

XÁC ĐỊNH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIÁNG VIÊN ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Đỗ Thị Hoài Vân¹,
Lê Huy Tùng^{2,+}

¹Nghiên cứu sinh khoá QH-2019S, Ngành Đo lường và Đánh giá trong Giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội;
²Viện Sư phạm kỹ thuật - Trường Đại học Bách khoa Hà Nội
+Tác giả liên hệ • Email: tung.lehuy@hust.edu.vn

Article history

Received: 08/4/2022

Accepted: 16/5/2022

Published: 05/7/2022

Keywords

Lecturers, scientific research, scientific research capacity, mechanisms and policies, motives

ABSTRACT

Developing scientific research capacity for lecturers is an important task in the development strategy of Vietnam National University, Hanoi in the context of ongoing digital transformation, and global trend of university ranking. Thus, identifying factors affecting scientific research capacity of lecturers at Vietnam National University, Hanoi calls for adequate attention. This study aims to determine the factors affecting the scientific research capacity of lecturers at Vietnam National University, Hanoi on the basis of a survey of a sample of 256 lecturers from the collegiate universities/ institutes/ member faculties of Vietnam National University, Hanoi. The results show that the factors affecting the scientific research capacity of lecturers include: Regime and policies for scientific research activities; awareness of scientific research; the support of the unit; scientific research motivation; faculty's area of expertise. It can be concluded that Vietnam National University, Hanoi needs to have specific solutions to develop and implement relevant regime and policies to encourage and motivate lecturers to actively participate in scientific research and organize practical activities to educate the motivation and raise awareness about scientific research for lecturers.

1. Mở đầu

Theo các báo cáo thường niên của Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) từ năm 2015 đến năm 2021, hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên (GV) các trường đại học đã có những chuyển biến tích cực theo chiều hướng số lượng GV tham gia nhiều hơn, nhận thức của GV về hoạt động NCKH đầy đủ và chính xác hơn, số lượng các công bố có giá trị tăng đều qua các năm, số lượng đề tài NCKH các cấp tăng mạnh, hiệu quả và ứng dụng các kết quả NCKH của GV được xã hội ghi nhận (Đại học Quốc gia Hà Nội, 2015-2021). Có nhiều nguyên nhân tạo nên thực trạng tích cực nêu trên, trong đó việc thực hiện Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ GD-ĐT được các chuyên gia giáo dục đánh giá có tác động mạnh mẽ nhất. Theo Thông tư trên, Bộ GD-ĐT đã quy định GV phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để thực hiện nhiệm vụ NCKH. Như vậy, NCKH là một trong những nhiệm vụ quan trọng của người GV trong việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo (Bộ GD-ĐT, 2014).

Trong lĩnh vực NCKH, ĐHQGHN đã có nhiều thành tựu đáng kể trong phạm vi quốc gia và khu vực nhờ năng lực NCKH của đội ngũ GV không ngừng được nâng cao, cải thiện, tiệm cận với các quy chuẩn quốc tế. Việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV sẽ giúp ĐHQGHN đưa ra những chính sách, điều chỉnh công tác quản lý hoạt động NCKH trong phạm vi đề hướng đến những mục tiêu cao hơn.

Bài báo trình bày cơ sở lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH, xây dựng mô hình nghiên cứu để từ đó xác định những yếu tố có ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV ĐHQGHN và đưa ra một số hàm ý quản trị và đề xuất trong vấn đề phát triển năng lực NCKH của GV ĐHQGHN.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tác giả kế thừa và sử dụng những nền tảng lý thuyết sau đây để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV, qua đó xây dựng mô hình nghiên cứu. Cụ thể:

Theo Chen (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

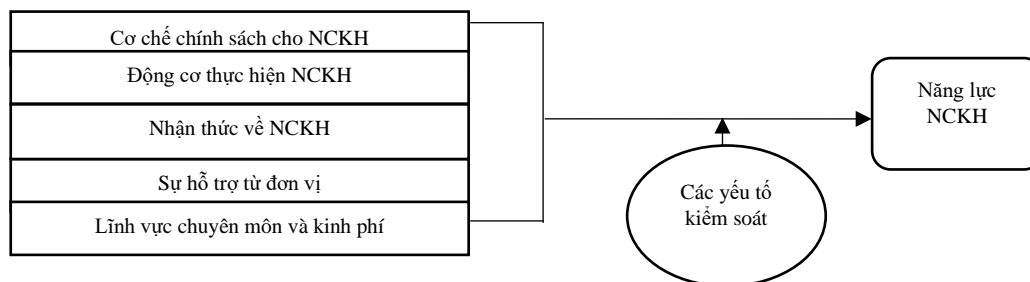
nhân cho rằng việc thực hiện NCKH là không quan trọng, không cần thiết đối với bản thân thì họ sẽ có ít động lực hơn hay thậm chí là không có ý định thực hiện nghiên cứu.

Chuẩn chủ quan đối với việc thực hiện NCKH bao gồm các yếu tố ngoài tầm kiểm soát của người thực hiện NCKH như thủ tục hành chính, kinh phí thực hiện đề tài NCKH (Jacob & Lefgren, 2011).

Ajzen & Fishbein (1975) giải thích các nguyên nhân thúc đẩy GV tham gia NCKH. Thuyết này được phát triển từ lý thuyết hành động hợp lý, 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.

Cargile & Bublitz (1986), Hadjinicola & Soteriou (2006), Tien (2000) cho rằng sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy GV tham gia NCKH. Cảm nhận về kiểm soát hành vi trong NCKH bao gồm các yếu tố cá nhân dùng để đánh giá khả năng thành công của mình như: năng lực cá nhân, điều kiện và môi trường làm việc (Azad & Seyyed, 2007). Huỳnh Thanh Nhã (2016) cho rằng khả năng tham gia NCKH của GV chịu ảnh hưởng bởi các nhóm nhân tố: Nhận thức và động cơ về việc thực hiện NCKH; Chuẩn chủ quan của việc thực hiện NCKH (Thủ tục và kinh phí thực hiện NCKH); Cảm nhận về kiểm soát hành vi trong NCKH (Năng lực cá nhân; Điều kiện và môi trường làm việc). Ngoài ra, để kiểm định mối quan hệ của các yếu tố nhân khẩu học (các biến kiểm soát) với khả năng tham gia NCKH của GV, các yếu tố: giới tính, tuổi, trình độ học vấn, thâm niên công tác và lĩnh vực chuyên môn.

Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả cho rằng: Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV bao gồm: Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH; Nhận thức về hoạt động NCKH; Sự hỗ trợ của đơn vị; Động cơ NCKH, Lĩnh vực chuyên môn của GV và kinh phí. Mô hình nghiên cứu được tác giả đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở mô hình nghiên cứu đề xuất nêu trên, tác giả đưa ra những giả thuyết sau đây:

Giả thuyết nghiên cứu:

- H1: Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.
- H2: Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.
- H3: Động cơ thực hiện NCKH có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.
- H4: Sự hỗ trợ của đơn vị có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.
- H5: Lĩnh vực chuyên môn và kinh phí có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.

2.2. Mô tả thang đo

Trong nghiên cứu này, các biến quan sát trong các thang đo năng lực NCKH được tổng hợp từ các nghiên cứu có liên quan và nghiên cứu định tính. Kết quả các biến quan sát từ nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp Delphi, nhằm chỉnh sửa, bổ sung các biến quan sát trong thang đo. Cụ thể, các biến quan sát trong các thang đo được mô tả ở bảng 1. Trong đó, các biến quan sát được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ, với 1: “Hoàn toàn không đồng ý”, 2: “Không đồng ý”, 3: “Lưỡng lự”, 4: “Đồng ý”, 5: “Hoàn toàn đồng ý”.

Về thang đo năng lực NCKH của GV được hình thành từ kết quả nghiên cứu định tính, bao gồm 4 biến quan sát: NCKH1; NCKH2; NCKH3; NCKH4. Về thang đo này, tác giả sử dụng kết quả nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016).

Bảng 1. Mô tả các thang đo

Kí hiệu	Biến quan sát	Nguồn
1. Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH		
CCCS 1	Trực tiếp hỗ trợ, tăng cường năng lực NCKH	Vưu Thị Thùy Trang (2012)
CCCS 2	Tạo nên động cơ thúc đẩy hoạt động NCKH	Nghiên cứu định tính
CCCS 3	Phù hợp làm gia tăng các kết quả NCKH	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
CCCS 4	Nâng tầm hoạt động NCKH của đơn vị	Azad & Seyyed (2007)

2. Động cơ thực hiện NCKH		
ĐCTH5	Nhiệm vụ bắt buộc	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐCTH6	Nâng cao uy tín cho GV	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
ĐCTH 7	Nâng cao kết quả NCKH của GV	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐCTH 8	NCKH mang lại lợi ích cho bản thân GV	Azjen (1991)
3. Nhận thức về hoạt động NCKH		
NT 9	Là nhiệm vụ cố tính chất bắt buộc của GV	Azad (2007),
NT 10	Ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả NCKH của GV	Nghiên cứu định tính
NT 11	Đơn vị cần giáo dục, nâng cao nhận thức cho GV về hoạt động NCKH	Melin (2000)
NT 12	Giúp GV tự tin, củng cố thêm ý chí, nghị lực cho hoạt động NCKH	Azad & Seyyed (2007)
NT 13	Thầy/Cô tự tin rằng mọi đề xuất cho đề tài NCKH mới của mình sẽ được thông qua dễ dàng	Azad & Seyyed (2007)
NT 14	Thầy/Cô có thể dễ dàng huy động nhiều sinh viên tham gia phụ việc trong NCKH của mình	Nghiên cứu định tính
4. Sự hỗ trợ của đơn vị		
SHTĐV 15	Giúp GV hội tụ đủ các điều kiện cần thiết để thực hiện NCKH	Azad & Seyyed (2007)
SHTĐV 16	Hỗ trợ về phương pháp, tổ chức NCKH cho GV	Phan Thị Tú Nga (2011)
SHTĐV 17	Giúp GV nhận thức đúng đắn hơn về hoạt động NCKH	Nghiên cứu định tính
SHTĐV 18	Trực tiếp góp phần nâng cao năng lực NCKH cho GV	Jacob & Lefgren (2011), Trần Mai Ước (2013)
5. Lĩnh vực chuyên môn và kinh phí		
LVCM, KP19	Lĩnh vực chuyên môn được đào tạo của GV ảnh hưởng đến kết quả NCKH của GV	Nghiên cứu định tính
LVCM, KP20	Kinh phí dành cho NCKH hợp lí	Jacob & Lefgren (2011), Trần Mai Ước (2013)
LVCM, KP21	Thủ tục và quy trình chuyên giao công nghệ dễ dàng	Nghiên cứu định tính
6. Năng lực tham gia NCKH		
NCKH1	Tôi tham gia NCKH để phục vụ công tác giảng dạy, nâng cao uy tín, thương hiệu cho bản thân và nhà trường	Nghiên cứu định tính
NCKH2	Tôi tham gia NCKH để thể hiện năng lực bản thân	Nghiên cứu định tính
NCKH3	Tôi tham gia NCKH vì môi trường làm việc của tôi đáp ứng đủ điều kiện về cơ sở vật chất và nguồn nhân lực	Nghiên cứu định tính
NCKH4	Tôi sẽ thực hiện kế hoạch NCKH của mình trong thời gian sắp tới	Nghiên cứu định tính

2.3. Phương pháp phân tích

Phương pháp kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm định đối với từng biến quan sát. Các biến quan sát không đạt yêu cầu sẽ được loại bỏ. Theo Peterson (1994) biến quan sát 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 (Nunnally & Bernstein, 1994). Tiếp theo, phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm tìm ra các biến quan sát đạt yêu cầu. Với các điều kiện: (1) Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy; (2) Hệ số KMO thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair et al., 1998); (3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005 của kiểm định Bartlett cho biết 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; (4) Trị số phương sai trích hay phương sai cộng dồn > 50% là thích hợp cho phân tích nhân tố (Anderson & Gerbing, 1988). Tiêu chí Eigenvalue >1, giá trị này cho chúng ta xác định số lượng nhân tố được rút trích.

Mô hình hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố:

$$Y = \beta_0 + \beta_1F_1 + \beta_2F_2 + \beta_3F_3 + \beta_4F_4 + \beta_5F_5 + \varepsilon \quad (1)$$

Mô hình hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố và các yếu tố kiểm soát:

$$Y = \beta_0 + \beta_1F_1 + \beta_2F_2 + \beta_3F_3 + \beta_4F_4 + \beta_5F_5 + \beta_iX_i + \varepsilon \quad (2)$$

Trong đó: Y: biến phụ thuộc (khả năng tham gia NCKH của GV); β_i : hệ số ước lượng.

F1 - F5: biến độc lập, được hình thành từ các nhân tố Cơ chế chính sách đối với việc thực hiện NCKH; Động cơ tham gia NCKH; Nhận thức về NCKH; Sự hỗ trợ của đơn vị; Lĩnh vực chuyên môn và kinh phí.

Xi: các biến độc lập thuộc yếu tố kiểm soát bao gồm: giới tính (nam = 1; nữ = 0), tuổi (số tuổi của GV), trình độ (Tiến sĩ = 1; Thạc sĩ = 0), thâm niên (số năm công tác tại trường) và lĩnh vực chuyên môn. Trong đó, lĩnh vực chuyên

môn bao gồm kinh tế - khoa học xã hội; Tự nhiên, kỹ thuật - nông nghiệp và Y dược. Yếu tố này được mã hóa thành 02 biến trung gian:

LVKTXH: lĩnh vực KT-XH =1, lĩnh vực khác = 0.

LVKTNN: lĩnh vực kỹ thuật - nông nghiệp =1, lĩnh vực khác = 0.

ϵ : Sai số

2.4. Kết quả khảo sát

2.4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Phiếu khảo sát được gửi tới 300 người là GV đang công tác tại 07 trường đại học/viện/khoa trực thuộc ĐHQGHN bằng Google Forms, thời gian: từ tháng 2/2022 đến tháng 5/2022. Chúng tôi thu được 256 phiếu hợp lệ (chiếm 85,33%).

2.4.2. Kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha được thể hiện trong bảng 2.

Bảng 2. Kết quả Cronbach's Alpha với các thang đo được chấp nhận

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha		Số biến quan sát	
	Lần đầu	Lần cuối	Lần đầu	Lần cuối
1. CCCS	0,638	0,717	4	3
2. ĐCTH	0,643	0,690	4	2
3. NT	0,642	0,729	6	4
4. SHTĐV	0,737	0,787	4	3
5. LVCM, KP	0,707	0,780	3	2

Bảng 2 cho thấy: Các thang đo này đủ điều kiện cho bước phân tích nhân tố khám phá và thực hiện các phân tích định lượng tiếp theo.

2.4.3. Kết quả phân tích nhân tố

Bảng 3. Ma trận xoay nhân tố

Biến	Nhân tố				
	F1	F2	F3	F4	F5
CCCS 15	0,866				
CCCS 16	0,841				
CCCS 18	0,727				
ĐCTH 9		0,747			
ĐCTH 10		0,650			
ĐCTH 11		0,571			
ĐCTH 14		0,529			
NT 1			0,762		
NT 3			0,754		
NT 4			0,742		
LVCM, KP19				0,867	
LVCM, KP 20				0,833	
SHTĐV 6					0,808
SHTĐV8					0,803

Kết quả phân tích nhân tố ở bảng 3 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 = 0,760 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố; (3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005 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; (4) Trị số phương sai trích hay là phương sai cộng dồn = 69,56% điều này có nghĩa là 69,56% 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 = 1,01 > 1, giá trị này cho biết kết quả xoay nhân tố cho phép dừng lại ở nhân tố thứ năm (F1 - F5).

Như vậy, kết quả phân tích có 05 nhân tố mới được hình thành từ 14 biến quan sát. Cụ thể, nhân tố F1 (Cơ chế chính sách cho NCKH) bao gồm 03 biến quan sát: CCCS 15, CCCS 16 và CCCS 8; nhân tố F2 (Động cơ NCKH) gồm 04 biến quan sát: ĐCTH 9, ĐCTH 10, ĐCTH 11 và ĐCTH 14; nhân tố F3 (Nhận thức NCKH) gồm 03 biến quan sát: NCKH 1, NCKH 3 và NCKH 4; nhân tố F4 (Lĩnh vực chuyên môn và kinh phí) gồm 02 biến quan sát: LVCM, KP19 và LVCM, KP 20; và nhân tố F5 (Sự hỗ trợ NCKH của đơn vị) gồm 02 biến quan sát: SHTĐV 6 và SHTĐV 8.

Bên cạnh đó, thang đo năng lực NCKH được hình thành từ 04 biến quan sát, kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha được thể hiện qua bảng 4.

Bảng 4. Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo năng lực NCKH

Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
NCKH1	0,576	0,711
NCKH2	0,608	0,694
NCKH3	0,604	0,696
NCKH4	0,494	0,753
Hệ số Cronbach's Alpha Tổng biến quan sát		0,769 5

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo khả năng tham gia NCKH là 0,769 trên mức chấp nhận, hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát cũng khá cao, từ 0,494 đến 0,608. Đồng thời, kết quả phân tích EFA của thang đo này cho thấy các biến quan sát đều thuộc 01 nhóm nhân tố và hệ số tải nhân tố của các biến quan sát khá cao từ 0,703 đến 0,797, hệ số KMO là 0,749 và mức ý nghĩa Sig. = 0,000. Như vậy, kết quả này phù hợp cho bước phân tích hồi quy tiếp theo. Khi đó, biến phụ thuộc Y được xác định dựa trên cách tính điểm trung bình của 4 biến quan sát NCKH1, NCKH2, NCKH3 và NCKH4.

2.4.4. Phân tích hồi quy tuyến tính bội, phần dư theo phân phối chuẩn và kiểm định giả thuyết

Kết quả phân tích hồi quy được thể hiện như sau:

Bảng 5. Tóm tắt kết quả hồi quy của mô hình

Model Summary ^b					
Model	R ²	R bình phương	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.474	.52585	1.850

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

a. Predictors: (Constant), Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH; nhận thức về NCKH; sự hỗ trợ của đơn vị; động cơ NCKH; lĩnh vực chuyên môn của GV.

b. Dependent Variable: Năng lực NCKH.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy: $R^2 = 0.693$ (lớn hơn 0.5), chứng tỏ độ thích hợp của mô hình là 69,3%, mô hình tốt. Ngoài ra, giá trị R^2 hiệu chỉnh phản ánh chính xác hơn sự phù hợp của mô hình với tổng thể, có giá trị bằng 0.480 (hay 48%). Chỉ số Durbin-Watson = 1.850, đạt yêu cầu trong khoảng từ 1 đến 3.

Để kiểm định độ phù hợp của mô hình hồi quy tổng thể, ta xem xét đến giá trị thống kê F trong bảng phân tích phương sai ANOVA.

Bảng 6. Bảng kết quả phân tích phương sai ANOVA

ANOVA						
Mô hình	Tổng các bình phương	Bậc tự do (df)	Phương sai	F	Sig	
1	Hồi quy	88.189	4	22.047	79.731	.000 ^b
	Phần dư	95.399	345	.277		
	Tổng	183.588	349			

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

a. Dependent Variable: Năng lực NCKH.

b. Predictors: (Constant), Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH; nhận thức về NCKH; sự hỗ trợ của đơn vị; động cơ NCKH; lĩnh vực chuyên môn của GV.

Như vậy, giá trị F có mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05, bước đầu cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Tác giả đã kiểm định 5 giả thuyết đã đề xuất thông qua các hệ số hồi quy $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$, tương ứng với các giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5.

Bảng 7. Tổng hợp kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Nội dung giả thuyết	Kết quả kiểm định
H1	Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.	Ứng hộ giả thuyết
H2	Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.	Ứng hộ giả thuyết
H3	Động cơ thực hiện NCKH có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.	Ứng hộ giả thuyết

H4	Sự hỗ trợ của đơn vị có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.	Ứng hộ giả thuyết
H5	Lĩnh vực chuyên môn và kinh phí có tương quan thuận chiều với năng lực NCKH của GV.	Ứng hộ giả thuyết

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

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 50,7% năng lực NCKH của GV ĐHQGHN. Các nhân tố tác động cùng chiều đến năng lực NCKH của GV bao gồm F1 (*Cơ chế chính sách dành cho NCKH*); F2 (*Động cơ NCKH*) và nhân tố F3 (*Nhận thức về NCKH*). Trong đó, nhân tố *Cơ chế chính sách dành cho NCKH* tác động ở mức ý nghĩa 1%, nhân tố *Động cơ NCKH* có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Hệ số Beta (hệ số hồi quy chuẩn hóa) của nhân tố F1 có giá trị cao nhất (0,387), điều này cho thấy nhân tố *Cơ chế chính sách dành cho NCKH* có ảnh hưởng nhiều nhất đến năng lực NCKH của GV.

Kết quả hồi quy đối với các nhân tố và các yếu tố kiểm soát cho thấy, mô hình có ý nghĩa ở mức 1% (Sig. = 0,000) và các nhân tố giải thích được 52,5% năng lực NCKH của GV. Bên cạnh đó, kết quả kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến cho thấy độ phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều nhỏ hơn 10, do đó các biến độc lập không có tương quan với nhau. Như vậy, mô hình được sử dụng là phù hợp. Kết quả phân tích cho thấy, có các nhân tố tác động cùng chiều đến khả năng tham gia NCKH của GV, bao gồm: F1 (*Cơ chế chính sách dành cho NCKH*); F2 (*Động cơ NCKH*), F3 (*Nhận thức NCKH*).

Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, những GV thuộc lĩnh vực chuyên môn về Y dược có năng lực NCKH ít hơn so với lĩnh vực kinh tế - khoa học xã hội nhân văn và tự nhiên, kĩ thuật. Kết quả này cũng khá phù hợp với thực tế, do hoạt động NCKH Y dược thuộc ĐHQGHN được tổ chức thực hiện muộn hơn so với hai lĩnh vực kể trên. Một số khó khăn thường gặp phải đối với hoạt động NCKH, đó là: tốn kém nhiều thời gian, kinh phí và rủi ro do các yếu tố khách quan về điều kiện tự nhiên, thời tiết và môi trường nghiên cứu... Như vậy, kết quả hồi quy cho thấy các nhân tố có mối tương quan thuận chiều đến năng lực NCKH của GV, điều này phù hợp với giả thuyết ban đầu. Đồng thời, các yếu tố kiểm soát tác động nghịch chiều đến năng lực NCKH cũng khá phù hợp với điều kiện thực tế tại ĐHQGHN.

2.5. Hàm ý quản trị

2.5.1. Nâng cao nhận thức và giáo dục động cơ tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên

Các trường/khoa/viện trực thuộc ĐHQGHN cần tạo nhiều hoạt động ứng dụng NCKH vào sản xuất, kinh doanh và hoạt động giảng dạy, tạo không khí thi đua lao động sáng tạo, thi đua NCKH trong GV. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chiến lược KH-CN, các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về hoạt động ứng dụng công nghệ và NCKH để GV thấy được lợi ích của việc tham gia NCKH. GV phải có nhiệm vụ NCKH và kết quả của NCKH phải được xem là một tiêu chí đánh giá về chất lượng chuyên môn. Ban hành quy định yêu cầu bắt buộc về số bài báo, số đề tài NCKH hàng năm đối với cán bộ giảng dạy theo học hàm, học vị hoặc theo các hình thức thi đua khen thưởng vào cuối năm học. Bổ sung và tăng mức thưởng trong cơ chế khuyến khích GV đạt thành tích cao trong NCKH, tôn vinh những cá nhân có thành tích trong hoạt động NCKH, có kết quả nghiên cứu nổi bật hay công bố bài báo khoa học quốc tế...

2.5.2. Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học

Tác giả cho rằng, ĐHQGHN cần tổ chức bổ sung các khóa tập huấn xây dựng định hướng nghiên cứu, xây dựng đề cương nghiên cứu. Thường xuyên cung cấp thông tin về các hoạt động NCKH trong và ngoài nước. Tạo điều kiện cho GV tham gia thực hiện các đề tài nghiên cứu các cấp với những người có kinh nghiệm làm nghiên cứu. Khuyến khích hoạt động hội nghị, hội thảo, seminar, sinh hoạt chuyên môn tại các khoa, bộ môn để tổ chức các hoạt động học thuật sôi nổi thông qua việc dành một phần kinh phí KH-CN hàng năm hợp lí cho các đơn vị tổ chức hội nghị, hội thảo. Khuyến khích việc thành lập câu lạc bộ NCKH trong nhà trường và tổ chức sinh hoạt thường xuyên, trong đó các GV trẻ sẽ có cơ hội tham gia cùng làm đề tài với những người có kinh nghiệm. Tăng cường cử GV đi tham dự các hội nghị, hội thảo về NCKH. Khuyến khích GV tự tìm kiếm và tham dự các hội nghị, hội thảo về NCKH theo đúng chuyên ngành.

2.5.3. Cải thiện môi trường làm việc

Tăng cường các điều kiện cơ sở vật chất, mở rộng đầu tư phát triển và nâng cấp trang thiết bị ở các phòng thí nghiệm, trại thực nghiệm, thư viện. Hệ thống thư viện cần được trang bị đủ các loại sách chuyên khảo, sách tham khảo, các loại tạp chí, các cơ sở dữ liệu điện tử về tạp chí khoa học, luận văn, luận án. Đồng thời, mở rộng cổng Internet để GV dễ dàng truy cập thông tin, tiếp cận nguồn tài liệu tham khảo. Cần tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị tại các phòng thí nghiệm và địa điểm thực hành thực tập để GV và sinh viên có điều kiện tham gia NCKH nhiều hơn.

2.6. Một số đề xuất

- Đối với các bộ, ngành có liên quan: Cần nâng mức chi cho nhiệm vụ NCKH, khuyến khích các doanh nghiệp trích một phần lợi nhuận trước thuế để đầu tư NCKH, đổi mới công nghệ, đồng thời cần đổi mới công tác tuyển chọn đề tài theo nguyên tắc cạnh tranh và thực hiện cơ chế khoán trong quản lí, chi tiêu của các đề tài nghiên cứu.

- Đối với GV: Cần nhận thức tốt hơn về tầm quan trọng của NCKH, nếu như công tác giáo dục là cơ bản thì NCKH cũng là một chức năng không kém phần quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín của bản thân, nhà trường. Bên cạnh đó, các đề tài mà GV nghiên cứu nên kết hợp chặt chẽ giữa lí thuyết và thực tế nghiên cứu, điều đó giúp nâng cao kiến thức chuyên môn, nâng cao chất lượng giáo dục và khả năng ứng dụng vào thực tiễn của GV cũng như sinh viên.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã khám phá được các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của GV, bao gồm: Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH, Nhận thức về hoạt động NCKH, Sự hỗ trợ của đơn vị, Động cơ NCKH, Lĩnh vực chuyên môn của GV. Trong đó, nhân tố Cơ chế chính sách dành cho hoạt động NCKH ảnh hưởng nhiều nhất đến năng lực NCKH của GV. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp những căn cứ khoa học cho lãnh đạo các trường/khoa/viện trực thuộc ĐHQGHN xây dựng kế hoạch thúc đẩy GV nâng cao năng lực NCKH, phục vụ công tác giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991). *Theory of Planned Behaviour. Organization Behaviour and Human Decision Processes*. University of Massachusetts Amherst, Massachusetts, pp. 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 261.
- 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). Factor influencing faculty research productivity: Evidence from AACSB accredited schools in the GCC countries. *Journal of International Business Research*, 6(1), 91-102.
- Bộ GD-ĐT (2014). *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*.
- Cargile, B. R., & Bublitz, B. (1986). Factors contributing to published research by accounting faculties. *Accounting Review*, 61(1), 158-178. <https://www.jstor.org/stable/247530>
- Chen, Y. (2006). Factors that motivate Business Faculty to conduct research: An expectancy Theory Analysis. *Journal of Education for Business*, 81(4), 179-189.
- Chen, Y., Gupta, A., & Hoshower, L. (2006). Factors that motivate business faculty to conduct research: An expectancy theory analysis. *Journal of Education for Business*, 81(4), 179-189.
- Đại học Quốc gia Hà Nội. *Báo cáo thường niên các năm 2015-2021*.
- Hadjinicola, C. G., & Soteriou, C. A. (2006). 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. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall, International, Inc.
- 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*, 46, 20-29.
- Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2011). The impact of research grant funding on scientific productivity. *Journal of Public Economics*, 95(9), 1168-1177.
- Melin, G. (2000). Chủ nghĩa thực dụng và tự tổ chức: Nghiên cứu sự hợp tác ở cấp độ cá nhân. *Chính sách nghiên cứu*, 29(1), 31-40.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21, 381-391.
- 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*, 68, 67-78.
- 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.
- Trần Mai Ước (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 trong giai đoạn hiện nay*. Bản tin Khoa học và giáo dục, Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh, 4-7.
- Vưu Thị Thùy Trang (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 thạc sĩ Đo lường và đánh giá trong giáo dục, Viện Đảm bảo chất lượng giáo dục.