

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

FACTORS AFFECTING ABILITY OF DOING SCIENTIFIC RESEARCHES OF LECTURERS AT HANOI UNIVERSITY OF INDUSTRY

Nguyễn Thị Hồng Nga^{1*}, Nguyễn Văn Linh¹

TÓM TẮT

NCKH là nhiệm vụ chính của các GV đại học song hành cùng với hoạt động giảng dạy. Trong thời gian qua, các trường đại học ở Việt Nam đã ngày càng quan tâm đến hoạt động NCKH của GV thông qua các chính sách thưởng, đánh giá viên chức, xếp loại thi đua... Nghiên cứu này tập trung xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng NCKH của GV, được đo lường bằng chỉ tiêu số giờ NCKH trong một năm học. Nghiên cứu thực hiện khảo sát đối với 285 GV trường Đại học Công nghiệp Hà Nội trên cơ sở chọn mẫu ngẫu nhiên. Dữ liệu khảo sát được phân tích thông qua phần mềm SPSS 20. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra năm yếu tố: *trình độ chuyên môn, lĩnh vực chuyên môn, thu nhập, thái độ, động cơ nghiên cứu* có tác động đến khả năng NCKH của GV, trong đó, yếu tố *trình độ chuyên môn* có ảnh hưởng ngược với kết quả NCKH của GV.

Từ khóa: NCKH; khả năng NCKH của GV; giờ khoa học; thái độ; động cơ nghiên cứu

ABSTRACT

Doing scientific researches is the primary task of university lecturers in parallel with teaching. In recent years, universities in Vietnam have become more and more interested in the scientific research activities of lecturers through reward policies, staff assessment and ranking. The article studied the factors affecting lecturers' research ability measured by the number of hours of doing scientific researches in a school year. The survey was conducted for 285 lecturers from Hanoi University of Industry on the basis of random sampling. Survey data was analyzed through SPSS 20 software. Results of the study indicated four factors: *field of study, income, attitudes, research motivation* which had positive impact on ability of doing scientific research of the lecturers and professional qualification factor had a negative effect.

Keywords: *scientific research; scientific research ability of lecturer; scientific hour; attitude; research motivation*

¹Khoa Kế toán-Kiểm toán, Đại học Công nghiệp Hà Nội

*E-mail: hongnga2311@gmail.com

Ngày nhận bài: 11/01/2018

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 06/04/2018

Ngày chấp nhận đăng: 15/06/2018

CHỮ VIẾT TẮT

NCKH: Nghiên cứu khoa học

GV: Giảng viên

1. GIỚI THIỆU

Ngày nay, cạnh tranh trong giáo dục ngày càng mạnh mẽ, các học giả kỳ vọng sẽ gia tăng việc quản lý các nhiệm vụ nghiên cứu và giảng dạy nhiều hơn nữa. Trên thực tế, những yêu cầu này đòi hỏi sự cân bằng giữa hoạt động

giảng dạy và nghiên cứu của GV (Sophia, 2009). Nghiên cứu về mối quan hệ giữa giảng dạy và nghiên cứu, Sophia (2009), đã xem xét các trường đại học nhận thức và quản lý hoạt động giảng dạy và nghiên cứu như thế nào, từ đó khẳng định rằng để cung cấp nền giáo dục đại học chất lượng cao, chính phủ và các trường đại học cần hợp tác để giải quyết sự mất cân bằng, đồng thời lấp đầy khoảng trống trong mối liên kết giữa nghiên cứu và giảng dạy. Mari and Sabine (2016), dựa trên các nghiên cứu quốc tế về mối quan hệ giữa nghiên cứu và đào tạo, kết hợp với đánh giá thực tế tại Naury đã công bố một báo cáo công phu về vấn đề này. Theo đó, hai tác giả này đã đề xuất một bộ chỉ số đo lường mối liên hệ giữa nghiên cứu và đào tạo tại trường đại học. Nhiều nhà nghiên cứu cũng đã chứng minh có mối quan hệ mật thiết giữa nghiên cứu và giảng dạy tại các trường đại học ở các quốc gia khác nhau, như: Abbas (2009), Ismini (2011), Svein (2015)... Điều này chứng tỏ rằng, thực hiện hoạt động giảng dạy song hành với hoạt động NCKH là sự cần thiết và quan trọng đối với GV của các trường đại học. Khả năng nghiên cứu là yếu tố nền tảng quan trọng để giúp GV thành công trong giảng dạy, nâng cao chất lượng giảng dạy và củng cố kiến thức, kỹ năng cần thiết cho hoạt động giảng dạy hiệu quả. Katz và Coleman (2001), cho rằng tham gia nghiên cứu giúp GV phát triển và thăng tiến trong nghề nghiệp.

Mặc dù, về cơ bản, GV đều nhận thức được vai trò của NCKH đối với hoạt động giảng dạy nhưng khả năng NCKH của phần lớn GV các trường đại học ở Việt Nam nói chung còn hạn chế. Câu hỏi đặt ra là yếu tố nào ảnh hưởng đến NCKH của GV. Một số nhà nghiên cứu đã quan tâm tìm câu trả lời cho vấn đề trên như: Cargile và Bublitz (1986), Chen và cộng sự (2006), Azad và Seyyed (2007), Iqbal và Mahmood (2011), Nhã (2016). Mỗi một nghiên cứu phát hiện ra một nhóm yếu tố không hoàn toàn giống nhau, do được nghiên cứu ở các cơ sở đào tạo tại các quốc gia khác nhau với đặc điểm về phát triển kinh tế, xã hội, giáo dục khác nhau. Nhã (2016), đã nghiên cứu tại các trường cao đẳng công lập ở thành phố Cần Thơ với môi trường làm việc có những điểm khác biệt so với các trường đại học khác trong cả nước và nghiên cứu tập trung vào đo lường ảnh hưởng đến khả năng (ý định) tham gia nghiên cứu của các GV trường cao đẳng công lập.

Xuất phát từ thực tiễn trên, nghiên cứu này tập trung xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng NCKH của GV

trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, khả năng NCKH của GV được đo lường bằng số giờ NCKH trong ba năm gần đây nhất của GV.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

Nghiên cứu này dựa trên nền tảng kết quả nghiên cứu của Blackburn và Lawrence (1995). Theo đó, Blackburn và Lawrence giải thích và dự đoán hành vi của GV trong ba công việc chính: nghiên cứu, giảng dạy và dịch vụ - học bổng dựa trên lý thuyết hành vi dự định (TPB) của Ajzen (1991). Tuy nhiên, nghiên cứu này không sử dụng toàn bộ các biến quan sát được thiết kế trong nghiên cứu của Blackburn và Lawrence (1995) mà chỉ lựa chọn một số biến, cũng là biến được nghiên cứu trong các công bố gần đây (Azad và Seyyed, 2007; Chen và cộng sự, 2006; Iqbal và Mahmood, 2011) và về cơ bản phù hợp với những đặc thù của trường đại học Việt Nam trong điều kiện hiện nay.

Nhận thức về tính hữu ích của NCKH: lý thuyết hành vi dự định của Ajzen (1991), là nền tảng cho các nghiên cứu về hành vi, lý thuyết này cho thấy ý định dẫn đến hành vi của con người được dự báo bởi yếu tố nhận thức đối với hành vi. Nhận thức về tính hữu ích của NCKH là các quan điểm, cách nhìn nhận của GV đối với việc thực hiện nghiên cứu. Theo Chen và cộng sự (2006), nếu một cá nhân đánh giá cao và cho rằng việc thực hiện nghiên cứu là hành vi tốt, mang lại lợi ích cho bản thân và xã hội thì cá nhân đó sẽ có nhiều động lực để NCKH và ngược lại. Cargile và Bublitz (1986), đã chỉ ra sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy GV tham gia nghiên cứu, đó là minh chứng cho việc nhận thức sự hữu ích ảnh hưởng đến hành vi theo thuyết hành vi dự định của Ajzen. Yếu tố này cũng được Azad và Seyyed (2007), đưa ra trong nghiên cứu của mình và Nhã đưa vào nghiên cứu năm 2016.

Thái độ của GV đối với NCKH: phần lớn các nghiên cứu về quan hệ giữa thái độ và hành vi đều cho thấy chúng có quan hệ với nhau. Cụ thể là, thái độ có ảnh hưởng đến hành vi và thường thống nhất với hành vi. Tuy nhiên, thái độ và hành vi có thể mâu thuẫn với nhau vì nhiều lý do. Cá nhân có thể và thường có những hành vi mâu thuẫn với thái độ vào một thời gian nào đó, mặc dù có những áp lực giảm mâu thuẫn để hướng tới sự nhất quán (Tuấn và Hương, 2009). Về cơ bản, nếu GV có thái độ tốt đối với NCKH thì thường sẽ tích cực NCKH.

Động cơ thực hiện NCKH: lý thuyết hành động hợp lý (TPA) của Ajzen và Fishbein (1975), được coi là nền tảng cho phát triển lý thuyết hành vi dự định của Ajzen (1991), giả định hành động có thể được dự báo bởi động cơ thực hiện hành động đó. Cargile và Bublitz (1986), đã chỉ ra sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy GV tham gia nghiên cứu, đó cũng là minh chứng cho việc động cơ ảnh hưởng đến hành vi theo thuyết hành vi dự định của Ajzen. Khi GV có động cơ thực hiện NCKH thì họ sẽ tích cực tham gia NCKH hơn. Yếu tố này đã được chỉ ra trong nghiên cứu của Chen và cộng sự (2006), Nhã (2016).

Chuẩn chủ quan: thuyết hành vi dự định của Ajzen (1991), cho rằng ý định dẫn đến hành vi của con người chịu ảnh hưởng của chuẩn chủ quan (sự mong đợi được cảm

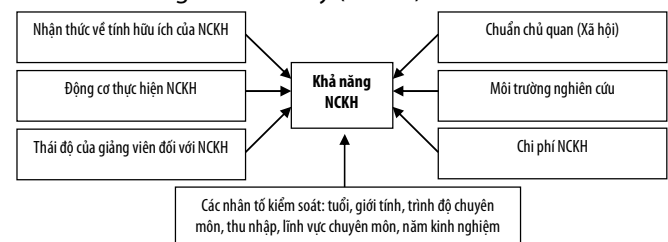
nhận từ những người khác có ảnh hưởng đến người thực hiện hành vi). Theo đó, nếu GV cảm nhận được sự ảnh hưởng của đồng nghiệp NCKH, hiệu quả NCKH từ các nhà khoa học có uy tín, áp lực xã hội đối với NCKH của mình thì họ sẽ thực hiện NCKH. Nghiên cứu này sử dụng thuật ngữ thay thế là "Xã hội".

Môi trường nghiên cứu: hầu hết các nghiên cứu trước đề cập đến ảnh hưởng của môi trường nghiên cứu với các điều kiện kinh phí, truy cập dữ liệu, đào tạo kỹ năng nghiên cứu, nguồn nhận lực hỗ trợ từ đồng nghiệp, sinh viên... có ảnh hưởng đến NCKH của GV (Azad và Seyyed, 2007; Iqbal và Mahmood, 2011; Nhã, 2016).

Chi phí NCKH: tác giả thấy chưa có nghiên cứu nào đã được công bố bàn về ảnh hưởng của chi phí NCKH đối với việc NCKH của GV, tuy nhiên một số nghiên cứu đã khảo sát về việc tiếp cận các quỹ nghiên cứu như Azad và Seyyed (2007), ảnh hưởng của yếu tố kinh phí thực hiện nghiên cứu của Nhã (2016).

Ngoài ra, còn có các yếu tố khác như **trình độ học vấn, tuổi, giới tính, số năm kinh nghiệm trong nghiên cứu, phân bố thời gian giảng dạy và nghiên cứu, phân thưởng từ NCKH, lĩnh vực, thu nhập** được bàn đến trong các nghiên cứu của Blackburn và Lawrence (1995), Azad và Seyyed (2007), Chen và cộng sự (2006), Iqbal và Mahmood (2011), Nhã (2016).

Dựa vào tổng quan lý luận nêu trên, tác giả đã xây dựng mô hình cho nghiên cứu này (hình 1).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua phiếu khảo sát với bảng hỏi được gửi tới các GV đang công tác giảng dạy và NCKH ở các khoa chuyên môn của trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (HaUI) gồm: Cơ khí, Điện, Điện tử, Công nghệ thông tin, Công nghệ Ô tô, Quản lý kinh doanh, Kế toán-Kiểm toán, May và Thiết kế thời trang, Ngoại ngữ, Du lịch, Khoa học cơ bản, Công nghệ hóa, Lý luận chính trị-Pháp luật. Tổng số phiếu phát ra là 500 phiếu, số phiếu thu về đủ tiêu chuẩn đưa vào nghiên cứu là 285 phiếu (57%). Theo Hair và cộng sự (2006), với nghiên cứu mô hình yếu tố khám phá và hồi quy, dữ liệu là dạng số liệu chéo thì quy mô mẫu tối thiểu được xác định là: $n = 5k$ (với k là số biến quan sát). Mô hình nghiên cứu này có 35 biến quan sát, do đó kích thước mẫu ước lượng tối thiểu sẽ là 175. Như vậy, quy mô mẫu nghiên cứu đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu. Số liệu sau khi thu thập được tính toán thành các biến phù hợp với yêu cầu nghiên cứu bằng phần mềm Excel. Số liệu được xử lý, phân tích và kiểm định thông qua phần mềm SPSS 20.

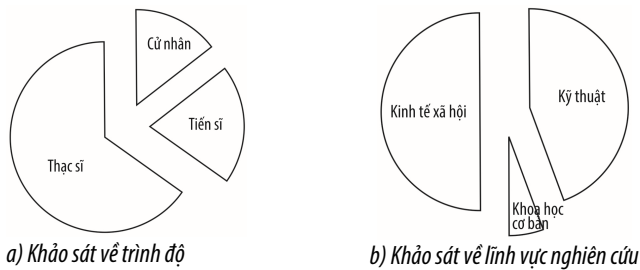
4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

Phân tích thống kê mô tả

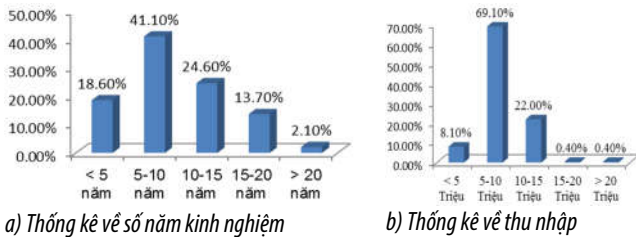
Bảng 1. Kết quả về giới tính của đối tượng khảo sát

Giới tính	Số lượng	Tỷ lệ
Nam	115	40,4%
Nữ	170	59,6%
Tổng	285	100%

Dữ liệu thống kê (bảng 1) cho thấy, trong số 285 khảo sát thu được có 115 khảo sát là nam giới (chiếm 40,4%), còn lại 170 khảo sát là nữ giới (chiếm 59,6%). Về trình độ của các đối tượng khảo sát, đối tượng có trình độ Thạc sĩ chiếm đa số (77,2%); tiếp đến là trình độ Tiến sĩ chiếm 15,4%; còn lại là cử nhân chiếm 7,4% (hình 2a). Về lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy của các đối tượng khảo sát, chiếm tỷ lệ lớn nhất là lĩnh vực về kinh tế xã hội (50,2%); tiếp đó là lĩnh vực kỹ thuật chiếm tỷ lệ 44,2%; lĩnh vực khoa học cơ bản chỉ chiếm tỷ lệ 5,6% (hình 2b).



Hình 2. Kết quả khảo sát về trình độ và lĩnh vực nghiên cứu



Hình 3. Kết quả thống kê về số năm kinh nghiệm và thu nhập

Bảng 2. Kết quả thống kê về khả năng NCKH

Khối lượng NCKH	Số lượng	Tỷ lệ
<50	159	55,8%
51-100	42	14,7%
101-150	28	9,8%
151-200	16	5,7%
>200	40	14%
Tổng cộng	285	100%

Kết quả khảo sát về số năm kinh nghiệm cho thấy, đối tượng có số năm kinh nghiệm từ 5-10 năm chiếm tỷ lệ nhiều nhất (41,1%); có từ 10-15 năm chiếm 24,6%; dưới 05 năm chiếm 18,6%; từ 15-20 năm chiếm 13,7%; đối tượng có số năm kinh nghiệm trên 20 năm chỉ chiếm 2,1% (hình 3a). Về thu nhập của đối tượng tham gia khảo sát, kết quả thống kê cho thấy, đa phần các đối tượng có mức thu nhập từ 5-10 triệu đồng/tháng, chiếm tới 69,1%; tiếp đến là đối tượng có mức thu nhập từ 10-15 triệu đồng/tháng chiếm 22%; đối tượng có mức thu nhập dưới 5 triệu đồng/tháng chiếm 8,1%; còn lại là đối tượng có mức thu nhập trên 15 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ rất nhỏ (hình 3b). Về khả năng

NCKH của đối tượng khảo sát, có 159 đối tượng có số giờ NCKH nhỏ hơn 50 tiết (chiếm tỷ lệ cao nhất 55,8%); 42 đối tượng có số giờ NCKH từ 51-100 tiết (chiếm 14,7%); 40 đối tượng có số giờ NCKH trên 200 tiết (chiếm 14%); còn lại 9,8% và 5,7% là các đối tượng có số giờ NCKH lần lượt là 101-150 và 151-200 tiết (bảng 2).

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Bảng 3. Kết quả phân tích thang đo

STT	Thang đo	Cronbach Alpha
1	Nhận thức về tính hữu ích của NCKH (HI)	0,828
2	Thái độ đối với hoạt động NCKH (TD)	0,863
3	Động cơ thực hiện NCKH (DC)	0,732
4	Ảnh hưởng xã hội (XH)	0,777
5	Môi trường nghiên cứu (MT)	0,899

Để kiểm định độ tin cậy của các thang đo, nghiên cứu dựa vào hệ số kiểm định Cronbach Alpha của các thành phần thang đo và hệ số Cronbach Alpha của mỗi biến đo lường. Các biến có hệ số tương quan tổng (Corrected item total correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại. Thang đo có độ tin cậy tốt khi biến thiên trong khoảng 0,70 đến 0,80. Nếu Cronbach Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,60 thì thang đo có thể chấp nhận được về mặt tin cậy (Nunnally và Bernstein, 1994). Kết quả phân tích Cronbach Alpha của các biến quan sát cho thấy, các thang đo đều đạt yêu cầu về hệ số tin cậy với giá trị lớn hơn 0,7 và các biến có hệ số tương quan biến-tổng (item-total correlation) đều lớn hơn 0,3; chỉ có ba biến (CP1, CP2, CP3) bị loại do không đạt yêu cầu về hệ số tương quan biến tổng (< 0,3) (bảng 3).

Phân tích yếu tố khám phá (EFA)

Bảng 4. Kiểm định KMO và Bartlett's

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3669,530
	df	276
	Sig.	0,000

Kết quả phân tích (bảng 4) cho chỉ số KMO = 0,900 thỏa mãn điều kiện KMO > 0,5 như vậy, phân tích yếu tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế; kiểm định Bartlett cho giá trị Sig. < 0,05 có nghĩa là các biến quan sát có tương quan tuyến tính với yếu tố đại diện. Kết quả chạy các biến quan sát đều có hệ số tải yếu tố lớn hơn 0,5 thu được bảng ma trận yếu tố xoay (bảng 5) rút trích được 05 yếu tố: Yếu tố (1), gồm các biến quan sát MT1, MT2, MT3, MT4, MT5, MT6, MT7. Đặt tên yếu tố này là Môi trường nghiên cứu (MTNC), công thức tính MTNC = Mean (MT1, MT2, MT3, MT4, MT5, MT6, MT7). Yếu tố (2), gồm các biến quan sát TD1, TD2, TD3, TD4, DC5, DC6. Biến DC5, DC6 theo lý thuyết ban đầu thuộc yếu tố DC nhưng sau khi phân tích EFA, được xếp chung với thành phần TD. Đặt tên cho yếu tố này là Thái độ nghiên cứu (TDNC), công thức tính TDNC = Mean (TD1, TD2, TD3, TD4, DC5, DC6). Yếu tố (3), gồm các biến quan sát HI1, HI2, HI3, HI4. Đặt tên yếu tố này là Hữu ích nghiên cứu (HINC), công thức tính HINC = Mean (HI1, HI2, HI3, HI4). Yếu tố (4), gồm các biến quan sát XH1, XH2, XH3, DC1. Biến DC1 theo lý thuyết ban đầu thuộc yếu tố DC nhưng sau khi phân tích EFA được xếp chung với thành phần XH. Đặt tên yếu tố này

là Xã hội (XH), công thức tính $XH = \text{Mean}(XH1, XH2, XH3, DC1)$. Yếu tố (5), gồm các biến quan sát DC2, DC3, DC4. Đặt tên yếu tố này là Động cơ nghiên cứu (DCNC), công thức tính $DCNC = \text{Mean}(DC2, DC3, DC4)$.

Bảng 5. Kết quả ma trận yếu tố xoay

	Component				
	1	2	3	4	5
MT5	0,803				
MT4	0,801				
MT7	0,797				
MT1	0,795				
MT2	0,788				
MT3	0,684				
MT6	0,655				
TD2		0,807			
TD1		0,787			
DC6		0,778			
TD3		0,631			
TD4		0,613			
DC5		0,546			
HI2			0,789		
HI1			0,771		
HI4			0,683		
HI3			0,599		
XH3				0,800	
XH1				0,781	
XH2				0,696	
DC1				0,588	
DC3					0,745
DC2					0,682
DC4					0,564

*Extraction Method: Principal Component Analysis; Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization; * Rotation converged in 5 iterations.*

Kết quả tương quan, hồi quy

Kết quả hệ số tương quan giữa các biến (bảng 6) cho thấy, hệ số tương quan giữa các biến độc lập trong mô hình không có cặp nào có giá trị tuyệt đối lớn hơn 0,8. Ở ma trận hệ số tương quan giữa các biến với biến phụ thuộc Khả năng NCKH, hệ số thấp nhất là -0,430 giữa biến Trình độ và Số giờ NCKH, hệ số cao nhất là 0,653 giữa biến Thái độ nghiên cứu và biến Tính hữu ích nghiên cứu. Do đó, khi sử

Bảng 6. Ma trận hệ số tương quan giữa các biến với biến phụ thuộc Khả năng NCKH

	KN NCKH	GT	TrĐ	KN	LV	TN	HINC	TDNC	MTNC	XH	DCNC
KN NCKH	1										
GT	-0,086	1									
TrĐ	-0,43**	0,163**	1								
KN	0,126*	-0,074	-0,222	1							
LV	0,059	0,373**	0,040	-0,148*	1						
TN	0,383**	-0,212*	-0,359	0,407**	-0,135*	1					
HINC	0,120*	-0,027	-0,013	-0,089	-0,012	0,024	1				
TDNC	0,251**	-0,251*	-0,185	0,061	-0,110*	0,208*	0,653**	1			
MTNC	0,122*	-0,130*	-0,049	-0,056	-0,045	0,170*	0,280**	0,380**	1		
XH	0,104*	0,068	-0,075	-0,125*	0,132*	0,065	0,303**	0,340**	0,406**	1	
DCNC	0,237**	-0,190*	-0,120	-0,053	-0,073	0,132*	0,415**	0,519**	0,427**	0,483*	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed); * Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

dụng mô hình hồi quy sẽ ít có khả năng gặp hiện tượng đa cộng tuyến. Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng NCKH (bảng 7) cho thấy, các biến Trình độ, Lĩnh vực nghiên cứu, Thu nhập, Thái độ nghiên cứu, Động cơ nghiên cứu có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa 5%. Ngoài ra, hệ số VIF của tất cả các biến đều nhỏ hơn 10 chứng tỏ mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến. Đồng thời, giá trị thống kê (Durbin-Watson) $d = 1,728$ ($du = 1,718 < d = 1,728 < 4 - 1,820 = 2,180$) nằm trong miền không có hiện tượng tự tương quan. Như vậy, các biến Trình độ, Lĩnh vực nghiên cứu, Thu nhập, Thái độ nghiên cứu, Động cơ nghiên cứu thỏa mãn tất cả các giả định của mô hình hồi quy, do đó có thể giải thích sự ảnh hưởng của các yếu tố này đến Khả năng NCKH của GV. Chỉ số R^2 hiệu chỉnh bằng 0,296 chỉ ra rằng các yếu tố Trình độ, Lĩnh vực nghiên cứu, Thu nhập, Thái độ nghiên cứu, Động cơ nghiên cứu ảnh hưởng và giải thích được 29,6% Khả năng NCKH của GV.

Bảng 7. Kết quả hồi quy đa biến, biến phụ thuộc là Khả năng NCKH

	B	Sai số chuẩn	Beta	t	Sig	VIF
Hằng số	0,677	0,809		0,837	0,404	
Giới tính	0,111	0,175	0,037	0,634	0,526	1,335
Trình độ	-0,990	0,173	-0,319	-5,734	0,000	1,202
Số năm kinh nghiệm	-0,063	0,084	-0,044	-0,760	0,448	1,284
Lĩnh vực nghiên cứu	0,294	0,136	0,120	2,164	0,031	1,206
Thu nhập	0,704	0,155	0,273	4,534	0,000	1,415
Hữu ích nghiên cứu	-0,011	0,130	-0,006	-0,086	0,933	1,907
Thái độ nghiên cứu	0,209	0,149	0,109	1,410	0,046	1,341
Môi trường nghiên cứu	-0,025	0,114	-0,013	-0,219	0,827	1,387
Chuẩn chủ quan	-0,134	0,119	-0,070	-1,119	0,264	1,522
Động cơ nghiên cứu	0,314	0,129	0,162	2,433	0,016	1,720
	R^2					0,544
	R^2 hiệu chỉnh					0,296
	Sig. F Change					0,000
	Durbin-Watson					1,728

Mô hình hồi quy phù hợp với mức ý nghĩa 5% có dạng như sau:

$$KN_{NCKH} = 0,677 - 0,990TrĐ + 0,294LV + 0,704TN + 0,209TDNC + 0,314DCNC$$

Kết quả phân tích khảo sát GV về nhận thức của họ đối năng lực nghiên cứu của bản thân và điều kiện môi trường nghiên cứu hiện có (bảng 8) cho thấy, các ý kiến trả lời có giá trị trung bình nhỏ hơn 3,0 (mức ít đồng ý với các nhận

định), đồng nghĩa với việc nhận thấy khó khăn trong thực hiện NCKH do các yếu tố năng lực bản thân của GV bao gồm: kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu, kinh nghiệm nghiên cứu, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc, ngoại trừ yếu tố trình độ công nghệ thông tin đánh giá dẫn đến khó khăn trong nghiên cứu ở mức trung bình. Các yếu tố về môi trường làm việc, thời gian làm việc cũng dẫn đến khó khăn trong hoạt động NCKH. Trong quá trình thực hiện khảo sát, nhóm tác giả cũng đã thực hiện phỏng vấn sâu, kết quả là, nhiều GV cho rằng thời gian dành cho hoạt động giảng dạy và hoạt động hỗ trợ giảng dạy như coi thi, chấm thi, chỉnh sửa, xây dựng chương trình đào tạo... còn đang chiếm phần lớn cho nên GV không có nhiều thời gian cho hoạt động NCKH.

Bảng 8. Kết quả phân tích khảo sát Nhận thức của GV về điều kiện và năng lực nghiên cứu của bản thân

Nhận thức về năng lực bản thân của GV	Min	Max	Giá trị TB	Độ lệch chuẩn
Thực hiện NCKH là dễ dàng trong điều kiện về kiến thức chuyên môn của tôi	1	5	2,74	0,875
Thực hiện NCKH dễ dàng trong điều kiện phương pháp nghiên cứu của tôi	1	5	2,74	0,891
Thực hiện NCKH là dễ dàng trong điều kiện kinh nghiệm của tôi	1	5	2,80	0,936
Thực hiện NCKH là dễ dàng trong điều kiện trình độ ngoại ngữ của tôi	1	5	2,84	0,978
Thực hiện NCKH là dễ dàng trong điều kiện trình độ CNTT của tôi	1	5	3,03	0,911
Thực hiện NCKH là dễ dàng trong điều kiện các kỹ năng làm việc hiện có của tôi	1	5	2,96	0,865
Thực hiện NCKH dễ dàng trong điều kiện thời gian của tôi	1	5	2,56	0,920
Thực hiện NCKH dễ dàng trong điều kiện môi trường làm việc của tôi	1	5	2,84	0,971

Thảo luận

Kết quả chạy mô hình hồi quy cho thấy, có năm yếu tố ảnh hưởng đến khả năng NCKH của GV trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, bao gồm: trình độ học vấn, lĩnh vực chuyên môn, thu nhập, thái độ nghiên cứu, động cơ nghiên cứu; trong đó, yếu tố trình độ học vấn có mối quan hệ ngược chiều với khả năng hoạt động NCKH, bốn yếu tố còn lại có mối quan hệ thuận chiều; các yếu tố nhận thức về tính hữu ích của NCKH, chi phí NCKH, chuẩn chủ quan, môi trường nghiên cứu, kết quả thống kê không có ý nghĩa. Kết quả này khác với các nghiên cứu trước đây về nhận thức tính hữu ích ảnh hưởng đến ý định thực hiện và hành vi thực hiện. Lý giải điều này, tác giả xem xét nhận thức của GV về tính hữu ích của NCKH đối với bản thân cho thấy, GV được khảo sát đều nhận thức rõ tính hữu ích của NCKH đối với bản thân (gần 90% cùng lựa chọn câu trả lời ở mức Đồng ý đến Rất đồng ý), cả GV chưa tham gia NCKH và đã

NCKH ở các mức độ khác nhau nên kết quả thống kê không cho thấy mối quan hệ giữa chúng.

Các yếu tố có ảnh hưởng đến NCKH của GV như trình độ học vấn có ảnh hưởng ngược chiều, cũng là kết quả nghiên cứu trái ngược với hiểu biết chung của mọi người đó là trình độ học vấn có mối quan hệ tích cực (thuận chiều) với NCKH, có nghĩa là GV có trình độ học vấn càng cao thì càng thực hiện nhiều NCKH hơn. Tuy nhiên, kết quả này phù hợp với báo cáo của Phòng Khoa học Công nghệ, trường Đại học Công nghiệp Hà Nội về khối lượng hoạt động NCKH của GV trong năm năm gần đây, những GV có trình độ tiến sĩ có xu hướng NCKH giảm đi sau khi hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ so với thời kỳ là thạc sĩ (giai đoạn nghiên cứu sinh).

Mức thu nhập là yếu tố tác động đến khả năng NCKH của GV với xu hướng tác động tích cực (thuận chiều), kết quả này phù hợp với kết quả của các nghiên cứu trước đây. Điều này được giải thích là, GV có mức thu nhập cao hơn nên có điều kiện để dành thời gian cho công việc nhiều hơn. Thu nhập cao sẽ gắn bó GV với nghề nghiệp hơn, từ đó họ có thái độ tốt hơn, trách nhiệm hơn đối với các nhiệm vụ của mình.

Động cơ nghiên cứu có tác động tích cực đối với khả năng NCKH, kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước (Ajzen, 1991; Chen và cộng sự, 2006; Nhã, 2016). Hầu hết các GV đều nhận thức được động cơ NCKH là phục vụ cho hoạt động giảng dạy (mức trung bình là 3,52), nâng cao uy tín cho Nhà trường, vì yêu thích và do là quy định bắt buộc. Tuy nhiên, một tiêu chí chưa thực sự đồng thuận với nghiên cứu của Cargile và Bublitz (1986), đã chỉ ra sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy GV tham gia nghiên cứu, đối với đa số GV của trường Đại học Công nghiệp Hà Nội động cơ này được đánh giá thấp nhất, nghĩa là các GV cho rằng họ NCKH không phải để xây dựng vị thế bản thân.

Thái độ nghiên cứu có mối quan hệ thuận với khả năng NCKH của GV, điều này là phù hợp vì thái độ có ảnh hưởng tới hành vi. Phân tích chi tiết cho thấy, thái độ của GV Nhà trường đối với NCKH là khá tốt, quan tâm đến NCKH, coi đó là nhiệm vụ của GV, thấy được là hoạt động mang lại nhiều lợi ích (mức trung bình từ 3,42-3,69). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu chỉ ra mức độ ảnh hưởng của thái độ nghiên cứu đến NCKH là thấp nhất. GV của Nhà trường có thái độ tốt với khả năng NCKH nhưng kết quả NCKH chưa cao.

Chuẩn chủ quan (xã hội) không có tác động đến NCKH của GV, có nghĩa là GV không bị ảnh hưởng từ việc NCKH của đồng nghiệp, hiệu quả NCKH từ các nhà khoa học có uy tín hay áp lực xã hội đối với hoạt động NCKH của họ. Có thể giải thích rằng, do Nhà trường đưa quy chế về khối lượng giờ NCKH tối thiểu bắt buộc cho GV nên GV không quan tâm đến những yếu tố tác động từ phía đồng nghiệp, các nhà khoa học có uy tín khác mà họ biết.

5. KHUYẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

Căn cứ vào kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao khả năng NCKH của GV như sau:

Một là để giải quyết được sự ảnh hưởng tiêu cực của trình độ chuyên môn đến khả năng NCKH của GV, Nhà trường ngoài việc duy trì quy định các tiến sĩ phải tham gia thực hiện ít nhất 01 đề tài NCKH trong vòng 05 năm sau khi bảo vệ, khối lượng giờ chuẩn NCKH hàng năm, cần yêu cầu/ khuyến khích các tiến sĩ tham gia tích cực hơn vào các nhóm nghiên cứu mạnh, giảm bớt khối lượng giờ giảng tiêu chuẩn, tăng giờ chuẩn NCKH. Đơn giá giảng dạy của tiến sĩ tăng, cao hơn gấp rưỡi so với thạc sĩ trong điều kiện thu nhập thanh toán trực tiếp theo giờ giảng, thu nhập từ đề tài NCKH hạn chế, các bài báo công bố không tăng thu nhập mà còn gia tăng chi phí đối với GV cũng là vấn đề khó khăn đối với Nhà trường. Tương lai, để khuyến khích các GV, nhất là GV có trình độ cao tăng cường NCKH, đặc biệt là các công bố quốc tế để xây dựng thương hiệu cho Nhà trường, cần có chính sách hỗ trợ tài chính tốt hơn. Có thể xây dựng khối lượng giờ NCKH theo định mức, nếu các GV hoàn thành vượt định mức thì phần vượt được chi trả thu nhập giống như hoạt động giảng dạy.

Hai là giải quyết vấn đề thu nhập. Thu nhập có ảnh hưởng tích cực và mạnh nhất đối với NCKH, Nhà trường cần tiếp tục có chính sách tăng thu nhập hàng năm cho GV, đặc biệt tăng thu nhập từ hoạt động NCKH. Trong thời gian tới, tính đến hình thức xã hội hóa hoạt động NCKH đặc biệt là các NCKH có thể thương mại hóa.

Ba là duy trì thái độ tốt của GV đối với hoạt động NCKH. Tuy nhiên, để thái độ nghiên cứu tốt chuyển hóa thành hành động nghiên cứu cụ thể, cần hỗ trợ GV hoàn thiện năng lực nghiên cứu. Năng lực nghiên cứu của GV còn hạn chế nhiều mặt: phương pháp nghiên cứu, kỹ năng nghiên cứu, năng lực ngoại ngữ. Tiếp tục triển khai khóa bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu, tăng cường tổ chức hội thảo, tọa đàm chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu, triển khai rộng đề án ngoại ngữ cho GV. Trong giai đoạn trước mắt, khi tuyển dụng GV đưa yêu cầu ngoại ngữ là tiêu chí bắt buộc, khuyến khích GV nâng cao năng lực ngoại ngữ; đưa năng lực ngoại ngữ vào các tiêu chí đánh giá, phân bậc xếp hạng GV... Tăng cường hoạt động sinh hoạt khoa học (chia sẻ ý tưởng nghiên cứu trước khi công bố, báo cáo kết quả nghiên cứu luận án tiến sĩ của các NCS bảo vệ thành công...) nhằm bồi dưỡng phương pháp, kỹ năng, kinh nghiệm cho GV.

Bốn là có các hình thức khen thưởng từ kết quả NCKH, như: sự thăng tiến trong công việc, tăng lương, giảm khối lượng giảng dạy, đánh giá tốt từ quản lý, xét các danh hiệu thi đua... Blackburn và Lawrence (1995), đã chứng minh rằng các hình thức thưởng tạo động cơ NCKH tốt. Khi có động cơ nghiên cứu rõ ràng, GV sẽ tích cực hơn với hoạt động NCKH.

Mặc dù, nghiên cứu đã đạt được mục tiêu ban đầu đặt ra, tuy nhiên còn hạn chế, chỉ dừng lại ở đo lường kết quả NCKH của GV thông qua số giờ NCKH, chưa đo lường bằng các tiêu chí khác, như các chỉ số đo lường chất lượng của các kết quả NCKH, đo lường mức ảnh hưởng của các sản phẩm khoa học...

LỜI CẢM ƠN

Nhóm tác giả chân thành cảm ơn các thầy, cô ở các Khoa/ Trung tâm đào tạo trong trường Đại học Công nghiệp Hà Nội đã hỗ trợ nhóm tác giả trong quá trình thực hiện nghiên cứu. Sự hỗ trợ của các thầy, cô góp phần quan trọng để nhóm tác giả hoàn thành nghiên cứu này./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Abbas, S., 2009. Relationship between teaching and Research: Conflict or harmony? With special focus on Gulan university (faculty of humanities), Iran, Proceedings of the 2nd International conference of Teaching and Learning.
- [2]. Ajzen, I., 1991. Theory of Planned Behaviour. Organization Behaviour and Human Decision Processes. University of Massachusetts Amherst. Massachusetts, pp.179-211.
- [3]. Azad, A.N. and Seyyed, F.J., 2007. Factor influence faculty research productivity: Evidence from AACSB accredited schools in the GCC countries. Journal of International Business Research. 6(1): 91-102.
- [4]. Blackburn, R. T. and J. H. Lawrence., 1995. Faculty at work: Motivation, expectation, satisfaction. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- [5]. Cargile, B and Bublitz, B., 1986. Factors contributing to published research by accounting faculties, Accounting Review, Vol. LXI No. 1, January, pp. 158-78.
- [6]. Chen, Y., Gupta, A. and Hoshower, L., 2006. Factors That Motivate Business Faculty to Conduct Research: An Expectancy Theory Analysis. Journal of Education for Business. 81(4): 179-189, <https://doi.org/10.3200/JOEB.81.4.179-189>.
- [7]. Katz, E. and Coleman, M., 2001. The Growing Importance of Research at Academic. Colleges of Education in Israel. Education and Training, 43(2): 82-93.
- [8]. Iqbal and Mahmood, 2011. Factors Related to Low Research Productivity at Higher Education Level, Asian Social Science, Vol.7, No.2, DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v7n2p188>.
- [9]. Ismini, V., 2011. What is to be Teacher in Higher Education: The relationship between Teaching and Research?, 6th International Conference in open và Distance Learning-Loutraki, Greece, Proceedings.
- [10]. Mari, E. and Sabine, W., 2016. The relationship between research and education: typologies and indicators. NIFU, <https://www.researchgate.net/publication/307477715>.
- [11]. Sophia, N., 2009. The Conflicts Between Science Research and Teaching in Higher Education, International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. Vol.21, No.1: 75-83. ISSN 1812-9129, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ896244>.
- [12]. Svein, K., 2015. The relationship between research and teaching in the humanities, NIFU, <https://www.researchgate.net/publication/>.
- [13]. Huỳnh Thanh Nhã, 2016. Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của GV các trường cao đẳng công lập ở thành phố Cần Thơ, Tạp chí khoa học trường Đại học Cần thơ, 46(2016): 20-29.
- [14]. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương, 2009. Giáo trình Hành vi tổ chức. NXB ĐH KTQD.