

THỰC TRẠNG ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

*Trần Thị Kim Nhung
Trường Đại học Kinh tế quốc dân*

NỘI DUNG

MỞ ĐẦU

- LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI
- MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

- LÝ THUYẾT LỰA CHỌN
- GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU THU THẬP VÀ XỬ LÝ DỮ LIỆU

KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

MỞ ĐẦU

- ❖ Nghiên cứu về động lực và tạo động lực không phải là chủ đề mới nhưng lại là một chủ đề trung tâm thu hút rất nhiều nhà khoa học.
- ❖ Các hoạt động học thuật và năng suất nghiên cứu khoa học được sử dụng để xếp hạng, đo lường sự thành công của các trường đại học trên TG (Hu & Gill, 2000). Chen & cộng sự (2013) khẳng định động lực tác động tích cực đến năng suất NC.
- ❖ Làm thế nào để giảng viên nỗ lực hơn trong NCKH? Là vấn đề ngày càng được quan tâm trong các trường đại học.

LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

VỀ LÝ LUẬN

Trên cơ sở tổng quan, Porter và Lawler (1968) là những người đầu tiên phân loại động lực bên trong và động lực bên ngoài.

Hai nhóm yếu tố này tác động khác nhau đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên (Xinyan Zhang, 2014).

Tuy nhiên, ở Việt Nam ít nghiên cứu đã phân tích sự khác biệt của các nhân tố này ở các giảng viên khác nhau.

VỀ THỰC TIỄN

Ở Việt Nam, giảng viên còn thiếu động lực NCKH dẫn tới khối lượng và chất lượng công trình hạn chế. Đặc biệt là CBQT trong lĩnh vực kinh tế/xã hội → Điều này cho thấy có những rào cản khác biệt giữa 2 nhóm.

Tuy nhiên, lý do nào dẫn tới việc thiếu động lực nghiên cứu khoa học nói chung và trong CBQT thì chưa được NC đầy đủ và có khoa học mà chỉ dừng lại ở những nhận định cảm tính.

MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu của giảng viên trong hoạt động CBQT & các NCKH khác, dựa trên sự nhận thức của cá nhân trong bối cảnh môi trường văn hóa Việt Nam.

Cụ thể làm rõ nhận thức của giảng viên về kỳ vọng vào khả năng bản thân, những phần thưởng của nhà trường so với những mục tiêu cá nhân giảng viên ảnh hưởng đến động lực của GV như thế nào trong hai nhóm hoạt động CBQT & các NCKH khác?

Kết quả nghiên cứu sẽ hàm ý các chính sách cho nhà quản lý nhằm tăng cường mức độ động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên.

LÝ THUYẾT KỶ VỌNG VROOM

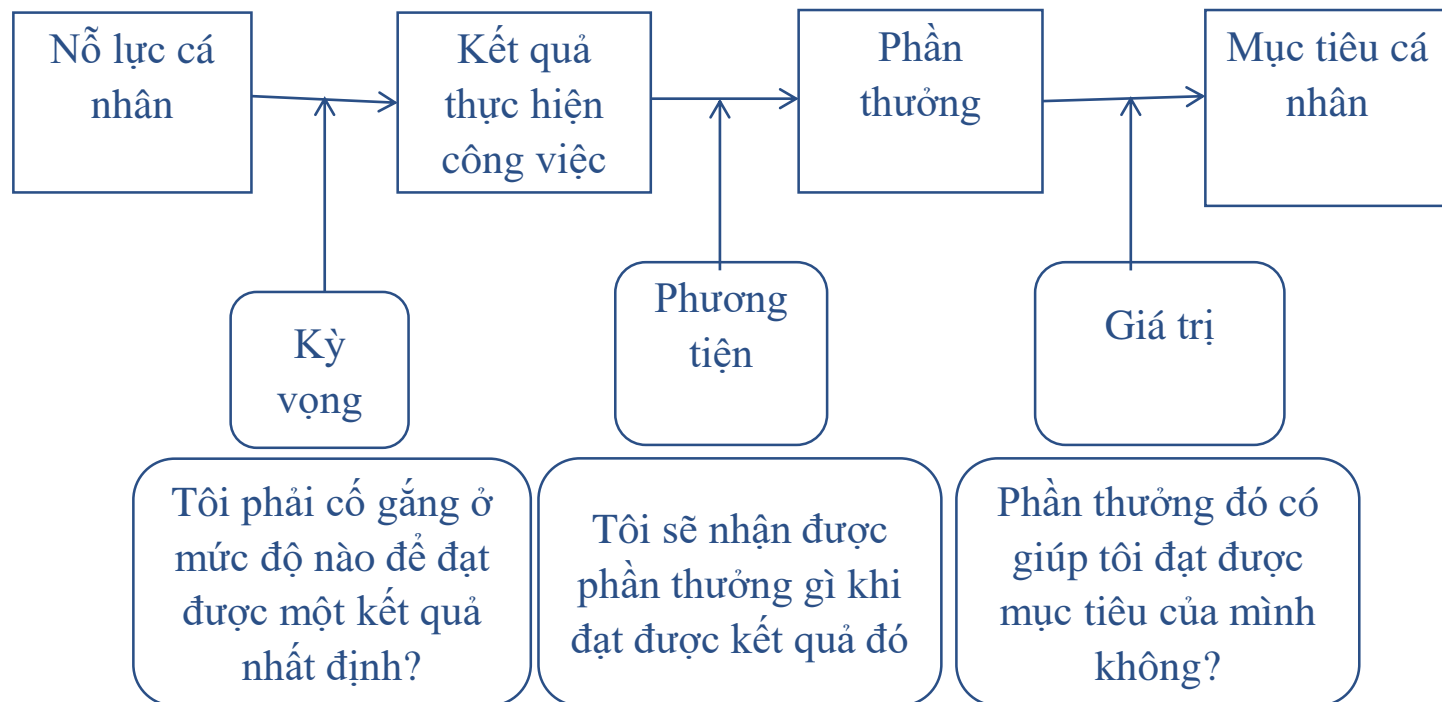
LÝ DO LỰA CHỌN

- ❖ Ở Việt Nam, nhiều nghiên cứu trước đã bàn đến việc thỏa mãn các nhu cầu cho giảng viên theo các góc độ tiếp cận dựa trên lý thuyết nhu cầu Maslow (Hoàng Thị Huệ, 2012; Trần Thị Thu, 2013), lý thuyết hai nhóm yếu tố của Herzberg (Trần Thị Kim Nhung và cộng sự 2015) hay lý thuyết về sự công bằng và đặc điểm công việc (Nguyễn Thùy Dung, 2014; Hoàng Thanh Tùng và Nguyễn Thùy Dung, 2015)
- ❖ Một trong những lý thuyết được ưa thích nhất trong các nghiên cứu về động lực làm việc là lý thuyết kỳ vọng (Chiang & Jang, 2008). Thay vì chỉ đơn giản giải thích điều gì sẽ thúc đẩy giảng viên như các lý thuyết về nhu cầu của Maslow, Alderfer, Herzberg, và McClelland, các lý thuyết về động lực theo quá trình xác định động cơ thúc đẩy như thế nào (Nguyen Thao Ngoc, 2015)

GIỚI THIỆU LÝ THUYẾT KỶ VỌNG VROOM

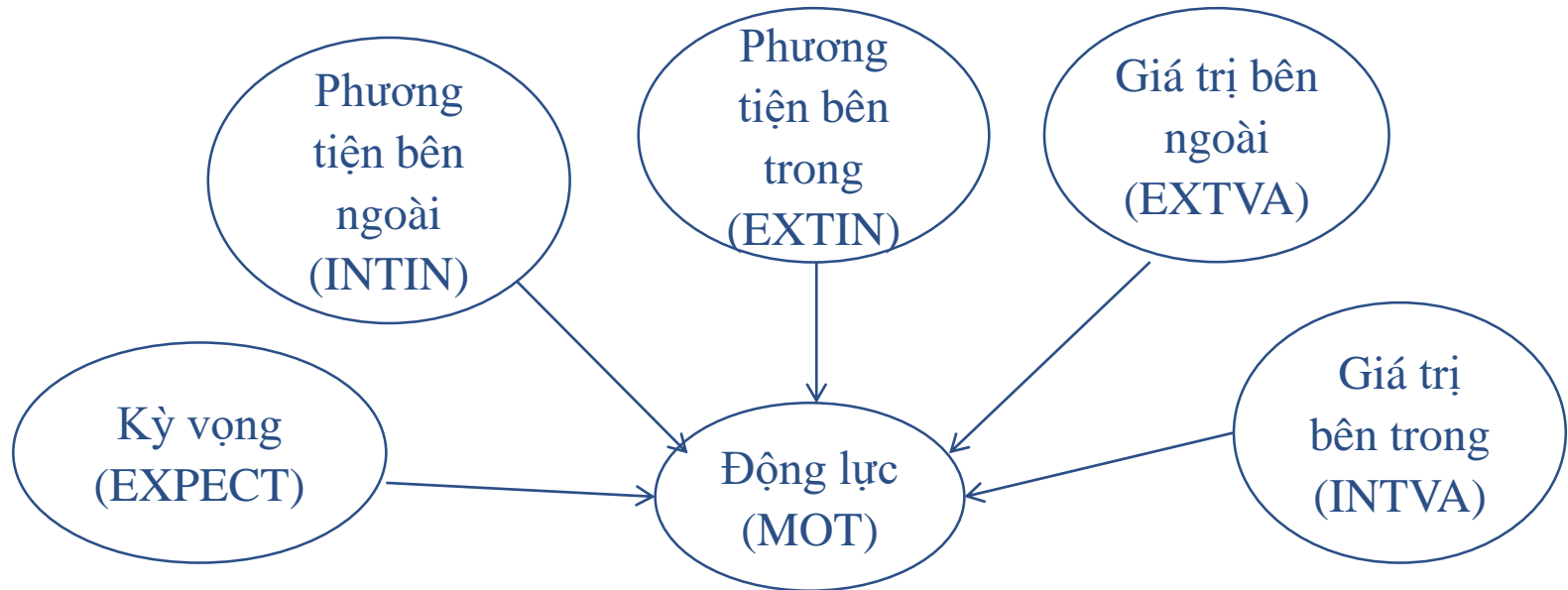
$$M_i = f_i \left[\sum_{j=1}^n (E_{ij} A_j) \right] \quad (i=n+1 \dots m) \quad (1)$$

$$A_j = f_j \left[\sum_{k=1}^n (V_k I_{jk}) \right] \quad (j=1 \dots n) \quad (2)$$



MÔ HÌNH & GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

Mở rộng lý thuyết kỳ vọng vào nghiên cứu động lực làm việc do Chiang và Jang (2008) đề xuất



- H1:** Phương tiện bên ngoài có tác động tích cực đến động lực NCKH
- H2:** Phương tiện bên trong có tác động tích cực đến động lực NCKH
- H3:** Giá trị bên ngoài có tác động tích cực đến động lực NCKH
- H4:** Giá trị bên trong có tác động tích cực đến động lực NCKH
- H5:** Kỳ vọng có tác động tích cực đến động lực NCKH

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

ĐỊNH TÍNH

Nghiên cứu sơ bộ

- ❖ 1. Nghiên cứu định tính
- ❖ 2. Nghiên cứu định tính sơ bộ (n=25)
- ❖ 3. Nghiên cứu định lượng sơ bộ

Nghiên cứu định lượng chính thức (n=475)

- ❖ 1. EFA
- ❖ 2. Cronbach's Alpha
- ❖ 3. Hồi quy đa biến

ĐỊNH LƯỢNG

Định nghĩa các biến trong mô hình

- ❖ E là “kỳ vọng” được Victor Vroom²⁴ định nghĩa là “niềm tin tạm thời liên quan đến khả năng một hành động cụ thể sẽ được theo sau bởi một kết quả cụ thể”. Nội dung các chỉ báo hỏi về việc gia tăng nỗ lực NCKH sẽ dẫn đến cải thiện kết quả, tăng năng suất, tăng chất lượng và tăng hiệu quả thực hiện NCKH.
- ❖ V là “giá trị”. Vroom²⁴ định nghĩa “giá trị” đề cập đến “sự yêu thích và tầm quan trọng hay giá trị mà một người gán cho một phần thưởng nào đó”.
- ❖ I là “phương tiện”. Vroom²⁴ đã cho rằng “phương tiện thể hiện nhận thức của một cá nhân về khả năng kết quả làm việc của anh ta sẽ mang lại cho anh ta phần thưởng tương xứng”.
- ❖ Nghiên cứu sử dụng sáu chỉ báo của Wright²⁵ để đo động lực nghiên cứu khoa học (MOT). Các câu hỏi để cá nhân tự đánh giá bản thân về mức độ tham gia, sự định hướng, cường độ làm việc và sự kiên trì trong công việc.

Biến		Thang đo		Nguồn	
Giá trị phần thưởng bên ngoài (EXTVA) và khả năng nhận được các phần thưởng bên ngoài (EXTINT)					
EXTVA1 / EXTINT1		Tăng lương		Chen & cộng sự (2006)	
EXTVA2 / EXTINT2		Thưởng		Tien (2000); Chiang & Jang (2008)	
EXTVA3 / EXTINT3		Nâng hạng chức danh nghề nghiệp		Điều chỉnh của Chen & cộng sự (2006) và Tien (2000)	
EXTVA4 / EXTINT4		Phong hàm			
EXTVA5 / EXTINT5		Bổ nhiệm quản lý		Chen và cộng sự (2006)	
EXTVA6 / EXTINT6		Tăng uy tín về học thuật trong lĩnh vực		Chen & cộng sự (2006)	
EXTVA7 / EXTINT7		Giảm tải trọng giảng dạy		Chen & cộng sự (2006)	
EXTVA8 / EXTINT8		Giữ vững vị trí công việc trong trường		Chen & cộng sự (2006)	
EXTVA9/ / EXTINT9		Tìm được công việc tốt hơn ở nơi khác		Chen & cộng sự (2006)	
Giá trị phần thưởng bên trong (INTVA) và khả năng nhận được các phần thưởng bên trong (ININT)					
INTVA1 / ININT1		Nhận sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên		Chen & cộng sự (2006)	
INTVA2 / ININT2		Thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển		Chen & cộng sự (2006)	
INTVA3 / ININT3		Thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò		Chen & cộng sự (2006)	
INTVA4 / ININT4		Thỏa mãn nhu cầu cộng tác với những người khác		Chen & cộng sự (2006)	
INTVA5 / ININT5		Thỏa mãn nhu cầu phát triển hiện tại bản thân		Chen & cộng sự (2006)	
INTVA6 / ININT6		Niềm vui khi tham gia nghiên cứu		Tien (2000)	
INTVA7 / ININT7		Cảm giác vượt qua thử thách		Chiang & Jang (2008)	
INTVA8 / ININT8		Cảm nhận tốt về bản thân		Chiang & Jang (2008)	
Kỳ vọng (EXPECT)					
EXPECT1		Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì năng suất nghiên cứu sẽ cải thiện đáng kể			Chiang & Jang (2008)
EXPECT 2		Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ có sản phẩm nghiên cứu khoa học chất lượng hơn			
EXPECT 3		Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ được công nhận là giảng viên hiệu quả			
EXPECT 4		Tôi không thể có kết quả tốt hơn trong nghiên cứu khoa học ngay cả khi tôi cố hết sức			
Động lực nghiên cứu khoa học (MOT)					
MOT1		Tôi đã nỗ lực hết mình ngay cả khi gặp khó khăn trong nghiên cứu khoa học			Wright (2004)
MOT2		Tôi luôn tranh thủ mọi thời gian kể cả thức khuya dậy sớm để suy nghĩ về nghiên cứu khoa học			
MOT3		Tôi rất khó có thể tập trung vào nghiên cứu khoa học			
MOT4		Tôi cố gắng làm những việc cần thiết trong khả năng để nghiên cứu khoa học			
MOT5		Tôi cảm thấy mình không chăm chỉ như những đồng nghiệp khác trong nghiên cứu khoa học			

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU & BÀN LUẬN

THỰC TRẠNG CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

KIỂM ĐỊNH CÁC GIẢ THUYẾT

BÀN LUẬN

CƠ CẤU MẪU NGHIÊN CỨU THEO TRƯỜNG

STT	Tên trường	Tần suất	Tỷ lệ %
1	Đại học Kinh tế Quốc dân	99	20,8
2	Đại học Thương Mại	48	10,1
3	Đại học Lao động xã hội	37	7,8
4	Học viện tài chính	36	7,6
5	Học viện ngân hàng	33	6,9
6	Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHKT+K.QT&KD)	31	6,5
7	Đại học Ngoại Thương	33	6,9
8	HV Chính trị KVI	27	5,7
9	Đại học Công Đoàn	25	5,3
10	Đại học Mỏ Địa chất	25	5,3
11	Đại học Thủy Lợi	20	4,2
12	Đại học Công nghiệp Hà Nội	17	3,6
13	Đại học Bách Khoa Hà Nội	13	2,7
14	Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp	4	0,8
15	Các trường khác(ĐH Luật HN, Báo chí tuyên truyền, HVHCQG, ĐH Luật-ĐHQGHN, ĐH XHNV-ĐHQGHN; ĐH Thủ đô HN)	15	3,2
Tổng		475	100,0

CƠ CẤU MẪU NGHIÊN CỨU THEO ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN

Thông tin mẫu	Tần suất	Tỷ lệ %
Giới tính	475	100,0
Nữ	331	69,7
Nam	288	30,3
Độ tuổi	475	100,0
22-34	161	33,9
35-55	290	61,0
56-67	24	5,1
Học vị	475	100,0
Cử nhân	4	0,8
Thạc sỹ	283	59,6
Tiến sỹ	188	39,6
Học hàm	475	100,0
Giáo sư	1	0,2
Phó giáo sư	45	9,5
Chưa có	429	90,3
Chức danh nghề nghiệp	475	100,0
Giảng viên	366	62,3
Giảng viên chính	65	13,4
Giảng viên cao cấp	44	9,2
Chức vụ quản lý	475	100,0
Có	146	30,9
Không	289	60,8

Thực trạng giá trị bên ngoài và giá trị bên trong

TT	Trị số giá trị	Kết quả	
		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
I	Trị số giá trị bên ngoài		
EXTVA1	Tiền lương	4,24	,934
EXTVA2	Tiền thưởng	4,13	,920
EXTVA3	Chức danh nghề nghiệp	3,91	,922
EXTVA4	Học hàm GS, PGS	3,65	,923
EXTVA5	Vị trí quản lý	3,33	,927
EXTVA6	Uy tín về học thuật	4,44	,858
EXTVA7	Định mức giảng dạy	3,72	,917
EXTVA8	Định mức NCKH	3,80	,854
EXTVA9	Các danh hiệu thi đua	3,25	,928
EXTVA10	Giữ vững vị trí công việc trong trường	3,61	,875
II	Trị số giá trị bên trong		
INTVA1	Sự tôn trọng của lãnh đạo, đồng nghiệp và sinh viên	4,53	,712
INTVA2	Sự đóng góp tri thức mới trong lĩnh vực chuyên môn	4,38	,721
INTVA3	Sự tò mò của bản thân về công việc	3,79	,904
INTVA4	Cộng tác với các đồng nghiệp khác	4,16	,701
INTVA5	Phát triển bản thân về chuyên môn	4,48	,654
INTVA6	Niềm vui khi thực hiện công việc	4,36	,748
INTVA7	Sự thử thách trong công việc	4,00	,729
INTVA8	Sự thành công trong công việc	4,24	,693
INTVA9	Giá trị (sự có ý nghĩa) của bản thân	4,38	,712

Giá trị các phần thưởng bên ngoài MAX: uy tín về học thuật; tiền thưởng; tăng lương.

Các phần thưởng bên trong MAX: sự công nhận, tôn trọng từ sinh viên, đồng nghiệp; thỏa mãn nhu cầu phát triển bản thân; giá trị của bản thân; sự đóng góp tri thức mới trong lĩnh vực chuyên môn; niềm vui khi thực hiện công việc; sự thành công trong công việc.

Nhìn chung các phần thưởng bên trong đánh giá cao hơn các phần thưởng bên ngoài.

Kết quả khảo sát phương tiện bên ngoài và phương tiện bên trong

TT	Phương tiện	Kết quả			
		Điểm trung bình-CBQT	Độ lệch chuẩn-CBQT	Điểm trung bình-NCKH khác	Độ lệch chuẩn-NCKH khác
I	Phương tiện bên ngoài (3.3346)				
EXTIN1	Được tăng lương	3,03	1,190	3,01	1,156
EXTIN2	Được thưởng tiền	3,69	1,020	3,29	1,098
EXTIN3	Có cơ hội thăng hạng chức danh	3,75	1,005	3,58	1,008
EXTIN4	Cơ hội phong hàm (Giáo sư, Phó Giáo sư)	3,98	,857	3,81	,908
EXTIN5	Có cơ hội bổ nhiệm các chức vụ quản lý	3,19	1,013	3,11	1,008
EXTIN6	Tăng uy tín về học thuật	4,40	,709	4,19	,806
EXTIN7	Được giảm định mức giảng dạy	3,05	1,193	3,00	1,178
EXTIN8	Hoàn thành định mức NCKH quy định	3,93	,896	3,96	,880
EXTIN9	Đạt được các danh hiệu thi đua	3,79	,872	3,77	,888
EXTIN10	Giữ vững vị trí công việc hiện tại trong trường	3,51	,973	3,48	,962
II	Phương tiện bên trong (3.8907)				
INTIN1	Nhận được sự tôn trọng của lãnh đạo, đồng nghiệp và sinh viên	4,22	,772	4,02	,808
INTIN2	Thỏa mãn nhu cầu muốn đóng góp tri thức cho sự phát triển	4,18	,751	4,04	,791
INTIN3	Thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò	3,73	,915	3,65	,929
INTIN4	Thỏa mãn nhu cầu cộng tác với đồng nghiệp	3,79	,801	3,74	,819
INTIN5	Thỏa mãn nhu cầu phát triển bản thân về lĩnh vực chuyên môn	4,20	,753	4,13	,769
INTIN6	Có niềm vui khi thực hiện NCKH	4,01	,793	3,90	,856
INTIN7	Vượt qua thử thách trong công việc	4,03	,780	3,91	,792
INTIN8	Đạt được thành công	4,08	,784	3,94	,830
INTIN9	Bản thân tốt hơn (thấy bản thân có ý nghĩa hơn)	4,18	,748	4,05	,786

Phần thưởng bên ngoài:

Trong hai nhóm CBQT và NCKH khác có sự khác biệt về điểm số, điểm số cao hơn đối với CBQT.

→ Các trường đang bắt đầu tập trung hơn cho hoạt động CBQT (như tiền thưởng, phong hàm,...)

Phần thưởng bên trong cao (>4)

CBQT làm cho giảng viên thỏa mãn những nhu cầu bên trong cao hơn các hoạt động NCKH khác.

Kết quả khảo sát yếu tố kỳ vọng

TT		Kết quả			
		Điểm trung bình-CBQT	Độ lệch chuẩn-NCKH khác	Điểm trung bình-CBQT	Độ lệch chuẩn-NCKH khác
EXPECT1	Nếu NCKH chăm chỉ thì tôi sẽ có sản phẩm công bố chất lượng hơn.	4,09	,769	4,04	,769
EXPECT2	Nếu NCKH chăm chỉ thì năng suất trong NCKH sẽ cải thiện đáng kể.	4,02	,764	4,00	,775
EXPECT3	Nếu NCKH chăm chỉ thì số công trình công bố sẽ cải thiện đáng kể.	3,99	,745	3,81	,743

Điểm trung bình của kỳ vọng là **4.05** → Điều này cho thấy niềm tin tạm thời về khả năng có thể thành công trong nghiên cứu là khá cao.

→ Điều ngạc nhiên là niềm tin này không bị thấp mà còn cao hơn đối với nhóm hoạt động CBQT. Kết quả này hứa hẹn điều thú vị cho nghiên cứu tiếp theo vì rõ ràng số liệu thực tế về số lượng công bố trong nước vẫn là phần lớn, trong khi số lượng CBQT vẫn còn hạn chế.

KẾT QUẢ HỒI QUY ĐA BIẾN

Nhân tố	Hệ số ước lượng β (standardized)
Tuổi	0,022
Giới tính	-0,021
Vị trí quản lý	0,061*
Học hàm	0,115***
INTVA	-0,047
FINVA	0,104***
PROVA	0,042
INTIN	0,435***
EXTIN	0,001
EXPECT	-0,073***
Hệ số R ²	0,289
Hệ số R ² điều chỉnh	0,281
Hệ số Durbin-Watson	1,893
Mức ý nghĩa (Sig. F)	0,000

H1: Phương tiện bên ngoài có tác động tích cực đến động lực NCKH => Bác bỏ

H2: Phương tiện bên trong có tác động tích cực đến động lực NCKH => Ủng hộ

H3a: Giá trị tài chính có tác động tích cực đến động lực NCKH => Ủng hộ

H3b: Giá trị thăng tiến có tác động tích cực đến động lực NCKH => Bác bỏ

H4: Giá trị bên trong có tác động tích cực đến động lực NCKH => Bác bỏ

H5: Kỳ vọng có tác động tích cực đến động lực NCKH => Bác bỏ

KẾT LUẬN

1

Tổng quan
nghiên cứu &
đưa ra mô hình
nghiên cứu

2

Phân tích được
thực trạng các
yếu tố ảnh
hưởng đến
động lực
CBQT_NCKH
khác

3

Tiếp tục
nghiên cứu
kiểm định lại
các giả
thuyết & so
sánh các đối
tượng gv
khác nhau
=> Gợi ý các
chính sách
cho nhà quản
lý

Trân trọng cảm ơn!