

# Mở rộng lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) trong nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học ở Việt Nam

Trần Thị Kim Nhung\*, Nguyễn Thành Độ



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

## TÓM TẮT

Hoạt động nghiên cứu ngày càng trở nên quan trọng khi sự cạnh tranh giữa các trường đại học ngày càng mạnh. Các hoạt động học thuật và năng suất nghiên cứu khoa học được sử dụng để đo lường sự thành công của các trường đại học. Làm thế nào để giảng viên có nỗ lực cao hơn trong nghiên cứu là vấn đề ngày càng quan trọng trong các trường đại học. Điều gì làm cho giảng viên có động lực thực hiện nghiên cứu khoa học? Để trả lời câu hỏi này, điều quan trọng đầu tiên phải nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu, sau đó đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến động lực nghiên cứu của giảng viên. Nghiên cứu đã sử dụng lý thuyết kỳ vọng mở rộng mà Chiang và Jang đề xuất để kiểm tra các yếu tố chính thúc đẩy giảng viên tiến hành nghiên cứu khoa học. Kết quả hồi quy được khảo sát từ 475 giảng viên các trường đại học tại Hà Nội, cho thấy các giảng viên được thúc đẩy mạnh bởi nhân tố phương tiện bên trong (INTIN), giá trị của phần thưởng tài chính (FINVA) và đặc biệt nghiên cứu đã phát hiện kỳ vọng (EXPECT – yếu tố còn nhiều tranh cãi ở các nghiên cứu trước) có tác động tích cực và đáng kể đến động lực nghiên cứu của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy động lực nghiên cứu của giảng viên có mối tương quan tích cực với học hàm, vị trí quản lý; không có mối quan hệ giữa động lực nghiên cứu và tuổi cũng như giới tính.

**Từ khoá:** Động lực nghiên cứu khoa học, giảng viên đại học, lý thuyết kỳ vọng.

## GIỚI THIỆU

Việc một giảng viên nhận được các phần thưởng (tài chính, thăng tiến, uy tín và tôn trọng,...) có liên quan rất nhiều đến nỗ lực trong nghiên cứu khoa học của họ đã được nêu trong nghiên cứu của Chen và cộng sự<sup>1</sup>. Tại sao những phần thưởng đó đã và đang xuất hiện đáng kể ở các trường đại học song vẫn không có nhiều công trình nghiên cứu được đăng tải, đặc biệt là công bố quốc tế? Giải quyết vấn đề này vẫn đang được quan tâm và trở nên quan trọng ở các trường đại học hiện nay.

Rất nhiều các nghiên cứu như Cargile và Bublitz, Englebrecth và cộng sự, Read và cộng sự đã xem xét những thay đổi mục đích/nhu cầu cá nhân (tài chính, thăng tiến,...) ở các giai đoạn sự nghiệp như thế nào<sup>2-4</sup>. Trong luồng nghiên cứu khác như Buchheit và cộng sự hay Hu và Gill đã kiểm tra các yếu tố cá nhân như khả năng, tố chất, sự tò mò và thái độ làm việc hoặc tổ chức có ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động nghiên cứu của các giảng viên<sup>5,6</sup>. Vì những yêu cầu đặc biệt của công việc nghiên cứu khoa học khác với những công việc thông thường khác như nghiên cứu khoa học cần sự kiên trì, nỗ lực, tò mò khám phá,... và đặc biệt cần người giảng viên phải có sự say mê hay nói cách khác cần nội lực bên trong của giảng

viên cao. Vì vậy, nghiên cứu này cũng mong muốn kiểm tra mức độ tác động của các yếu tố bên ngoài và các yếu tố bên trong đối với động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Việt Nam.

Sự phù hợp của lý thuyết kỳ vọng của Vroom đã được kiểm chứng ở rất nhiều nghiên cứu như Tien, Vansteenkiste và cộng sự, House và Wahba nhưng vẫn còn một số hạn chế và những kết quả khác nhau về các thành phần trong lý thuyết này<sup>7-10</sup>. Theo đó, còn nhiều tranh cãi như chưa thống nhất ở thành phần kỳ vọng (expectancy-E), đa phần các nghiên cứu cho rằng (E) không làm cho mô hình dự đoán động lực tốt hơn nhưng cũng có số ít nghiên cứu đã kiểm chứng và cho thấy kết quả ngược lại như Chiang và Jang<sup>11</sup>. Chen và cộng sự và Tien khi áp dụng lý thuyết kỳ vọng<sup>1,8</sup> đã sử dụng kết quả từ các nghiên cứu của Van Eerde và Thierry, Landy và Becker, Mitchell và Al-bright bỏ qua biến kỳ vọng (E) khi tiếp cận vì cho rằng chỉ phương tiện (instrumentality-I) và giá trị (valence-V) là các biến có thể dự đoán tốt động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên<sup>12-14</sup>. Trong nghiên cứu này, áp dụng lý thuyết kỳ vọng với hy vọng cung cấp sự hiểu biết tốt hơn về động lực thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên tại bối cảnh Việt Nam. Bối cảnh thay đổi có thể làm thay đổi hệ thống các phần thưởng cũng như những nhận thức của giảng viên về giá trị

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

### Liên hệ

Trần Thị Kim Nhung, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nhungtk.neu@gmail.com

### Lịch sử

- Ngày nhận: 19/7/2019
- Ngày chấp nhận: 5/10/2019
- Ngày đăng: 31/3/2020

DOI: 10.32508/stdjelm.v4i1.592



### 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:** Nhung TTK, Độ N T. **Mở rộng lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) trong nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học ở Việt Nam.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 4(1):490-499.

các phần thưởng, nhận thức về khả năng nhận được các phần thưởng cũng chưa rõ ràng và đặc biệt là niềm tin về sự nỗ lực bản thân có thể dẫn đến những thành quả trong nghiên cứu cũng bị lung lay. Mà niềm tin này đã được Bailey nhấn mạnh rất quan trọng và ảnh hưởng lớn đến động lực để thực hiện công việc, đặc biệt công việc càng khó khăn nhiều thách thức thì càng trở nên quan trọng<sup>15</sup>. Nên ở các nước có nền khoa học và giáo dục chưa thực sự mạnh và đang có nhiều thay đổi như Việt Nam rất có thể “kỳ vọng” sẽ tác động đáng kể đến động lực nghiên cứu khoa học. Do đó, nghiên cứu xác định đây là khoảng trống về mặt lý luận cần được tiếp tục kiểm định ở các bối cảnh khác nhau.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT KỶ VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Có nhiều khung lý thuyết được áp dụng để giải thích việc thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên. Một trong những nghiên cứu nổi bật là lý thuyết kỳ vọng của Vroom như nghiên cứu của Chen và cộng sự, Tien, Lertputtarak lý thuyết vòng đời Tien; lý thuyết sự tự tin trong nghiên cứu của Lertputtarak, Pasupathy và Siwatu<sup>1,8,16,17</sup>. Trong khi các lý thuyết tập trung giải thích nhân tố động lực bên ngoài và nhân tố động lực bên trong, lý thuyết kỳ vọng có thể giải thích cụ thể hơn về các nhân tố này. Lý thuyết kỳ vọng về động lực làm việc, được phát triển bởi Vroom, là một lý thuyết giải thích quá trình cá nhân nhận thức để đưa ra quyết định lựa chọn hành vi khác nhau<sup>7</sup>.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom được xây dựng dựa trên bốn giả định sau: Thứ nhất, mỗi cá nhân có những kỳ vọng về nhu cầu, động lực và những trải nghiệm trong quá khứ khác nhau. Thứ hai, hành vi của mỗi cá nhân là kết quả của sự lựa chọn dựa trên sự tính toán của họ. Thứ ba, mỗi người lại có những mong muốn khác nhau, ví dụ như có người mong muốn thu nhập cao, có người muốn thăng tiến, có người muốn sự thử thách,... Cuối cùng là con người sẽ đưa ra quyết định nhằm tối ưu hóa sự lựa chọn theo tính toán của cá nhân<sup>7</sup>. Một cách lập luận khác là để động viên một người, nỗ lực, kết quả thực hiện công việc và phần thưởng phải được liên kết với nhau. Victor Vroom gợi ý rằng một cá nhân sẽ hành động theo cách nhất định dựa trên niềm tin (*kỳ vọng*) rằng hành vi đó sẽ nhận được một phần thưởng mong muốn (có *giá trị* với bản thân) một khi hành động đã được hoàn thành (kết quả của việc hoàn thành công việc trở thành *phương tiện* để có được phần thưởng), được mô tả trong **Hình 1**<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>Nguồn: Victor H Vroom<sup>7</sup>

Học thuyết có thể được gói gọn trong công thức  $M = VIE$ , trong đó M là động lực thực hiện hành vi, là một hàm của ba biến nhận thức khác nhau: kỳ vọng (E), phương tiện (I), và giá trị (V).

E là “kỳ vọng” được Victor Vroom<sup>7</sup> định nghĩa là “niềm tin tạm thời liên quan đến khả năng một hành động cụ thể sẽ được theo sau bởi một kết quả cụ thể”, liên quan đến nhận thức của cá nhân rằng nỗ lực có tương quan tích cực tới kết quả thực hiện công việc, nếu gia tăng nỗ lực thì kết quả làm việc có tăng hay không.

V là “giá trị”. Vroom định nghĩa “giá trị” để cập đến “sự yêu thích và tầm quan trọng hay giá trị mà một người gán cho một phần thưởng nào đó”<sup>7</sup>. Một phần thưởng có giá trị thấp hoặc không có giá trị nếu người đó không mong muốn nhận được phần thưởng đó và ngược lại.

I là “phương tiện”. Đó là mối quan hệ giữa kết quả thực hiện công việc với phần thưởng. Vroom<sup>7</sup> đã cho rằng “phương tiện thể hiện nhận thức của một cá nhân về khả năng kết quả làm việc của anh ta sẽ mang lại cho anh ta phần thưởng tương xứng”.

Trong nghiên cứu này lý thuyết kỳ vọng mở rộng được áp dụng (Hình 2). Trần Thị Kim Nhung đã tổng kết giảng viên sẽ đánh giá sự hấp dẫn của 9 phần thưởng bên ngoài và 8 phần thưởng bên trong ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học<sup>18,19</sup>.

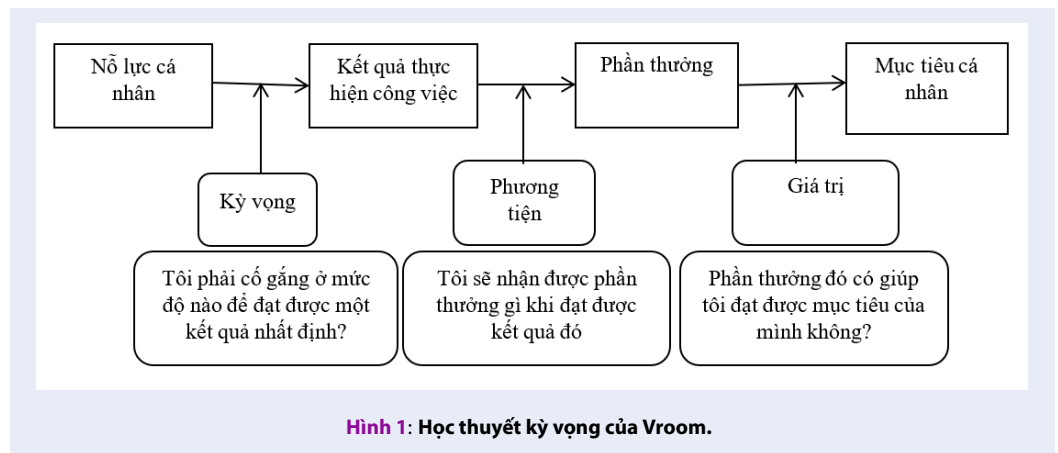
Trong số ba thành phần cấu trúc của lý thuyết kỳ vọng, phương tiện (I) và giá trị (V) có liên quan đến phần thưởng. Do đó, phương tiện (I) và giá trị (V) có thể được chia thành các phần bên ngoài và bên trong. Phương tiện bên ngoài (EXTIN), phương tiện bên trong (INTIN), giá trị bên ngoài (EXTVA) và giá trị bên trong (INTVA). Nghiên cứu của Chiang & Jang đã mở rộng lý thuyết kỳ vọng của Vroom bằng cách chia phương tiện (I) và giá trị (V) thành các phần bên ngoài và bên trong và kiểm tra đóng góp tương đối của các thành phần bên ngoài và bên trong vào động lực của nhân viên<sup>11</sup>.

Nghiên cứu của Chiang & Jang đã kiểm tra mức độ mà mỗi thành phần E (EXPECT), I bên ngoài (INTIN), I bên trong (EXTIN), giá trị bên ngoài (EXTVA), giá trị bên trong (INTVA) ảnh hưởng đến động lực của nhân viên khách sạn<sup>11</sup> như trong **Hình 2**.

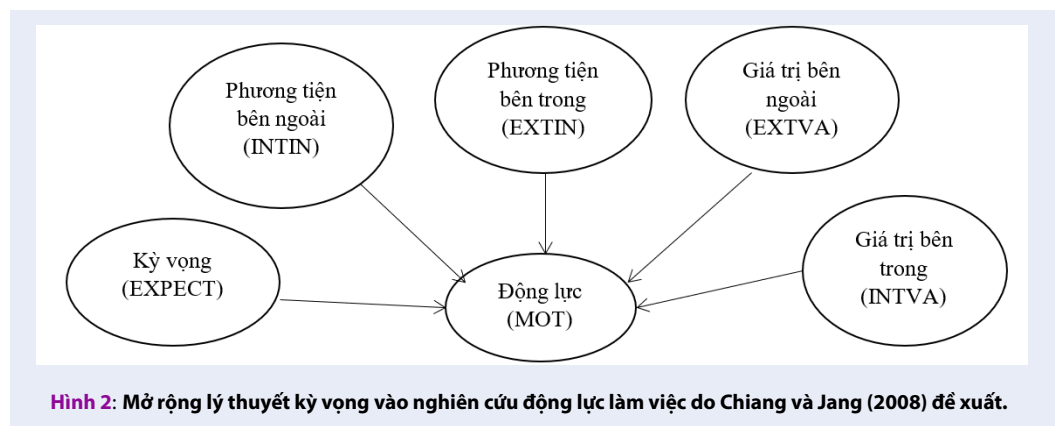
Do vậy, nghiên cứu này sẽ áp dụng mô hình của Chiang và Jang<sup>11</sup> để xem xét mức độ tác động của các biến này đến động lực toàn phần của giảng viên trong nghiên cứu khoa học (được ký hiệu là MOT). Nên các giả thuyết đặt ra là:

**H1:** Phương tiện bên ngoài có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học

**H2:** Phương tiện bên trong có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học



Hình 1: Học thuyết kỳ vọng của Vroom.



Hình 2: Mở rộng lý thuyết kỳ vọng vào nghiên cứu động lực làm việc do Chiang và Jang (2008) đề xuất.

**H3:** Giá trị bên ngoài có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học

**H4:** Giá trị bên trong có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học

**H5:** Kỳ vọng có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Đối tượng tổng thể của nghiên cứu là giảng viên đại học giảng dạy và nghiên cứu trong lĩnh vực kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh tại các trường đại học ở Hà Nội. Nghiên cứu chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Phiếu hỏi trực tiếp được gửi đến các giảng viên tại các hội thảo khoa học, gửi phiếu hỏi qua e-mail và facebook, bảng hỏi được thiết kế trên công cụ googledocs và trực tiếp gửi bảng hỏi đến các giảng viên trong lĩnh vực kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh đang công tác tại các trường Đại học ở Hà Nội. Có 475 phiếu được lựa chọn đủ yêu cầu đưa vào xử lý dữ liệu. Chi tiết mẫu nghiên cứu như sau: 58,8% thuộc nhóm các trường ĐH Kinh tế Quốc dân, ĐH

Ngoại Thương, ĐH Thương Mại, Học viện tài chính, Học viện ngân hàng, ĐH Quốc gia Hà Nội, 34,6% thuộc các trường ĐH Lao động xã hội, HV Chính trị KVI, ĐH Công Đoàn, ĐH Mỏ Địa chất, ĐH Thủy Lợi, ĐH Công nghiệp Hà Nội, ĐH Bách Khoa Hà Nội và 5,7% thuộc nhóm các trường khác. Có 69,7% giảng viên nữ và 30,3% giảng viên nam. Giảng viên dưới 34 tuổi chiếm 33,9%; 61,1% từ 35-55 tuổi và 5,1% trên 55 tuổi. Chỉ có 9,7% giảng viên có học hàm Giáo sư (GS) và Phó Giáo sư (PGS).

### Thang đo và phát triển bảng hỏi

Nghiên cứu đã tổng hợp các phần thưởng có thể nhận được từ hoạt động nghiên cứu khoa học bao gồm 9 phần thưởng bên ngoài sử dụng có điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh trường đại học Việt Nam từ nghiên cứu của Tien và Chen và cộng sự bao gồm: lương; thưởng; thăng hạng chức danh nghề nghiệp nâng cao học hàm có chức vụ quản lý đứng đầu trong học thuật; giữ vững vị trí công việc trong trường; giảm tải giảng dạy; tìm được một công việc tốt hơn<sup>1,8</sup> và 8 phần thưởng bên trong sử dụng của Chen và cộng sự,

Tien và Chiang và Jang bao gồm: Nhận sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò thỏa mãn nhu cầu được cộng tác với đồng nghiệp; thỏa mãn nhu cầu phát triển bản thân trong lĩnh vực làm việc; niềm vui được tham gia nghiên cứu; cảm giác vượt qua thử thách cảm nhận tốt về bản thân<sup>1,8,11</sup>. Do đó, thang đo giá trị bên ngoài và phương tiện bên ngoài mỗi thang đo có 9 chỉ báo. Thang đo giá trị bên trong và phương tiện bên trong mỗi thang đo bao gồm 8 chỉ báo. Các câu hỏi đo lường “giá trị” được hỏi về tầm quan trọng của từng phần thưởng đối với bản thân giảng viên. Thang đo “phương tiện” gồm các câu hỏi để giảng viên đánh giá khả năng nhận được từng phần thưởng sau khi có kết quả thực hiện nghiên cứu khoa học. Các chỉ báo được đo trên thang điểm từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý).

“Kỳ vọng” được đo lường bằng cách sử dụng bốn chỉ báo của Chiang và Jang<sup>11</sup>. Nội dung các chỉ báo hỏi về việc gia tăng nỗ lực nghiên cứu khoa học sẽ dẫn đến cải thiện kết quả, tăng năng suất, tăng chất lượng và tăng hiệu quả thực hiện nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu sử dụng sáu chỉ báo của Wright<sup>20</sup> để đo động lực nghiên cứu khoa học (MOT). Các câu hỏi để cá nhân tự đánh giá bản thân về mức độ tham gia, sự định hướng, cường độ làm việc và sự kiên trì trong công việc.

Để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu, bảng hỏi được phát triển trên nền tảng các chỉ báo đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu. Nhưng trước khi thiết kế bảng hỏi thử với mẫu nhỏ, nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn 11 giảng viên để kiểm tra các khái niệm của các biến và nội hàm các chỉ báo (như chỉ báo liên quan đến phần thưởng thăng tiến đã được thay đổi thành phần thưởng học hàm và chức danh nghề nghiệp và thấy chỉ báo về phần thưởng biên chế không phù hợp ở Việt Nam nên đã được loại). Thêm vào đó bảng hỏi có cả các câu hỏi nhân khẩu học, chẳng hạn như giới tính, tuổi, học hàm, vị trí quản lý. Các chỉ báo được dịch sang tiếng Việt qua quá trình dịch xuôi-ngược. Sau đó bảng hỏi được thử nghiệm với một mẫu nhỏ giảng viên trả lời để đảm bảo không có hiểu nhầm về nội dung câu hỏi và để điều chỉnh lại hình thức bảng hỏi lần cuối (như chỉ báo đo lường động lực “thời gian dường như kéo dài khi tôi làm việc” được loại vì gây khó hiểu và nhầm lẫn khi trả lời). Cuối cùng các chỉ báo được sử dụng để nghiên cứu chính thức.

### Phân tích dữ liệu

Để kiểm định các giả thuyết được đề xuất, nghiên cứu đã sử dụng phân tích hồi quy đa biến với động lực

nghiên cứu khoa học là biến phụ thuộc. Trong mô hình 1 (MH1), mô hình kiểm soát, các biến độc lập là tuổi, giới tính (nữ = 0, nam = 1), vị trí quản lý (không = 0, có = 1), học hàm (chưa có = 0; PGS và GS = 1). Trong mô hình 2 (MH2), bên cạnh các biến kiểm soát, giá trị bên trong (INTVA), giá trị bên ngoài (EXTVA), phương tiện bên trong (INTIN), phương tiện bên ngoài (EXTIN) được thêm vào. Trong mô hình 3 (MH3), mô hình đầy đủ, thành tố kỳ vọng (EXPECT) của lý thuyết kỳ vọng được thêm vào.

Trước khi kiểm định các giả thuyết, nghiên cứu thực hiện kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với tất cả các chỉ báo của thang đo đo lường các biến độc lập và EFA đối với các chỉ báo đo lường biến phụ thuộc. Kết quả làm căn cứ cho phân tích hồi quy tuyến tính và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

### Đánh giá độ tin cậy và giá trị của thang đo

Để đánh giá các thang đo được dùng trong nghiên cứu này, nghiên cứu thực hiện EFA và kiểm tra độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha. Các chỉ báo đo lường Cronbach's Alpha của mỗi thang đo nằm trong khoảng từ 0,771 (đối với biến MOT) đến 0,991 (đối với INTIN). Sau khi đã loại đi 1 chỉ số ở thang đo giá trị bên ngoài (có một công việc tốt hơn), 1 chỉ số ở thang đo kỳ vọng (tôi không thể có kết quả tốt hơn ngay cả khi tôi cố hết sức), 02 chỉ số ở thang đo động lực (tôi rất khó tập trung vào công việc và tôi thấy mình không chăm chỉ như những đồng nghiệp khác). Các chỉ báo đo lường còn lại cho thấy mức độ tin cậy được chấp nhận vì các hệ số alpha đều lớn hơn 0,6 và các biến có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0,3 theo Hair và cộng sự<sup>21</sup>.

Cụ thể phân tích nhân tố khám phá được thực hiện trên những chỉ báo đo lường 5 biến độc lập là giá trị bên trong (INTVA), giá trị bên ngoài (EXTVA), phương tiện bên trong (INTIN), phương tiện bên ngoài (EXTIN) và kỳ vọng (EXPECT). Sau nhiều lần loại các chỉ báo có hệ số extraction nhỏ và hệ số tải cao vào cả hai nhân tố, kết quả cuối cùng của EFA đã cho thấy giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các thang đo trong nghiên cứu. Kết quả chỉ số KMO phù hợp ( $0,5 \leq KMO = 0,893 \leq 1$ ) theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc<sup>22</sup>. Kết quả kiểm định Bartlett's về sự tương quan giữa các biến còn lại có mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05 chứng tỏ các biến có liên quan chặt chẽ với nhau. Kết quả Bảng 1 tạo ra 6 nhân tố, giải thích được 63,775% tổng phương sai thỏa mãn yêu cầu > 50% theo Anderson và Gerbing<sup>23</sup>. Các chỉ báo

này tải cao vào một nhân tố và tải thấp hơn vào nhân tố còn lại. Nhân tố giá trị bên ngoài (EXTVA) bị tách thành hai tổ hợp mới được đặt tên lại là giá trị tài chính (FINVA) bao gồm hai chỉ báo là lương, thưởng và giá trị thăng tiến (PROVA) bao gồm ba chỉ báo là chức danh nghề nghiệp, học hàm và vị trí quản lý. Do đó, giả thuyết H3 được chuyển thành **H3a**: Giá trị tài chính có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học và **H3b**: Giá trị thăng tiến có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học.

### Ma trận hệ số tương quan

Bảng 2 cho thấy ma trận hệ số tương quan giữa các biến bao gồm giá trị bên trong (INTVA), giá trị tài chính (FINVA), giá trị thăng tiến (PROVA), phương tiện bên trong (INTIN), phương tiện bên ngoài (EXTIN), kỳ vọng (EXPECT) và động lực nghiên cứu khoa học (MOT). Ở mức ý nghĩa 5%, kết quả cho thấy giá trị bên trong, giá trị tài chính, giá trị thăng tiến, phương tiện bên trong, phương tiện bên ngoài và kỳ vọng đều có mối quan hệ cùng chiều với động lực nghiên cứu khoa học (lần lượt  $r = 0,337; 0,181; 0,197; 0,505; 0,205; 0,394$ ). Như vậy hệ số tương quan cho thấy mối quan hệ phụ thuộc giữa biến phụ thuộc (MOT) với các biến độc lập đều có ý nghĩa thống kê (Sig. <0,000).

### Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích hồi quy cũng xác nhận không có hiện tượng đa cộng tuyến bởi tất cả các hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều nhỏ hơn 10. Kết quả kiểm định các giả thuyết được tóm tắt ở **Bảng 3**.

Ba mô hình hồi quy đã được nghiên cứu thực hiện (MH1, MH2, MH3) với động lực nghiên cứu khoa học (MOT) là biến phụ thuộc. Cả ba mô hình hồi quy đều có ý nghĩa thống kê: lần lượt  $F = 4,198, p < 0,01; F = 36,837, p < 0,01; F = 34,720, p < 0,01$ . Hệ số Durbin-Watson lần lượt của ba mô hình là 1,760; 1,874; 1,893 nằm trong khoảng 1,5 đến 2,5 chứng tỏ rằng ba mô hình này không có hiện tượng tương quan theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc<sup>22</sup>. Mô hình 1 giải thích được 1,7% sự biến thiên của biến phụ thuộc; mô hình 2 giải thích được 27,4%, và  $R^2$  tăng lên ( $P < 0,05$ ) khi có sự tham gia của biến kỳ vọng như là biến độc lập trong mô hình 3.

Kết quả hồi quy cho thấy học hàm ( $\beta = 0,185$  và  $p$ -value < 0.01) và vị trí quản lý ( $\beta = 0,091$  và  $p$ -value < 0.1) đóng góp tích cực vào động lực nghiên cứu khoa học. Kết quả này cho thấy giảng viên có học hàm càng cao (PGS, GS) và khi giữ chức vụ quản lý thì động lực nghiên cứu khoa học càng cao. Kết quả này có sự khác biệt với kết quả một số nghiên cứu trước như của Chen và cộng sự hay Tien<sup>1,8</sup>.

Về ảnh hưởng của các nhân tố trong mô hình kỳ vọng của Vroom, kết quả hồi quy cho thấy đóng góp đáng kể của giá trị tài chính ( $\beta = 0,115$  và  $0,104; p$ -value < 0.01), phương tiện bên trong ( $\beta = 0,493$  và  $0,435; p$ -value < 0.01) trong cả hai mô hình 2 và 3. Các nhân tố khác gồm giá trị bên trong, giá trị thăng tiến, phương tiện bên ngoài chưa có bằng chứng cho thấy ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học. Kết quả này ngược với kết quả của Chiang và Jang khi nghiên cứu động lực làm việc của nhân viên khách sạn<sup>11</sup>.

Mối quan tâm nhất của nghiên cứu là mối quan hệ giữa kỳ vọng và động lực nghiên cứu khoa học khi được thêm vào trong mô hình 3. Như dự đoán, nhân tố kỳ vọng ( $\beta = 0,113$  và  $p$ -value < 0.01) cũng ảnh hưởng tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Như vậy, kết quả ủng hộ giả thuyết H1, H3a và H5 và bác bỏ giả thuyết H2, H3b và H4.

### Thảo luận về kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu đã đề xuất và kiểm định mô hình kỳ vọng của Vroom qua việc mở rộng các biến gốc thông qua biến giá trị bên trong (INTVA), giá trị tài chính (FINVA), giá trị thăng tiến (PROVA), phương tiện bên trong (INTIN), phương tiện bên ngoài (EXTIN), đồng thời nghiên cứu tập trung vào kiểm định mối quan hệ còn nhiều tranh cãi trong những nghiên cứu trước giữa nhân tố kỳ vọng (EXPECT) và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Có ba giả thuyết trong sáu giả thuyết đưa ra được ủng hộ. Trong số ba thành tố này, phương tiện bên trong (INTIN) tác động mạnh nhất cùng chiều đến động lực nghiên cứu khoa học ( $\beta = 0,493$  và  $0,435; p$ -value < 0.01), kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Mitchell và Albright, Chiang và Jang, House và Wahba<sup>10,11,14</sup>. Cụ thể, nghiên cứu của Mitchell và Albright cho rằng các phần thưởng bên trong dự đoán động lực lớn hơn bên ngoài<sup>14</sup>. Nghiên cứu ủng hộ quan niệm cho rằng phần thưởng bên trong có thể dự đoán kết quả tốt hơn và có mức độ chắc chắn cao hơn dẫn đến hiệu ứng mạnh mẽ hơn đối với động lực. Nhưng giá trị bên trong (INTVA) lại không được ủng hộ. Nói cách khác, trong phần thưởng bên trong, có nhiều phương tiện được nhận thức hơn phần thưởng bên ngoài, đó là người ta có thể chắc chắn hơn về việc tham gia nghiên cứu khoa học để nhận được sự tôn trọng, vượt qua các thử thách đặt ra... mặc dù, có thể với một số giảng viên việc những phần thưởng bên trong này chưa chắc được cho là quan trọng với họ. Trong khi đó phần thưởng bên ngoài tác động đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên ít hơn. Cụ thể, trong phần thưởng bên ngoài, có nhiều giá

**Bảng 1: Kết quả ma trận xoay nhân tố lần cuối**

| Biến quan sát | Nhân tố |       |       |       |       |       |
|---------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
|               | F1      | F2    | F3    | F4    | F5    | F6    |
| FINVA1        |         |       |       | 0,938 |       |       |
| FINVA2        |         |       |       | 0,845 |       |       |
| PROVA1        |         |       |       |       |       | 0,500 |
| PROVA2        |         |       |       |       |       | 0,788 |
| PROVA3        |         |       |       |       |       | 0,697 |
| INTVA1        |         | 0,664 |       |       |       |       |
| INTVA2        |         | 0,677 |       |       |       |       |
| INTVA3        |         | 0,653 |       |       |       |       |
| INTVA4        |         | 0,733 |       |       |       |       |
| INTVA5        |         | 0,775 |       |       |       |       |
| INTVA6        |         | 0,585 |       |       |       |       |
| INTVA7        |         | 0,576 |       |       |       |       |
| INTVA8        |         | 0,731 |       |       |       |       |
| EXTIN1        |         |       |       |       | 0,788 |       |
| EXTIN2        |         |       |       |       | 0,681 |       |
| EXTIN3        |         |       |       |       | 0,334 |       |
| EXTIN4        |         |       |       |       | 0,675 |       |
| INTIN1        | 0,489   |       |       |       |       |       |
| INTIN2        | 0,752   |       |       |       |       |       |
| INTIN3        | 0,763   |       |       |       |       |       |
| INTIN4        | 0,670   |       |       |       |       |       |
| INTIN5        | 0,837   |       |       |       |       |       |
| INTIN6        | 0,927   |       |       |       |       |       |
| INTIN7        | 0,724   |       |       |       |       |       |
| INTIN8        | 0,685   |       |       |       |       |       |
| EXPECT1       |         |       | 0,789 |       |       |       |
| EXPECT2       |         |       | 0,913 |       |       |       |
| EXPECT3       |         |       | 0,851 |       |       |       |
| EXPECT4       |         |       | 0,459 |       |       |       |

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018

**Bảng 2: Ma trận hệ số tương quan**

|        | INTVA   | FINVA   | PROVA   | INTIN   | EXTIN   | EXPECT  | MOT |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| INTVA  | 1       |         |         |         |         |         |     |
| FINVA  | 0,315** | 1       |         |         |         |         |     |
| PROVA  | 0,431** | 0,461** | 1       |         |         |         |     |
| INTIN  | 0,622** | 0,117** | 0,213** | 1       |         |         |     |
| EXTIN  | 0,153** | 0,105** | 0,288** | 0,368** | 1       |         |     |
| EXPECT | 0,461** | 0,227** | 0,309** | 0,595** | 0,266** | 1       |     |
| MOT    | 0,337** | 0,181** | 0,197** | 0,505** | 0,205** | 0,394** | 1   |

*Ghi chú:* Biến phụ thuộc: MOT; \*\* ở mức ý nghĩa < 0,05

*Nguồn:* Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018

**Bảng 3: Kết quả hồi quy**

| Nhân tố                         | MH1<br>$\beta$ (standardized) | MH2<br>$\beta$ (standardized) | MH3<br>$\beta$ (standardized) |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Tuổi                            | 0,009                         | 0,020                         | 0,022                         |
| Giới tính                       | -0,046                        | -0,011                        | -0,021                        |
| Vị trí quản lý                  | 0,091*                        | 0,064*                        | 0,061*                        |
| Học hàm                         | 0,185***                      | 0,119***                      | 0,115***                      |
| INTVA_M1                        |                               | -0,040                        | -0,047                        |
| FINVA_M1                        |                               | 0,115***                      | 0,104***                      |
| PROVA_M1                        |                               | 0,055                         | 0,042                         |
| INTIN_M1                        |                               | 0,493***                      | 0,435***                      |
| EXTIN_M1                        |                               | 0,004                         | 0,001                         |
| EXPECT                          |                               |                               | 0,113***                      |
| Hệ số R <sub>2</sub>            | 0,022                         | 0,282                         | 0,289                         |
| Hệ số R <sub>2</sub> điều chỉnh | 0,017                         | 0,274                         | 0,281                         |
| Hệ số Durbin-Watson             | 1,760                         | 1,874                         | 1,893                         |
| Mức ý nghĩa (Sig. F)            | 0,000                         | 0,000                         | 0,000                         |

*Ghi chú:* Biến phụ thuộc: MOT; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$

*Nguồn:* Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018

trị tài chính (FINVA) được giảng viên nhận thức hơn ( $\beta = 0,115$  và  $0,104$ ;  $p$ -value < 0.01) và điều này tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, nhưng phần thưởng bên ngoài khác như thăng tiến lại không ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu của giảng viên và không được giảng viên đánh giá cao. Mặt khác, kết quả cho thấy phương tiện bên ngoài (EXTIN) cũng không tác động đến động lực nghiên cứu của giảng viên. Điều này có thể giải thích là do không chắc chắn về việc tham gia nghiên cứu khoa học sẽ nhận được những phần thưởng bên ngoài đó mặc dù, với giảng viên những phần thưởng

tài chính rất quan trọng với họ. Điều này gợi ý rằng vẫn còn những rào cản với giảng viên các trường đại học Việt Nam trong việc tiếp cận với các phần thưởng bên ngoài khi tham gia nghiên cứu khoa học như tiền thưởng, nâng cao học hàm hay về thủ tục hành chính...

Đặc biệt nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ quan trọng nhưng còn nhiều tranh cãi giữa kỳ vọng (EXPECT) và động lực nghiên cứu khoa học ( $\beta = 0,113$  và  $p$ -value < 0.01). Kết quả này giúp hiểu rõ hơn mối quan hệ này trong bối cảnh Việt Nam, nền giáo dục và nền khoa học đang có

hiều thay đổi nhưng vẫn còn kém phát triển hơn so với những nước phương Tây, thậm chí cả những nước châu Á như Trung Quốc, Đài Loan mà trong nghiên cứu của Chen và cộng sự hay Tien đã cho rằng yếu tố kỳ vọng không làm tăng dự báo về động lực nghiên cứu khoa học và đã không đưa vào mô hình nghiên cứu<sup>1,8</sup>. Kết quả này cũng cho thấy tầm quan trọng của việc giảng viên có niềm tin vào nỗ lực dẫn đến thành công trong nghiên cứu khoa học. Hay nói cách khác là giảng viên cảm thấy tự tin về khả năng bản thân, điều này cũng được Bailey khẳng định trong nghiên cứu của mình<sup>15</sup>. Có thể trong bối cảnh Việt Nam với nền giáo dục đại học đang có nhiều thay đổi và nền khoa học chưa phát triển mạnh thì năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên có thể không đồng đều và không so sánh được với những nước nền giáo dục và khoa học đã phát triển.

Kết quả nghiên cứu còn cho thấy động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tăng khi giảng viên có học hàm cao. Kết quả này có sự khác biệt với một số nghiên cứu trước như của Chen và cộng sự hay Tien<sup>1,8</sup>. Sự khác biệt này có thể do cách tiếp cận phương pháp nghiên cứu. Nghiên cứu của Tien sử dụng lý thuyết vòng đời và phân tích sự khác biệt động lực ở thời điểm trước và sau phong hàm<sup>8</sup>. Ở Việt Nam rõ ràng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa đồng đều so với các nước có nền giáo dục và khoa học-công nghệ tiên tiến và giảng viên khi được tuyển dụng cũng chưa có yêu cầu rõ ràng về nghiên cứu khoa học, vì thế khi giảng viên đạt học hàm và đương nhiên cả học vị Tiến sĩ cũng đã đạt được thì lúc đó năng lực nghiên cứu tăng lên cùng với kinh nghiệm và điều này duy trì thậm chí làm tăng động lực của họ một thời gian có thể khá dài sau đó. Kết quả cũng cho thấy vị trí quản lý có ảnh hưởng tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, những giảng viên giữ các chức vụ quản lý thì động lực nghiên cứu cao hơn. Điều này không đáng ngạc nhiên lắm, vì ở Việt Nam hầu hết giảng viên được đề bạt lên các vị trí quản lý cũng có tuổi nghề tương đối nên họ cũng đã có kinh nghiệm nghiên cứu và có thể đây cũng là những người có động lực bên trong cao. Đối với một số biến kiểm soát khác trong mô hình thì chưa có bằng chứng cho thấy mối quan hệ tuyến tính giữa tuổi, giới tính với động lực nghiên cứu khoa học. Kết quả này phù hợp với hầu hết những nghiên cứu trước như Bailey, Chen và cộng sự nhưng lại chưa có sự thống nhất hoàn toàn với số ít nghiên cứu như của Rayan, Huỳnh Trường Huy và cộng sự<sup>1,15,24,25</sup>.

## KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Dựa vào kết quả nghiên cứu này, các nhà quản lý có thể đẩy mạnh các biện pháp để tăng cường động lực

nghiên cứu khoa học của giảng viên thông qua các biện pháp kích thích phần thưởng bên trong làm thỏa mãn tối đa những phần thưởng bên trong của họ. Đối với phần thưởng bên ngoài, nhà quản lý cần từng bước tháo gỡ những rào cản để giảng viên tiếp cận được những phần thưởng đó như về tài chính, thăng tiến hay các thủ tục hành chính,....

Đặc biệt, kết quả gợi ý rằng, giảng viên Việt Nam có thể vẫn đang chưa đủ tự tin về khả năng của mình vì thế kỳ vọng vào sự thành công trong nghiên cứu khoa học còn yếu và chưa đồng đều. Chính vì thế nhà quản lý cần tạo điều kiện, môi trường tốt nhất để năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được nâng cao như tổ chức các lớp bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu, tăng cường các buổi chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu, đăng bài quốc tế, tạo ra mạng lưới nghiên cứu tốt nhất trong nhà trường về các lĩnh vực nghiên cứu sâu để giảng viên luôn nhận thức được điều kiện môi trường luôn luôn hỗ trợ khi cần để họ phát huy hết khả năng nghiên cứu.

Đồng thời nhà quản lý cũng nên đề cao tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học trong tuyển dụng giảng viên. Ưu tiên hơn những giảng viên có năng lực nghiên cứu và động lực nghiên cứu cao (đặc biệt là động lực bên trong), những người có niềm yêu thích, say mê nghiên cứu.

Nghiên cứu còn tồn tại một số hạn chế có thể được cải thiện trong các nghiên cứu tiếp theo.

Trước hết, nghiên cứu này sử dụng mẫu thuận tiện có thể ảnh hưởng đến tính khái quát hóa của kết quả nghiên cứu. Thêm vào đó, dữ liệu của nghiên cứu chỉ được thu thập với đối tượng giảng viên thuộc lĩnh vực kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh ở các trường đại học ở Hà Nội mà chưa tiến hành với các đối tượng giảng viên thuộc lĩnh vực khác và ở các trường đại học ở các tỉnh khác ngoài Hà Nội.

Nghiên cứu chỉ xem xét mối quan hệ độc lập của giá trị bên trong, phương tiện bên trong, giá trị bên ngoài, phương tiện bên ngoài, kỳ vọng và động lực nghiên cứu khoa học. Các nghiên cứu sau nên mở rộng mô hình nghiên cứu và thêm các biến khác để làm rõ và toàn diện hơn các nhân tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Việt Nam. Hơn nữa, có thể sử dụng mô hình kỳ vọng Vroom để làm phép so sánh tác động các phần thưởng bên trong (bằng cách nhân biến giá trị bên trong với phương tiện bên trong) và phần thưởng bên ngoài (bằng cách nhân biến giá trị bên ngoài với phương tiện bên ngoài) đến động lực nghiên cứu khoa học với kết quả của nghiên cứu này.



## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

EFA: exploratory factor analysis

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

PGS: Phó Giáo Sư

GS: Giáo Sư

ĐH: Đại học

INTVA: Giá trị bên trong

FINVA: Giá trị tài chính

PROVA: Giá trị thăng tiến

INTIN: Phương tiện bên trong

EXTIN: Phương tiện bên ngoài

EXPECT: Kỳ vọng

MOT: Động lực nghiên cứu

## TUYÊN BỐ 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.

## TUYÊN BỐ ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả Trần Thị Kim Nhung và Nguyễn Thành Độ đã có đóng góp ngang nhau trong việc hình thành ý tưởng và thiết kế nghiên cứu. Tác giả Trần Thị Kim Nhung viết bản thảo và chịu trách nhiệm sửa bài. Tác giả Nguyễn Thành Độ tham gia viết và góp ý chỉnh sửa bản thảo.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chen Y, Gupta A, Hoshower L. Factors that motivate Business Faculty to conduct research: An expectancy Theory Analysis. *Journal of Education for Business*. 2006;81(4):179–189.
2. Cargile BR, Bublitz B. Factors contributing to published research by accounting faculties. *Accounting Review*. 1986;p. 158–178.
3. Englebrecht TD, Iyer GS, Patterson DM. An empirical investigation of the publication productivity of promoted accounting faculty. *Accounting Horizons*. 1994;8(1):45–68.
4. Read WJ, Rama DV, Raghunandan K. Are publication requirements for accounting faculty promotions still increasing? *Accounting Education*. 1998;13(2):327–339.
5. Buchheit S, Collins AB, Collins DL. Intra-institutional factors that influence accounting research productivity. *The Journal of Applied Business Research*. 2001;17(2):17–31.
6. Hu Q, Gill GT. Is faculty research productivity: Influential factors and implications. *Information Resources Management Journal*. 2000;13(2):15–25.
7. Vroom VH. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons. 1964;

8. Tien FF. To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? *Research in Higher Education*. 2000;41(6):723–752.
9. Vansteenkiste V, Lens W, Witte H, Feather NT. Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British journal of social psychology*. 2005;44(2):269–287.
10. House RJ, Wahba MA. Expectancy theory in industrial and organizational psychology: An integrative model and a review of literature. In *Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association*. American Psychological Association. 1972;.
11. Chiang CF, Jang SS. An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*. 2008;27(2):313–322.
12. Eerde WV, Thierry H. Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*. 1996;81(5):575–586.
13. Landy FJ, Becker WS. *Motivation theory reconsidered... Work in Organizations*. Greenwich : Jai Press. 1990;p. 1–38.
14. Mitchell TR, Albright DW. Expectancy theory predictions of the satisfaction, effort, performance, and retention of naval aviation officers. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972;8(1):1–20.
15. Bailey JG. Academics motivation and self-efficacy for teaching and research. *Higher Education Research & Development*. 1999;18(3):343–359.
16. Lertputtarak S. An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand: A case study [Doctoral dissertation] . Victoria University. 2008;.
17. Pasupathy R, Siwatu KO. An investigation of research self-efficacy beliefs and research productivity among faculty members at an emerging research university in the USA. *Higher Education Research & Development*. 2014;33(4):728–741.
18. Tran TKN. Phần thưởng bên trong và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học. *Tạp chí Giáo dục & xã hội*. 2018;86(147):64–68.
19. Tran TKN. Phần thưởng bên ngoài và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học. *Tạp chí Khoa học kinh tế*. 2018;6(3):81–89.
20. Wright BE. The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*. 2004;14(1):59–78.
21. Hair JF, Tatham RL, William C, Anderson RE. *Multivariate data analysis: Upper Saddle River*. Prentice Hall. 1998;.
22. Hoang T, Chu MNM. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. Nhà xuất bản Hồng Đức. 2008;2.
23. Anderson JC, Gerbing DW. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin* . 1988;103(3):411–423.
24. Ryan JC. The work motivation of research scientists and its effect on research performance. *R&D Management*. 2014;44(4):355–369.
25. Huynh TH, Luong TTT, Nguyen DV. Phân tích năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên nữ tại trường đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2015;(36):81–91.