

TÁC ĐỘNG CỦA ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI HÀ NỘI

Phạm Ngọc Thạch¹⁺,
Tạ Văn Lợi²,
Nguyễn Quang Vĩnh³,
Đào Thị Thanh Bình¹,
Hà Diệu Linh⁴,
Hoàng Xuân Trường¹

¹Trường Đại học Hà Nội;
²Trường Đại học Kinh tế Quốc dân;
³Trường Đại học Lao động - Xã hội;
⁴Trường Đại học Công đoàn
+Tác giả liên hệ • Email: thachpn@hanu.edu.vn

Article history

Received: 25/02/2022

Accepted: 23/3/2022

Published: 05/5/2022

Keywords

Research motivation,
research capacity, lecturer,
PLS-SEM, Hanoi

ABSTRACT

Scientific research is the key activity of the lecturer in the process of performing their education and training responsibilities at the university. However, many lecturers only perform well in teaching tasks, while neglecting scientific research tasks due to some limitations in their scientific research capacity. This study shows that internal and external motivation has a positive effect on faculty research capacity. In addition, the research results also confirmed the positive impact of career motivation on scientific research capacity. This finding shows a significant contribution of the article to building a model of scientific research motivation, thereby improving the scientific research capacity of lecturers at universities.

1. Mở đầu

Trong môi trường giáo dục đại học, nghiên cứu khoa học (NCKH) được đánh giá là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của giảng viên (GV) (Nguyễn Vũ Phương và cộng sự, 2020). Theo bảng xếp hạng các trường đại học trên thế giới, chỉ tiêu về NCKH chiếm trọng số là 30% trên tổng số các chỉ tiêu đánh giá chất lượng của một cơ sở giáo dục đại học (Lê Thị Kim Thoa & Bùi Thành Khoa, 2020). Bởi vậy, đối với cả GV và cơ sở giáo dục đại học, các chỉ số liên quan đến các hoạt động nghiên cứu đều rất quan trọng, tuy nhiên thực trạng NCKH của các trường đại học ở Việt Nam hiện nay vẫn chưa cho thấy vai trò quan trọng của NCKH so với các hoạt động khác như tuyển sinh và giảng dạy. Đối với GV, tiêu chí để đánh giá một GV hoàn thành nhiệm vụ phần lớn vẫn dựa vào số giờ giảng mà GV đó hoàn thành, trong khi các hoạt động NCKH lại chưa được đánh giá cao (Lê Thị Kim Thoa & Bùi Thành Khoa, 2020). Điều này dẫn tới sự xếp hạng về năng lực NCKH của các GV Việt Nam được cho là thấp hơn so với các nước đang phát triển khác và các nước trong khu vực như: Singapore, Malaysia và Thái Lan (Nguyễn Vũ Phương và cộng sự, 2020). Các nghiên cứu liên quan đến động lực và năng lực NCKH của GV đã được tiến hành rộng rãi trên các diễn đàn khoa học từ những năm 80 của thế kỉ XX (Chen et al., 2010; Peng & Gao, 2019). Tuy nhiên, các nghiên cứu này thường dựa vào Tháp nhu cầu của Maslow (Lê Thị Kim Thoa & Bùi Thành Khoa, 2020) hoặc dựa trên Lí thuyết kì vọng của Vroom (Trần Thị Kim Nhung & Nguyễn Thành Độ, 2020) để phân tích động lực. Bên cạnh đó, các nghiên cứu trước đây cũng chưa cho thấy rõ nét mối quan hệ giữa động lực NCKH và năng lực NCKH của GV (Nguyễn Vũ Phương và cộng sự, 2020; Peng & Gao, 2019). Vì vậy, nghiên cứu này nhằm khám phá các nhân tố của động lực nghiên cứu của GV trong đó bao gồm: động lực bên trong, động lực bên ngoài, né tránh sự thất bại và động lực từ nghề nghiệp; và xem xét mối liên hệ giữa động lực nghiên cứu khoa học và năng lực NCKH của GV thông qua thống kê suy luận. Dưới đây, sau phần trình bày cơ sở lí thuyết về động lực, năng lực nghiên cứu của GV và phương pháp PLS-SEM, một số kết quả sẽ được chỉ ra trong nghiên cứu này tập trung vào đánh giá độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình RSM (Deemer et al., 2010) trong việc kiểm định mối quan hệ giữa động lực NCKH và năng lực NCKH của GV.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lí thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Lí thuyết về động lực nghiên cứu khoa học

Theo Peng và Gao (2019), động lực là tất cả những yếu tố thúc đẩy các cá nhân nỗ lực đạt được mục tiêu của họ. Các nghiên cứu trước đó cũng cho rằng động lực mô tả lí do tại sao ai đó quyết định làm điều gì đó, ai đó sẵn

sàng duy trì một hoạt động trong bao lâu và họ sẽ theo đuổi hoạt động này chăm chỉ như thế nào (Ushioda & Dörnyei, 2017). Từ đó có thể thấy, động lực của GV đại học có thể được định nghĩa là các nhân tố các GV khởi xướng, duy trì và điều chỉnh các hành vi hướng tới mục tiêu của họ (Daumiller et al., 2020). Điều này cho thấy sự khác biệt về chất lượng của động lực so với số lượng nằm ở ở hành vi, nhận thức và tâm huyết của các GV đối với các hoạt động giảng dạy và NCKH. Nghiên cứu của Esdar và cộng sự (2016) đã cho thấy mức độ phù hợp của việc sử dụng khung lí thuyết tập trung vào chất lượng của động lực GV và chỉ ra rằng mức độ tác động mạnh mẽ của động lực bên trong đến mục tiêu, kết quả công việc của GV. Deemer và cộng sự (2010) đã sử dụng khung lí thuyết về động lực thành tích (Achievement motivation) để phát triển mô hình động lực NCKH với ba nhân tố bao gồm: Động lực bên trong, động lực bên ngoài và né tránh sự thất bại. Sau đó Leech và Haug (2016), trong nghiên cứu khám phá các thang đo động lực NCKH của GV từ các trường giáo dục Hoa Kỳ trên cơ sở áp dụng mô hình RMS (Research Motivation Scale - Thang đo động lực nghiên cứu) của Deemer và cộng sự (2010), đã kết luận rằng mô hình RMS có thể là một công cụ có giá trị để đo lường động lực nghiên cứu của GV, theo dõi những thay đổi về động lực trong nghề nghiệp từ nghiên cứu sinh đến giáo sư. Điều này cho thấy, nếu bổ sung thêm nhân tố liên quan đến động lực từ nghề nghiệp có thể sẽ mang đến cho mô hình một sự bao quát hơn. Vì vậy nghiên cứu này sử dụng mô hình RSM của Deemer và cộng sự (2010) làm nền tảng và bổ sung thêm nhân tố động lực từ nghề nghiệp để kiểm định mối quan hệ giữa động lực NCKH và năng lực NCKH của GV tại các trường đại học ở Việt Nam.

2.1.2. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

Năng lực NCKH của GV cũng là một chủ đề được rất nhiều các nhà khoa học nghiên cứu và đưa ra nhiều khái niệm khác nhau. Print và Hattie (1997) cho rằng năng lực NCKH của GV là hiệu suất nghiên cứu thông qua tổng thể nghiên cứu được thực hiện bởi các GV trong các cơ sở giáo dục đại học và bối cảnh liên quan trong một khoảng thời gian nhất định. Trong khi đó Hedjazi và Behravan (2011) cho rằng, năng lực nghiên cứu liên quan đến các ý tưởng sáng tạo mà sau khi được nghiên cứu, chúng được xuất bản thành các công trình ở các tạp chí, tờ báo, hoặc đăng kí sáng chế, hoặc tài liệu học thuật. Để đánh giá năng lực NCKH của GV, các nhà nghiên cứu cũng đã đưa ra nhiều tiêu chí khác nhau, ví dụ: số tiền được tài trợ nghiên cứu (Altbach, 2015), kết quả hướng dẫn học viên/nghiên cứu sinh (Altbach, 2015), là thành viên của viện hàn lâm khoa học quốc gia, số tiền được phân bổ cho nghiên cứu (Iqbal & Mahmood, 2011). Tuy nhiên, các tiêu chí này thường ít được sử dụng. Nếu chỉ căn cứ vào số lượng các công trình xuất bản thì chưa thể bao hàm hết được nội hàm của năng lực NCKH, vì vậy các nhà nghiên cứu khác cho rằng cần có các tiêu chí liên quan đến chất lượng của công bố khoa học (Aydin, 2017). Các chỉ số này bao gồm số lượng các trích dẫn trên mỗi bài báo, uy tín của các hội thảo, tạp trí mà tác giả công bố công trình nghiên cứu của mình... Do đó, năng lực NCKH của GV phải được căn cứ trên hai tiêu chí là số lượng và chất lượng các công trình được công bố.

2.1.3. Mối quan hệ giữa động lực và năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

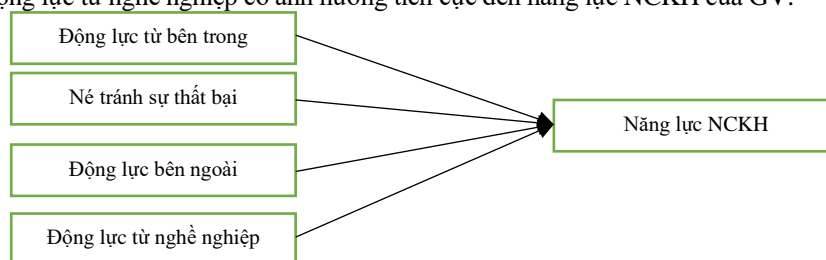
Mối quan hệ giữa động lực NCKH và năng lực NCKH của GV đã được thực hiện bởi nhiều nghiên cứu trước đây và kết quả của các nghiên cứu đã cho thấy sự ảnh hưởng tích cực của động lực NCKH đến năng lực NCKH (Rao, 2016). Như đã đề cập ở trên, nghiên cứu này sử dụng mô hình nghiên cứu RMS của Deemer và cộng sự (2010) bao gồm ba biến nghiên cứu: (1) Động lực bên trong; (2) Né tránh sự thất bại có ảnh hưởng tiêu cực đến năng lực NCKH của GV; (3) Động lực từ bên ngoài có tác động tích cực đến năng lực NCKH của GV. Đồng thời, phát triển thêm biến nghiên cứu động lực từ nghề nghiệp để kiểm định mối quan hệ của động lực NCKH và năng lực NCKH của GV ở các trường đại học.

- *Động lực từ bên trong có ảnh hưởng tích cực đến năng lực NCKH*: Né tránh sự thất bại đề cập đến hiện tượng né tránh thất bại trong nghiên cứu hiện tại. Nỗi sợ hãi thất bại thường được coi là nguyên nhân chủ yếu của việc hình thành thái độ né tránh sự thất bại trong NCKH (Elliot & Thrash, 2002). Birney và cộng sự (1969) đã gợi ý rằng né tránh sự thất bại nhằm đạt được thành tích bao gồm ba loại: giảm khả năng bị đánh giá, không bị trừng phạt, và nâng giá trị bản thân trong xã hội. Tuy nhiên, nghiên cứu của Bipp và Spinath (2008) lại cho thấy mối quan hệ tiêu cực giữa động cơ né tránh sự thất bại với năng lực NCKH. Deemer và cộng sự (2010) giải thích cho hiện tượng này là do các nhà nghiên cứu không dám thực hiện những đề tài mà họ cho rằng khó có thể thành công, dẫn đến suy giảm năng lực sáng tạo. Dựa trên các tài liệu lí thuyết và thực nghiệm được trích dẫn ở trên, các tác giả quan niệm việc né tránh thất bại được đặc trưng bởi tác động tiêu cực và hành vi nghiên cứu bị ức chế, vì vậy giả thuyết cho mối quan hệ này được đề xuất như sau:

- *Né tránh sự thất bại có ảnh hưởng tiêu cực đến năng lực NCKH của GV*: Theo Chen và cộng sự (2010), động lực bên ngoài, bao gồm các yếu tố như sự thăng tiến, phần thưởng tài chính, biên chế, khối lượng giờ giảng dạy và mạng lưới nghiên cứu, được xem là có tác động đáng kể đến hiệu suất NCKH và sự tham gia nghiên cứu của GV.

Động lực bên ngoài đề cập đến các trường hợp liên quan đến một hành vi được cá nhân công nhận là phù hợp nhất với các giá trị và nhu cầu của họ. Sự ý thức về trách nhiệm với nghề nghiệp cũng như niềm đam mê với công việc ngay từ khi họ có ý định theo nghề cũng là những nhân tố ảnh hưởng đến năng lực giảng dạy cũng như NCKH của GV (Uyulgan & Akkuzu, 2014).

- *Động lực từ bên ngoài có tác động tích cực đến năng lực NCKH của GV:* Bên cạnh việc giảng dạy, NCKH là một trong những đam mê của GV (Lê Thị Kim Thoa & Bùi Thành Khoa, 2020). Việc GV đam mê các hoạt động tìm tòi sáng tạo, bên cạnh mục đích mang lại sự thỏa mãn bên trong và phần thưởng từ bên ngoài, đem lại niềm cảm hứng cũng như sự mới mẻ trong các bài giảng nhằm truyền đạt đến sinh viên. Động lực từ nghề nghiệp còn thể hiện ở sự tự giác của GV trong hoạt động NCKH khi GV tận dụng thời gian rảnh và có định hướng nghiên cứu liên tục. Các nghiên cứu trước đây về động lực NCKH của GV thường chưa xét tới nhân tố này, vì vậy nghiên cứu này đề xuất giả thuyết động lực từ nghề nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến năng lực NCKH của GV.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu về mối quan hệ giữa động lực và năng lực NCKH của GV

2.1.4. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 288 GV đang làm việc tại các trường đại học tại Hà Nội thông qua nền tảng Google Forms. Thời gian tiến hành khảo sát bắt đầu từ tháng 3/2021 đến tháng 10/2021. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng hỏi và phân tích bằng công cụ phân tích dữ liệu thống kê SPSS, SmartPLS. Cụ thể các phương pháp chính được sử dụng gồm có kỹ thuật phân tích thông thường như thống kê mô tả để nêu ra bức tranh tổng thể về nhân khẩu học; kỹ thuật phân tích đa nhân tố để xác định các yếu tố tác động và mức độ tác động của động lực NCKH đến năng lực NCKH của GV. Kỹ thuật phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính bán phần: để xác định sự tương tác phức tạp giữa các yếu tố và thành phần của mô hình đánh giá sự tác động của động lực NCKH đến năng lực NCKH của GV. Đặc biệt, phương pháp PLS-SEM được sử dụng nhằm đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt của các khái niệm và kiểm định các giả thuyết được đề xuất.

2.2. Phân tích độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình RMS (Thang đo động lực nghiên cứu)

Độ tin cậy đề cập đến tính nhất quán của các biến quan sát. Các chỉ số đo lường bao gồm độ tin cậy của từng thang đo và tính nhất quán nội bộ giữa các thang đo (Hair et al., 2014). Sau khi dữ liệu được thu thập, nghiên cứu đã tiến hành phân tích độ tin cậy của thang đo thông qua kiểm định độ tin cậy bằng phần mềm SPSS, kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy một số biến quan sát có hệ số tương quan nhỏ hơn 0,3 và bị loại khỏi mô hình. Cụ thể, động lực bên trong (DLBT) có 2 biến bị loại là DLBT1 và DLBT4; biến né tránh sự thất bại (NTTB) có 1 biến quan sát bị loại là NTTB1; biến động lực bên ngoài (DLBN) có 1 biến bị loại là DLBN4; biến động lực từ nghề nghiệp (DLNN) có 1 biến bị loại là DLNN2. Cuối cùng, biến năng lực NCKH (NLNC) cũng có 2 biến bị loại khỏi mô hình là NLNC1 và NLNC4. Sau khi đã loại bỏ những biến quan sát có độ tin cậy không phù hợp, nghiên cứu tiếp tục tiến hành kiểm định độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình bằng kỹ thuật PLS-SEM.

Bảng 1. Độ tin cậy và tính hợp lệ của mô hình

Nhân tố	Biến quan sát	Nhân tố tải	Độ tin cậy (Cronbach's Alpha)	Độ tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích (AVE)
Động lực từ bên trong	DLBT3	0,827	0,838	0,883	0,603
	DLBT5	0,804			
	DLBT6	0,701			
	DLBT7	0,761			
	DLBT2	0,783			
Né tránh thất bại	NTTB2	0,769	0,836	0,887	0,663
	NTTB3	0,832			

	NTTB4	0,803			
	NTTB5	0,851			
Động lực bên ngoài	DLBN1	0,841	0,891	0,924	0,754
	DLBN2	0,897			
	DLBN3	0,868			
	DLBN5	0,866			
Động lực từ nghề nghiệp	DLNN1	0,806	0,848	0,897	0,686
	DLNN3	0,819			
	DLNN4	0,847			
	DLNN5	0,841			
Năng lực NCKH	NLNC2	0,807	0,794	0,879	0,708
	NLNC3	0,845			
	NLNC5	0,872			

Bảng 1 cho thấy, dữ liệu đảm bảo độ tin cậy khi các chỉ số độ tin cậy (Cronbach's Alpha) và độ tin cậy tổng hợp (CR) lớn hơn 0,7 và chỉ số phương sai trích (AVE) lớn hơn 0,5. Tất cả các biến đều có chỉ số nhân số tải lớn 0,7 phù hợp với cấu trúc mô hình. Do vậy dữ liệu phân tích ở đây là đảm bảo độ tin cậy cần thiết (Hair et al., 2014).

2.3. Đánh giá mô hình cấu trúc tuyến tính

Bảng 2. Kiểm định đa cộng tuyến và sự phù hợp của mô hình

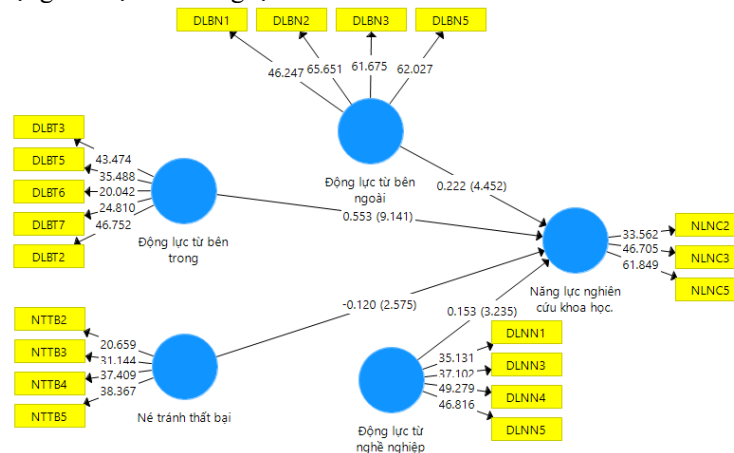
	Năng lực NCKH	
	VIF	f ²
Động lực từ bên trong	3,250	0,225
Né tránh thất bại	1,909	0,018
Động lực từ bên ngoài	2,086	0,057
Động lực từ nghề nghiệp	1,908	0,029
SRMR: 0,079; RMS_theta: 0,166; R ² : 0,582; R ² _{hiệu chỉnh} : 0,578		

Khi đánh giá mô hình cấu trúc tuyến tính, các chỉ số như đa cộng tuyến (VIF), SRMR và RMS_theta thường được sử dụng trong kỹ thuật PLS-SEM. Bảng 4 cho thấy giá trị VIF của mô hình phương trình cấu trúc trong nghiên cứu này nhỏ hơn 5, nằm trong khoảng từ 1 đến 3,250, cho thấy không có sự đồng nhất giữa các thang đo trong nghiên cứu, tức là không có hiện tượng đa cộng tuyến (Hair et al., 2014). Giá trị SRMR kiểm định đánh giá mô hình trong nghiên cứu này là 0,079 cho thấy sự thích hợp của mô hình. Giá trị RMS_theta là 0,166. Mặc dù giá trị này lớn hơn 0,12 nhưng cũng có thể chấp nhận được theo khuyến cáo của Henseler và cộng sự (2014). Do đó, mô hình trong nghiên cứu này là phù hợp để kiểm định mô hình phương trình cấu trúc. Bên cạnh đó, kết quả R² hiệu chỉnh là 0,578 cho thấy khả năng giải thích của các biến tiềm ẩn ở mức cao. Giá trị hàm f² thể hiện mức độ ảnh hưởng của cấu trúc (nhân tố) khi loại bỏ khỏi mô hình. Các cấu trúc có giá trị f² nhỏ (nhỏ hơn 0,02) chứng tỏ có mức độ ảnh hưởng thấp của các liên kết. Trong mô hình này ta thấy 01 liên kết có mức độ ảnh hưởng thấp đến động lực NCKH Các liên kết còn lại đều cho thấy mức ảnh hưởng cao f²>0,02. Để kiểm định các giả thuyết đặt ra trong nghiên cứu, sau khi các giá trị về độ tin cậy, sự phù hợp và mức độ giải thích của mô hình được đảm bảo, nghiên cứu tiến hành kiểm định bootstrapping với giá trị lặp 3000 lần (bảng 3).

Bảng 3. Kết quả xác định mức độ ý nghĩa của các liên kết

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Kết luận giả thuyết
Động lực từ bên trong	0,553	0,553	0,063	9,141	0,000	Chấp nhận
Né tránh thất bại	-0,120	-0,113	0,048	2,575	0,015	Chấp nhận
Động lực từ bên ngoài	0,222	0,218	0,053	4,452	0,000	Chấp nhận
Động lực nghề nghiệp	0,153	0,154	0,048	3,235	0,003	Chấp nhận

Trong bảng 3, các liên kết có giá trị P nhỏ hơn 0,05 là các liên kết có ý nghĩa đáng kể với độ tin cậy 95%. Kết quả cho thấy động lực từ bên trong có tác động tích cực đáng kể đến năng lực NCKH ($t=9,14$; $p<0,05$). Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cho thấy né tránh sự thất bại lại có tác động ngược chiều (tác động tiêu cực) đối với năng lực NCKH của GV ($t=2,575$; $p<0,05$). Động lực bên ngoài ($t=4,452$; $p<0,05$) và động lực từ nghề nghiệp ($t=3,235$; $p<0,05$) đều cho thấy sự tác động tích cực đến năng lực NCKH của GV.



Hình 2. Mối quan hệ trực tiếp của các liên kết

3. Kết luận

Nhìn chung, các biến quan sát được bổ sung từ nghiên cứu này đều có giá trị tin cậy và giá trị hội tụ ở mức cao, đặc biệt là “Né tránh thất bại” khi cho thấy mối quan hệ ngược chiều (tiêu cực) giữa biến “Né tránh thất bại” và năng lực NCKH. Kết quả này giải thích rằng nếu các nhà nghiên cứu (GV) chỉ muốn tăng số lượng nghiên cứu của mình bằng các công trình nghiên cứu đơn giản mà không có ý định nâng cao chất lượng các công trình nghiên cứu bằng việc chấp nhận đối mặt với những thách thức từ các nghiên cứu phức tạp hơn sẽ khó có thể nâng cao được năng lực nghiên cứu của mình. Trong khi các nghiên cứu trước đây thường chỉ tập trung vào 2 biến “Động lực từ bên trong” và “Động lực từ bên ngoài” (Chen et al., 2010; Uyulgan & Akkuzu, 2014). Việc biến “Động lực từ nghề nghiệp” có mối quan hệ tích cực đến năng lực NCKH cũng cho thấy sự đóng góp đáng kể của nghiên cứu này vào việc xây dựng mô hình động lực NCKH của GV. Bởi vậy, bên cạnh việc củng cố các nghiên cứu trước đây về mô hình RMS của Deemer và cộng sự (2010) như đã đề cập, nghiên cứu còn cho thấy hàm ý quan trọng trong việc xác định mục tiêu nâng cao năng lực NCKH của các trường cũng như của GV không chỉ tập trung bởi số lượng công trình công bố mà còn phải tập trung vào chất lượng các công trình, được thể hiện thông qua số lượng các bài được đăng trên các tạp chí uy tín và số lượng trích dẫn của mỗi bài báo và công trình được xuất bản.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ của Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) qua đề tài “Nghiên cứu sự ảnh hưởng của quản trị tri thức đến năng lực nghiên cứu của giảng viên các trường đại học tại Việt Nam”, mã số: 503.01-2020.02.

Tài liệu tham khảo

- Altbach, P. G. (2015). What counts for academic productivity in research universities? *International Higher Education*, 79, 6-7. <https://doi.org/10.6017/ihe.2015.79.5837>
- Aydin, O. T. (2017). Research performance of higher education institutions: A review on the measurements and affecting factors of research performance. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 312-320. <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.210>
- Bipp, T., Steinmayr, R., & Spinath, B. (2008). Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1454-1464. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.001>
- Birney, R. C., Burdick, H., & Teevan, R. C. (1969). *Fear of failure*. Van Nostrand-Reinhold Company.
- Chen, Y., Nixon, M. R., Gupta, A., & Hoshower, L. (2010). Research productivity of accounting faculty: an exploratory study. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 3(2), 101-115. <https://doi.org/10.19030/ajbe.v3i2.389>