



Bài báo nghiên cứu

ẢNH HƯỞNG NHẬN THỨC CHẤT LƯỢNG CỦA GIÁO VIÊN ĐẾN GIÁ TRỊ VĂN HÓA CHẤT LƯỢNG TRONG CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ CÔNG LẬP Ở KHU VỰC ĐÔNG NAM BỘ

Đỗ Đình Thái¹, Nguyễn Thị Tú^{2*}, Nguyễn Huy Hoàng Phi¹

¹Trường Đại học Sài Gòn, Việt Nam

²Trường Trung học Thực hành, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Tú – Email: tunth@hcmue.edu.vn

Ngày nhận bài: 29-10-2024; ngày nhận bài sửa: 07-11-2024; ngày duyệt đăng: 18-12-2024

TÓM TẮT

Nghiên cứu này đánh giá ảnh hưởng nhận thức chất lượng của giáo viên (GV) đến các giá trị văn hóa chất lượng tại các trường trung học cơ sở công lập ở Đông Nam Bộ, bao gồm Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), Bình Dương và Tây Ninh. Khảo sát trên 3831 GV cho thấy, nhận thức về môi trường làm việc, năng lực và hành vi cá nhân ảnh hưởng đáng kể đến các giá trị trách nhiệm và niềm tin. Tại TPHCM, ảnh hưởng đạt 57,1% đối với trách nhiệm và niềm tin; Bình Dương là 45,5% và 43,3%; Tây Ninh là 50,2% và 57,3%. Kết quả phân tích cho thấy TPHCM cần phát huy lợi thế về cơ sở vật chất, tiếp tục đầu tư vào kiểm định chất lượng nội bộ và phát triển chuyên môn. Ở Bình Dương, đảm bảo thu nhập và hỗ trợ giảng dạy là yếu tố then chốt để củng cố hệ giá trị văn hóa chất lượng. Tây Ninh tập trung cải thiện điều kiện làm việc và hỗ trợ tài chính để nâng cao niềm tin của GV.

Từ khóa: chất lượng giáo dục; ảnh hưởng; nhận thức chất lượng; văn hóa chất lượng; trung học cơ sở; Đông Nam Bộ

1. Đặt vấn đề

Chất lượng giáo dục luôn là một yếu tố quan trọng, gắn liền với tinh thần đổi mới, sáng tạo và liên tục cải tiến nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Đây không chỉ là một hành trình nâng cao hiệu quả mà còn là một thước đo về trách nhiệm và niềm tin của các bên liên quan trong hệ thống giáo dục. Chất lượng không chỉ tạo áp lực đòi hỏi sự cam kết mà còn mang lại cảm giác hài lòng khi đạt được những chuẩn mực đề ra. Từ khi các hoạt động đảm bảo và kiểm định chất lượng giáo dục được triển khai rộng rãi, các tiêu chuẩn và mục tiêu đã được thiết lập rõ ràng, liên tục được rà soát và cập nhật để phù hợp với xu thế phát triển trong và ngoài nước, đặc biệt là trong bối cảnh của Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 và tiến trình chuyển đổi số hiện nay. Trong bối cảnh đó, nhận thức của GV về chất lượng

Cite this article as: Do Dinh Thai, Nguyen Thi Tu, & Nguyen Huy Hoang Phi (2024). The impact of teachers' quality perception on the value of quality culture in public secondary schools in Southeast Vietnam. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 21(12), 2300-2311.

đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng và duy trì văn hóa chất lượng tại các trường học. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng này có thể khác nhau tùy theo đặc thù từng địa phương tại Việt Nam nói chung và trong khu vực Đông Nam Bộ nói riêng.

Nghiên cứu này tập trung đánh giá mức độ ảnh hưởng của nhận thức chất lượng của GV, bao gồm môi trường làm việc, năng lực cá nhân và hành vi, đến các giá trị văn hóa chất lượng (trách nhiệm và niềm tin) tại các trường trung học cơ sở công lập ở khu vực Đông Nam Bộ, cụ thể tại TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh. Mục tiêu của nghiên cứu là làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố nhận thức chất lượng và các giá trị văn hóa chất lượng, từ đó so sánh mức độ ảnh hưởng giữa các địa phương và đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện chất lượng giáo dục một cách bền vững.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Văn hóa chất lượng

2.1.1. Khái niệm

Chất lượng là sự biến đổi, biến đổi từ trạng thái này sang trạng thái khác (Harvey & Green, 1993); đối với con người, biến đổi không chỉ đề cập sự thay đổi về thể chất mà còn thay đổi về nhận thức và xã hội, là một quá trình thay đổi mang tính phát triển (Jidamva, 2012).

Chất lượng giáo dục là trình độ giáo dục đáp ứng được yêu cầu của đất nước và quốc tế về tiêu chuẩn tài liệu học tập, cơ sở hạ tầng và môi trường học tập (Mapogo, 2019); gồm đầu vào, quá trình và đầu ra (Chandra, 2021); kết quả đầu ra được xem là tiêu chuẩn giúp đo lường và đánh giá hiện trạng chất lượng giáo dục trong hệ thống thông qua kết quả học tập của học sinh và là hệ quả của mức chất lượng đầu vào và quá trình (Kelkay, 2023).

Văn hóa chất lượng là một hệ thống các giá trị của tổ chức để tạo ra môi trường thuận lợi cho việc thiết lập và liên tục cải tiến chất lượng (Ahmed, 2008), là hoạt động đảm bảo chất lượng được gắn với cuộc sống thường nhật của trường đại học và được xem là trách nhiệm chung của tất cả các thành viên trong cộng đồng học thuật, cán bộ, nhân viên (cả về chuyên môn lẫn hành chính) và các sinh viên (Lewis, 2012). Kinesti (2019) đề xuất các chỉ số văn hóa chất lượng được hình thành trong môi trường học đường gồm dịch vụ trường học, hỗ trợ về chất lượng dịch vụ trường học, chất lượng giáo dục do trường cung cấp (Kinesti, 2019). Như vậy, văn hóa chất lượng là một tiểu văn hóa trong văn hóa tổ chức hay nói cách khác văn hóa chất lượng bổ sung một số giá trị chất lượng vào văn hóa tổ chức để tạo thêm sức mạnh và hỗ trợ văn hóa tổ chức hoàn thành sứ mệnh và mục tiêu của tổ chức (Do, 2018). Trong nghiên cứu này, văn hóa chất lượng được xem là nhận thức chất lượng của mọi người trong trường trung học cơ sở phù hợp với chiến lược và mục tiêu của nhà trường khi thực hiện bất kì hoạt động nào, góp phần hình thành các giá trị văn hóa chất lượng trong nhà trường.

2.1.2. Nhận thức chất lượng

Trong bản đồ tiến hóa nhận thức theo lý thuyết hệ thống của Laszlo và Krippner (1997) gồm các yếu tố về môi trường, thể chất, di truyền, hành vi và tâm lý – xã hội ảnh hưởng đến sự tiến hóa nhận thức. Nhận thức chất lượng là khả năng tiếp nhận thông tin qua lời nói hoặc

hành động có đáng tin cậy về chất lượng để đi đến quyết định có chấp nhận tiếp nhận và tích lũy thông tin đó hay không, chất lượng của thông tin phải phù hợp với đánh giá chất lượng của tập thể (Do, 2018). Trong nghiên cứu này, nhận thức chất lượng của GV gồm **Môi trường** (điều kiện làm việc, không gian, thời gian, không khí làm việc, khả năng thích ứng môi trường, hoàn cảnh): (1) Điều kiện, môi trường giảng dạy tốt; (2) Đảm bảo thu nhập; **Năng lực** (Năng lực chất lượng (kiến thức chất lượng, kinh nghiệm chất lượng, đổi mới chất lượng và phân tích chất lượng), năng lực chuyên môn, nghiệp vụ): (3) Nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy; (4) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của mình; (5) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của tổ chuyên môn; (6) Kết quả giảng dạy đáp ứng mục tiêu môn học/chương trình giáo dục; **Hành vi** (Những biểu hiện về trách nhiệm, chất lượng qua công việc, thể hiện tư chất, phong cách riêng): (7) Tạo điều kiện, hỗ trợ học sinh; (8) Việc giảng dạy như người bạn cùng tiến trong sự nghiệp giáo dục; (9) Ủng hộ tư tưởng sáng tạo, đổi mới; (10) Luôn biết kiểm soát hành vi của bản thân; (11) Kiểm định chất lượng giáo dục thúc đẩy hoạt động giảng dạy; (12) Dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Các yếu tố này có thể ảnh hưởng/ tác động hoặc không ảnh hưởng/ không tác động đến các giá trị văn hóa chất lượng, hoặc có thể bị ảnh hưởng hoặc không bị ảnh hưởng bởi các giá trị văn hóa chất lượng. Kramer (1974) đã nhận định “Môi trường là tất cả những gì không thuộc về một hệ thống, nhưng nó có thể ảnh hưởng đến hệ thống hoặc bị ảnh hưởng bởi hệ thống”.

2.1.3. Giá trị văn hóa chất lượng

Giá trị, trước nhất là hệ thống những đánh giá mang tính chủ quan của con người về tự nhiên, xã hội và tư duy theo hướng những cái gì là cần, là tốt, là hay, là đẹp, nói cách khác đó chính là những cái được con người cho là chân, thiện, mỹ, giúp khẳng định và nâng cao bản chất người (Ngo, 2009); là những cái thuộc về sự vật, hiện tượng và những thuộc tính của chúng có ý nghĩa tích cực đối với xã hội, một nhóm người và cá nhân, với tư cách là phương tiện thỏa mãn những nhu cầu và lợi ích, đồng thời biểu thị niềm tin của con người về những mục đích và phương thức ứng xử lý tưởng (Le, 2013).

Giá trị văn hóa có thể được hiểu là giá trị phương tiện (instrumental value), giá trị thể chế (institutional value) và giá trị nội tại (intrinsic value). Ba hình thức giá trị phụ thuộc lẫn nhau và dựa vào nhau để tạo thành một bức tranh tổng thể của giá trị văn hóa (Holden, 2006); bao gồm các giá trị do con người sáng tạo ra trong quá khứ và hiện tại (có tính lịch sử) (Tran, 2013).

Văn hóa chất lượng trong mỗi trường trung học cơ sở có một hệ giá trị văn hóa chất lượng khác nhau và các giá trị văn hóa chất lượng bên trong hệ giá trị văn hóa chất lượng có thứ tự ưu tiên cũng khác nhau. Giá trị văn hóa chất lượng mang ý nghĩa cốt lõi đối với những gì (hoạt động, hành động, lời nói, tư duy...) phải đảm bảo chất lượng, thỏa mãn yêu cầu về chất lượng và định hướng phát triển chất lượng phù hợp với giá trị văn hóa và mục tiêu của nhà trường, các giá trị văn hóa chất lượng gồm trách nhiệm, hợp tác, chia sẻ, đồng thuận, niềm tin, cam kết, bình đẳng, hành động, tiên phong, đổi mới, sáng tạo (Do, 2018). Nghiên cứu này chọn 2 giá trị văn hóa chất lượng “Trách nhiệm” và “Niềm tin” để khảo sát và phân

tích vì văn hóa trách nhiệm là nền tảng cho hình thành và phát triển văn hóa chất lượng, niềm tin là điều kiện “cần” cho quá trình hình thành và phát triển văn hóa chất lượng.

2.2. *Thiết kế và tổ chức khảo sát thực trạng*

a. Mục tiêu khảo sát

- Đánh giá nhận thức chất lượng của GV về môi trường làm việc, năng lực và hành vi cá nhân tại các trường trung học cơ sở công lập ở khu vực Đông Nam Bộ.
- Phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến giá trị văn hóa chất lượng (trách nhiệm và niềm tin) nhằm hiểu rõ mối quan hệ giữa nhận thức chất lượng và giá trị văn hóa chất lượng trong các trường học.
- So sánh mức độ ảnh hưởng giữa các tỉnh (TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh) để xác định các yếu tố đặc thù theo từng địa phương, từ đó đề xuất các giải pháp cải thiện chất lượng giáo dục phù hợp với điều kiện thực tế của từng khu vực.

b. Nội dung khảo sát: nhận thức chất lượng của GV gồm môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân; giá trị văn hóa chất lượng trách nhiệm và niềm tin.

c. Công cụ khảo sát: phiếu khảo sát gồm nhận thức chất lượng (12 nội dung) và giá trị văn hóa chất lượng (2 nội dung) theo mục 2.1.2 và mục 2.1.3.

d. Chọn mẫu và địa bàn điều tra khảo sát: Khảo sát bằng phiếu khảo sát tại 3 tỉnh TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh (khu vực Đông Nam Bộ gồm 1 thành phố và 5 tỉnh). Trong nghiên cứu, tác giả chọn khảo sát theo mẫu ngẫu nhiên thuận tiện các trường trung học cơ sở công lập ở 3 tỉnh phù hợp/đáp ứng mục đích nghiên cứu và bảo đảm số lượng mẫu tối thiểu. Số lượng sau khi lọc và làm sạch dữ liệu như Bảng 1 sau đây:

Bảng 1. Số lượng khách thể khảo sát

	Nam	Nữ	Cộng
TPHCM	839	2378	3217
Bình Dương	66	241	307
Tây Ninh	95	212	307
Tổng cộng	1000	2831	3831

e. Thang đo: Sử dụng thang đo Likert 5 mức độ từ 1: Hoàn toàn không đồng ý/Không ảnh hưởng đến 5: Hoàn toàn đồng ý/Ảnh hưởng mạnh.

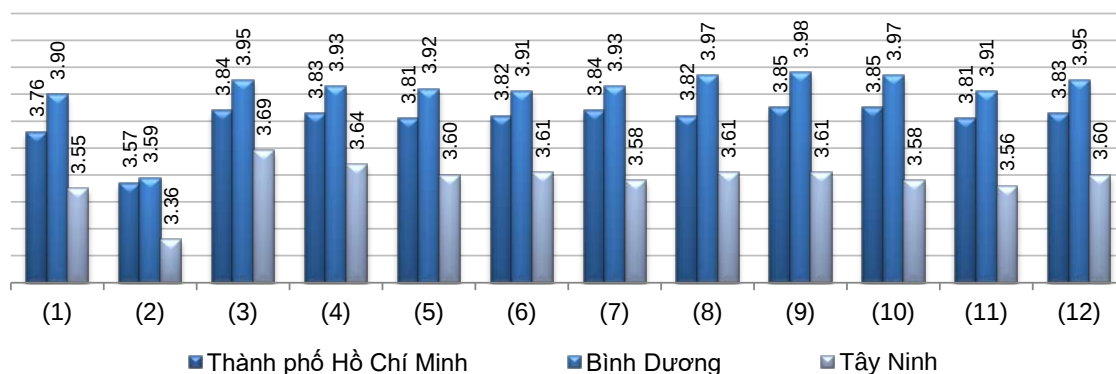
g. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo: Độ tin cậy của thang đo được kiểm tra bằng tính toán Cronbach’s Alpha có độ tin cậy 0,984 trở lên, hệ số tương quan biến tổng của các biến đều lớn hơn 0,3 (Hoang & Chu, 2008).

2.3. *Kết quả khảo sát*

Kết quả khảo sát 3831 GV ở TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh về nhận thức chất lượng và giá trị văn hóa chất lượng trong các trường trung học cơ sở công lập cho kết quả thống kê và so sánh giữa 3 tỉnh dưới đây.

2.3.1. *Nhận thức chất lượng*

Biểu đồ 1. Ý kiến của GV về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân



Kết quả khảo sát 12 nội dung về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân cho thấy, nhìn chung, giá trị trung bình ở mức độ “Đồng ý” (trong khoảng > 3,40 đến 4,20), GV ở Bình Dương đánh giá cao nhất, ở Tây Ninh đánh giá thấp nhất.

Bảng 2. Kết quả kiểm định ANOVA sự khác biệt đánh giá của GV về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân giữa 3 tỉnh

Nội dung	Tỉnh	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Sig. Levene Statistic	Sig. Welch
(1) Điều kiện, môi trường giảng dạy tốt	TPHCM	3,76	1,116	0,000	0,001
	BD	3,90	0,985		
	TN	3,55	1,265		
(2) Đảm bảo thu nhập	TPHCM	3,57	1,166	0,000	0,011
	BD	3,59	1,042		
	TN	3,36	1,264		
(3) Nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy	TPHCM	3,84	1,105	0,000	0,012
	BD	3,95	0,959		
	TN	3,69	1,247		
(4) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của mình	TPHCM	3,83	1,095	0,000	0,003
	BD	3,93	0,959		
	TN	3,64	1,259		
(5) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của tổ chuyên môn	TPHCM	3,81	1,102	0,000	0,001
	BD	3,92	0,929		
	TN	3,60	1,280		
(6) Kết quả giảng dạy đáp ứng mục tiêu môn học/chương trình giáo dục	TPHCM	3,82	1,106	0,000	0,002
	BD	3,91	0,947		
	TN	3,61	1,279		
(7) Tạo điều kiện, hỗ trợ học sinh	TPHCM	3,84	1,103	0,000	0,000
	BD	3,93	0,935		
	TN	3,58	1,272		

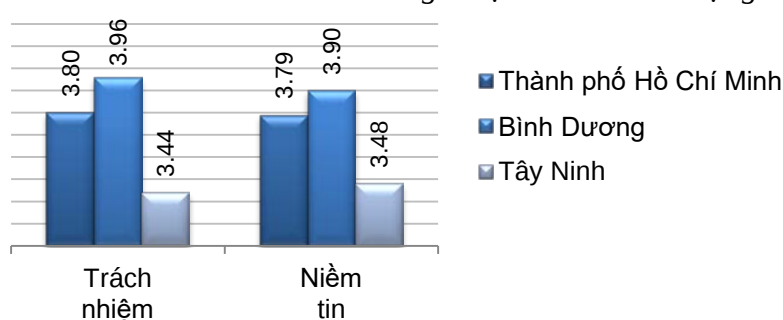
(8) Việc giảng dạy như người bạn cùng tiến trong sự nghiệp giáo dục	TPHCM	3,82	1,104	0,000	0,000
	BD	3,97	0,928		
	TN	3,61	1,285		
(9) Ủng hộ tư tưởng sáng tạo, đổi mới	TPHCM	3,85	1,104	0,000	0,000
	BD	3,98	0,914		
	TN	3,61	1,272		
(10) Luôn biết kiểm soát hành vi của bản thân	TPHCM	3,85	1,100	0,000	0,000
	BD	3,97	0,934		
	TN	3,58	1,282		
(11) Kiểm định chất lượng giáo dục thúc đẩy hoạt động giảng dạy	TPHCM	3,81	1,110	0,000	0,000
	BD	3,91	0,924		
	TN	3,56	1,263		
(12) Dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm	TPHCM	3,83	1,111	0,000	0,000
	BD	3,95	0,931		
	TN	3,60	1,260		

Ghi chú: Sig. Levene Statistic: Mức ý nghĩa kiểm định Levene Statistic, Sig. Welch: Mức ý nghĩa kiểm định Welch. TPHCM: TPHCM, BD: Bình Dương, TN: Tây Ninh.

Kiểm định ANOVA sự khác biệt đánh giá của GV về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân giữa 3 tỉnh: TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh cho thấy mức ý nghĩa Sig. Levene của 12 nội dung khảo sát đều bằng $0,000 < 0,05$ và Sig. Welch của 12 nội dung khảo sát từ 0,000 đến 0,012 cũng $< 0,05$. Như vậy 12 nội dung khảo sát có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về ý kiến đánh giá của GV giữa 3 tỉnh.

2.3.2. Giá trị văn hóa chất lượng

Biểu đồ 2. Ý kiến của GV về giá trị văn hóa chất lượng



Tương tự, kết quả về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân, kết quả khảo sát 02 giá trị văn hóa chất lượng cho thấy giá trị trung bình ở mức độ “Ảnh hưởng” (trong khoảng $> 3,40$ đến $4,20$), GV ở Bình Dương đánh giá cao nhất, ở Tây Ninh đánh giá thấp nhất.

Bảng 3. Kết quả kiểm định ANOVA sự khác biệt đánh giá của GV về giá trị văn hóa chất lượng giữa 3 tỉnh

Nội dung	Tỉnh	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Sig. Levene Statistic	Sig. Welch
Trách nhiệm	TPHCM	3,80	1,118	0,000	0,000
	BD	3,96	0,954		
	TN	3,44	1,357		
Niềm tin	TPHCM	3,79	1,124	0,000	0,000
	BD	3,90	0,979		
	TN	3,48	1,302		

Kiểm định ANOVA sự khác biệt về đánh giá của GV về 02 giá trị văn hóa chất lượng “Trách nhiệm” và “Niềm tin” giữa 3 tỉnh: TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh cho thấy mức ý nghĩa Sig. Levene của 02 nội dung khảo sát đều bằng $0,000 < 0,05$ và Sig. Welch của 02 nội dung khảo sát cũng đều bằng $0,000 < 0,05$. Như vậy 02 nội dung khảo sát có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về ý kiến đánh giá của GV giữa 3 tỉnh.

2.5. Ảnh hưởng nhận thức chất lượng của GV đến giá trị văn hóa chất lượng

Để xác định mức độ ảnh hưởng, 12 nội dung khảo sát về môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân là biến số độc lập và 02 giá trị văn hóa chất lượng là biến số phụ thuộc.

Kết quả kiểm tra tương quan Pearson xác định mối quan hệ tuyến tính giữa 12 biến số độc lập và 02 biến số phụ thuộc trình bày ở Bảng 4 cho thấy mối tương quan thuận và mạnh giữa biến số độc lập với biến số phụ thuộc và mức ý nghĩa Sig. (2-tailed) là 0.000.

Bảng 4. Tương quan Pearson giữa biến độc lập và biến phụ thuộc

Tỉnh	Trách nhiệm		Niềm tin	
	Hệ số tương quan (r)	Sig. (2-tailed)	Hệ số tương quan (r)	Sig. (2-tailed)
TPHCM	0,632 – 0,746	0,000	0,650 – 0,745	0,000
Bình Dương	0,499 – 0,641	0,000	0,518 – 0,608	0,000
Tây Ninh	0,545 – 0,681	0,000	0,605 – 0,732	0,000

Dựa trên kết quả kiểm tra tương quan Pearson, nghiên cứu tiến hành tìm hiểu liệu giá trị văn hóa chất lượng “Trách nhiệm” và “Niềm tin” có thể được dự đoán dựa vào môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân GV không. Phân tích hồi quy tuyến tính bội được thực hiện với 12 biến số độc lập và 02 biến số phụ thuộc. Kết quả 06 mô hình hồi quy tuyến tính bội có giá trị R từ 0,433 đến 0,573 cho thấy mức độ tương quan khá tốt, giá trị R^2 chỉ ra môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân GV ảnh hưởng 57,1% đến trách nhiệm cá nhân và 57,1% đến niềm tin cá nhân ở TPHCM; 45,5% đến trách nhiệm cá nhân và 43,3% đến niềm tin cá nhân ở Bình Dương; 50,2% đến trách nhiệm cá nhân và 57,3% đến niềm tin cá nhân ở Tây Ninh.

Bảng 5. Kết quả tóm tắt của các mô hình hồi quy

Model Summary						
Tỉnh	Giá trị văn hóa chất lượng	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
TPHCM	Trách nhiệm	0,755	0,571	0,569	0,734	1,987
	Niềm tin	0,756	0,571	0,570	0,737	2,031
Bình Dương	Trách nhiệm	0,675	0,455	0,433	0,718	1,923
	Niềm tin	0,658	0,433	0,410	0,751	1,870
Tây Ninh	Trách nhiệm	0,709	0,502	0,482	0,977	2,119
	Niềm tin	0,757	0,573	0,555	0,868	2,183

Kết quả phân tích phương sai ANOVA chỉ ra rằng 06 mô hình hồi quy dự đoán biến số phụ thuộc “Trách nhiệm” và “Niềm tin” tốt từ các biến số độc lập thuộc môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân cán bộ quản lý và GV có mức ý nghĩa Sig. đều 0,000 < 0,05. Do vậy, về tổng thể, 06 mô hình có ý nghĩa thống kê đối với biến số phụ thuộc “Trách nhiệm” và “Niềm tin”.

Bảng 6. Phân tích phương sai ANOVA

ANOVA							
Tỉnh	Giá trị văn hóa chất lượng	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TPHCM	Trách nhiệm	Regression	2295,436	12	191,286	354,844	0,000
		Residual	1727,188	3204	0,539		
		Total	4022,624	3216			
	Niềm tin	Regression	2321,192	12	193,433	355,673	0,000
		Residual	1742,494	3204	0,544		
		Total	4063,686	3216			
Bình Dương	Trách nhiệm	Regression	126,682	12	10,557	20,451	0,000
		Residual	151,767	294	0,516		
		Total	278,450	306			
	Niềm tin	Regression	127,037	12	10,586	18,746	0,000
		Residual	166,032	294	0,565		
		Total	293,068	306			
Tây Ninh	Trách nhiệm	Regression	283,057	12	23,588	24,716	0,000
		Residual	280,579	294	0,954		
		Total	563,635	306			
	Niềm tin	Regression	297,098	12	24,758	32,860	0,000
		Residual	221,514	294	0,753		
		Total	518,612	306			

Dựa vào kiểm định t (student) (hệ số hồi quy Coefficients), đánh giá hệ số hồi quy của mỗi biến số độc lập, trong đó, ở TPHCM: 5/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Trách nhiệm”, 5/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Niềm tin”. Ở Bình Dương: 03/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Trách nhiệm”, 03/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Niềm tin”. Ở Tây

Ninh: 03/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Trách nhiệm”, 01/12 biến số độc lập có mức ý nghĩa Sig. < 0,05 ảnh hưởng đến biến số phụ thuộc “Niềm tin”.

Bảng 7. Các biến số độc lập có ý nghĩa thống kê dự đoán giá trị văn hóa chất lượng

Tỉnh	Giá trị văn hóa chất lượng	Các biến số độc lập có ý nghĩa thống kê	Giá trị R ²
Thành phố Hồ Chí Minh	Trách nhiệm	- (1) Điều kiện, môi trường giảng dạy tốt (B = 0,084, Sig. = 0,015, r = 0,709) - (5) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của tổ chuyên môn (B = 0,105, Sig. = 0,033, r = 0,728) - (8) Việc giảng dạy như người bạn cùng tiến trong sự nghiệp giáo dục (B = 0,120, Sig. = 0,027, r = 0,732) - (11) Kiểm định chất lượng giáo dục thúc đẩy hoạt động giảng dạy (B = 0,377, Sig. = 0,000, r = 0,746) - (12) Dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm (B = 0,120, Sig. = 0,025, r = 0,732)	0,571
	Niềm tin	- (1) Điều kiện, môi trường giảng dạy tốt (B = 0,076, Sig. = 0,027, r = 0,713) - (2) Đảm bảo thu nhập (B = 0,073, Sig. = 0,001, r = 0,650) - (8) Việc giảng dạy như người bạn cùng tiến trong sự nghiệp giáo dục (B = 0,118, Sig. = 0,031, r = 0,732) - (9) Ủng hộ tư tưởng sáng tạo, đổi mới (B = 0,109, Sig. = 0,040, r = 0,730) - (11) Kiểm định chất lượng giáo dục thúc đẩy hoạt động giảng dạy (B = 0,365, Sig. = 0,000, r = 0,745)	0,571
Bình Dương	Trách nhiệm	- (3) Nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy (B = 0,333, Sig. = 0,003, r = 0,637) - (8) Việc giảng dạy như người bạn cùng tiến trong sự nghiệp giáo dục (B = 0,359, Sig. = 0,020, r = 0,641) - (12) Dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm (B = 0,323, Sig. = 0,049, r = 0,627)	0,455
	Niềm tin	- (2) Đảm bảo thu nhập (B = 0,155, Sig. = 0,011, r = 0,518) - (3) Nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy (B = 0,275, Sig. = 0,018, r = 0,605) - (10) Luôn biết kiểm soát hành vi của bản thân (B = -0,380, Sig. = 0,033, r = 0,573)	0,433
Tây Ninh	Trách nhiệm	- (2) Đảm bảo thu nhập (B = -0,219, Sig. = 0,017, r = 0,545) - (5) Tự đánh giá được năng lực giảng dạy của tổ chuyên môn (B = -0,294, Sig. = 0,049, r = 0,628) - (11) Kiểm định chất lượng giáo dục thúc đẩy hoạt động giảng dạy (B = 0,438, Sig. = 0,011, r = 0,681)	0,502
	Niềm tin	- (12) Dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm (B = 0,269, Sig. = 0,020, r = 0,730)	0,573

Kết quả khảo sát chỉ ra sự khác biệt rõ rệt về nhận thức chất lượng của GV giữa các tỉnh Đông Nam Bộ. Bình Dương có mức đánh giá cao nhất (3,59-3,98), nhờ môi trường làm việc thuận lợi và thu nhập ổn định. TPHCM ở mức trung bình (3,57-3,85), cho thấy dù có lợi thế về cơ sở vật chất, vẫn cần cải thiện thêm về đánh giá nội bộ và phát triển chuyên môn. Tây Ninh có mức đánh giá thấp nhất (3,36-3,69), đặc biệt trong các yếu tố về môi trường và thu nhập. Phân tích về ảnh hưởng của nhận thức chất lượng đến các giá trị văn hóa chất lượng cho thấy tại TPHCM, các yếu tố như kiểm định chất lượng và tinh thần dám nghĩ, dám làm có ảnh hưởng lớn (57,1%) đến trách nhiệm và niềm tin. Ở Bình Dương, thu nhập và hỗ trợ trong giảng dạy có ảnh hưởng tích cực (43,3%) đến niềm tin, sự ổn định tài chính ở tỉnh này được xem là chìa khóa trong xây dựng văn hóa chất lượng. Tại Tây Ninh, dù ảnh hưởng tổng thể thấp, nhưng tinh thần tự chủ vẫn có ảnh hưởng đáng kể (57,3%) đến niềm tin nếu có thêm hỗ trợ về điều kiện làm việc. Giữa 3 địa phương, TPHCM có mức độ ảnh hưởng cao nhất nhờ chú trọng kiểm định và đổi mới giảng dạy, trong khi Bình Dương cần thúc đẩy thêm các chương trình phát triển năng lực để tối ưu hóa ảnh hưởng nhận thức chất lượng. Tây Ninh, với nhiều hạn chế về điều kiện làm việc, vẫn có tiềm năng phát triển nếu chú trọng vào cải thiện thu nhập và môi trường hỗ trợ GV.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng môi trường làm việc, năng lực và hành vi của bản thân GV ảnh hưởng 57,1% đến trách nhiệm cá nhân và 57,1% đến niềm tin cá nhân ở TPHCM; 45,5% đến trách nhiệm cá nhân và 43,3% đến niềm tin cá nhân ở Bình Dương; 50,2% đến trách nhiệm cá nhân và 57,3% đến niềm tin cá nhân ở Tây Ninh. Các mô hình hồi quy tuyến tính cho thấy một số nội dung thuộc về yếu tố năng lực và hành vi ảnh hưởng đến giá trị trách nhiệm giống nhau ở TPHCM và Bình Dương, ở TPHCM và Tây Ninh; một số nội dung thuộc về yếu tố môi trường làm việc ảnh hưởng đến giá trị niềm tin giống nhau ở TPHCM và Bình Dương. Từ kết quả nghiên cứu, không chỉ các trường trung học cơ sở công lập ở 3 tỉnh TPHCM, Bình Dương và Tây Ninh mà các trường trung học cơ sở công lập ở khu vực Đông Nam Bộ nghiên cứu lựa chọn các nội dung, giá trị văn hóa chất lượng có ý nghĩa, có mức ảnh hưởng phù hợp với mức độ nhận thức chất lượng của tập thể sư phạm nhà trường định hướng duy trì và phát triển chất lượng giáo dục.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

❖ **Lời cảm ơn:** Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 503.01-2021.04.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmed, S. M. (2008). *Quality Culture*. College of Engineering and Computing, Florida International University.
- Chandra, R., (2021). *Quality Indicators in Secondary Education*, Shri Ramswaroop Memorial University, Lucknow, India.
- Do, D. T. (2018). *Mối quan hệ giữa hoạt động đảm bảo chất lượng và sự hình thành văn hóa chất lượng trong trường đại học: so sánh đại học công lập và đại học tư thục [The relationship between quality assurance and the formation of quality culture in universities: A comparative study of public and private universities]*. Hanoi National University Publishing House.
- Harvey, L., & Green, D., (1993). *Defining quality*, Assessment and evaluation in Higher education, 18(1), 9-34.
- Hoang, T., & Chu, N. M. N. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Tập 1 [Analyzing research data with SPSS, Vol.1]. Hong Duc Publishing House.
- Holden, J. (2006). *Cultural Value and the Crisis of Legitimacy: Why culture needs a democratic mandate*. Demos, London.
- Jidamva, G. B. (2012). *Understanding and improving the quality of secondary school education: conceptions among teachers in Tanzania, Finland*. Abo Akademi University Press.
- Kelkay, A. D., (2023). Quality secondary education: Principals, teachers and students' understanding in Ethiopia. *Cogent Education*, 10(1),1-17. <http://doi.org/10.1080/2331186x.2023.2188978>
- Kinesti, H. K. (2019). The Implementation of Primary and Secondary Education Quality Assurance Systems. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 387, 3rd International Conference on Education Innovation (ICEI 2019), 193-197. <http://doi.org/10.2991/icei-19.2019.45>
- Kramer, N. J. T. A. (1974). Relevance of systems theory for management science. *Annals of Systems Research*, 4, 93-108.
- Laszlo, A., & Krippner S. (1997). *Systems Theories: Their Origins, Foundations, and Development, Systems Theories and A Priori Aspects of Perception*. Amsterdam: Elsevier.
- Lewis, R., (2012). Quality Cultures in Institution of Higher Education. *Workshop for Development of Internal Quality Assurance and Quality Culture at universities* (pp.195-203).
- Le, C. T. (2013). *Hoạt động giáo dục giá trị văn hóa truyền thống cho sinh viên hiện nay [The education of traditional cultural values for students today]* [Doctoral Dissertation in Cultural Studies]. Vietnam Institute of Culture and Arts.
- Mapogo, J. J. (2019). *Challenges facing the provision of quality education in government community secondary schools: A case of Furaha, Halisi, Viwege and Kinyamwezi, Ilala Municipal Council, Dar-Es-Salaam, Tanzania*. Degree of Master in Public Administration of Mzumbe University.
- Ngo, D. T. (2009). Một số vấn đề lý luận nghiên cứu hệ giá trị văn hóa truyền thống trong đổi mới và hợp nhập [Some theoretical issues in researching the system of traditional cultural values in the context of reform and integration]. *Scientific conference on preserving and promoting traditional Vietnamese cultural values in the process of reform and integration*.
- Tran, N. T. (2013). *Những vấn đề văn hóa học lý luận và ứng dụng [Cultural theoretical and applied issues]*. Cultural and Arts Publishing House.

**THE IMPACT OF TEACHERS' QUALITY PERCEPTION ON THE VALUE
OF QUALITY CULTURE IN PUBLIC SECONDARY SCHOOLS IN SOUTHEAST VIETNAM**

Đỗ Đình Thái¹, Nguyễn Thị Tú^{2*}, Nguyễn Huy Hoàng Phi³

¹Saigon University, Vietnam

²Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

^{*}Corresponding author: Nguyen Thi Tu – Email: tunth@hcmue.edu.vn

Received: October 29, 2024; Revised: November 07, 2024; Accepted: December 18, 2024

ABSTRACT

This study examines the impact of teachers' perceptions of quality on the values of quality culture within public secondary schools in the Southeast region, specifically in Ho Chi Minh City, Binh Duong, and Tay Ninh. A large-scale survey involving 3,831 teachers reveals that perceptions related to the work environment, competencies, and personal conduct significantly shape the values of responsibility and trust. The findings indicate that these factors account for 57.1% of the variance in responsibility and trust in Ho Chi Minh City; 45.5% and 43.3%, in Binh Duong; and 50.2% and 57.3% in Tay Ninh, respectively. The analysis suggests that Ho Chi Minh City should leverage its infrastructural strengths by intensifying investments in internal quality assessments and professional development. In Binh Duong, enhancing income stability and instructional support emerges as a critical driver for reinforcing the values of quality culture. In Tay Ninh, improving working conditions and providing financial incentives are critical for strengthening teacher trust and engagement.

Keywords: educational quality; impact; quality perception; quality culture; secondary education; Southeast Vietnam