

Đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên

ĐINH TRẦN DŨNG*

Tóm tắt

Trên cơ sở tổng hợp các lý thuyết và nghiên cứu liên quan, bài viết nhằm đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực thực hiện nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên. Mô hình đề xuất 7 yếu tố gồm: Nhận thức thái độ đối với việc thực hiện; Động cơ thực hiện; Kỹ năng trong công tác NCKH; Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH; Thái độ đối với NCKH; Môi trường làm việc; Thủ tục và kinh phí.

Từ khóa: năng lực, giảng viên, nghiên cứu khoa học

Summary

On the basis of synthesizing related theories and researches, the article aims to propose a model of factors affecting lecturers' capacity to conduct scientific research. The proposed model comprises 7 factors which are Perception and attitude towards scientific research; Motivation; Skills; Necessary knowledge to carry out scientific research; Attitudes towards scientific research; Working environment; Procedures and funding.

Keywords: capacity, lecturer, scientific research

GIỚI THIỆU

Nghiên cứu khoa học (NCKH) là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của giảng viên đại học. Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định giảng viên phải dành 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 giảng viên, 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 giảng viên, 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 giảng viên 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 giảng viên, thì không thể bỏ qua công tác phát triển năng lực NCKH cho họ. Mục đích của bài viết này là phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện NCKH của giảng viên, từ đó định hướng một số giải pháp thúc đẩy hoạt động NCKH của các cơ sở giáo dục đại học nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của kinh tế tri thức hiện nay.

TỔNG QUAN LÝ THUYẾT VÀ ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Tổng quan lý thuyết

Lý thuyết Hành vi hoạch định (TPB - Theory of Planned Behavior) của Ajzen (1991) đã giải thích các nguyên nhân thúc đẩy giảng viên đại học thực hiện NCKH. Các ý định được giả sử bao gồm các yếu 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 giảng viên tham gia nghiên cứu (Cargile và Bublitz, 1986; Tien, 2000; Hadjinicolav và 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

* Trường Đại học Công đoàn

Ngày nhận bài: 21/04/2021; Ngày phản biện: 10/6/2021; Ngày duyệt bài: 21/6/2021

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

Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH của giảng viên là quan điểm, cách nhìn nhận của giảng viên 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, 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 và 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 và Seyyed, 2007); Điều kiện và môi trường làm việc (Black và Lawrence, 1995; Sax và cộng sự, 2002; Chen và cộng sự, 2006; Azad và Seyyed, 2007; Lertputtarak, 2008).

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở các nghiên cứu có liên quan, tác giả đề xuất các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thực hiện NCKH của giảng viên gồm: 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) (Hình).

Các giả thuyết được đưa ra là:

- *H1*: Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH có tác động tích cực đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

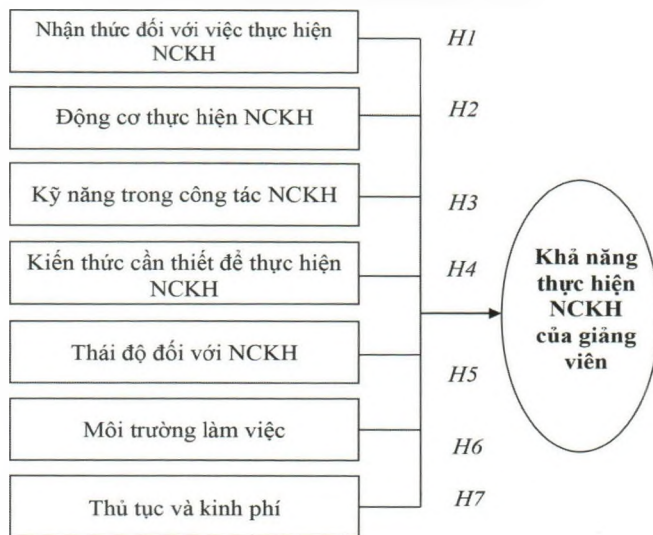
- *H2*: Động cơ thực hiện NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

- *H3*: Kỹ năng trong công tác NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

- *H4*: Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH có tác động tương quan cùng chiều đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

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

HÌNH: MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT



Nguồn: Đề xuất của tác giả

- *H6*: Môi trường làm việc có tác động tương quan cùng chiều đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

- *H7*: Thủ tục và kinh phí có tác động tương quan cùng chiều đối với Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên.

Đề xuất thang đo

Các biến quan sát trong thang đo được mô tả cụ thể ở Bảng. 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 28 biến quan sát được phân thành 7 nhóm. Thang đo Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên được hình thành từ kết quả nghiên cứu định tính, bao gồm 3 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).

KẾT LUẬN

Việc đẩy mạnh nghiên cứu khoa học luôn được coi trọng thực hiện ở các cơ sở giáo dục đại học. Hoạt động NCKH giúp giảng viên mở rộng vốn kiến thức và vận dụng chúng vào trong thực tiễn giảng dạy. Tham gia NCKH giúp giảng viên tìm hiểu, cập nhật những thông tin, tri thức mới. Nhờ đó, bài giảng sẽ sinh động hơn, có tính thời sự, tính khoa học và tính thực tiễn. Đồng thời, NCKH giúp giảng viên có được phong cách và phương pháp làm việc khoa học, đặt các vấn đề trong một khung tác động đa chiều với cách nhìn chính xác, khách quan. Bên cạnh đó, NCKH giúp giảng viên rèn luyện khả năng tư duy, kỹ năng phân tích, tổng hợp, so sánh, đánh giá, kỹ năng làm việc độc lập, kỹ năng làm việc nhóm... với nhiều hình thức nghiên cứu khác nhau. Năng lực nghiên cứu có mối

BẢNG: CÁC THANG ĐO ĐƯỢC ĐỀ XUẤT

Kí hiệu	Biến quan sát	Nguồn
Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH		
NT1	NCKH giúp hiểu sâu hơn về lý thuyết/chuyên môn	Đề xuất của tác giả
NT2	NCKH giúp hiểu thêm về thực tiễn	Đề xuất của tác giả
NT3	NCKH là điều kiện để phát triển bản thân trong sự nghiệp	Chen và cộng sự (2006)
NT4	Thầy/cô thích thực hiện NCKH	Azad và Seyyed (2007)
Động cơ thực hiện NCKH		
ĐC1	Nhiệm vụ bắt buộc	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐC2	Nâng cao uy tín cho người giảng viên	Chen và cộng sự (2006)
ĐC3	Phục vụ công tác giảng dạy	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐC4	NCKH mang lại lợi ích cho bản thân giảng viên	Azjen (1991)
Kỹ năng trong công tác NCKH		
KN1	Tôi có kỹ năng xây dựng đề tài	Đề xuất của tác giả
KN2	Tôi có kỹ năng thu thập dữ liệu	Đề xuất của tác giả
KN3	Tôi có kỹ năng phân tích và sử dụng công cụ phân tích	Đề xuất của tác giả
KN4	Tôi có kỹ năng phê phán, phản biện khoa học	Đề xuất của tác giả
KN5	Tôi có kỹ năng quản lý đề tài nghiên cứu theo thời gian	Đề xuất của tác giả
KN6	Tôi có kỹ năng viết báo cáo khoa học	Đề xuất của tác giả
Kiến thức cần thiết để thực hiện NCKH		
KT1	Kiến thức về chuyên ngành của Thầy/cô đủ để thực hiện công tác NCKH	Đề xuất của tác giả
KT2	Thầy/cô có kiến thức NCKH tốt	Đề xuất của tác giả
KT3	Thầy/cô thường xuyên được cập nhật các kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn của mình	Đề xuất của tác giả
Thái độ đối với NCKH		
TĐ1	Tôi có tinh thần cầu thị, học hỏi trong nghiên cứu	Doãn Hoàng Minh (2012)
TĐ2	Thầy/cô nhiệt tình và say mê trong công tác NCKH	Đề xuất của tác giả
TĐ3	Thầy/cô luôn khách quan, trung thực và nghiêm túc trong NCKH	Đề xuất của tác giả
TĐ4	Thầy/cô luôn kiên trì và cẩn thận trong khi làm NCKH	Đề xuất của tác giả
TĐ5	Thầy/cô luôn có tinh thần hợp tác, chia sẻ kiến thức trong NCKH	Đề xuất của tác giả
Môi trường làm việc		
MT1	Thầy/cô luôn có nhiều giảng viên công tác chung có thể cộng tác nghiên cứu	Azad và Seyyed (2007) Jacob và Lefgren (2011)
MT2	Cơ sở vật chất (hệ thống phòng thí nghiệm, hệ thống máy tính, internet...) đáp ứng việc thực hiện NCKH của Thầy/cô	Đề xuất của tác giả
MT3	Thầy/cô được tạo điều kiện về thời gian NCKH phù hợp	Đề xuất của tác giả
Thủ tục và kinh phí		
TT1	Thủ tục hành chính khi thực hiện đề tài NCKH đơn giản	Đề xuất của tác giả
TT2	Thời gian để thực hiện các thủ tục hành chính	Đề xuất của tác giả
TT3	Kinh phí dành cho NCKH hợp lý Jacob & Lefgren (2011)	Đề xuất của tác giả
Khả năng thực hiện NCKH của giảng viên		
KN1	Thầy/cô có thể làm việc phụ thuộc, hoàn toàn làm theo mẫu có sẵn, sử dụng các tài nguyên sẵn có	Đề xuất của tác giả
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	Đề xuất của tác giả
KN3	Thầy/cô làm việc độc lập, sáng tạo ở mức độ rất cao	Đề xuất của tác giả

liên hệ với điều kiện phát triển giảng viên (Đỗ Anh Đức và Cảnh Chí Dũng, 2018). Có thể khẳng định rằng, NCKH là thước đo năng lực chuyên môn của giảng viên. Khả năng thực hiện NCKH của đội ngũ giảng viên tại các trường đại học Việt Nam hiện nay ngày càng được

nâng lên. Việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng nghiên cứu khoa học của giảng viên có thể được thực hiện dựa trên mô hình và thang đo như đã đề xuất ở trên, kết quả kiểm định mô hình lý thuyết trong bước nghiên cứu thực tiễn tiếp sau có thể đưa ra các hàm ý quản trị cho việc nâng cao năng lực thực hiện NCKH của giảng viên. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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, *Tạp chí Giáo dục*, 7(1), 79-91
2. Đỗ Anh Đức và Cảnh Chí Dũng (2018). Xây dựng tiêu chuẩn giảng viên cho đại học nghiên cứu ở Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số 252(II), 20-32
3. Doãn Hoàng Minh (2012). Đề xuất khung phân tích năng lực nghiên cứu khoa học của nghiên cứu sinh tại các trường đại học, *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, số Đặc biệt tháng 10/2012, 43-50
4. 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, 67-78
5. Huỳnh Thanh Nhã (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường cao đẳng công lập ở TP. Cần Thơ, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 46, 20-29
6. Nguyễn Trọng Tuấn (2013). Thực trạng kỹ năng nghiên cứu khoa học của giảng viên ngoài công lập tại TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*, số 50, 23-28
7. Ajzen, I. (1991). *Theory of Planned Behaviour. Organization Behaviour and Human Decision Processes*, University of Massachusetts Amherst, Massachusetts
8. Ajzen, I. and M. Fishbein (2005). *The influence of attitudes on behavior*, In D. Albarracin, B. T., Mahwah, NJ: Erlbaum
9. Azad, A. N., and 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
10. Black, R. T., and J. H. Lawrence (1995). *Faculty at work: Motivation, expectation, satisfaction*, Johns Hopkins University Press
11. Berthiaume, D. (2009). *Teaching in the discipline', A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice 3rd Edition*, New York: Taylor and Francis
12. Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley and Sons, Inc., New York
13. Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century, *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12
14. Cargile, B., and B. Bublitz (1986). Factors contributing to published research by accounting faculties, *American Accounting Association*, 61, 158-178
15. 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
16. Comrey, A. L. (1973). *A First Course in Factors Analysis*, New York: Academic Press
17. Hadjinicola C. G., and Soteriou C. A. (2005). Factors Affecting Research Productivity of Production and Operations Management Groups: An Empirical Study, *Journal of Applied Mathematics and Decision Sciences*, Article ID 96542, 1-16
18. Jacob, B. A., and L. Lefgren (2011). The impact of research grant funding on scientific productivity, *Journal of public economics*, 95(6), 1168-1177
19. 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
20. Tabachnick, B. G., and L. S. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics, 6th Edition*, New York: Harper & Row
21. 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
22. 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