

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM

Phạm Thị Thu Hiền

Trường Đại học Đại Nam
Email: thuhienhh829@gmail.com

Article History

Received: 03/6/2020

Accepted: 22/6/2020

Published: 20/7/2020

Keywords

scientific research, lecturers,
ability to conduct scientific
research.

ABSTRACT

Enhancing the ability to perform scientific research of teachers is one of the three most important tasks of Dai Nam University. This study focuses on analyzing the factors that affect the ability to perform scientific research of Dai Nam University lecturers through questionnaire surveys of 152 full-time faculty members of the university. The study used Cronbach's Alpha test and exploratory factor analysis (EFA) to test and build the scale. To find out the factors that affect the ability to perform scientific research of the faculty, this study used multivariate regression models. The results show that the scientific research skills of lecturers, working environment, procedures and funding, age and seniority of work are factors affecting the faculty's ability to conduct scientific research. In particular, science research skills have the most impact. In addition, researchers also propose measures to enhance the ability to perform scientific research of the faculty.

1. Mở đầu

Nghiên cứu khoa học (NCKH) là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Trường Đại học Đại Nam. Bên cạnh việc đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội, Nhà trường còn định hướng đến năm 2025 đạt được những thành tựu quan trọng về nghiên cứu và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực khoa học bảo vệ - chăm sóc sức khỏe cộng đồng. Thông tư số 12/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ GD-ĐT quy định giảng viên (GV) phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ NCKH. Năng lực giảng dạy và NCKH là biểu hiện của trình độ GV, là một trong những yếu tố quan trọng quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của đào tạo. Việc giảng dạy và nghiên cứu có tác dụng kích thích và bổ trợ lẫn nhau, tăng cường sự tự tin cho GV, góp phần phát triển tri thức nghề nghiệp và sự thăng tiến trong công việc (Lertputtarak, 2008; Nguyễn Ngọc Cường, 2018). Nghiên cứu là yếu tố nền tảng quan trọng để trở thành một GV thành công, củng cố thêm nhiều kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy đạt hiệu quả. Do đó, muốn nâng cao được chất lượng GV thì không thể bỏ qua công tác phát triển kỹ năng NCKH cho họ. Đặc biệt, đối với các trường đại học ngoài công lập như Trường Đại học Đại Nam, khả năng thực hiện NCKH của GV còn nhiều hạn chế. Trong những năm gần đây, cán bộ và GV Nhà trường đã tích cực tham gia hoạt động NCKH và có những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, số lượng này còn ít so với tiềm lực nhân sự của Nhà trường, một số công bố khoa học mới chỉ dừng lại ở mức độ báo cáo và tham luận. Mục đích của bài viết này là phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện NCKH của GV Trường Đại học Đại Nam, từ đó định hướng một số giải pháp thúc đẩy hoạt động NCKH của Nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của kinh tế tri thức hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này dựa trên lý thuyết Hành vi hoạch định (TPB - Theory of Planned Behavior) của Ajzen (1991) để giải thích các nguyên nhân thúc đẩy GV Trường Đại học Đại Nam thực hiện NCKH. Thuyết này được phát triển từ lý thuyết hành động hợp lý của Ajzen và Fishbein (2005), lý thuyết hành vi hoạch định giả định rằng một hành vi có thể được dự báo hoặc giải thích bởi các ý định (động cơ) để thực hiện hành vi đó. Các ý định được giả sử bao gồm các nhân tố, động cơ ảnh hưởng đến hành vi, và được định nghĩa như là mức độ nỗ lực mà mọi người cố gắng để thực hiện hành vi đó Ajzen (1991). Chẳng hạn, sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy GV tham gia nghiên cứu (Cargile & Bublitz, 1986; Tien, 2000; Hadjinicola & Soteriou, 2005). Như vậy, thuyết TPB cho thấy rằng, ý định dẫn đến hành vi của con người được dự báo bởi các yếu tố: nhận thức đối với hành vi, chuẩn chủ quan và cảm nhận về kiểm soát hành vi. Trong đó, nhận thức chuẩn chủ quan và cảm nhận về kiểm soát

hành vi được cho là tập hợp bởi nhiều yếu tố như là nhân khẩu học, xã hội, văn hóa, cá tính các nhân tố ngoại cảnh (Ajzen và Fishbein, 2005).

Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH của GV là 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 việc thực hiện nghiên cứu là một hành vi tốt, có ý nghĩa và lợi ích cho bản thân và xã hội thì cá nhân đó sẽ có động lực để thực hiện nghiên cứu. Ngược lại, nếu cá nhân đó nhận thấy việc thực hiện nghiên cứu là không cần thiết và không quan trọng thì cá nhân đó sẽ có ít động lực hơn và thậm chí là không có ý định thực hiện nghiên cứu. *Chuẩn chủ quan đối với việc thực hiện NCKH* là những yếu tố như thủ tục hành chính và kinh phí thực hiện (Jacob & Lefgren, 2011). *Cảm nhận về kiểm soát hành vi trong việc thực hiện NCKH* là những yếu tố cá nhân để đánh giá khả năng thành công trong công tác nghiên cứu như: năng lực cá nhân (Azad & Seyyed, 2007); điều kiện và môi trường làm việc (Black & Lawrence, 1995; Sax và cộng sự, 2002; Chen và cộng sự, 2006; Azad & Seyyed, 2007; Lertputtarak, 2008).

Nghiên cứu này đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện NCKH của GV dựa trên các nhóm nhân tố: Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH (NT); Động cơ thực hiện NCKH (ĐC); Kỹ năng trong công tác NCKH (KN); Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH (KT); Thái độ đối với NCKH (TĐ); Môi trường làm việc (MT); Thủ tục và kinh phí (TTKP).

Giả thuyết nghiên cứu:

H1: Nhận thức thái độ đối với việc thực hiện NCKH có tác động tích cực đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H2: Động cơ thực hiện NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H3: Kỹ năng trong công tác NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H4: Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H5: Thái độ đối với NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H6: Môi trường làm việc có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

H7: Thủ tục và kinh phí (N₇) có tác động tương quan cùng chiều đối với khả năng thực hiện NCKH của GV.

2.1.2. Mô tả thang đo

Các biến quan sát trong thang đo được mô tả cụ thể ở *bảng 1*. Mỗi biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ với 1 là “Hoàn toàn không đồng ý” đến 5 là “Hoàn toàn đồng ý”. Tổng số có 27 biến quan sát được phân thành 7 nhóm.

Thang đo Khả năng thực hiện NCKH của GV được hình thành từ kết quả nghiên cứu định tính, bao gồm 03 biến quan sát gồm: (1) Thầy/cô có thể làm việc phụ thuộc, hoàn toàn làm theo mẫu có sẵn, sử dụng các tài nguyên sẵn có (KN1); (2) Thầy/cô có thể làm việc ít phụ thuộc vào người hướng dẫn, cho dù vẫn làm theo mẫu sẵn nhưng đã có sự cải tiến (KN2); (3) Thầy/cô có thể làm việc độc lập, sáng tạo ở mức độ rất cao (KN3).

Bảng 1. Mô tả các thang đo

Kí hiệu	Biến quan sát	Nguồn
1. NT	Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH	
NT ₁	NCKH giúp hiểu sâu hơn về lí thuyết/ chuyên môn	Nghiên cứu định tính
NT ₂	NCKH giúp hiểu thêm về thực tiễn	Nghiên cứu định tính
NT ₃	NCKH là điều kiện để phát triển bản thân trong sự nghiệp	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
NT ₄	Thầy/cô thích thực hiện NCKH	Azad & Seyyed (2007)
2. ĐC	Động cơ thực hiện NCKH	
ĐC ₅	Nhiệm vụ bắt buộc	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐC ₆	Nâng cao uy tín cho người GV	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
ĐC ₇	Phục vụ công tác giảng dạy	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐC ₈	NCKH mang lại lợi ích cho bản thân GV	Azjen (1991)
3. KYN	Kỹ năng trong công tác NCKH	
KYN ₉	Tôi có kỹ năng xây dựng đề tài	Nghiên cứu định tính
KYN ₁₀	Tôi có kỹ năng thu thập dữ liệu	Nghiên cứu định tính
KYN ₁₁	Tôi có kỹ năng phân tích và sử dụng công cụ phân tích	Nghiên cứu định tính
KYN ₁₂	Tôi có kỹ năng phê phán, phản biện khoa học	Nghiên cứu định tính
KYN ₁₃	Tôi có kỹ năng quản lí đề tài nghiên cứu theo thời gian	Nghiên cứu định tính

KYN 14	Tôi có kỹ năng viết báo cáo khoa học	Nghiên cứu định tính
4. KT	Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH	
KT15	Kiến thức về chuyên ngành của Thầy/cô đủ để thực hiện công tác NCKH	Nghiên cứu định tính
KT16	Thầy/cô có kiến thức NCKH tốt	Nghiên cứu định tính
KT17	Thầy/cô thường xuyên được cập nhật các kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn của mình	Nghiên cứu định tính
5. TD	Thái độ đối với NCKH	
THĐ 18	Thầy/cô nhiệt tình và say mê trong công tác NCKH	Nghiên cứu định tính
THĐ19	Thầy/cô luôn khách quan, trung thực và nghiêm túc trong NCKH	Nghiên cứu định tính
THĐ20	Thầy/cô luôn kiên trì và cẩn thận trong khi làm NCKH	Nghiên cứu định tính
THĐ 21	Thầy/cô luôn có tinh thần hợp tác, chia sẻ kiến thức trong NCKH	Nghiên cứu định tính
6. MT	Môi trường làm việc	
MT22	Thầy/cô luôn có nhiều GV công tác chung có thể cộng tác nghiên cứu	Azad & Seyyed (2007) Jacob & Lefgren (2011)
MT23	Cơ sở vật chất (hệ thống phòng thí nghiệm, hệ thống máy tính, internet,...) đáp ứng việc thực hiện NCKH của Thầy/cô	Nghiên cứu định tính
MT24	Thầy/cô được tạo điều kiện về thời gian NCKH phù hợp	Nghiên cứu định tính
7. TTKP	Thủ tục và kinh phí	
TTKP25	Thủ tục hành chính khi thực hiện đề tài NCKH đơn giản	Nghiên cứu định tính
TTKP26	Thời gian để thực hiện các thủ tục hành chính	Nghiên cứu định tính
TTKP27	Kinh phí dành cho NCKH hợp lí	Jacob & Lefgren (2011) Nghiên cứu định tính
8. KN	Khả năng thực hiện NCKH của GV	
KN1	Thầy/cô có thể làm việc phụ thuộc, hoàn toàn làm theo mẫu có sẵn, sử dụng các tài nguyên sẵn có;	Nghiên cứu định tính
KN2	Thầy/cô có thể làm việc ít phụ thuộc vào người hướng dẫn cho dù vẫn làm theo mẫu sẵn nhưng đã có sự cải tiến;	Nghiên cứu định tính
KN3	Thầy/cô làm việc độc lập, sáng tạo ở mức độ rất cao.	Nghiên cứu định tính

2.1.3. Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Đối với phân tích nhân tố khám phá EFA: Dựa theo nghiên cứu của (Hair et al., 1998) cho tham khảo về kích thước mẫu dự kiến. Theo đó, kích thước mẫu tối thiểu là gấp 5 lần tổng số biến quan sát. Đây là cỡ mẫu phù hợp cho nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố (Comrey 1973) $n=5*m$ (trong đó m là số lượng tiêu chí quan sát). Như vậy, với 27 tiêu chí quan sát thuộc các biến độc lập được đề xuất ở bảng 1, nghiên cứu cần thực hiện với cỡ mẫu là 135 quan sát.

Đối với phân tích hồi quy đa biến: cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức là $n=50 + 8*m$ (m : số biến độc lập) (Tabachnick & Fidell, 2013). Như vậy, với 7 biến độc lập đã đề xuất, nghiên cứu cần thực hiện với cỡ mẫu là 106 quan sát.

Do khi lựa chọn số lượng mẫu phải thỏa cả hai công thức trên, để đảm bảo tính đại diện, nghiên cứu này thực hiện khảo sát đối với 152 GV cơ hữu của Trường Đại học Đại Nam.

2.1.4. Phân tích và xử lý số liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định độ tin cậy Cronach's Alpha đối với từng loại thang đo. Trong đó, thang đo nào có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 sẽ được chấp nhận, các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 được coi là biến rác sẽ bị loại khỏi thang đo (Jum Nunnally, 1994).

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm tìm ra các thang đo đạt yêu cầu. Các biến quan sát có độ tin cậy nếu hệ số tải nhân tố của chúng lớn hơn 0,5.

Để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố và các biến kiểm soát đối với khả năng thực hiện NCKH của GV, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính bội với các biến độc lập là các nhân tố:

$$Y = \beta_0 + \sum_{i=1}^7 \beta_i X_i + \varepsilon$$

Trong đó:

Y: Biến phụ thuộc (khả năng thực hiện NCKH của GV)

Y: Biến phụ thuộc (khả năng thực hiện NCKH của GV)

β_i : Hệ số ước lượng

X_i : Biến độc lập, được hình thành từ các nhân tố: Động cơ tham gia NCKH; Kiến thức; Kỹ năng

ε : Sai số

2.2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

2.2.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Đặc điểm mẫu khảo sát 152 GV của Trường Đại học Đại Nam được mô tả cụ thể ở bảng 2.

Bảng 2. Thống kê mô tả đặc điểm mẫu khảo sát

Đặc điểm	Tần số	Tỉ lệ (%)
Giới tính		
Nam	85	44,1
Nữ	67	55,9
Độ tuổi		
1	32	16,8
2	32	16,8
3	58	30,4
4	30	15,7
Trình độ		
Tiến sĩ	15	9,9
Thạc sĩ	98	64,5
Đại học	39	25,6
Thâm niên công tác		
1	45	23,6
2	32	16,8
3	55	28,8
4	20	10,5
Lĩnh vực nghiên cứu		
1	90	47,1
2	29	15,2
3	33	17,3

(Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 152 GV tại Trường Đại học Đại Nam)

Kết quả thống kê cho thấy, tỉ lệ nam và nữ trong mẫu khảo sát khá tương đồng với tỉ lệ nam và nữ GV của Trường Đại học Đại Nam. Về độ tuổi, 30,4% GV của Trường Đại học Đại Nam nằm trong độ tuổi từ 41-50 tuổi, độ tuổi từ 22-30 và từ 31-40 đều chiếm 16,8% và 15,7% GV có độ tuổi trên 50. Trình độ chuyên môn của GV có trình độ sau đại học khá cao, chiếm 74,4% và 25,6% có trình độ đại học. Bên cạnh đó, số lượng GV có thâm niên công tác từ 11-20 năm chiếm tỉ lệ cao nhất 28,8%; và 10,5% GV có thâm niên công tác trên 30 năm. Về lĩnh vực chuyên môn, lĩnh vực KT-XH chiếm đa số với tỉ lệ 47,1%, Y dược chiếm 17,3% và Kỹ thuật chiếm 15,2%.

2.2.2. Kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha được thực hiện đối với 7 thang đo được đề xuất. Sau bước kiểm định, các thang đo có sự thay đổi về số lượng các biến quan sát, cụ thể các thang đo đạt yêu cầu được mô tả ở bảng dưới đây:

Bảng 3. Kết quả Cronbach's Alpha với các thang đo được chấp nhận

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha		Số biến quan sát		Biến bị loại
	Lần đầu	Lần cuối	Lần đầu	Lần cuối	
Nhận thức	0.607	0.621	4	3	NT4
Động cơ	0.749	0.749	4	4	
Kỹ năng	0.710	0.719	6	5	KYN12
Kiến thức	0.677	0.862	3	2	KT17

Thái độ	0.824	0.824	4	4
Môi trường	0.836	0.836	3	3
Thủ tục và Kinh phí	0.914	0.914	3	3

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu điều tra 152 GV tại Trường Đại học Đại Nam, 2020)

2.2.3. Kết quả phân tích nhân tố

Kết quả phân tích nhân tố ở bước cuối cùng (bảng 4) cho thấy: (1) Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy; (2) Hệ số KMO = 0.814 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố; (3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,5 của kiểm định Bartlett cho biết có các biến quan sát tương quan với nhau với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố; (4) Trị số phương sai trích hay là phương sai cộng dồn bằng 68,39% điều đó có nghĩa là 69,39% phương sai toàn bộ được giải thích bởi các nhân tố hay sự thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát. Tiêu chí Eigenvalue bằng 1,129 > 1, giá trị này cho chúng ta biết kết quả xoay nhân tố cho phép chúng ta dừng lại ở nhân tố thứ sáu (X1-X6)

Như vậy, kết quả phân tích nhân tố có 06 nhân tố mới được hình thành từ 24 biến quan sát. Đó là các nhân tố: X₁ (Thủ tục và kinh phí); X₂ (Kĩ năng); X₃ (Thái độ); X₄ (Môi trường); X₅ (Động cơ) và X₆ (Nhận thức).

Bảng 4. Ma trận xoay nhân tố

Biến	Nhân tố					
	X1	X2	X3	X4	X5	X6
TTKP 26	.918					
TTKP 27	.875					
TTKP 25	.863					
KYN11		.747				
KYN13		.682				
KYN14		.655				
KYN10		.641				
KT16		.636				
KT15		.550				
THĐ20			.741			
THĐ19			.669			
THĐ21			.665			
THĐ18			.649			
MT23				.839		
MT22				.817		
MT24				.746		
ĐC6					.722	
ĐC8					.610	
ĐC7					.588	
ĐC5					.573	
NT3					.539	
NT2						.886
NT1						.744
Eigenvalue						1,129
Phần trăm phương sai của từng nhân tố						68,390
Hệ số KMO (kiểm định Bartlett's)						0,814
Sig.						0,000

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu điều tra 152 GV tại Trường Đại học Đại Nam, 2020)

2.2.4. Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Phương pháp hồi quy tuyến tính bội được thực hiện để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố và các yếu tố kiểm soát đến khả năng thực hiện NCKH của GV. Tác giả đã thực hiện 02 bước hồi quy: *Bước 1* là thực hiện hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố được rút trích; *Bước 2* hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố và các yếu tố kiểm soát.

Bảng 5. Kết quả hồi quy đối với các nhân tố và các yếu tố kiểm soát

Biến	Hồi quy với các nhân tố			Hồi quy với các nhân tố và các yếu tố kiểm soát			VIF
	Hệ số Beta	Sai số chuẩn	Mức ý nghĩa Sig.	Hệ số Beta	Sai số chuẩn	Mức ý nghĩa Sig.	
Thủ tục và kinh phí	0,216	0,318	0,003	0,182	0,053	0,006	1,277
Kĩ năng	0,289	0,059	0,000	0,193	0,066	0,009	1,601
Thái độ	0,021	0,069	0,806	0,080	0,063	0,295	1,739
Môi trường	0,241	0,070	0,004	0,182	0,052	0,014	1,576
Động cơ	- 0,042	0,059	0,624	-0,026	0,068	0,742	1,815
Nhận thức	0,120	0,075	0,123	0,015	0,055	0,835	1,502
Giới tính				0,204	0,096	0,002	1,204
Tuổi				-0,167	0,039	0,011	1,246
Trình độ				0,269	0,070	0,000	1,243
Thâm niên				-0,012	0,036	0,838	1,077
Lĩnh vực chuyên môn				-0,085	0,045	0,158	1,072
R²	0,353			0,495			
Mức ý nghĩa	0,000			0,000			

(Nguồn: Tác giả xử lý dữ liệu điều tra 152 GV tại Trường Đại học Đại Nam, 2020)

Kết quả hồi quy với các nhân tố cho thấy, mô hình có ý nghĩa ở mức 1% (Sig. = 0,000) và các nhân tố giải thích được 35,3% khả năng thực hiện NCKH của GV Trường Đại học Đại Nam. Các nhân tố: Thủ tục và kinh phí (X_1), Kỹ năng NCKH của GV (X_2) và Môi trường (X_3) có tác động cùng chiều đến khả năng thực hiện NCKH của GV ở mức ý nghĩa 1%. Các kết quả này một lần nữa khẳng định lại kết quả của các nghiên cứu trước đây của Huỳnh Thanh Nhã (2016). Nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng thực hiện NCKH của GV là Kỹ năng NCKH (với hệ số Beta là 0,289), tiếp theo là môi trường làm việc (với hệ số Beta là 0,241), và cuối cùng là Thủ tục và kinh phí (với hệ số Beta là 0,216). Điều này cho thấy, để nâng cao khả năng thực hiện NCKH của GV, việc chú trọng phát triển các kỹ năng về NCKH cho GV là hết sức cần thiết.

Bên cạnh các yếu tố trên, thủ tục và kinh phí cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện NCKH của GV Trường Đại học Đại Nam. Các nhân tố như Thái độ của GV đối với NCKH, Động cơ thực hiện NCKH và nhận thức đối với NCKH của GV đều không có ý nghĩa và không có sự tương quan với khả năng thực hiện NCKH của GV. Đây là kết quả rất khác so với kết quả nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016). Qua đây có thể thấy, GV của Trường Đại học Đại Nam chưa thấy được lợi ích của việc tham gia NCKH, chưa thấy được vị trí quan trọng của NCKH trong việc nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân. Ngoài ra, điều này cũng phản ánh các cơ chế về NCKH của GV trong Nhà trường còn chưa chặt chẽ, chưa tạo được động lực cho GV thực hiện NCKH.

Kết quả hồi quy đối với các nhân tố và yếu tố kiểm soát cho thấy, mô hình cũng có mức ý nghĩa ở mức 1% (Sig. = 0,000) và các nhân tố giải thích được 49,5% khả năng thực hiện NCKH của GV Trường Đại học Đại Nam. Kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến cho thấy độ phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều nhỏ hơn 2, điều này chỉ ra rằng không có hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến trong mô hình. Như vậy mô hình được sử dụng là phù hợp. Kết quả phân tích cho thấy, có 3 nhân tố tác động cùng chiều đến khả năng thực hiện NCKH với mức ý nghĩa 1%, đó là các biến thủ tục kinh phí, kỹ năng NCKH, giới tính và trình độ. Biến độ tuổi cũng có tác động ngược chiều đến khả năng thực hiện NCKH của GV với mức ý nghĩa 5%. Mọi tương quan nghịch chiều này cho thấy, những GV có độ tuổi càng cao thì khả năng thực hiện NCKH càng thấp, điều này tương đối phù hợp với thực tế của Trường Đại học Đại Nam - Trường Đại học ngoài công lập. Kết quả nghiên cứu này cũng là kết quả mà Huỳnh Thanh Nhã (2016) đã tìm ra khi nghiên cứu về khả năng tham gia NCKH của GV các trường cao đẳng công lập TP. Cần Thơ.

Như vậy, kết quả hồi quy cho thấy, đa số các nhân tố có mối tương quan thuận chiều đến khả năng tham gia NCKH của GV. Điều này phù hợp với giả thuyết ban đầu. Ngoài ra có một số yếu tố tác động nghịch chiều đến khả năng tham gia NCKH cũng khá phù hợp với điều kiện thực tế tại Trường Đại học Đại Nam.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện NCKH của GV: Thủ tục và Kinh phí; Kỹ năng; Thái độ; Môi trường làm việc; Động cơ thực hiện; Tuổi; Lĩnh vực chuyên môn của GV. Trong đó,

nhân tố Kỹ năng có ảnh hưởng nhiều nhất đến khả năng thực hiện NCKH của GV. Kết quả nghiên cứu này cung cấp những căn cứ để lãnh đạo Trường Đại học Đại Nam đề xuất những giải pháp nâng cao chất lượng công tác NCKH của GV trong Nhà trường. Những giải pháp thực hiện có thể như sau: (1) Nâng cao kỹ năng NCKH của GV; (2) Tiếp tục hoàn thiện, bổ sung các quy chế, quy định về hoạt động NCKH đối với đội ngũ GV trẻ; (3) Cải thiện môi trường làm việc. Những giải pháp này góp phần vào việc thực hiện các 3 mục tiêu mà Nhà trường hướng tới là: Đào tạo - NCKH và Phục vụ cộng đồng.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991). *Theory of Planned Behaviour*. Organization Behaviour and Human Decision Processes. University of Massachusetts Amherst. Massachusetts.
- Ajzen, I. and M. Fishbein (2005). *The influence of attitudes on behavior*. In D. Albarracín, B. T., Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Azad, A. N. & F. J. Seyyed (2007). *Factor influencing faculty research productivity: Evidence from AACSB accredited schools in the GCC countries*. Journal of International Business Research 6(1): 91-102.
- Black, R. T. & J. H. Lawrence (1995). *Faculty at work: Motivation, expectation, satisfaction*. Johns Hopkins University Press.
- Cargile, B. & B. Bublitz (1986). *Factors contributing to published research by accounting faculties*. American Accounting Association 61, 158-178.
- Chen, Y., et al. (2006). *Factors that motivate Business Faculty to conduct research: An expectancy theory analysis*. Journal of Education for Business, 81(4): 179-189.
- Comrey, A. L. (1973). *A First Course in Factors Analysis*, New York: Academic Press.
- Nguyễn Ngọc Cường (2018). *Bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học, cao đẳng hiện nay*. JSTPM 7(1): 79-91.
- Hadjinicola C. G. & Soteriou C.A. (2005). *Factors Affecting Research Productivity of Production and Operations Management Groups: An Empirical Study*. Journal of Applied Mathematics and Decision Sciences 2006(Article ID 96542): 1-16.
- Hair, J., Anderson, , et al. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Jacob, B. A. & L. Lefgren (2011). *The impact of research grant funding on scientific productivity*. Journal of public economics, 95(6): 1168-1177.
- Jum Nunnally, N. J., Ira H. Bernstein, Ira Bernstein (1994). *Psychometric theory* (3rd ed). New York : McGraw-Hill.
- Lertputtarak, S. (2008). *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: A case study*. Unpublished Thesis. Australia, Victoria University.
- Phan Thị Tú Nga (2011). *Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học Huế*. Tạp chí Khoa học, Đại học Huế, số 68, tr 67-78
- Huỳnh Thanh Nhã (2016). *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, số 46, tr 20-29.
- Sax, L. J., et al. (2002). *Faculty Research Productivity: Exploring the Role of Gender and Family-Related Factors*. Research in Higher Education, 43, 423-446.
- Tabachnick, B. G. & L. S. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics*, 6th Edition. New York: Harper & Row.
- Tien, F., F; (2000). *To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? Testing the expectancy theory*. Research and Higher Education, 41(6): 723-752.
- Nguyễn Trọng Tuấn (2013). *Thực trạng kỹ năng nghiên cứu khoa học của giảng viên ngoài công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, số 50, tr 23-28.