

PHÁT TRIỂN VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ SỰ GẮN BÓ CỦA ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ TRONG DOANH NGHIỆP GIÁO DỤC: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ ĐANG

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

TRẦN THỊ ANH

Công ty Cổ phần Đầu tư Giáo dục và Đào tạo Quốc tế Rồng Việt

NGÔ THỊ PHƯƠNG HIỀN

Viện Nghiên cứu Ứng dụng và Phát triển Công nghệ Giáo dục

Nhận bài ngày 22/7/2026. Sửa chữa xong 19/8/2026. Duyệt đăng 24/8/2026.

Abstract

This study examines organizational culture development and staff engagement in an educational enterprise in Ho Chi Minh City, Vietnam. A quantitative research approach combined with document analysis was employed. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed with SPSS. The findings indicate that the enterprise has devoted considerable attention to developing its organizational culture and fostering staff engagement by establishing appropriate objectives, implementing relevant activities, adopting suitable approaches, and ensuring favorable conditions. These efforts have been managed through planning, organization, direction, and evaluation and are influenced by various internal and external factors. The findings provide an empirical basis for proposing solutions to enhance organizational culture development and strengthen staff engagement in educational enterprises.

Keywords: Educational enterprise, educational management, organizational culture, organizational culture development, staff engagement.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và yêu cầu phát triển bền vững, văn hóa tổ chức (VHTC) ngày càng được xem là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và tạo dựng sự gắn bó của đội ngũ nhân sự trong các doanh nghiệp giáo dục. Một nền VHTC tích cực không chỉ định hướng hành vi, củng cố các giá trị chung mà còn tạo động lực để đội ngũ nhân sự đồng hành và phát triển cùng tổ chức. Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT (Bộ GD&ĐT, 2018) và Luật Giáo dục (Quốc hội, 2019) đã đặt ra cơ sở pháp lý và định hướng về chuẩn mực đạo đức, ứng xử trong xây dựng VHTC tại các cơ sở giáo dục, kể cả khối ngoài công lập. Tại TP.Hồ Chí Minh, Quyết định số 3442/QĐ-SGDĐT (Ủy ban nhân dân TP.Hồ Chí Minh, 2024) về Bộ tiêu chí xây dựng Trường học hạnh phúc cũng đặt ra định hướng chính sách cụ thể cho việc xây dựng môi trường văn hóa tích cực tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn, tạo cơ sở thực tiễn cho nghiên cứu này. Cùng với VHTC, sự gắn bó của đội ngũ nhân sự là một trong những chỉ báo quan trọng phản ánh chất lượng môi trường làm việc và hiệu quả quản trị của tổ chức. Sự gắn bó của người lao động (employee engagement) được Saks (2006) xác định là trạng thái tâm lý tích cực, thể hiện qua mức độ đầu tư năng lượng và cam kết của cá nhân đối với công việc và tổ chức, trong khi Schaufeli và cộng sự (2002) mô tả sự gắn bó qua ba biểu hiện: sức sống (vigor), sự cống hiến (dedication) và sự say mê (absorption) trong công việc. Tuy nhiên, các nghiên cứu về phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự trong bối cảnh doanh nghiệp giáo dục tại Việt Nam còn tương đối hạn chế, đặc biệt dưới góc độ quản lý giáo dục. Nghiên cứu của Trương Hoàng Lâm (2021) và Vũ Xuân Hà (2022) đã bước đầu

Email: dangnt.qlgd035@pg.hcmue.edu.vn

chỉ ra mối liên hệ giữa VHTC và sự gắn bó của người lao động, song chủ yếu tập trung ở khu vực doanh nghiệp thương mại, chưa đi sâu vào loại hình doanh nghiệp giáo dục. Xuất phát từ khoảng trống đó, bài báo tập trung phân tích thực trạng phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự tại một doanh nghiệp giáo dục ở TP.Hồ Chí Minh, qua đó cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc nâng cao hiệu quả phát triển VHTC và tăng cường sự gắn bó của đội ngũ nhân sự trong các doanh nghiệp giáo dục.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp phân tích tài liệu và phỏng vấn bán cấu trúc nhằm đánh giá thực trạng phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự trong doanh nghiệp giáo dục. Khảo sát được thực hiện tại một công ty cổ phần đầu tư giáo dục và đào tạo ở TP.Hồ Chí Minh với 290 khách thể, gồm ban giám đốc, cán bộ quản lý, nhân sự cơ hữu và nhân sự thỉnh giảng, nhằm bảo đảm tính khách quan và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi xây dựng trên cơ sở khung lý thuyết và mục tiêu nghiên cứu, sử dụng thang đo Likert 5 mức, tập trung vào thực trạng, công tác quản lý và các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự. Điểm trung bình ($\bar{X}$) được quy ước theo 5 mức: 1,00-1,80 (Chưa thực hiện), 1,81-2,60 (Ít thực hiện), 2,61-3,40 (Thực hiện mức trung bình), 3,41-4,20 (Thực hiện tốt) và 4,21-5,00 (Thực hiện rất tốt). Dữ liệu sau khi thu thập được kiểm tra, làm sạch, mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS; các thống kê mô tả (tần suất, tỉ lệ phần trăm, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để phân tích các nội dung nghiên cứu.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

3.1.1. Thực hiện mục tiêu phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó

Bảng 1: Thực trạng thực hiện mục tiêu phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Mục tiêu	$\bar{X}$	s	TH
1. Kiến tạo sự đồng thuận về hệ tư tưởng và môi trường an toàn tâm lý	3,98	0,91	3
2. Tối đa hóa sự gắn bó tình cảm của đội ngũ nhân sự	3,94	0,99	4
3. Thúc đẩy hành vi cống hiến và duy trì sự ổn định nguồn nhân lực	4,01	0,93	1
4. Thiết lập hệ sinh thái quản trị thích ứng và phát triển bền vững	3,96	0,94	2
Điểm trung bình chung	3,97	0,94	

Ghi chú: $n = 290$ với tất cả các nội dung khảo sát.

Kết quả khảo sát ở bảng 1 cho thấy việc thực hiện các mục tiêu phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự được đánh giá ở mức thực hiện tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,94 đến 4,01. Trong đó, “Thúc đẩy hành vi cống hiến và duy trì sự ổn định nguồn nhân lực” được đánh giá cao nhất ($\bar{X} = 4,01$), tiếp đến là “Kiến tạo sự đồng thuận về hệ tư tưởng và môi trường an toàn tâm lý” ($\bar{X} = 3,98$); trong khi “Tối đa hóa sự gắn bó tình cảm của đội ngũ nhân sự” có điểm trung bình thấp nhất ($\bar{X} = 3,94$), dù vẫn ở mức thực hiện tốt. Nhìn chung, các mục tiêu đã được doanh nghiệp triển khai tương đối đồng bộ, song cần tiếp tục tăng cường các hoạt động nâng cao sự gắn bó về mặt tình cảm của đội ngũ nhân sự để tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của tổ chức.

3.1.2. Thực hiện nội dung phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó

Bảng 2: Thực trạng thực hiện nội dung phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Nội dung phát triển	$\bar{X}$	s	TH
Nhóm 1: Nội dung phát triển văn hóa tổ chức			
1. Xây dựng và duy trì sự đồng bộ của đồng phục	4,13	0,89	1
2. Bảo đảm tính tiện ích và an toàn của không gian làm việc	3,94	0,96	7
3. Tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy	4,02	0,97	3
4. Tổ chức các sự kiện và nghi lễ tập thể trang trọng, bài bản	3,96	0,95	5
5. Truyền thông và lan tỏa tầm nhìn, sứ mệnh, các chuẩn mực ứng xử của tổ chức	3,91	1,00	10
6. Bảo đảm tính minh bạch, công bằng trong chính sách quản lý nhân sự	3,93	0,91	8
7. Phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ quản lý trong thực hiện các giá trị văn hóa đã cam kết	4,00	0,92	4
8. Bồi đắp niềm tin của nhân sự đối với định hướng phát triển của tổ chức	3,96	0,93	6
9. Hình thành thói quen hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong công việc	4,05	0,93	2

Nội dung phát triển	X ⁻	s	TH
10. Nuôi dưỡng niềm tự hào và ý thức thuộc về tổ chức trong mỗi thành viên	3,93	0,99	9
Điểm trung bình chung	3,98	0,94	
Nhóm 2: Nội dung phát triển sự gắn bó của đội ngũ nhân sự			
1. Bồi đắp niềm tự hào về tổ chức	3,95	0,96	3
2. Tăng cường sự yêu thích và hứng thú đối với công việc	3,85	0,98	8
3. Khơi dậy mong muốn tự nguyện gắn bó và cống hiến lâu dài của nhân sự	3,83	1,04	9
4. Bảo đảm các chính sách phúc lợi cạnh tranh	3,87	1,00	6
5. Tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến phù hợp	3,88	0,95	5
6. Gia tăng nhận thức của nhân sự về giá trị, lợi ích khi tiếp tục đồng hành cùng tổ chức	3,86	0,93	7
7. Nâng cao ý thức trách nhiệm đối với mục tiêu chung của tổ chức	3,90	0,95	4
8. Khuyến khích sự trân trọng đối với các cơ hội phát triển nghề nghiệp	4,00	0,97	1
9. Hình thành tinh thần cam kết và trách nhiệm nghề nghiệp trong quá trình đồng hành cùng tổ chức	3,96	0,94	2
Điểm trung bình chung	3,90	0,97	

Ghi chú: n = 290 với tất cả các nội dung khảo sát.

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cho thấy các nội dung phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự đều được thực hiện ở mức tốt. Đối với nhóm nội dung phát VHTC, điểm trung bình dao động từ 3,91 đến 4,13; trong đó “Xây dựng và duy trì sự đồng bộ của đồng phục” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,13), còn “Truyền thông và lan tỏa tầm nhìn, sứ mệnh, các chuẩn mực ứng xử của tổ chức” thấp nhất (ĐTB = 3,91), cho thấy hoạt động truyền thông nội bộ cần tiếp tục được tăng cường để củng cố sự thống nhất về giá trị trong toàn doanh nghiệp. Đối với nhóm nội dung phát triển sự gắn bó, điểm trung bình dao động từ 3,83 đến 4,00, với “Khuyến khích sự trân trọng đối với các cơ hội phát triển nghề nghiệp” được đánh giá cao nhất và “Khơi dậy mong muốn tự nguyện gắn bó và cống hiến lâu dài của nhân sự” thấp nhất. Nhìn chung, doanh nghiệp đã chú trọng triển khai đồng bộ các nội dung phát triển VHTC gắn với xây dựng sự gắn bó, tạo nền tảng tích cực cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp giáo dục.

3.1.3. Thực hiện phương thức phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó

Bảng 3: Thực trạng thực hiện phương thức phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Phương thức	X ⁻	s	TH
1. Phát huy vai trò định hướng và nêu gương của đội ngũ lãnh đạo	3,93	0,93	4
2. Tăng cường truyền thông nội bộ nhằm lan tỏa hệ giá trị cốt lõi	3,94	0,99	3
3. Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực và thấu hiểu văn hóa	4,00	0,90	1
4. Hoàn thiện các chính sách nhân sự về đánh giá, đãi ngộ và trao quyền	3,92	0,92	5
5. Xây dựng môi trường làm việc tích cực, an toàn tâm lý thông qua các hoạt động gắn kết tập thể	3,98	0,92	2
Điểm trung bình chung	3,96	0,93	

Ghi chú: n = 290 với tất cả các nội dung khảo sát.

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy các phương thức phát triển VHTC và sự gắn bó đều được đánh giá ở mức thực hiện tốt, với điểm trung bình dao động từ 3,92 đến 4,00. “Tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực và thấu hiểu văn hóa” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,00), phù hợp với quan điểm của Avalos (2011) rằng bồi dưỡng chuyên môn liên tục là yếu tố then chốt giúp đội ngũ giáo dục thích ứng và gắn bó lâu dài với tổ chức. Tiếp theo là “Tăng cường truyền thông nội bộ nhằm lan tỏa hệ giá trị cốt lõi” (ĐTB = 3,94) và “Phát huy vai trò định hướng và nêu gương của đội ngũ lãnh đạo” (ĐTB = 3,93). Ở chiều ngược lại, “Hoàn thiện các chính sách nhân sự về đánh giá, đãi ngộ và trao quyền” có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,92). Kết quả định tính cũng cho thấy còn sự khác biệt trong trải nghiệm của một số nhóm nhân sự đối với truyền thông nội bộ và chính sách đãi ngộ, đòi hỏi doanh nghiệp tiếp tục hoàn thiện cơ chế phản hồi hai chiều và điều chỉnh chính sách nhân sự phù hợp.

3.1.4. Đánh giá kết quả và điều kiện bảo đảm phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Bảng 4: Thực trạng đánh giá kết quả và điều kiện bảo đảm phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Nội dung	X ⁻	s	TH
Nhóm 1: Đánh giá kết quả phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó			
1. Đồng thuận và chia sẻ hệ giá trị cốt lõi, tầm nhìn và sứ mệnh của tổ chức	3,96	0,93	5

2. Thực thi và tự giác tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, hành vi sư phạm	4,09	0,91	1
3. Hải lòng đối với môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ và phong cách quản lí	4,00	0,92	2
4. Gắn bó tình cảm, niềm tự hào và khát khao cống hiến cho sự phát triển chung	3,96	0,93	4
5. Nhận thức về lợi ích duy trì và ý thức trách nhiệm chuẩn mực đối với tổ chức	4,00	0,95	3
6. Ý định tiếp tục đồng hành lâu dài và sự suy giảm tỉ lệ luân chuyển nhân sự	3,94	0,91	6
Điểm trung bình chung	3,99	0,93	
Nhóm 2: Điều kiện bảo đảm phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó			
1. Thể hiện rõ nét năng lực điều hành, tầm nhìn chiến lược và vai trò nêu gương từ phía chủ thể quản lí	3,99	0,91	2
2. Bảo đảm sự đồng bộ, công bằng và minh bạch trong thực thi các cơ chế, chính sách nhân sự	3,88	0,95	5
3. Đáp ứng kịp thời, đầy đủ nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất phục vụ môi trường làm việc	3,89	0,93	4
4. Duy trì tính minh bạch, thông suốt và tương tác đa chiều của hệ thống thông tin truyền thông nội bộ	3,94	0,91	3
5. Sàng lọc và bồi dưỡng đội ngũ nhân sự nhằm kiến tạo mức độ tương thích cao với hệ giá trị cốt lõi của tổ chức	4,04	0,93	1
Điểm trung bình chung	3,95	0,93	

Ghi chú: $n = 290$ với tất cả các nội dung khảo sát.

Kết quả khảo sát ở bảng 4 (Nhóm 1) cho thấy hoạt động đánh giá kết quả phát triển VHTC và sự gắn bó được thực hiện ở mức tốt, với điểm trung bình chung đạt 3,99 (SD = 0,93). Trong đó, “Thực thi và tự giác tuân thủ các chuẩn mực đạo đức, hành vi sư phạm” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,09), phản ánh doanh nghiệp đã bước đầu hình thành cơ chế đánh giá phục vụ công tác quản lí. Ngược lại, “Đồng thuận và chia sẻ hệ giá trị cốt lõi, tầm nhìn và sứ mệnh của tổ chức” và “Ý định tiếp tục đồng hành lâu dài, giảm tỉ lệ luân chuyển nhân sự” có điểm trung bình thấp hơn, cho thấy việc sử dụng kết quả đánh giá để cải tiến hoạt động và hoàn thiện chính sách còn chưa thật đồng đều, đòi hỏi doanh nghiệp tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí và đa dạng hóa phương thức thu thập thông tin. Đối với nhóm điều kiện bảo đảm (Nhóm 2), điểm trung bình chung đạt 3,95 (SD = 0,93). “Sàng lọc và bồi dưỡng đội ngũ nhân sự nhằm kiến tạo mức độ tương thích cao với hệ giá trị cốt lõi của tổ chức” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,04), tiếp theo là “Thể hiện rõ nét năng lực điều hành, tầm nhìn chiến lược và vai trò nêu gương từ phía chủ thể quản lí” (ĐTB = 3,99), cho thấy doanh nghiệp chú trọng phát triển nhân sự phù hợp với giá trị cốt lõi và phát huy vai trò dẫn dắt của lãnh đạo. Ngược lại, “Bảo đảm sự đồng bộ, công bằng và minh bạch trong thực thi các cơ chế, chính sách nhân sự” (ĐTB = 3,88) và việc đáp ứng kịp thời, đầy đủ nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất (ĐTB = 3,89) có điểm trung bình thấp nhất, đòi hỏi doanh nghiệp tiếp tục hoàn thiện cơ chế thực thi chính sách và tăng cường nguồn lực hỗ trợ.

3.2. Một số nhận xét về công tác quản lí và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển văn hóa tổ chức và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự

Kết quả khảo sát cho thấy công tác quản lí phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự được triển khai tương đối đồng bộ trên các phương diện lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá, góp phần định hướng xây dựng mục tiêu, triển khai các nội dung, phương thức phát triển VHTC và duy trì sự gắn bó của đội ngũ nhân sự. Tuy nhiên, công tác kiểm tra, đánh giá, việc sử dụng kết quả đánh giá để cải tiến hoạt động và bảo đảm tính đồng bộ trong thực thi chính sách nhân sự vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả quản lí. Bên cạnh công tác quản lí, quá trình phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự còn chịu tác động của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan, như vai trò của đội ngũ lãnh đạo, năng lực và nhận thức của nhân sự, cơ chế chính sách nội bộ, nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất. Bên cạnh đó, bối cảnh đổi mới giáo dục, yêu cầu chuyển đổi số và sự cạnh tranh trong lĩnh vực giáo dục cũng tạo ra cơ hội và thách thức đối với việc phát triển VHTC và tăng cường sự gắn bó của đội ngũ nhân sự. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển VHTC và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự trong thời gian tới.

3.3. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu có sự tương đồng với các công trình của Schein và Schein (2017), Cameron và Quinn (2011), Denison (1990) khi khẳng định văn hóa tổ chức giữ vai trò quan trọng trong việc định hình hành vi, tạo lập bản sắc tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động. Các kết quả khảo sát đều được đánh giá ở mức thực hiện tốt, phản ánh VHTC không chỉ là hệ thống giá trị định hướng hành vi mà còn

là công cụ quản trị góp phần nâng cao tinh thần làm việc, sự đồng thuận và mức độ gắn bó của đội ngũ nhân sự. Đồng thời, kết quả cũng phù hợp với nghiên cứu của Meyer và Allen (1991), Nongo và Ikyanyon (2012), Zain và cộng sự (2009), theo đó sự gắn bó của đội ngũ nhân sự chịu ảnh hưởng bởi môi trường làm việc, phong cách lãnh đạo, cơ hội phát triển nghề nghiệp và các chính sách quản trị nhân sự, cũng như tương thích với nhận định của Parent và Lovelace (2018) rằng VHCT tích cực có mối liên hệ chặt chẽ với mức độ gắn bó và khả năng thích ứng của cá nhân trong tổ chức. Tuy nhiên, nghiên cứu này cho thấy trong bối cảnh doanh nghiệp giáo dục tại Việt Nam, việc xây dựng VHCT cần được thực hiện đồng thời với phát triển đội ngũ nhân sự, hoàn thiện cơ chế quản lý và bảo đảm các điều kiện thực thi nhằm tạo ra sự gắn bó bền vững của nhân sự với tổ chức. Từ góc độ quản lý giáo dục, nghiên cứu góp phần cung cấp thêm minh chứng thực tiễn về mối quan hệ giữa phát triển VHCT và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự, đồng thời là cơ sở tham khảo cho các doanh nghiệp giáo dục trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, phát huy vai trò lãnh đạo, hoàn thiện chính sách nhân sự như một giải pháp nâng cao chất lượng quản trị và phát triển bền vững.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã phân tích thực trạng phát triển VHCT và sự gắn bó của đội ngũ nhân sự tại một doanh nghiệp giáo dục ở TP.Hồ Chí Minh qua khảo sát 290 khách thể. Kết quả cho thấy doanh nghiệp đã triển khai tương đối đồng bộ các mục tiêu, nội dung, phương thức, hoạt động đánh giá và điều kiện bảo đảm phát triển VHCT gắn với nâng cao sự gắn bó của đội ngũ nhân sự, trong khi công tác quản lý cùng các yếu tố chủ quan, khách quan được xác định là những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả này. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở thực tiễn về phát triển VHCT trong doanh nghiệp giáo dục dưới góc độ quản lý giáo dục, đồng thời khẳng định vai trò của VHCT trong xây dựng môi trường làm việc tích cực và phát triển bền vững của tổ chức. Trên cơ sở đó, các doanh nghiệp giáo dục cần tiếp tục hoàn thiện công tác quản lý, phát huy vai trò lãnh đạo, xây dựng chính sách nhân sự phù hợp và tăng cường các điều kiện bảo đảm nhằm nâng cao hiệu quả phát triển VHCT trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Nongo, E. S., & Ikyanyon, D. N. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-28.
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2018). Employee engagement, positive organizational culture and individual adaptability. *On the Horizon*, 26(3), 206-214.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục*. Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Trương Hoàng Lâm (2021). Văn hóa tổ chức và sự gắn bó của người lao động trong doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Công thương*.
- Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2024). *Quyết định số 3442/QĐ-SGDĐT ngày 16/8/2024 về Bộ tiêu chí xây dựng Trường học hạnh phúc trong các cơ sở giáo dục trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*.
- Vũ Xuân Hà (2022). Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sự gắn bó của người lao động trong doanh nghiệp. *Tạp chí Khoa học Quản lý Giáo dục*.
- Zain, Z. M., Ishak, R., & Ghani, E. K. (2009). The influence of corporate culture on organisational commitment: A study on a Malaysian listed company. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17, 16-26.