

Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ngoài công lập Thành phố Hồ Chí Minh

Ngô Quang Huân¹, Vương Quốc Hùng², Đặng Hữu Phúc^{1,*}



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Trong bối cảnh hiện nay, năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là một thước đo quan trọng để đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục. Việc nghiên cứu năng lực NCKH của giảng viên là nhu cầu cấp thiết, giúp nhà trường đẩy nhanh chất lượng đào tạo. Việc đánh giá này nhằm giúp nâng cao thêm chất lượng, góp phần củng cố thêm uy tín và thu hút được nhiều sinh viên hơn nữa trong tương lai. Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của các yếu tố tới năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ngoài công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu này được tiến hành dựa trên sự kết hợp của phương pháp nghiên cứu định tính (nghiên cứu tại bàn, phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm) và phương pháp nghiên cứu định lượng (dựa trên phẩm mềm thống kê SPSS để phân tích) cùng với phương pháp khảo sát là phương pháp thuận tiện. Kết quả của nghiên cứu từ 252 bảng khảo sát từ những giảng viên và cho thấy có bốn yếu tố ảnh hưởng mạnh đến năng lực nghiên cứu khoa học nói trên là (1) Môi trường làm việc, (2) Nhận thức, (3) Động cơ, (4) Năng lực cá nhân. Qua đó, nghiên cứu này trình bày hàm ý quản trị cho các lãnh đạo các trường đại học có thêm chính sách để phát huy năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, đồng thời những hạn chế của đề tài và định hướng cho những nghiên cứu kế tiếp cũng được chỉ ra.

Từ khoá: Năng lực, nghiên cứu khoa học, giảng viên, ngoài công lập

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nền giáo dục đại học ở Việt Nam đang trải qua sự tăng trưởng to lớn tại các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập kể cả về số lượng trường thành lập cũng như số lượng người học. Trong bối cảnh mà các hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) được xem là xu hướng và là trụ cột của đất nước, vai trò của các tổ chức giáo dục được xem là rất quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu của xã hội. Để đánh giá hoạt động NCKH của một tổ chức giáo dục, theo Wakrim và cộng sự¹ thì được thể hiện qua bốn yếu tố: năng lực, chất lượng, tác động và tính thiết thực. Theo Creswell², năng lực nghiên cứu được định nghĩa là một quá trình phát triển cá nhân và thể chế dẫn đến trình độ kỹ năng cao hơn và khả năng thực hiện nghiên cứu hữu ích lớn hơn. Nó có bốn thành phần chính: năng lực cá nhân, chất lượng thể chế, sự hiện diện của các nghiên cứu tập trung vào các quốc gia cụ thể xây dựng chính sách và hành động, khả năng đóng góp vào nghiên cứu toàn cầu và ưu tiên chính sách³. Thấy được tầm quan trọng đó các nghiên cứu về năng lực NCKH thu hút được sự quan tâm của các tổ chức giáo dục. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu và cách tiếp cận làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của giảng viên đại

học trên thế giới tuy nhiên tại Việt Nam các nghiên cứu còn khá sơ khai và đặc biệt là chưa có nghiên cứu đến năng lực NCKH của các giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập. Chính vì vậy, đối với các trường đại học ngoài công lập việc cải thiện và nâng cao năng lực NCKH nhằm đáp ứng các nhu cầu của người học là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng. Việc nghiên cứu năng lực NCKH của giảng viên là nhu cầu cấp thiết, giúp nhà trường đẩy nhanh chất lượng đào tạo. Việc đánh giá này nhằm giúp nâng cao thêm chất lượng, góp phần củng cố thêm uy tín và thu hút được nhiều sinh viên hơn nữa trong tương lai.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Tổng quan nghiên cứu

Thực tế hiện nay có rất nhiều khái niệm về NCKH, tuy nhiên theo Mugimu⁴ thì các nhà nghiên cứu thường đồng ý với quan điểm khoa học là một hệ thống tri thức được hình thành trong nhiều giai đoạn khác nhau của lịch sử, và thông qua thực tiễn xã hội các nhà nghiên cứu này đã củng cố hệ thống tri thức dựa trên những quy luật khách quan của tự nhiên – xã hội và tư duy của con người. Trong khi đó, Creswell² định nghĩa nghiên cứu là một quá trình gồm các bước thu thập và phân tích thông tin nhằm nâng cao hiểu

¹Khoa Quản trị, trường Đại học Kinh tế TP.HCM, Việt Nam

²Học viên cao học khoa Quản trị, trường Đại học Kinh tế TP.HCM, Việt Nam

Liên hệ

Đặng Hữu Phúc, Khoa Quản trị, trường Đại học Kinh tế TP.HCM, Việt Nam

Email: ryan.phucdang@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 05-10-2022
- Ngày chấp nhận: 08-12-2022
- Ngày đăng: 31-01-2023

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1141>



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Huân N Q, Hùng V Q, Phúc D H. Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ngoài công lập Thành phố Hồ Chí Minh. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2023, 6(4):3626-3634.

biết của con người về một chủ đề hoặc vấn đề cụ thể. Ngoài ra, NCKH được xem là hoạt động tìm hiểu có tính hệ thống đạt đến sự hiểu biết được kiểm chứng, là sự nỗ lực có chủ đích và có tổ chức nhằm thu thập thông tin, xem xét, phân tích các dữ liệu lại với nhau rồi đánh giá các thông tin đó bằng phương pháp quy nạp và diễn dịch⁵, và đây là hoạt động rất quan trọng nhưng tùy thuộc vào từng trường có định hướng nghiên cứu hoặc giảng dạy mà hoạt động giảng dạy sẽ được ưu tiên hơn hay hoạt động nghiên cứu khoa học được ưu tiên hơn⁴.

Quan điểm của Creswell² cho rằng bất cứ tri thức mới (về các quy luật và hiện tượng) được phát hiện ra thông qua các nghiên cứu học thuật do các giảng viên thực hiện được gọi là NCKH của giảng viên. Củng cố cho quan điểm trên Lertputtarak⁶ đã định nghĩa hoạt động NCKH của giảng viên là sự tổng hợp các quá trình như xác định vấn đề nghiên cứu, tìm kiếm, thu thập và phân tích các tài liệu, dữ liệu và hoàn thành một báo cáo khoa học. Dựa trên các định nghĩa được trình bày, cùng với thực tế tại các trường đại học hiện nay, nghiên cứu này quyết định lựa chọn định nghĩa về NCKH của Creswell², đó là “bất kỳ hoạt động học thuật nào được tạo ra bởi giảng viên góp phần tạo ra tri thức mới về các quy luật hiện tượng được xem là NCKH của giảng viên”. Đồng thời, hoạt động NCKH giảng viên được tiến hành thông qua hai nhiệm vụ chính như sau: (1) hoạt động công bố (hội thảo và tạp chí khoa học) và (2) các hoạt động khác liên quan (biên soạn giáo trình, thực hiện đề tài NCKH các cấp, hướng dẫn sinh viên NCKH...)

Nhận thức về NCKH và năng lực NCKH

Theo Chen và cộng sự⁷, 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. Năng lực thực hiện nghiên cứu của giảng viên được hình thành và tích lũy trong suốt quá trình học tập, tham gia các thực hiện đề tài, dự án NCKH⁸. Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã cho thấy vai trò quan trọng khi giảng viên thấy rõ tầm quan trọng của NCKH, trách nhiệm và quyền lợi khi tham gia NCKH, có tác động trực tiếp đến động lực và năng lực nghiên cứu của giảng viên.

Động cơ về NCKH và năng lực NCKH

Cargile và Bublitz⁹, đã chỉ ra sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy giảng viên 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 Ajzen¹⁰. Khi giảng viên có động cơ

thực hiện NCKH thì họ sẽ tích cực tham gia NCKH hơn^{7,11,12}. Bên cạnh đó, phần lớn giảng viên hiện nay đang thực hiện nghiên cứu vì trách nhiệm bắt buộc hoàn thành nhiệm vụ năm học của giảng viên⁸.

Môi trường làm việc và năng lực NCKH

Theo Atieno và cộng sự¹³ việc giảng viên có thời gian làm việc được coi là linh động hơn so với những bộ phận hành chính khác, chính vì vậy nếu thời gian làm việc thoải mái, linh hoạt sẽ làm tăng khả năng nghiên cứu và tập trung vào công việc của giảng viên, điều này cũng làm tăng khả năng NCKH của giảng viên tại các trường đại học. Ngoài ra Jameel và Ahmad¹⁴ đưa ra quan điểm rằng sự hỗ trợ trong NCKH có ảnh hưởng tích cực đến năng lực NCKH của giảng viên, sự hỗ trợ này có thể đến từ các chính sách của trường đại học, sự hỗ trợ của đồng nghiệp, lãnh đạo, sinh viên... Trong khi Atieno và cộng sự¹³ cùng quan điểm khi cho rằng công nghệ thông tin tác động mạnh mẽ đến giảng viên trong việc NCKH.

Thủ tục và kinh phí thực hiện NCKH và năng lực NCKH

Patchawong và cộng sự¹⁵ cho rằng thu nhập là yếu tố ảnh hưởng đến động lực NCKH của giảng viên. Zembylas và Papanastasiou¹⁶ cũng cho rằng tiền thưởng ảnh hưởng đến động lực lao động khoa học của giảng viên. Bên cạnh đó Huỳnh Thanh Nhã¹¹ thông qua nghiên cứu của mình đã kết luận rằng nguồn kinh phí ảnh hưởng đến khả năng nghiên cứu của giảng viên, đó cũng là quan điểm của Nguyễn Thị Hồng Nga và Nguyễn Văn Linh¹⁷. Ngoài ra Huỳnh Thanh Nhã¹¹ thông qua nghiên cứu của mình đã đưa đến kết luận rằng thủ tục hành chính khi thực hiện NCKH, thủ tục và quy trình chuyển giao công nghệ đơn giản, dễ dàng có tác động đến năng lực nghiên cứu của giảng viên^{1,18,19}.

Năng lực cá nhân giảng viên và năng lực NCKH

Yếu tố năng lực cá nhân của giảng viên trong vấn đề NCKH là những đặc điểm của bản thân họ về kiến thức, kỹ năng, thái độ đối với nhiệm vụ NCKH của mình²⁰. Năng lực nghiên cứu của giảng viên gắn liền với khả năng vận dụng phương pháp luận trong quá trình giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu, trong quá trình nghiên cứu, giảng viên phải có nền tảng kiến thức sâu rộng về quy luật của sự vật, hiện tượng; đồng thời nắm vững nguyên lý, nguyên tắc xem xét chung và có kỹ năng thực hiện các quy trình, cách thức nghiên cứu¹⁷. Đồng quan điểm trên, Huỳnh Thanh Nhã¹¹, Trần Trung Tính và cộng sự⁸ đã kết

luận trong nghiên cứu của mình năng lực cá nhân tác động mạnh mẽ đến khả năng nghiên cứu, trong khi Nguyễn Thị Hồng Nga và Nguyễn Văn Linh¹⁷ đề cao kiến thức, kỹ năng chuyên ngành cũng như thái độ của giảng viên trong NCKH.

Xuất phát từ cơ sở lý thuyết trên, tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu như Hình 1 bao gồm 5 giả thuyết nghiên cứu:

Giả thuyết H1: Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH tác động đến năng lực NCKH của giảng viên.

Giả thuyết H2: Động cơ tham gia NCKH của giảng viên có tác động đến năng lực NCKH của giảng viên.

Giả thuyết H3: Môi trường làm việc có tác động đến năng lực NCKH của giảng viên.

Giả thuyết H4: Thủ tục và kinh phí thực hiện có tác động đến năng lực NCKH của giảng viên.

Giả thuyết H5: Năng lực cá nhân giảng viên có tác động đến năng lực NCKH của giảng viên.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đầu tiên, tác giả tiến hành phỏng vấn 07 chuyên gia là những người có thâm niên, hiểu biết trong lĩnh vực NCKH giảng viên và có những công trình nghiên cứu nhằm đảm bảo được có những góc nhìn khách quan nhất về vấn đề nghiên cứu để đưa ra thang đo sơ bộ. Sau khi có được thang đo sơ bộ tác giả tiến hành thảo luận nhóm với 10 giảng viên có sự am hiểu về NCKH nhằm đánh giá, hiệu chỉnh thang đo sao cho phù hợp với thực tế, và thực hiện pilot test với 30 giảng viên để đảm bảo rằng câu chữ trong thang đo được hiểu theo một nghĩa và đúng với mục đích của tác giả.

Theo công thức chọn mẫu^{21,22}, công thức thích hợp cho nghiên cứu là $N_{min} = \text{Max}(5 \cdot 25; 8 \cdot 4 + 50)$. Trong bài nghiên cứu, nhóm tác giả thực hiện 252 mẫu, đảm bảo yêu cầu. Ngoài ra, cần giải thích rằng kỹ thuật lấy mẫu là kỹ thuật thuận tiện. Sau cùng, dữ liệu được xử lý bằng các kỹ thuật thống kê như Cronbach's Alpha, EFA, T-Test, ANOVA... để trả lời các câu hỏi nghiên cứu. Bảng 1 thể hiện các thang đo trong nghiên cứu được tham khảo, kế thừa từ các nghiên cứu trước²³⁻²⁶.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mô tả

Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu được trình bày trong Bảng 2.

Kết quả kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định thang đo được thể hiện tại Bảng 3. Ta thấy hệ số Cronbach's Alpha của các biến đều lớn hơn 0,6 và tất cả hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 do đó 26 biến quan sát còn lại đều thỏa điều kiện để sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Dựa vào kết quả phân tích hệ số tương quan Cronbach's Alpha và phân tích yếu tố khám phá EFA, các biến quan sát ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ngoài công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh và mô hình nghiên cứu không cần hiệu chỉnh, bao gồm các biến Nhận thức, Năng lực cá nhân, Môi trường làm việc, Động cơ, Thủ tục kinh phí. Kết quả tóm tắt phân tích EFA được thể hiện trong Bảng 4.

Phân tích tương quan

Ma trận tương quan giữa biến phụ thuộc Năng lực nghiên cứu khoa học và các biến độc lập là 05 thành phần trong mô hình được trình bày trong Bảng 5.

Tại Bảng 4 cho thấy, giữa các các biến độc lập có mối tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc là năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học ngoài công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh trong mô hình nghiên cứu và ngược lại, đồng thời kết quả phân tích cũng cho thấy mức độ tương quan tuyến tính giữa từng thang đo độc lập trên với thang đo năng lực nghiên cứu khoa học là ở mức khá cao.

Kết quả hồi quy tuyến tính bội

Bảng 6 thể hiện kết quả hồi quy tuyến tính bội. Hệ số phóng đại phương sai VIF rất nhỏ (nhỏ hơn 3) cho thấy các biến độc lập này không có quan hệ chặt chẽ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra²⁷. Do đó mối quan hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả giải thích của mô hình hồi quy. Qua kiểm định của mô hình hồi quy, các biến gồm: Nhận thức, Năng lực cá nhân, Môi trường làm việc, Động cơ đều có mức ý nghĩa sig. < 0,05, điều này cho thấy các nhân tố trên là phù hợp và có ý nghĩa thống kê đối với mô hình. Biến Thủ tục kinh phí có mức ý nghĩa sig. = 0,650 > 0,05, đồng nghĩa nhóm biến Thủ tục kinh phí không có ý nghĩa thống kê đối với mô hình này.

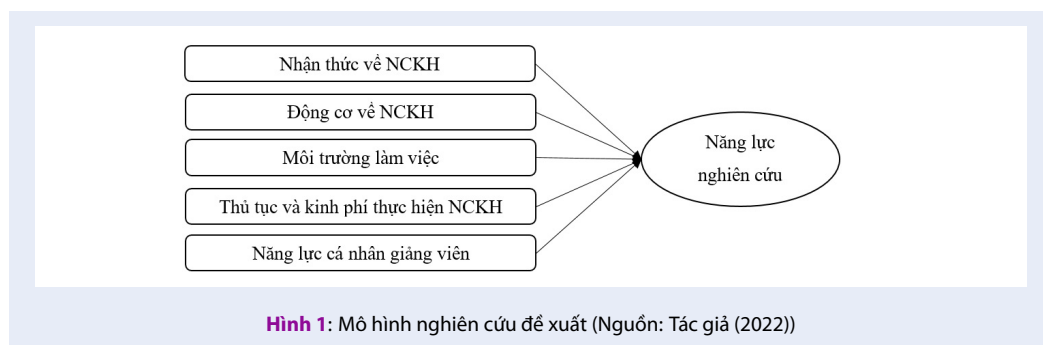
Vậy kết quả hồi quy được viết lại theo dạng chuẩn hóa: $NCKH = 0,370 \cdot NT + 0,328 \cdot NLCN + 0,393 \cdot MTLV + 0,364 \cdot DC$

Kiểm định kết quả hồi quy

Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình tại Bảng 7 chỉ ra rằng hệ số xác định $R^2 = 0,772$ và R^2 hiệu chỉnh = 0,726. Tác giả đưa ra kết luận là mức độ phù hợp của mô hình là 71,6% (nghĩa là các biến độc lập khi tiến hành chạy hồi quy ảnh hưởng đến 71,6% đến biến phụ thuộc, 28,4% phụ thuộc vào các yếu tố khác ngoài mô hình). Bên cạnh đó, hệ số Dubin-Watson có kết quả là 1,820 < 2,009 < 2,180, điều này có nghĩa mô hình không có tự tương quan.

Bảng 1: Bảng tổng hợp thang đo

Biến	Thang đo
NHẬN THỨC VỀ NCKH	<p>NCKH giúp Thầy/ cô hiểu sâu hơn về lý thuyết/ chuyên môn</p> <p>NCKH giúp Thầy/ cô hiểu sâu hơn về thực tiễn</p> <p>NCKH là điều kiện để phát triển bản thân trong sự nghiệp</p> <p>Thầy/ cô yêu thích thực hiện NCKH</p> <p>NCKH là trách nhiệm của mỗi giảng viên</p>
ĐỘNG CƠ VỀ NCKH	<p>NCKH là nhiệm vụ bắt buộc</p> <p>NCKH nâng cao uy tín cho người giảng viên</p> <p>NCKH phục vụ công tác giảng dạy</p> <p>NCKH mang lại lợi ích cho bản thân giảng viên</p>
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC	<p>Thầy/ cô luôn có nhiều giảng viên công tác chung có thể cộng tác nghiên cứu</p> <p>Thầy/ cô dễ dàng tiếp cận với nguồn tài liệu tham khảo</p> <p>Nguồn tài liệu tham khảo đầy đủ thông tin mà thầy/ cô cần</p> <p>Cơ sở vật chất (hệ thống phòng thí nghiệm, hệ thống máy tính, internet...) đáp ứng việc thực hiện NCKH của thầy/ cô</p> <p>Thầy/ cô được tạo điều kiện về thời gian NCKH phù hợp</p>
THỦ TỤC VÀ KINH PHÍ	<p>Thủ tục hành chính khi thực hiện đề tài NCKH đơn giản</p> <p>Kinh phí dành cho NCKH hợp lý</p> <p>Thủ tục và quy trình chuyển giao công nghệ dễ dàng</p> <p>Dễ dàng thực hiện thủ tục nghiệm thu công trình NCKH.</p>
NĂNG LỰC CÁ NHÂN	<p>Việc tiến hành NCKH là một việc không quá khó khăn đối với Thầy/ cô</p> <p>Thầy/ cô có thể hợp tác với đồng nghiệp cùng hoặc khác Trường/ Khoa thực hiện NCKH mà không gặp trở ngại gì</p> <p>Thầy/ cô có nhiều ý tưởng cho NCKH sắp tới</p> <p>Thầy/ cô tự tin rằng mọi đề xuất NCKH mới của mình sẽ được thông qua dễ dàng</p> <p>Thầy/ cô có thể dễ dàng huy động nhiều sinh viên tham gia phụ việc trong NCKH của mình</p>
NĂNG LỰC NCKH	<p>Thầy/ cô có thể làm việc phụ thuộc, hoàn toàn làm theo mẫu có sẵn, sử dụng các tài nguyên có sẵn</p> <p>Thầy/ cô có thể làm việc ít phụ thuộc vào người hướng dẫn dù vẫn làm theo mẫu sẵn nhưng đã có sự cải tiến</p> <p>Thầy/ cô làm việc độc lập, sáng tạo ở mức độ rất cao</p>



Bảng 2: Kết quả thống kê mô tả

Thành phần		Tần suất	Phần trăm
Giới tính	Nam	97	38,5
	Nữ	155	61,5
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	44	17,5
	Từ 30 - 40 tuổi	135	53,6
	Từ 40 - 50 tuổi	62	24,6
	Trên 50 tuổi	11	4,4
Đơn vị công tác	Trường ĐH Hutech	33	13,1
	Trường ĐH Hồng Bàng	31	12,3
	Trường ĐH Văn Lang	146	57,9
	Trường ĐH Hufit	42	16,7
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	22	8,7
	Từ 5 - 10 năm	86	34,1
	Từ 10 - 15 năm	111	44,0
	Trên 15 năm	33	13,1
Trình độ học vấn	Tiến sĩ	69	27,4
	Thạc sĩ	172	68,3
	Khác	11	4,4

Nguồn: Tác giả (2022)

Bảng 3: Kết quả kiểm định thang đo

Nhóm biến	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng	
			Cao nhất	Thấp nhất
Nhận thức (NT)	5	0,800	0,666	0,499
Động cơ (DC)	4	0,811	0,673	0,564
Môi trường làm việc (MTLV)	5	0,808	0,623	0,579
Thủ tục kinh phí (TK)	4	0,632	0,485	0,352
Năng lực cá nhân (NLCN)	5	0,820	0,620	0,531
Năng lực nghiên cứu (NCKH)	3	0,761	0,654	0,562

Nguồn: Tác giả (2022)

Bảng 4: Tóm tắt kết quả phân tích yếu tố EFA của biến độc lập và phụ thuộc

Khái niệm	Thành phần	Số biến quan sát	Độ tin cậy	Phương sai trích (%)	Đánh giá
Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học	Nhận thức	5	0,800	58,210	Đạt
	Năng lực cá nhân	5	0,820		
	Môi trường làm việc	5	0,808		
	Động cơ	4	0,811		
	Thù tục kinh phí	4	0,632		
Năng lực nghiên cứu khoa học		3	0,789	67,805	

Nguồn: Tác giả (2022)

Bảng 5: Kết quả phân tích hệ số tương quan tuyến tính corelation

	NCKH	NT	NLCN	MTLV	DC	TK
NCKH Hệ số tương quan	1	0,471**	0,302**	0,574**	0,609**	0,068
Mức ý nghĩa		0,000	0,000	0,000	0,000	0,283
Kích thước mẫu	252	252	252	252	252	252

Nguồn: Tác giả (2022)

Bảng 6: Bảng thống kê trong mô hình hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Sai số chuẩn	Beta				Tolerance	VIF
1 (Hằng số)	-0,143	0,182		-0,790	0,430		
NT	0,262	0,024	0,370	10,798	0,000	0,960	1,041
NLCN	0,230	0,024	0,328	9,732	0,000	0,995	1,005
MTLV	0,289	0,027	0,393	10,536	0,000	0,811	1,234
DC	0,251	0,026	0,364	9,559	0,000	0,778	1,286
TK	0,013	0,029	0,015	0,454	0,650	0,983	1,017

a. Dependent Variable: NCKH

Nguồn: Tác giả (2022)

Bảng 7: Hệ số xác định sự phù hợp của mô hình

Bước Model	Hệ số R	Hệ số R ²	Hệ số R ² hiệu chỉnh	Kiểm định F đối với mức độ thay đổi của R ²	Hệ số Durbin-Watson
1	0,850a	0,722	0,716	0,28849	2,009

Nguồn: Tác giả (2022)

THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả nghiên cứu cho thấy trong 5 yếu tố được đưa vào mô hình nghiên cứu thì có 4 yếu tố có tác động có ý nghĩa thống kê và được trình bày từ mạnh nhất đến thấp nhất theo thứ tự sau: Môi trường làm việc, Nhận thức, Động cơ và Năng lực cá nhân. Bên cạnh đó biến Thủ tục, kinh phí không có ý nghĩa thống kê đối với mô hình. Dựa trên kết quả trên, tác giả cho rằng trong điều kiện các nguồn lực là giới hạn, để nâng cao năng lực NCKH của giảng viên tại đơn vị mình, Ban lãnh đạo các Trường Đại học ngoài công lập cần có các chính sách để cải thiện môi trường làm việc vì đây là yếu tố tác động mạnh nhất. Nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý như sau:

Một là, Ban lãnh đạo các Trường đại học ngoài công lập nên có những chính sách nhằm tạo môi trường làm việc tốt hơn, phù hợp hơn cho việc nghiên cứu khoa học. Mở rộng, tu sửa các phòng thí nghiệm, nâng cấp thư viện, mua các tài khoản để truy cập các nguồn dữ liệu uy tín là những giải pháp đáng lưu tâm. Đồng thời cần có được sự ghi nhận, khích lệ kịp thời thông qua việc tuyên dương, khen thưởng các cá nhân có thành tích xuất sắc trong NCKH để làm gương cho những giảng viên còn lại.

Hai là, nâng cao nhận thức trong giảng viên thông qua việc tổ chức các hội thảo về sự cần thiết của NCKH trong cuộc sống và dạy học. Mời các chuyên gia về xã hội học về nói chuyện với giảng viên về ứng dụng các kết quả nghiên cứu trong đời sống để giảng viên cảm thấy tác dụng thực sự của NCKH. Đồng thời thường xuyên tổ chức buổi gặp gỡ, đối thoại với giảng viên để họ thực sự nắm được ý nghĩa của việc thực hiện NCKH đối với công việc và cuộc sống.

Ba là, xây dựng cơ chế bắt buộc NCKH đối với giảng viên là một công cụ hữu hiệu để nâng cao việc tham gia vào NCKH của giảng viên, từ đó hình thành thói quen và sự hợp tác trong toàn đơn vị. Ngoài việc khen thưởng đã nói trên, thì việc có lộ trình thăng tiến rõ ràng trong đơn vị cho những người có thành tích tốt về NCKH cũng thực sự cần thiết. Sự thăng tiến này có thể thể hiện ở việc bổ nhiệm các vị trí tốt hơn, hỗ trợ học tập, phong hàm cho các giảng viên.

Cuối cùng, tổ chức các buổi tập huấn về kỹ năng nghiên cứu khoa học và kỹ năng công bố kết quả nghiên cứu để nâng cao năng lực của giảng viên là việc làm hết sức cần thiết. Đồng thời nên có những kế hoạch trao đổi giảng viên giữa các trường, đặc biệt là khối quốc tế để có thể tạo điều kiện cho giảng viên tham gia học hỏi, nâng cao trình độ.

Nghiên cứu này có hạn chế về kích thước mẫu và phạm vi không gian. Nếu nghiên cứu được thực hiện với kích thước mẫu lớn hơn thì kết quả có thể chính xác hơn. Ngoài ra, nghiên cứu này được thực hiện

tại thành phố Hồ Chí Minh, tuy là thành phố lớn nhưng chỉ là một trong 63 tỉnh thành của Việt Nam, nếu nghiên cứu trên phạm vi rộng hơn thì kết quả sẽ mang tính khách quan hơn. Các hạn chế trên, những nghiên cứu tiếp theo nên được thực hiện để đóng góp vào thực tiễn và lý thuyết quản lý.

KẾT LUẬN

Việc nghiên cứu năng lực NCKH của giảng viên là nhu cầu cấp thiết, giúp nhà trường đẩy nhanh chất lượng đào tạo. Thông qua kết quả nghiên cứu định tính (nghiên cứu tại bàn, phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm) và phương pháp nghiên cứu định lượng (dựa trên phần mềm thống kê SPSS để phân tích) tác giả chỉ ra rằng có bốn yếu tố ảnh hưởng mạnh đến năng lực nghiên cứu khoa học nói trên là (1) Môi trường làm việc, (2) Nhận thức, (3) Động cơ, (4) Năng lực cá nhân. Trong khi đó, iến Thủ tục kinh phí có mức ý nghĩa chưa thể hiện mối quan hệ có ý nghĩa thống kê với năng lực NCKH của giảng viên.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

ANOVA: Analysis of Variance

EFA: Exploratory Factor Analysis

NCKH: Nghiên cứu khoa học

VIF: Variance Inflation Factor

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả xin cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả Ngô Quang Huân chịu trách nhiệm nội dung lên ý tưởng và thiết kế dàn bài nghiên cứu.

Tác giả Vương Quốc Hùng chịu trách nhiệm phát triển nội dung nghiên cứu

Tác giả Đặng Hữu Phúc chịu trách nhiệm phát triển nội dung nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Wakrim S, Idrissi LL, Ezzati A, Fahli A. Proposed system for the scientific research capacity evaluation in university. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*. 2019; 6(2):1-7.
2. Creswell JW. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ; 2002.
3. Trostle J, Simon J. Building applied health research capacity in less-developed countries: problems encountered by the ADDR project. *Social Science & Medicine*. 1992 Dec 1;35(11):1379-87; PMID: 1462177. Available from: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(92\)90041-N](https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90041-N).
4. Mugimu CB, Nakabugo MG, Katunguka-Rwakishaya E. Developing Capacity for Research and Teaching in Higher Education: A Case of Makerere University. *World Journal of Education*. 2013;3(6):33-45; Available from: <https://doi.org/10.5430/wje.v3n6p33>.

5. Tong J. High-tech and high capability in a growth model. *International Economic Review*. 2005 Feb;46(1):215-43; Available from: <https://doi.org/10.1111/j.0020-6598.2005.00316.x>.
6. Lertputtarak S. An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand: A case study [PhD thesis]. Victoria University; 2008.
7. Chen SH, Yang CC, Shiau JY, Wang HH. The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine*. 2006 Sep 1;18(5):484-500 ; Available from: <https://doi.org/10.1108/09544780610685467>.
8. Tính TT, Tim CT, Đức PM, Nhân HT, Điển TT, Nguyễn ĐV, Tân NV. Hiện trạng và giải pháp nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2020 Aug 28;56(4):161-71; Available from: <https://doi.org/10.22144/ctu.jvn.2020.095>.
9. Cargile BR, Bublitz B. Factors contributing to published research by accounting faculties. *Accounting Review*. 1986 Jan 1;61:158-78.
10. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 1991 Dec 1;50(2):179-211; Available from: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
11. Nhã HT. Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường cao đẳng công lập ở thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2016 Oct 26(46):20-9; Available from: <https://doi.org/10.22144/ctu.jvn.2016.566>.
12. Melin G. Pragmatism and self-organization: Research collaboration on the individual level. *Research policy*. 2000 Jan 1;29(1):31-40; Available from: [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00031-1](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00031-1).
13. Atieno AV, Onyancha OB, Kwanya T. Trends, patterns and determinants of research productivity at the Technical University of Kenya. *Information Development*. 2022 Mar;38(1):97-113; Available from: <https://doi.org/10.1177/0266666920983400>.
14. Jameel AS, Ahmad AR. Factors impacting research productivity of academic staff at the Iraqi higher education system. *International Business Education Journal*. 2020;13(1):108-26; Available from: <https://doi.org/10.37134/ibej.vol13.1.9.2020>.
15. Patchawong P, Wangpa C, Ounjit W. Factors affecting research development and production of academic work amongst lecturers of Mahasarakham University in moving forward as a research university. In *International Conference on Management and Education Innovation 2012* (Vol. 37, pp. 37-41);
16. Zembylas M, Papanastasiou E. Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*. 2004 Jun 1;42(3):357-74; Available from: <https://doi.org/10.1108/09578230410534676>.
17. Nguyễn VL, Nguyễn TH. Yếu tố ảnh hưởng đến khả năng nghiên cứu khoa học của giảng viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. *Tạp chí khoa học công nghệ*. 2018;46: 46-51.
18. Stepien WJ, Gallagher SA, Workman D. Problem-based learning for traditional and interdisciplinary classrooms. *Journal for the Education of the Gifted*. 1993 Jul;16(4):338-57; Available from: <https://doi.org/10.1177/016235329301600402>.
19. Ước TM. Nghiên cứu khoa học của giảng viên-yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*. 2013;8:22-7.
20. Robertson GP, Swinton SM. Reconciling agricultural productivity and environmental integrity: a grand challenge for agriculture. *Frontiers in Ecology and the Environment*. 2005 Feb;3(1):38-46; Available from: [https://doi.org/10.1890/1540-9295\(2005\)003\[0038:RAPAEI\]2.0.CO;2](https://doi.org/10.1890/1540-9295(2005)003[0038:RAPAEI]2.0.CO;2).
21. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson; 2010.
22. Tabachnick B, Fidell LL. *Using multivariate statistics* (6th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon; 2007.
23. Vưu TT. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trường Đại học Bách khoa-Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [PhD thesis]. Viện Đảm bảo chất lượng giáo dục; 2012.
24. Nga PT. Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học Huế. *Hue University Journal of Science (HU JOS)*. 2011;68(5): 67-78.
25. Hiến PTT. Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Đại Nam. *Tạp chí giáo dục*. 2020;482(Ki 2 - tháng 7/2020): 26-32.
26. Azad AN, Seyyed FJ. Factors influencing faculty research productivity: Evidence from AACSB accredited schools in the GCC countries. *Journal of International Business Research*. 2007;6(1):91.
27. Hair Jr JF, Howard MC, Nitzl C. Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*. 2020 Mar 1;109:101-10; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.

Factors affecting scientific research capacity of lecturers at non-public universities in Ho Chi Minh City

Ngo Quang Huan¹, Vuong Quoc Hung², Dang Huu Phuc^{1,*}



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

In the current context, the scientific research capacity of lecturers is an important measurement to evaluate the training quality of educational institutions. Researching the faculty's scientific research capacity is an urgent need, helping the school to rapidly develop training quality. This assessment helps to improve the quality, contributes to strengthen the reputation and attracts more students in the future. The objective of this study is to evaluate the impact of these factors on the scientific research capacity of lecturers at non-public universities in Ho Chi Minh City. The study was conducted based on a combination of qualitative research methods (table research, expert interviews and group discussions) and quantitative research methods (based on SPSS statistical software to analyze data) together with the survey method as a convenient method. The result from 252 lecturers shows that there are four factors that strongly influence research capacity including (1) Working environment, (2) Perception, (3) Motivation, (4) Personal capacity. Thereby, this study presents the implications for university leaders to have more policies to promote the scientific research capacity of lecturers. Besides, the limitations of the topic and orientation for further research are also indicated.

Key words: Ability, Scientific research, lecturers, non-public university

¹School of Management, University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam

²Master student, School of Management, University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam

Correspondence

Dang Huu Phuc, School of Management, University of Economics Ho Chi Minh City, Vietnam

Email: ryan.phucdang@gmail.com

History

- Received: 05-10-2022
- Accepted: 08-12-2022
- Published: 31-1-2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1141>



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Huan N Q, Hung V Q, Phuc D H. **Factors affecting scientific research capacity of lecturers at non-public universities in Ho Chi Minh City.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2023, 6(4):3626-3634.