

CÁC NHÂN TỐ CHỦ YẾU ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH THAM GIA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

HUỲNH QUANG MINH

*Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh
huynhquangminh@iuh.edu.vn*

Tóm tắt. Nghiên cứu khoa học (NCKH) là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng của giảng viên. Để góp phần vào việc xác định các nhân tố chủ yếu tác động đến động lực NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, tác giả bài viết này đã thực hiện nghiên cứu định lượng với 272 mẫu khảo sát được thu thập trực tiếp từ giảng viên qua hệ thống thư điện tử nội bộ của Trường ĐHCN TP.HCM. Tác giả đã thực hiện kiểm định Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá (EFA) cũng như phân tích hồi quy tuyến tính và cuối cùng xác định được bốn (04) nhân tố chủ yếu tác động thuận chiều đến ý định tham gia NCKH của giảng viên Trường ĐHCN TP.HCM theo mức độ giảm dần gồm: (1) Sự thích thú NCKH, (2) Lợi ích NCKH, (3) Thủ tục NCKH, và (4) Môi trường NCKH. Nghiên cứu này góp phần xác định những nhân tố chủ yếu tác động đến ý định tham gia NCKH của giảng viên đồng thời cung cấp một số khuyến nghị quản trị giúp cải thiện hệ thống quản lý, hỗ trợ thúc đẩy giảng viên có thêm động lực thực hiện NCKH, góp phần nâng cao uy tín của trường ĐHCN TP.HCM.

Từ khóa: Thích thú, lợi ích, thủ tục, môi trường, năng lực, nghiên cứu, giảng viên

THE MAJOR FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO PARTICIPATE IN SCIENTIFIC RESEARCH OF LECTURERS: THE CASE STUDY OF INDUSTRIAL UNIVERSITY OF HO CHI MINH CITY (IUH)

Abstract. Scientific research (SR) is one of the major responsibilities of lecturers. In order to take part in identifying the major factors impact motivation of lecturers in doing SR, the author conducted a quantitative research with 272 research samples that directly collected from lecturers of IUH via the internal email system of IUH. The author did check reliability of the research measures by applying Cronbach's Alpha analysis, in addition applying EFA analysis and linear regression analysis. Finally, there are four (04) major factors that have significantly identified influencing the SR intention of lecturers of IUH in decreasing order: (1) Interest in SR, (2) Benefits of SR, (3) SR procedures, and (4) SR environment. This study has contributed to identifying the major factors influencing the intention of lecturers in doing SR as well as providing some managerial recommendations for improving the management system to motivate the IUH's lecturers doing more SR, contributing to enhancing the reputation of IUH.

Keywords: Interest, benefits, procedure, environment, self-efficacy, research, lecturer

1. GIỚI THIỆU

Trường ĐHCN TP.HCM trực thuộc Bộ Công Thương Việt Nam là một trong những trường đại học uy tín hàng đầu tại Việt Nam, được Tổ chức giáo dục QS (Quacquarelli Symonds, Anh) đánh giá, xếp hạng cùng với 10 đại học khác của Việt Nam thuộc các đại học tốt nhất trong khu vực châu Á năm 2021 (QS Asia University Rankings 2021) (CôngThương, 2020). Tuy nhiên, xét về số lượng bài báo cũng như công trình NCKH được công bố thì thứ hạng của ĐHCN TP.HCM vẫn còn hạn chế, chỉ đạt ở mức trong top 20 xếp hạng tổng thể chỉ số nghiên cứu của các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam (Vietnamnet, 2020).

Thực tế trường ĐHCN TP.HCM có đặc thù khác biệt với nhiều trường khác. Trường có nhiều khoa, viện của đa ngành nghề, có cả những khối ngành lĩnh vực kỹ thuật và kinh tế. Định hướng của nhà trường về nghiên cứu là theo ứng dụng, rất phù hợp với khối ngành kỹ thuật. Tuy nhiên, định hướng này cũng làm hạn chế việc tham gia NCKH của giảng viên khối ngành kinh tế phổ biến nghiên cứu theo hướng hàn lâm.

Cho nên việc xác định động cơ NCKH của giảng viên của trường là rất cần thiết giúp nhà trường có chiến lược phù hợp thúc đẩy toàn bộ giảng viên tất cả các khối ngành khác nhau đều tham gia NCKH. Đề tài nghiên cứu về động cơ thúc đẩy giảng viên NCKH đã được một số học giả nước ngoài và một số giảng viên của các trường đại học tại Việt Nam thực hiện nhưng chưa có học giả nghiên cứu đề tài này mang tính cập nhật nhất tại trường ĐHCN TP.HCM. Cho nên nghiên cứu này trở nên rất cần thiết nhằm có kết quả mới nhất về động cơ NCKH của giảng viên ĐHCN TP.HCM. Dựa trên những lý thuyết và mô hình hình thức của các tác giả trong nước và ngoài nước liên quan đến đề tài nghiên cứu này, tác giả đã tiến hành nghiên cứu định lượng, thu thập dữ liệu bằng cách khảo sát ý kiến của giảng viên ĐHCN TP.HCM liên quan đến việc NCKH. Kết quả nghiên cứu xác định được những nhân tố và mức độ ảnh hưởng của chúng đến ý định tham gia NCKH của giảng viên Trường ĐHCN TP.HCM, đó cũng là căn cứ để có được những khuyến nghị về quản trị góp phần giúp nhà trường có chính sách, cải tiến môi trường NCKH thúc đẩy giảng viên tích cực NCKH hơn.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT, GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết

Theo Luật Khoa học và Công nghệ của Quốc hội Việt Nam (2013) thì ‘nghiên cứu khoa học là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn.’ (S. H. Nguyễn, 2013).

Nghiên cứu này dựa trên lý thuyết hành vi dự định (TPB - Theory of Planned Behavior) của Ajzen (1991) (Ajzen, 1991) để giải thích các nguyên nhân thúc đẩy giảng viên trường ĐHCN TP.HCM tham gia NCKH. Lý thuyết này được phát triển từ lý thuyết hành động hợp lý (TRA- The Theory of Reasoned Action) của Ajzen & Fishbein vào năm 1975 (Bunce & Birdi, 1998), tác giả chỉ ra rằng một hành vi có thể được dự báo hoặc giải thích bởi các ý định thực hiện hành vi đó. Chẳng hạn việc tham gia NCKH có khả năng do làm tăng thu nhập cá nhân, thỏa mãn tính tò mò hoặc để khám phá điều quan tâm (Hadjinicola & Soteriou, 2006; Tien, 2000) hay có cơ sở vật chất, môi trường thuận tiện cho việc nghiên cứu (Hadjinicola & Soteriou, 2006).

Theo một số học giả nước ngoài thì việc NCKH có ảnh hưởng từ tác động bên ngoài và bên trong nội tại của người nghiên cứu (Chen, Gupta, & Hoshower, 2006). Các nhân tố thúc đẩy việc nghiên cứu đến từ bên ngoài ví dụ như do có hệ thống thưởng khuyến khích nghiên cứu làm tăng thu nhập cá nhân (Fox, 1985), hay những khoản thưởng (Butler Jr & Cantrell, 1989), hoặc có môi trường thuận tiện (Blackburn, Bieber, Lawrence, & Trautvetter, 1991), và do phần đầu nâng cao uy tín dựa vào hệ thống xếp hạng, phân chia cấp bậc nhờ có NCKH (Tien & Blackburn, 1996); các nhân tố tạo động cơ thực hiện NCKH từ bên trong, từ bản thân của người làm nghiên cứu như do thích thú, quan tâm, muốn khám phá, thỏa mãn đam mê của họ (McKeachie, 1979), hay do năng lực cá nhân (Vasil, 1992).

Ở Việt Nam, theo kết quả nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016) thì các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên bao gồm: (1) Môi trường làm việc, (2) Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH, (3) Năng lực cá nhân, (4) Động cơ thực hiện NCKH (Nhã, 2016). Mặt khác, kết quả nghiên cứu của Cao Thị Thanh & Phạm Thị Ngọc Minh (2018) cho thấy động lực NCKH của giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội chịu tác động bởi ba yếu tố, đó là: (1) Sự thích thú NCKH, (2) Nhu cầu tự thân, và (3) Nhận thức về khả năng NCKH tốt (Cao & Phạm, 2018).

2.2 Giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên kết quả nghiên cứu của những học giả nước ngoài và trong nước đối với từng nhân tố có khả năng tác động đến ý định tham gia nghiên cứu khoa học, tác giả đúc kết và đưa ra những giả thuyết nghiên cứu như sau:

(1) Sự thích thú NCKH (Interest)

Sự thích thú là đánh giá chủ quan của một người về sở thích và hành vi của họ liên quan đến sở thích đó (Deutsch, 1985). Theo Chen, Gupta & Hoshower (2006), nếu một cá nhân đánh giá cao và cho rằng việc thực hiện nghiên cứu là một hành vi tốt, mang lại lợi ích cho bản thân và xã hội thì cá nhân đó sẽ có nhiều động lực để thực hiện NCKH. Ngược lại, nếu một cá nhân nghĩ rằng việc thực hiện NCKH là không quan trọng, không cần thiết đối với bản thân thì họ sẽ có ít động lực hơn hay thậm chí là không có ý định thực hiện nghiên cứu (Chen và cs., 2006). Mặt khác, theo kết quả nghiên cứu của Cao Thị Thanh & Phạm Thị

Ngọc Minh (2018), sự thích thú NCKH được xác định là nhân tố có tác động tích cực đến động lực NCKH của giảng viên (Cao & Phạm, 2018). Cho nên tác giả đưa ra giả thuyết:

H1: Giảng viên càng thích thú NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

(2) Động cơ thực hiện NCKH (Motivation)

Động cơ thực hiện NCKH được hiểu là việc tự nguyện, khát khao, cố gắng làm việc của giảng viên mà công việc đó giúp đạt mục tiêu cá nhân và từ đó góp phần đạt mục tiêu của tổ chức. Động cơ thực hiện NCKH có thể đến từ bên ngoài hoặc từ bên trong bản thân của người nghiên cứu (Ryan & Deci, 2020; Shkoler & Kimura, 2020). Động cơ từ bản thân người nghiên cứu như đề thưởng thức, để thỏa mãn đam mê (Noels, 2001). Động cơ từ bên ngoài có thể là những qui định bắt buộc hoặc theo yêu cầu từ bên ngoài để nâng cao uy tín, được công nhận bởi đồng nghiệp (Chen và cs., 2006; Noels, 2001).

Theo kết quả nghiên cứu của Horodnic & Zait (2015), một số động cơ nghiên cứu như làm thỏa mãn đam mê hay khám phá điều nhà nghiên cứu quan tâm, hoặc nâng cao uy tín của cá nhân có mối liên hệ tích cực đến hiệu quả của nghiên cứu (Horodnic & Zait, 2015). Mặt khác, kết quả nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016) thì động cơ thực hiện NCKH được xác nhận là nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên (Nhã, 2016). Cho nên giả thuyết được đặt ra cho nghiên cứu này là:

H2: Càng có nhiều động cơ NCKH thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

(3) Năng lực cá nhân (Self-efficacy)

Năng lực cá nhân được xác định là một trong những nhân tố chủ yếu cho thực hiện những hoạt động NCKH, bao gồm việc thu thập dữ liệu, xử lý dữ liệu và viết báo cáo, cũng như khả năng của cá nhân tự tin thực hiện thành công những công việc của qui trình nghiên cứu khoa học (Liu và cs., 2019), (Ramin & Aghazadeh, 2014), (Van Dinther, Dochy, & Segers, 2011), (Nazari và cs., 2020).

Năng lực cá nhân hay khả năng NCKH của cá nhân được xác định là nhân tố tác động đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên trong nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016) và nghiên cứu của Cao Thị Thanh cùng Phạm Thị Ngọc Minh (2018). Cho nên giả thuyết đặt ra là:

H3: Giảng viên càng có năng lực cá nhân NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

(4) Môi trường NCKH (SR environment)

Giải thích về nhận thức hành vi của con người thì con người trở nên có suy nghĩ, năng động hơn trong môi trường làm việc của họ, hay trong môi trường làm việc chuyên nghiệp có chính sách khen thưởng tốt thì con người sẽ tích cực làm việc hơn (Lertputtarak, 2008; VNResource, 2021). Cho nên giả thuyết được đặt ra là:

H4: Giảng viên càng có môi trường NCKH thuận lợi thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

(5) Thủ tục NCKH (Procedures)

Thủ tục NCKH bao gồm những thủ tục liên quan đến việc NCKH bao gồm từ việc đăng ký, xét duyệt, nghiệm thu công trình nghiên cứu khoa học cho đến thủ tục tài chính có liên quan. Theo các học giả nước ngoài thì thủ tục được xem là phương tiện, phương pháp để thực thi, giám sát và đánh giá nhằm đạt được mục tiêu để hoàn thiện mức độ thực hiện công việc của bất kỳ tổ chức nào, bất kể về qui mô của tổ chức hay loại hình hoạt động của tổ chức đó (Salama, Abu Amuna, Al Shobaki, & Abu-Naser, 2018). Theo đó, tác giả đặt giả thuyết như sau:

H5: Thủ tục NCKH càng thuận tiện cho giảng viên thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

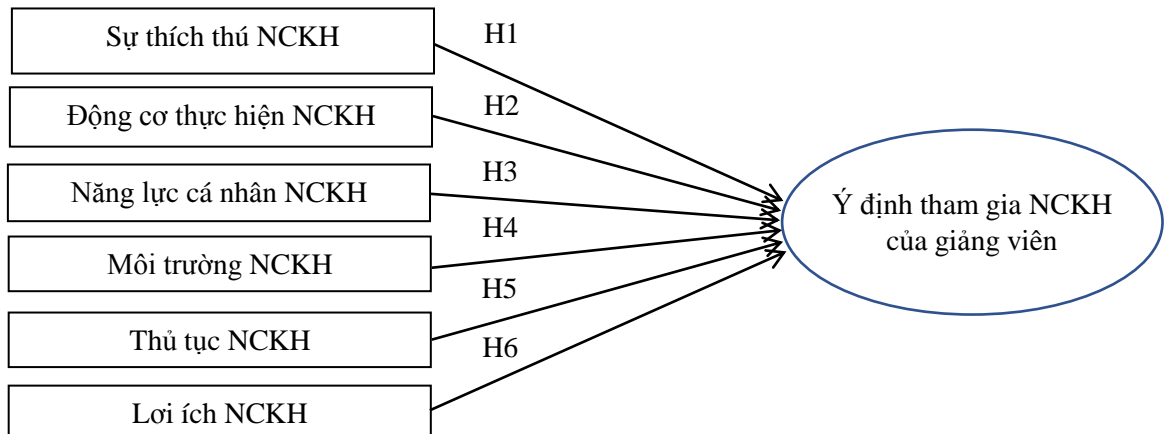
(6) Lợi ích (Benefits)

Nhận thức lợi ích của NCKH là cấp độ mà một cá nhân tin rằng NCKH sẽ nâng cao kết quả công tác của họ (Deutsch, 1985). NCKH giúp giảng viên đạt những lợi ích như giảng viên có điều kiện hòa nhập tốt hơn với môi trường, với các chuyên gia trong cùng lĩnh vực, chủ động hơn trong công việc của mình; góp phần quan trọng để khẳng định uy tín của nhà trường (Ước, 2013). Nhận thức lợi ích việc NCKH càng cao càng làm tăng động lực NCKH của giảng viên (Cao & Phạm, 2018). Trong nghiên cứu này, tác giả đưa giả thuyết như sau:

H6: Lợi ích của giảng viên trong NCKH càng nhiều thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH

2.3 Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở lý thuyết và những giả thuyết nghiên cứu nêu trên, tác giả đề xuất mô hình cho nghiên cứu này gồm 6 nhân tố (1) Sự thích thú NCKH, (2) Động cơ thực hiện NCKH, (3) Năng lực cá nhân NCKH, (4) Môi trường NCKH, (5) Thủ tục NCKH, (6) Lợi ích NCKH được quan tâm nhằm kiểm định khả năng ảnh hưởng của các nhân tố này đến đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, mô hình cụ thể như sau:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này được tiến hành thông qua nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu chính thức bằng phương pháp nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định lượng nhằm kiểm định Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo (Phụ lục 1), phân tích nhân tố khám phá (EFA- Exploratory Factor Analysis) đối với các giả thuyết, xác định tính phù hợp của mô hình nghiên cứu, và phân tích hồi quy tuyến tính. Dữ liệu thu thập được thông qua bảng câu hỏi được tác giả thiết kế sẵn gồm thông tin người trả lời và 25 câu hỏi cho các biến độc lập và 4 câu hỏi cho biến phụ thuộc theo mô hình nghiên cứu. Bảng câu hỏi được gửi đến tất cả giảng viên trường ĐHCN TP.HCM qua hệ thống thư nội bộ của trường vào cuối tháng 8 năm 2020, kết quả nhận được là 272 trả lời hoàn chỉnh cho xử lý dữ liệu vào đầu năm 2021. Đây là phương pháp chọn mẫu khảo sát phù hợp cho nghiên cứu này, làm tăng xác suất cho tất cả giảng viên của trường có cơ hội tham gia trả lời khảo sát thay vì chọn mẫu theo hạn ngạch hạn chế số lượng người trả lời phân chia theo từng khoa, viện.

Theo Hair và cộng sự (2013), trong phân tích nhân tố khám phá thì số quan sát (cỡ mẫu) ít nhất phải bằng 5 lần số biến (J. F. Hair, Black, Babin, & Anderson, 2013). Nghiên cứu này sử dụng phân tích nhân tố khám phá và trong mô hình nghiên cứu có 29 biến quan sát, nên số lượng mẫu tối thiểu là: $n = 29 \times 5 = 145$. Như vậy, với số lượng 272 khảo sát thu thập được là hoàn toàn phù hợp cho nghiên cứu này.

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

4.1 Kết quả về mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu này là giảng viên trường ĐHCN TP.HCM. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu (Bảng 1 và Phụ lục 2) như sau:

Bảng 1: Thống kê mô tả đặc điểm mẫu khảo sát

Đặc điểm	Tần số	Tỉ lệ (%)
Giới tính	272	100
1. Nam	147	54
2. Nữ	125	46

Bảng 1: Thống kê mô tả đặc điểm mẫu khảo sát

Đặc điểm	Tần số	Tỉ lệ (%)
Độ tuổi	272	100,0
1. Dưới 25 tuổi	1	0,4
2. Từ 25 đến 34	51	18,8
3. Từ 35 đến 45	157	57,7
4. Trên 45	63	23,2
Trình độ	272	100,0
1. Thạc sĩ	196	72,1
2. Tiến sĩ	70	25,7
3. PGS/Tiến sĩ	6	2,2
Thu nhập/tháng	272	100,0
1. Dưới 15 triệu đồng	81	29,8
2. Từ 15 triệu đồng đến dưới 25 triệu đồng	171	62,9
3. Từ 25 triệu đồng đến 35 triệu đồng	7	2,6
4. Trên 35 triệu đồng	13	4,8

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

4.2 Kết quả kiểm định thang đo

4.2.1 Kiểm định độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach's Alpha lần 1

Kiểm định Cronbach's Alpha được sử dụng với 2 điều kiện gồm hệ số Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally, 1978), (Peterson, 1994), (Slater, 1995), và hệ số tương quan biến tổng không nhỏ hơn 0,3 biến nào có hệ số tương quan biến tổng $< 0,3$ sẽ bị loại khỏi mô hình (J. Hair, Anderson, Babin, & Black, 2010).

Kết quả đánh giá hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng trên 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố đều $> 0,6$ (Bảng 2). Do đó, tất cả 7 nhân tố với 29 biến quan sát này đều được sử dụng tiếp tục trong bước phân tích nhân tố khám phá EFA tiếp theo.

Bảng 2: Kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha

STT	Thang đo	Biến thành phần	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Sự thích thú NCKH (TH)	TH1, TH2, TH3, TH4	0,783
2	Động cơ thực hiện NCKH (ĐC)	ĐC1, ĐC2, ĐC3, ĐC4	0,781
3	Năng lực cá nhân NCKH (NL)	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6	0,774
4	Môi trường NCKH (MT)	MT1, MT2, MT3, MT4	0,767
5	Thủ tục NCKH (TT)	TT1, TT2, TT3	0,876
6	Nhận thức lợi ích của NCKH (LI)	LI1, LI2, LI3, LI4	0,689
7	Ý định tham gia NCKH (YD)	YD1, YD2, YD3, YD4	0,892

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

4.2.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần 1

Tất cả 25 biến độc lập quan sát đưa vào phân tích nhân tố khám phá, dùng phương pháp rút trích Principal Components và phép quay Varimax. Hệ số KMO = $0,877 > 0,5$ nên thỏa mãn yêu cầu phân tích nhân tố ($0,5 \leq KMO \leq 1$) (J. Hair và cs., 2010), mức ý nghĩa Sig. = $0,000 < 0,05$ của kiểm định Bartlett cho biết có các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố. Giá trị Eigenvalues là $1,084 > 1$, phân tích nhân tố đã rút trích thành 6 nhóm nhân tố với tổng phương sai trích là $65,87\% > 50\%$ (đạt yêu cầu) (Anderson & Gerbing, 1988). Điều này chứng tỏ $65,97\%$ biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 6 nhân tố này.

Tuy nhiên, trong các nhóm nhân tố sau khi chạy EFA lần 1 thì có một biến ĐC1 (NCKH là nhiệm vụ bắt buộc) thuộc nhân tố Động cơ thực hiện NCKH duy nhất tách ra thành một nhóm nhân tố mới. Điều này có nghĩa biến ĐC1 là biến xấu nên loại bỏ.

4.2.3 Kiểm định độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach's Alpha lần 2

Kết quả đánh giá hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng trên 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha của các nhân tố đều > 0,6 (Bảng 3). Do đó, tất cả 7 nhân tố với 28 biến quan sát này đều được sử dụng tiếp tục trong bước phân tích nhân tố khám phá EFA tiếp theo.

Bảng 3: Kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha

STT	Thang đo	Biến thành phần	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Sự thích thú NCKH (TH)	TH1, TH2, TH3, TH4	0,783
2	Động cơ thực hiện NCKH (ĐC)	ĐC2, ĐC3, ĐC4	0,773
3	Năng lực cá nhân NCKH (NL)	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6	0,774
4	Môi trường NCKH (MT)	MT1, MT2, MT3, MT4	0,767
5	Thủ tục NCKH (TT)	TT1, TT2, TT3	0,876
6	Nhận thức lợi ích của NCKH (LI)	LI1, LI2, LI3, LI4	0,689
7	Ý định tham gia NCKH (YD)	YD1, YD2, YD3, YD4	0,892

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

4.2.4 Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần 2

Tất cả 24 biến độc lập quan sát đưa vào phân tích nhân tố khám phá, dùng phương pháp rút trích Principal Components và phép quay Varimax. Hệ số KMO = 0,879 > 0,5 nên thỏa mãn yêu cầu phân tích nhân tố ($0,5 \leq KMO \leq 1$) (J. Hair và cs., 2010), mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05 của kiểm định Bartlett cho biết có các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố. Giá trị Eigenvalues là 1,117 > 1, phân tích nhân tố đã rút trích thành 5 nhóm nhân tố (Bảng 4) với tổng phương sai trích là 63% > 50% (đạt yêu cầu) (Anderson & Gerbing, 1988). Điều này chứng tỏ 63% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 5 nhân tố này.

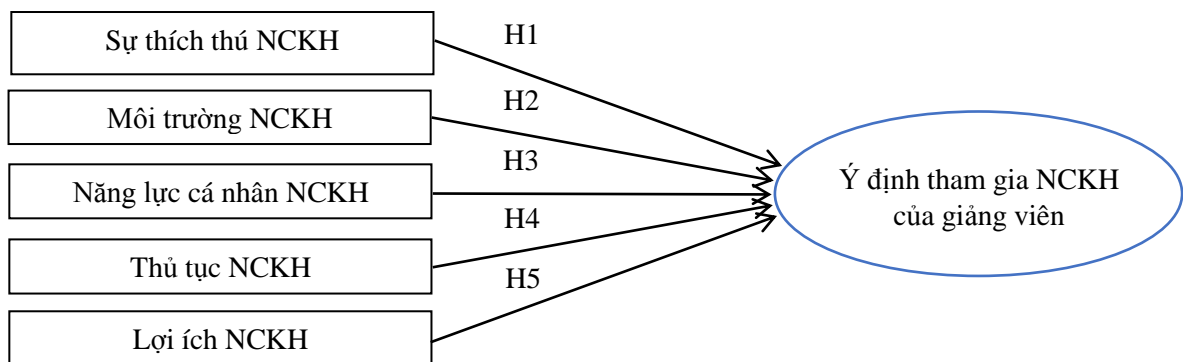
Bảng 4: Thang đo mới và kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của thang đo mới

STT	Thang đo	Biến thành phần	Hệ số Cronbach's Alpha
1	F1 Sự thích thú NCKH (TH)	TH1, TH2, TH3, TH4, TH5, TH6, TH7	0,880
2	F2 Môi trường NCKH (MT)	MT1, MT2, MT3, MT4, MT5	0,877
3	F3 Năng lực cá nhân NCKH (NL)	NL1, NL2, NL3, NL4, NL5, NL6	0,817
4	F4 Thủ tục NCKH (TT)	TT1, TT2, TT3, TT4	0,708
5	F5 Lợi ích NCKH (LI)	LI1, LI2	0,642
6	Ý định tham gia NCKH (YD)	YD1, YD2, YD3, YD4	0,892

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

4.3 Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Phân tích nhân tố EFA cho thang đo của các biến độc lập từ 6 nhân tố ban đầu tạo thành 5 nhân tố. Như vậy mô hình nghiên cứu được hiệu chỉnh bao gồm 5 nhân tố độc lập và 1 nhân tố phụ thuộc như sau:



Hình 2: Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Bảng 5: Các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Ký hiệu	Giả thuyết	Tương quan
H1	Giảng viên càng thích thú NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	(+)
H2	Giảng viên càng có môi trường NCKH thuận lợi thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	(+)
H3	Giảng viên càng có năng lực cá nhân NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	(+)
H4	Thủ tục NCKH càng thuận tiện cho giảng viên thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	(+)
H5	Lợi ích của giảng viên trong NCKH càng nhiều thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	(+)

4.4 Kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu

4.4.1 Phân tích tương quan

Trước khi tiến hành phân tích hồi quy, nghiên cứu sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa các biến. Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy năm nhân tố F1, F2, F3, F4, F5 đều có mối quan hệ tuyến tính chặt chẽ với nhân tố ý định tham gia NCKH (Y) ở mức ý nghĩa 1% (Phụ lục 3).

4.4.2 Phân tích hồi quy tuyến tính

Dùng phương pháp xây dựng mô hình Enter là một phương pháp phổ biến để xây dựng mô hình hồi quy, kết quả như sau:

Bảng 6: Hệ số phù hợp của mô hình
Model Summary^b

Mô hình	R	Hệ số R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai lệch chuẩn	Hệ số Durbin-Watson
1	0,765 ^a	0,585	0,577	0,50858	2,028

a. Predictors: (Constant), F5, F2, F3, F1, F4

b. Dependent Variable: Y

Kết quả cho thấy **R² hiệu chỉnh = 0,585** nghĩa là mô hình này giải thích được 58,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc (Ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM) thông qua 5 nhân tố độc lập. Như vậy mô hình nghiên cứu là phù hợp và tương quan chặt chẽ.

Bảng 7: Kết quả kiểm định mức độ phù hợp của mô hình ANOVA^a

Mô hình	Tổng độ lệch bình phương	Bậc tự do df	Độ lệch bình phương bình quân	F	Sig.
1	Hồi quy	5	19,418	75,072	0,000 ^b
	Phần dư	266	0,259		
	Tổng	271			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), F5, F2, F3, F1, F4

Bảng ANOVA cho thấy giá trị F của mô hình ở mức ý nghĩa rất nhỏ là $0,000 < 0,05$ nên mô hình đưa ra phù hợp với tổng thể và các biến độc lập trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc.

4.5 Ý nghĩa kết quả hồi quy

Bước đầu tiên khi tiến hành phân tích hồi quy là xem xét các mối tương quan tuyến tính giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc và chính giữa các biến độc lập với nhau. Vì nếu có bất cứ liên hệ tương quan chặt chẽ nào giữa các biến độc lập có thể ảnh hưởng lớn đến kết quả của phân tích hồi quy bội.

Bảng 8: Hệ số hồi quy (Coefficients^a)

Nhân tố độc lập	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thông kê đa cộng tuyến (Collinearity Statistics)	
	B	Sai số chuẩn (Std. Error)	Beta			Độ chấp nhận (Tolerance)	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
1 (Constant)	-0,427	0,234		-1,822	0,070		
F1	0,448	0,056	0,392	7,966	0,000	0,644	1,553
F2	0,127	0,047	0,129	2,726	0,007	0,697	1,435
F3	0,107	0,056	0,094	1,904	0,058	0,646	1,548
F4	0,190	0,060	0,172	3,152	0,002	0,524	1,908
F5	0,259	0,054	0,230	4,836	0,000	0,691	1,448

a. Biến phụ thuộc (Dependent Variable): Y

F3 có sig.=0,058 > 0,05 nên loại bỏ F3, còn lại F1, F2, F4, F5, tiếp tục phân tích hồi quy đa biến với 4 nhân tố còn lại, kết quả cho ra bảng hệ số hồi quy mới như sau:

Bảng 9: Hệ số hồi quy (Coefficients^a)

Nhân tố độc lập	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa (Sig.)	Thông kê đa cộng tuyến (Collinearity Statistics)	
	B	Sai số chuẩn (Std. Error)	Beta			Độ chấp nhận (Tolerance)	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
1 (Constant)	-0,286	0,223		-1,279	0,202		
F1	0,435	0,056	0,381	7,761	0,000	0,652	1,533
F2	0,142	0,046	0,145	3,089	0,002	0,718	1,392
F4	0,237	0,055	0,214	4,274	0,000	0,627	1,594
F5	0,278	0,053	0,247	5,262	0,000	0,716	1,397

a. Biến phụ thuộc (Dependent Variable): Y

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

Kết quả phân tích hồi quy ta thấy có bốn biến có Sig. đều nhỏ hơn 0,05 và đều tác động dương với ý định tham gia NCKH của giảng viên (Y) nên thỏa mãn điều kiện thống kê, bốn biến độc lập là F1, F2, F4, F5 tham gia giải thích cho biến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM.

Phương trình hồi quy với hệ số β chưa chuẩn hóa

$$Y = -0,286 + 0,435 \times F1 + 0,142 \times F2 + 0,237 \times F4 + 0,278 \times F5$$

Phương trình hồi quy với hệ số β đã chuẩn hóa

$$Y = 0,381 \times F1 + 0,145 \times F2 + 0,214 \times F4 + 0,247 \times F5$$

hay:

Ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM = 0,381 x Sự thích thú NCKH + 0,145 x Môi trường NCKH + 0,214 x Thủ tục NCKH + 0,247 x Lợi ích NCKH.

4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Thông qua các kiểm định, có thể khẳng định các nhân tố ảnh hưởng đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM theo thứ tự tầm quan trọng là: Sự thích thú NCKH (F1), Lợi ích của NCKH (F5), Thủ tục NCKH (F4), và Môi trường NCKH (F2).

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy Sự thích thú NCKH (F1) là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định tham gia NCKH của giảng viên ($\beta=0,381$; $p=0,000$). Kết quả nghiên cứu này tương đồng với một số nghiên cứu tương tự về khả năng tham gia NCKH của giảng viên tại Việt Nam (Cao & Phạm, 2018; Nhã, 2016) và nước ngoài (Chen và cs., 2006; McKeachie, 1979). Như vậy giảng viên càng thích thú NCKH thì ý định tham gia NCKH của giảng viên càng nhiều.

Nhân tố lợi ích NCKH (F5) có ảnh hưởng trực tiếp và thuận chiều với ý định tham gia NCKH của giảng viên ($\beta=0,247$; $p=0,000$). Điều này hoàn toàn phù hợp với kết quả nghiên cứu của nhiều học giả trên thế giới (Chen và cs., 2006) và Việt Nam (Nhã, 2016; Ước, 2013). Do đó, lợi ích NCKH càng nhiều thì ý định tham gia NCKH của giảng viên sẽ càng tăng.

Nhân tố thứ ba ảnh hưởng đến ý định tham gia NCKH của giảng viên là Thủ tục NCKH (F4) ($\beta=0,214$; $p=0,000$), điều này cũng đã chứng minh qua một số nghiên cứu trên thế giới về ảnh hưởng thuận chiều của thủ tục NCKH, thủ tục NCKH càng thuận tiện thì càng làm tăng khả năng tham gia NCKH của giảng viên (Azad & Seyyed, 2007; Salama và cs., 2018) cũng như kết quả nghiên cứu tại Việt Nam (Nhã, 2016; Ước, 2013). Cho nên, kết quả nghiên cứu này khẳng định thủ tục NCKH càng dễ dàng, thuận tiện thì càng khuyến khích giảng viên NCKH nhiều hơn.

Nhân tố môi trường NCKH (F2) ảnh hưởng tích cực đến ý định tham gia NCKH của giảng viên $\beta=0,145$; $p=0,002$ kết quả này xác nhận tương thích với kết quả nghiên cứu của các học giả nước ngoài (Azad & Seyyed, 2007; Hadjinicola & Soteriou, 2006) và của một số nghiên cứu tại Việt Nam (Nhã, 2016). Vì thế nhân tố môi trường NCKH càng tốt thì khả năng tham gia NCKH của giảng viên càng tăng.

4.7 Kiểm định các giả thuyết của mô hình nghiên cứu

Qua những kết quả phân tích ở trên, dựa vào giá trị Sig. của phân tích hồi quy đa biến, trong 5 giả thuyết từ H1 đến H5 thì có 1 giả thuyết H3 bị bác bỏ do giá trị Sig. > 0,05, cho nên 4 giả thuyết đưa ra ban đầu H1, H2, H4, và H5 được chấp nhận do các nhân tố có tác động dương (hệ số Beta dương) đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM (Y) với mức ý nghĩa Sig. < 0,05. Nghĩa là khi tăng nhân tố này sẽ làm tăng ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM.

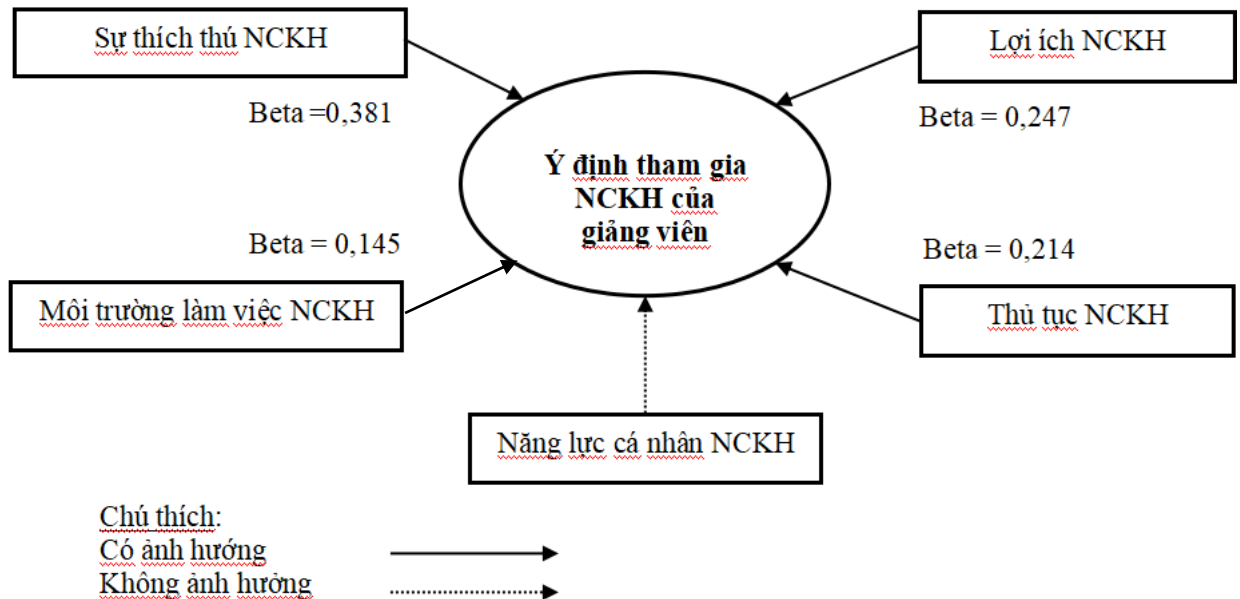
Bảng 10: Kết quả kiểm định giả thuyết trong mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Ký hiệu	Giả thuyết	Kết quả kiểm định
H1	Giảng viên càng thích thú NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	Chấp nhận
H2	Giảng viên càng có môi trường NCKH thuận lợi thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	Chấp nhận
H3	Giảng viên càng có năng lực cá nhân NCKH thì sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	Bác bỏ
H4	Thủ tục NCKH càng thuận tiện cho giảng viên thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	Chấp nhận
H5	Lợi ích của giảng viên trong NCKH càng nhiều thì giảng viên sẽ càng tăng ý định tham gia NCKH	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021)

Từ những phân tích trên ta có thể kết luận mô hình lý thuyết thích hợp với dữ liệu nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu được chấp nhận gồm giả thuyết H1, H2, H4 và H5.

Kết quả kiểm định mô hình lý thuyết được minh họa qua hình như sau:



Hình 3: Kết quả mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1 Kết luận

Kết quả nghiên cứu này là một trong những căn cứ khoa học khẳng định rằng ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM ảnh hưởng bởi 4 nhân tố chủ yếu, bao gồm: sự thích thú NCKH, lợi ích NCKH, thủ tục NCKH và môi trường NCKH. Từ đó, tác giả đưa ra một số khuyến nghị cho việc quản lý, khuyến khích giảng viên trường ĐHCN TP.HCM tham gia NCKH. Mặt khác, kết quả nghiên cứu này cũng góp phần bổ sung nguồn tài liệu tham khảo cho sinh viên, nhà nghiên cứu khi thực hiện các đề tài nghiên cứu trong tương lai liên quan đến tạo động lực NCKH cho giảng viên của các trường đại học.

5.2 Khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu này, một số khuyến nghị liên quan đến từng nhân tố thúc đẩy giảng viên có ý định tham gia NCKH như sau:

5.2.1 Sự thích thú NCKH

Giá trị trung bình (mean) của nhân tố này đạt ở mức 4,2 trong thang đo Likert 5 mức độ. Đồng thời các biến trong thang đo này đều đạt giá trị trung bình trên 4,0. Trong đó biến ‘NCKH giúp tôi hiểu biết sâu hơn về lý thuyết chuyên môn’ đạt giá trị trung bình cao nhất là 4,485; tiếp theo là ‘NCKH để tôi khám phá điều tôi quan tâm’ với mức giá trị trung bình là 4,324. Cho nên có thể thấy rằng giảng viên của trường ĐHCN TP.HCM đang có sự thích thú NCKH, đó cũng là ưu điểm của trường ĐHCN TP.HCM. Mặt khác nhân tố ‘Sự thích thú NCKH’ này có hệ số Beta = 0,381 lớn nhất so với các hệ số của các nhân tố khác ảnh hưởng đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM. Cho nên nhà trường cần quan tâm tạo sự thích thú NCKH cho giảng viên, giúp giảng viên có động lực nghiên cứu theo từng lĩnh vực chuyên môn nhiều hơn, đồng thời tạo hiệu ứng lan tỏa niềm tin và niềm vui cho giảng viên trong NCKH.

5.2.2 Lợi ích NCKH

Giá trị trung bình của nhân tố lợi ích NCKH là 4,077. Tuy nhiên, giá trị trung bình của hầu hết các biến thành phần trong nhân tố này không đạt tới 4,0 bao gồm ‘NCKH góp phần tạo thêm thu nhập cho tôi’, trừ biến ‘NCKH góp phần để nâng cao thương hiệu của trường tôi’ đạt mức trung bình 4,188. Như vậy có thể nói NCKH được giảng viên trường đánh giá khá cao tuy nhiên chủ yếu lợi ích ấy chỉ mới được nhìn nhận chủ yếu là đóng góp cho việc nâng cao thương hiệu của nhà trường. Mặt khác, nhân tố này có

hệ số Beta = 0,247 ảnh hưởng thứ nhì đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM. Cho nên nhà trường cần quan tâm giúp giảng viên cảm thấy có nhiều lợi ích NCKH hơn từ vật chất đến tinh thần. Cụ thể, nhà trường nên tạo cơ chế khen thưởng khuyến khích giảng viên nhiều hơn nữa có tham khảo mức khen thưởng của các trường khác trong việc NCKH, đăng bài báo trong nước và quốc tế cũng như ghi nhận, tôn vinh những giảng viên có thành tích trong NCKH.

5.2.3 Thủ tục NCKH

Giá trị trung bình của nhân tố này chỉ đạt ở mức 3,34 có nghĩa là giảng viên của trường vẫn chưa đánh giá cao về thủ tục NCKH của trường; trong đó giá trị trung bình của biến thành phần của nhân tố này, cụ thể là ‘Thủ tục hành chính để thực hiện NCKH đơn giản’ chỉ đạt mức trung bình là 2,945 nghĩa là chỉ vừa trên mức trung bình của thang đo Likert 5 mức độ. Đây là điểm mà nhà trường cần lưu ý. Đồng thời, với hệ số Beta = 0,214, nhân tố thủ tục NCKH đứng ở vị trí thứ 3 tác động đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM. Vì thế nhà trường cần xem xét cải tiến, hoàn thiện thủ tục giúp giảng viên NCKH thuận lợi hơn từ việc đăng ký đến việc nghiệm thu đề tài nghiên cứu, cũng như các thủ tục thanh lý liên quan đến tài chính, kế toán và thời gian thực hiện phản biện, xét duyệt đăng tạp chí của trường.

5.2.4 Môi trường NCKH

Giá trị trung bình của môi trường NCKH là 3,057. Trong đó giá trị trung bình của các biến trong nhân tố này chỉ đạt ở mức 3,0 bao gồm môi trường đồng nghiệp, tài liệu, cơ sở vật chất. Như vậy, có thể nói môi trường NCKH của trường ĐHCN TP.HCM chưa thực sự được đánh giá cao bởi giảng viên của trường, đây là vấn đề cần được quan tâm của nhà trường. Mặt khác, với hệ số Beta = 0,145, nhân tố này được xác định là nhân tố thứ 4 ảnh hưởng đến ý định tham gia NCKH của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, có thể nói rằng nhân tố này không kém phần quan trọng góp phần thúc đẩy giảng viên tham gia NCKH. Cho nên nhà trường cần quan tâm bổ sung đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất cho phòng thí nghiệm, phòng nghiên cứu nhằm tạo môi trường thuận lợi thu hút giảng viên NCKH nhiều hơn.

5.3 Các đóng góp của đề tài

Kết quả nghiên cứu này góp phần giúp Trường ĐHCN TP.HCM nhận diện được các nhân tố tác động đến ý định tham gia NCKH của giảng viên để xây dựng các chính sách, chiến lược thu hút giảng viên tích cực tham gia NCKH nhiều hơn. Mặt khác, kết quả nghiên cứu này góp phần bổ sung tài liệu phục vụ nghiên cứu, giảng dạy và học tập cho giảng viên, sinh viên thuộc các chuyên ngành liên quan đến quản trị kinh doanh.

5.4 Hạn chế và định hướng nghiên cứu tiếp theo

5.4.1 Hạn chế

Nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế như: phạm vi nghiên cứu chỉ thực hiện cụ thể cho Trường ĐHCN TP.HCM, chưa khái quát hết cho các trường đại học tại Việt Nam; cũng như việc nghiên cứu với đối tượng khảo sát gồm các khoa, viện của trường, không thể hiện tập trung cho một khoa, viện cụ thể, chưa đi sâu phân biệt giữa khối ngành kinh tế và khối ngành kỹ thuật.

5.4.2 Định hướng nghiên cứu tiếp theo

Từ những hạn chế nêu trên, tác giả đề xuất một số hướng nghiên cứu cho những nghiên cứu tiếp theo như: mở rộng phạm vi nghiên cứu cho các trường đại học tại Việt Nam và nghiên cứu phân loại tập trung chi tiết cho ngành, lĩnh vực cụ thể để thấy được động cơ NCKH cụ thể của giảng viên giảng dạy trong những lĩnh vực khác nhau. Hơn nữa, cần có những nghiên cứu theo hướng ứng dụng cho trường ĐHCN TP.HCM để xác định cụ thể thực trạng vấn đề NCKH của từng khoa, viện và đưa ra giải pháp cụ thể cho từng khoa, viện của trường để hoàn thiện, tạo điều kiện thuận lợi, thúc đẩy giảng viên nhà trường tham gia NCKH nhiều hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.

- Azad, A.N. & Seyyed, F. J. (2007). Factors influencing faculty research productivity: Evidence from AACSB accredited schools in the GCC countries. *Journal of International Business Research*, 6(1), 91.
- Blackburn, Robert T, Bieber, Jeffery P, Lawrence, Janet H, & Trautvetter, Lois. (1991). Faculty at work: Focus on research, scholarship, and service. *Research in Higher Education*, 32(4), 385-413.
- Bunce, D, & Birdi, KS. (1998). The theory of reasoned action and theory of planned behaviour as a function of job control. *British Journal of Health Psychology*, 3(3), 265-275.
- Butler Jr, John K, & Cantrell, R Stephen. (1989). Extrinsic reward valences and productivity of business faculty: a within-and between-subjects decision modeling experiment. *Psychological Reports*, 64(2), 343-353.
- Cảnh, Đ.N. (2018). Thực trạng và giải pháp đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 117-121.
- Thanh, C.T. & Minh, P.T.N. (2018). Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.
- Chen, Yining, Gupta, Ashok, & Hoshower, Leon. (2006). Factors that motivate business faculty to conduct research: An expectancy theory analysis. *Journal of Education for Business*, 81(4), 179-189.
- CôngThương. (2020). Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh nằm trong nhóm trường tốt nhất khu vực châu Á. Truy cập 22/02/2021, từ <https://congthuong.vn/dai-hoc-cong-nghiep-tp-ho-chi-minh-nam-trong-nhom-truong-tot-nhat-khu-vuc-chau-a-148146.html>
- Deutsch, T. (1985). *Interest in Reading: A Test of Kintsch's Model*. City University of New York.
- Fox, M.F. (1985). Publication, performance, and reward in science and scholarship. *Higher education: Handbook of theory and research*, 1, 255-282.
- Hadjinicola, G.C. & Soteriou, A.C. (2006). Factors affecting research productivity of production and operations management groups: An empirical study. *Advances in Decision Sciences*, 2006.
- Hair, JF, Anderson, RE, Babin, BJ, & Black, WC. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7): Pearson Upper Saddle River: NJ.
- Hair, Joshep F, Black, W, Babin, B, & Anderson, R. (2013). *Multivariate Data Analysis. Always learning*: Pearson Education Limited London, UK:.
- Horodnic, I.A. & Zaiț, Adriana. (2015). Motivation and research productivity in a university system undergoing transition. *Research Evaluation*, 24(3), 282-292.
- IUH. (2021a). Báo cáo tổng kết năm 2020 và phương hướng nhiệm vụ năm 2021 của Trường ĐHCN TP.HCM.
- IUH. (2021b). Đội ngũ. Truy cập 22/02/2021, từ <http://iuh.edu.vn/vi/doi-ngu-s17.html>
- IUH. (2021c). Tầm nhìn - Sứ mạng - Mục tiêu chiến lược. Truy cập 22/02/2021, từ <http://iuh.edu.vn/vi/tam-nhin-su-mang-muc-tieu-chien-luoc-s14.html>
- Jacob, B.A. & Lefgren, L. (2011). The impact of research grant funding on scientific productivity. *Journal of public economics*, 95(9-10), 1168-1177.
- Kahn, J.H. & Scott, N.A. (1997). Predictors of research productivity and science-related career goals among counseling psychology doctoral students. *The Counseling Psychologist*, 25(1), 38-67.
- Lertputtarak, S. (2008). *An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand: A case study*. Victoria University.
- Liu, Chunli, Wang, Lie, Qi, Ruiqun, Wang, Weiqiu, Jia, Shanshan, Shang, Deshu, . . . Yan, Shengnan. (2019). Prevalence and associated factors of depression and anxiety among doctoral students: the mediating effect of mentoring relationships on the association between research self-efficacy and depression/anxiety. *Psychology research and behavior management*, 12, 195.
- McKeachie, W. J. (1979). Perspectives from psychology: Financial incentives are ineffective for faculty. *Academic rewards in higher education*, 3-20.
- Melin, G. (2000). Pragmatism and self-organization: Research collaboration on the individual level. *Research policy*, 29(1), 31-40.
- Nazari, Naser, Salahshoor, Mohammad Reza, Özdenk, Gülcan Demir, Zangeneh, Alireza, Lebni, Javad Yoosefi, Foroughinia, Sahar, . . . Ziapour, Arash. (2020). A study of the components of research self-efficacy in postgraduate students at Kermanshah University of Medical Sciences in 2018. *Journal of Public Health*, 1-8.
- Nga, P.T.T. (2011). 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)*, 68(5).
- Thọ, N.Đ. (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- Hùng, N.S. (2013). *Luật số: 29/2013/QH13 - Luật Khoa học và Công nghệ*. Truy cập 22/2/2021, từ <https://luatvietnam.vn/khoa-hoc/luat-khoa-hoc-cong-nghe-2013-79401-d1.html>.
- Nhã, H.T. (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*, 20-29.

- Noels, K. A. (2001). New orientations in language learning motivation: Towards a model of intrinsic, extrinsic, and integrative orientations and motivation. *Motivation and second language acquisition*, 23, 43-68.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory (2nd edit.) mcgraw-hill. Hillsdale, NJ, 416.
- Peterson, R.A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of consumer research*, 21(2), 381-391.
- Ramin, M.R. & Aghazadeh, M. (2014). Research self-efficacy in the psychology and educational sciences graduate students. *Research in Curriculum Planning*, 10(9), 147-155.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Salama, Ashraf AM, Abu Amuna, Youssef M, Al Shobaki, Mazen J, & Abu-Naser, Samy S. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions-The Islamic University in Gaza is A Model.
- Shkoler, O. & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? A moderated-moderation perspective through an international lens. *Frontiers in psychology*, 11, 38.
- Slater, S.F. (1995). Issues in conducting marketing strategy research. *Journal of strategic Marketing*, 3(4), 257-270.
- Tien, F.F. (2000). To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research? Testing the expectancy theory. *Research in Higher Education*, 41(6), 723-752.
- Tien, F.F. & Blackburn, R.T. (1996). Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measure refinement and theory testing. *The Journal of Higher Education*, 67(1), 2-22.
- Ước, T.M. (2013). 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*, 8, 22-27.
- Van Dinther, Mart, Dochy, Filip, & Segers, M. (2011). Factors affecting students' self-efficacy in higher education. *Educational Research Review*, 6(2), 95-108.
- Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *Journal of vocational behavior*, 41(3), 259-269.
- Vietnamnet. (2020). 30 cơ sở đại học dẫn đầu về nghiên cứu tại Việt Nam. Truy cập 22/02/2021, từ <https://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/khoa-hoc/30-truong-dh-dan-dau-ve-cac-chi-so-nghien-cuu-tai-viet-nam-nam-2019-605526.html>
- VNResource. (2021). Môi trường làm việc chuyên nghiệp dưới góc nhìn của người làm nhân sự. Truy cập 23/02/2021, từ <https://vnresource.vn/hrmblog/moi-truong-lam-viec-chuyen-nghiep-duoi-goc-nhi-nhan-su/>
- Trang, V.T.T. (2012). *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: Luận văn ThS. Đo lường và đánh giá trong giáo dục.* Viện Đảm bảo chất lượng giáo dục.

Ngày nhận bài: 20/04/2021

Ngày chấp nhận đăng: 23/06/2021

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Mô tả các thang đo

Ký hiệu	Biến quan sát	Nguồn
1. Sự thích thú NCKH		
TH1	NCKH giúp tôi hiểu sâu hơn về lý thuyết chuyên môn	(Vuru, 2012)
TH2	NCKH giúp tôi hiểu thêm về thực tiễn	(Nhã, 2016)
TH3	NCKH là điều kiện để phát triển sự nghiệp của tôi	(Chen và cs., 2006)
TH4	NCKH là để tôi khám phá điều tôi đang quan tâm	(Azad & Seyyed, 2007)
2. Động cơ thực hiện NCKH		
ĐC1	NCKH là nhiệm vụ bắt buộc	(Nga, 2011)
ĐC2	NCKH để nâng cao uy tín của tôi	(Chen và cs., 2006)
ĐC3	NCKH để phục vụ công tác giảng dạy của tôi	(Nga, 2011)
ĐC4	NCKH làm thoả mãn đam mê nghiên cứu của tôi	(Ajzen, 1991)
3. Năng lực cá nhân NCKH		
NL1	NCKH là việc làm không quá khó khăn đối với tôi về mặt chuyên môn	(Azad & Seyyed, 2007)
NL2	NCKH là việc làm không quá khó khăn đối với tôi về mặt thời gian	(Nhã, 2016)
NL3	Tôi có thể dễ dàng hợp tác với đồng nghiệp để NCKH	(Melin, 2000)
NL4	Tôi có nhiều ý tưởng hoặc đề tài cho NCKH của tôi	(Azad & Seyyed, 2007)
NL5	Tôi tin rằng đề xuất cho đề tài NCKH mới của tôi sẽ được thông qua dễ dàng	(Azad & Seyyed, 2007)
NL6	Tôi có thể dễ dàng huy động sinh viên cùng tham gia NCKH với tôi	(Nhã, 2016)
4. Môi trường làm việc NCKH		
MT1	Tôi luôn luôn có nhiều đồng nghiệp sẵn sàng tham gia NCKH cùng tôi	(Azad & Seyyed, 2007)
MT2	Tôi có nguồn tài liệu tham khảo phong phú để tôi thực hiện NCKH	(Hadjinicola & Soteriou, 2006), (Azad & Seyyed, 2007), (Nga, 2011)
MT3	Trường tôi giảng dạy có đủ tài liệu cho tôi làm NCKH	(Hadjinicola & Soteriou, 2006), (Azad & Seyyed, 2007), (Nhã, 2016)
MT4	Cơ sở vật chất của trường tôi đang giảng dạy (phòng thí nghiệm, máy móc thiết bị,...) đáp ứng nhu cầu NCKH của tôi.	(Jacob & Lefgren, 2011), (Hadjinicola & Soteriou, 2006), (Úc, 2013)
5. Thủ tục NCKH		
TT1	Thủ tục hành chính để thực hiện NCKH đơn giản	(Nhã, 2016)
TT2	Kinh phí dành cho NCKH của trường tôi là hợp lý	(Tien, 2000), (Jacob & Lefgren, 2011), (Úc, 2013)
TT3	Thủ tục và quy trình chuyển giao công nghệ dễ dàng	(Nhã, 2016)
6. Lợi ích NCKH		
LI1	NCKH góp phần tạo thêm thu nhập cho tôi	(Tien, 2000), (Cảnh, 2018)
LI2	NCKH là để tạo cơ hội cho sinh viên cùng tham gia NCKH	(Nhã, 2016)
LI3	NCKH để có cơ hội tạo mối liên hệ với những chuyên gia trong cùng lĩnh vực	(Úc, 2013), (Chen và cs., 2006)
LI4	NCKH để góp phần nâng cao thương hiệu của trường tôi	(Úc, 2013), (Nhã, 2016)
7. Ý định tham gia NCKH		
YD1	Tôi sẽ sẵn sàng NCKH trong thời gian tới để nâng cao uy	(Nhã, 2016)

Phụ lục 1: Mô tả các thang đo

Ký hiệu	Biến quan sát	Nguồn
YD2	tín cá nhân hơn Tôi sẵn sàng tham gia NCKH để góp phần tạo thương hiệu cho trường của tôi	(Nhã, 2016)
YD3	Tôi sẵn sàng NCKH để tận dụng nguồn lực sẵn có (cơ sở vật chất) của trường tôi	(Nhã, 2016)
YD4	Tôi sẵn sàng NCKH để góp phần đẩy mạnh phong trào NCKH của trường tôi	(Nhã, 2016)

Nguồn: Tổng hợp từ các nghiên cứu có liên quan, 2021

Phụ lục 2: Khoa/Viện của giảng viên tham gia trả lời khảo sát

Khoa/Viện	Học hàm/Học vị			Tổng cộng
	1. Thạc sĩ	2. Tiến sĩ	3. PGS/Tiến sĩ	
1. Khoa QTKD	45	10	1	56
2. Khoa kế toán kiểm toán	8	3	0	11
3. Tài chính -Ngân hàng	8	4	0	12
4. Thương mại - Du lịch	9	2	0	11
5. Khoa kinh tế	8	2	0	10
6. Khoa CNTT	10	1	0	11
7. Khoa ngoại ngữ	13	0	0	13
8. Khoa học cơ bản	9	3	0	12
9. Khoa công nghệ cơ khí	9	4	0	13
10. Khoa may thời trang	10	0	0	10
11. Khoa (Luật, Lý luận chính trị)	10	1	0	11
12. Khoa công nghệ (điện, điện tử, động lực, hóa, nhiệt lạnh, sinh học)	33	19	0	52
13. Viện Khoa học Công nghệ và Quản lý Môi trường	8	4	2	14
14. Viện Công nghệ Sinh học và Thực phẩm	9	10	2	21
15. Khác (kỹ thuật xây dựng,...)	7	7	1	15
Tổng cộng	196	70	6	272

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021

Phụ lục 3: Kết quả phân tích tương quan Pearson giữa các nhân tố

		F1	F2	F3	F4	F5	Y
F1	Pearson Correlation	1	0,366**	0,251**	0,475**	0,496**	0,658**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	272	272	272	272	272	272
F2	Pearson Correlation	0,366**	1	0,410**	0,508**	0,305**	0,468**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	272	272	272	272	272	272
F3	Pearson Correlation	0,251**	0,410**	1	0,554**	0,356**	0,422**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	272	272	272	272	272	272
F4	Pearson Correlation	0,475**	0,508**	0,554**	1	0,399**	0,567**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	272	272	272	272	272	272
F5	Pearson Correlation	0,496**	0,305**	0,356**	0,399**	1	0,565**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000

CÁC NHÂN TỐ CHỦ YẾU ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH THAM GIA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC 31
 CỦA GIÁNG VIÊN: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP
 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

	N	272	272	272	272	272	272
Y	Pearson Correlation	0,658**	0,468**	0,422**	0,567**	0,565**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	272	272	272	272	272	272

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát 272 giảng viên trường ĐHCN TP.HCM, 2021