động của các yếu tố văn hóa tổ chức (trong điều kiện các nhân tố khác không đổi) đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh thì:

- Biến sứ mệnh là yếu tố có tác động mạnh nhất đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể là, sứ mệnh được đánh giá tăng lên 1 đơn vị thì công tác quản lí sẽ tăng 0.407 đơn vị.
- Biến khả năng thích ứng là yếu tố có tác động mạnh thứ hai đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể là, khả năng thích ứng được đánh giá tăng lên 1 đơn vị thì công tác quản lí sẽ tăng 0.211 đơn vị.
- Biến tính nhất quán là yếu tố có tác động mạnh thứ ba đến công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể là, tính nhất quán được đánh giá tăng lên 1 đơn vị thì công tác quản lí sẽ tăng 0.091 đơn vị.
- Cuối cùng là biến sự tham gia là nhân tố có ảnh hưởng yếu nhất đến hiệu quả công tác quản lí trong ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể là, sự tham gia được đánh giá tăng lên 1 đơn vị thì công tác quản lí sẽ tăng 0.082 đơn vị.

2.3.2.5. Một số hàm ý quản trị nhằm cải thiện văn hóa tổ chức trong trường đại học

Đặc điểm Sự tham gia là được đánh giá và có hệ số hồi quy thấp nhất so với 3 đặc điểm còn lại với hệ số chuẩn hóa 0.088. Để tăng cường sự tham gia thì trong hoạt động quản lí điều hành nhà trường, Ban Giám hiệu, Lãnh đạo các phòng/ban và Ban Chủ nhiệm khoa cần tạo điều kiện và trao quyền cho các CBQL, giảng viên chủ động, tích cực thực thi nhiệm vụ của mình, trong đó có công tác quản lí đào tạo, nghiên cứu khoa học. Đồng thời, các công việc trong nhà trường cần phải được sắp xếp phù hợp với các mục tiêu của nhà trường để từ đó tạo dựng một tổ chức luôn biết đầu tư, phát triển các kĩ năng, sở trường của CBQL và giảng viên, xem CBQL và giảng viên như là một lợi thế để cạnh tranh với các cơ sở GD-ĐT khác.

Đặc điểm Tính nhất quán có sự tác động tới công tác quản lí chỉ đứng vị trí thứ 3 trong 4 đặc điểm văn hóa tổ chức với hệ số hồi quy 0.101. Tính nhất quán là đặc điểm xác định các giá trị cốt lõi làm nền tảng cho một nền văn hóa tổ chức mạnh, bền vững. Chính vì vậy, có thể nói rằng một trường đại học có một nền văn hóa mạnh thì các hoạt động ổn định và có tốc độ phát triển bền vững bởi vì nó thúc đẩy quá trình hợp tác, hội nhập với bên ngoài, duy trì sự đồng thuận, ổn định bên trong trên nền tảng của những giá trị cốt lõi. Nhà trường sẽ dễ dàng thành công khi có một bộ giá trị rõ ràng và nhất quán.

Đặc điểm Khả năng thích ứng có sự tác động thuận chiều lớn thứ hai với công tác quản lí trong trường đại học với hệ số chuẩn hóa 0.222. Điều này cho thấy nhà trường có sự thích ứng tốt với những thay đổi về nhu cầu của xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Khi gặp những cơ hội, thách thức, thuận lợi hay khó khăn các trường đại học thành viên rất linh hoạt, điều chỉnh, thích nghi phù hợp với điều kiện thực tế.

Đặc điểm Sứ mệnh có tác động thuận chiều lớn nhất tới công tác quản lí trong trường đại học với hệ số chuẩn hóa 0.465. Điều này cho thấy, đặc điểm Tính nhất quán và Sứ mệnh có tác động rất tích cực tới công tác quản lí trong các trường đại học thành viên. Với sứ mạng là đơn vị đi đầu trong đào tạo nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài, có năng lực dẫn dắt, thúc đẩy sự phát triển KT-XH, từ nhiều năm qua, ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh đã cụ thể hóa trong các chiến lược, hệ thống mục tiêu và kế hoạch hoạt động của mình và trở thành một trong những cơ sở giáo dục đại học tiên phong hàng đầu của cả nước trong việc định hướng và mở ngành đào tạo mới bắt kịp với những xu hướng phát triển của xã hội; công bố quốc tế về nghiên cứu khoa học; dẫn đầu cả nước với 110 chương trình đạt chuẩn kiểm định quốc tế và có thứ hạng cao trong các bảng xếp hạng thế giới như vị trí 179 (QS Asia), Top 801-1000 (QS World), Top 301-350 (QS Graduate Employability),…

3. Kết luận

Kết quả xem xét sự tác động của các yếu tố văn hóa tổ chức đến công tác quản lí trong trường đại học theo mô hình văn hóa tổ chức của Denison (1990) với nghiên cứu điển hình tại ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy văn hóa tổ chức có tác động thuận chiều với công tác quản lí trường đại học. Trong đó, mỗi đặc điểm của văn hóa tổ chức có những mức độ tác động, thứ hạng khác nhau, mạnh nhất là Sứ mệnh, tiếp đến Khả năng thích ứng, kế đến Tính nhất quán và cuối cùng là Sự tham gia. Kết quả nghiên cứu cũng đề xuất một số hàm ý quản trị để cải thiện, nâng cao mức độ văn hóa tổ chức không chỉ tại ĐHQG Thành phố Hồ Chí Minh mà còn có thể là nguồn tài liệu tham khảo có ý nghĩa cho một số trường đại học có những nét văn hóa tổ chức tương đồng.

Tài liệu tham khảo

Đặng Thành Hưng (2014). *Tiếp cận quản lí giáo dục hiện đại* (tập 1). NXB Đại học Sư phạm.

Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture*: John Wiley & Sons.

Denison, D. R (1990). *Corporate culture an organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Denison, D., & Neal, W. (2000). *Denison organizational culture survey*: *Facilitator guide*. In Denison Consulting.

Hair, J. F., Black, W. C., Barry, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Nguyễn Phúc Châu (2010). *Quản lí nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.

Nunnally (1978). *Psychometric theory* (2nd Edition). McGraw-Hill.

Phạm Quang Huân (2007). *Văn hóa tổ chức, hình thái cốt lõi của văn hóa nhà trường*. Kỉ yếu hội thảo "Văn hóa học đường". Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. http://www.spnttw.edu.vn/articledetail.aspx?articleid=1804&sitepageid=656

Phạm Thành Nghị (2009). Văn hóa học đường - đặc điểm, chức năng và sự phát triển. *Tạp chí Quản lí Giáo dục, 5*, 13-15.

Quốc hội (2018). *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018.

Stolp, S., & Smith, S. C. (1995). *Transforming school culture: stories, symbols, values, and the leader's role*. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management.

Tierney, W. G. (1988). Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials. *The Journal of Higher Education, 59*, 2-21. http://dx.doi.org/10.2307/1981868

Trần Kiểm (2006). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.

Yamane (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.