

NHÂN TỐ THÚC ĐẨY GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM THỰC HIỆN NGHIÊN CỨU KHOA HỌC: ÁP DỤNG LÝ THUYẾT KỶ VỌNG

Trần Thị Kim Nhung

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nhungtk.neu@gmail.com

Nguyễn Thành Độ

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: thdoneu@yahoo.com

Ngày nhận: 08/7/2019

Ngày nhận bản sửa: 25/9/2019

Ngày duyệt đăng: 05/3/2020

Tóm tắt:

Nghiên cứu sử dụng lý thuyết kỳ vọng để kiểm tra các yếu tố chính thúc đẩy giảng viên tiến hành nghiên cứu khoa học. Kết quả hồi quy được khảo sát từ 475 giảng viên các trường đại học tại Hà Nội, Việt Nam, cho thấy các giảng viên được thúc đẩy bởi “sự hấp dẫn bên trong” nhiều hơn “sự hấp dẫn bên ngoài”. Đặc biệt nghiên cứu đã phát hiện kỳ vọng (E – yếu tố còn nhiều tranh cãi ở các nghiên cứu trước) có tác động tích cực và đáng kể đến động lực nghiên cứu của giảng viên. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy: (a) động lực nghiên cứu của các Giáo sư và Phó Giáo sư cao hơn giảng viên khác, thêm vào đó đối với nhóm Giáo sư và Phó Giáo sư thì nhân tố “sự hấp dẫn bên trong” cao hơn nhóm giảng viên khác và (b) không có mối quan hệ giữa động lực nghiên cứu và tuổi cũng như giới tính.

Từ khóa: Động lực nghiên cứu khoa học, giảng viên đại học, lý thuyết kỳ vọng.

Mã JEL: M12, M54, I23

Factors motivating lecturers in Vietnam to conduct research: An expectancy theory application

Abstract:

In this study, we used expectancy theory to examine key factors that motivate faculty to conduct research. The results of regression from 475 faculty members in universities in Hanoi, Vietnam showed that faculty members are more motivated by intrinsic valences rather than extrinsic valences. Furthermore, the study found that expectancy has a positive and significant impact on faculty motivation (E-the factor controversial results in previous studies). The findings suggest that: (a) full professors and associate professors show significantly higher motivation than other lecturers. In addition, full professors and associate professors show significantly higher intrinsic valences than other lecturers and (b) there is no relationship between motivation of doing research and age and gender too.

Keywords: Motivation of doing research, lecturers/faculty members, expectancy theory,

JEL Code: M12, M54, I23

1. Giới thiệu

Các trường đại học trên thế giới thường được xếp hạng theo chỉ số về chất lượng chương trình đào tạo và các hoạt động học thuật của giảng viên và sinh viên (Hu & Gill, 2000). Hoạt động nghiên cứu ngày càng trở nên quan trọng khi sự cạnh tranh giữa các trường đại học ngày càng mạnh. Các hoạt động học thuật và năng suất nghiên cứu khoa học được sử dụng để đo lường sự thành công của các trường đại học. Làm thế nào để giảng viên có nỗ lực cao hơn trong nghiên cứu là vấn đề ngày càng quan trọng trong các trường đại học? Việc một giảng viên nhận được phần thưởng (tài chính, thăng tiến và uy tín, tôn trọng,...) có liên quan rất nhiều đến nỗ lực nghiên cứu của họ (Chen & cộng sự, 2006). Phần nhiều nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đều xem xét ảnh hưởng của các nhóm nhân tố bên trong, bên ngoài đến động lực (Bailey, 1999; Chen & cộng sự, 2006; Tien, 2010). Một số nghiên cứu sự chuyển hóa giữa động lực bên ngoài và động lực bên trong như Ryan (2014) và một số nghiên cứu khác như Howson & cộng sự (2018) và Blackmore (2011) tìm thấy các yếu tố tác động khác liên quan đến bối cảnh nghiên cứu.

Có hai xu hướng nghiên cứu liên quan đến động lực của giảng viên trong nghiên cứu. Trong xu hướng đầu tiên, các nghiên cứu đã xem xét những thay đổi mục đích cá nhân ở các giai đoạn sự nghiệp (Englebrecht & cộng sự, 1994; Read & cộng sự, 1998). Các nghiên cứu đã nhận thấy rằng các yêu cầu xuất bản vì thăng tiến và biên chế đã tăng lên theo thời gian. Với xu hướng nghiên cứu thứ hai, các nhà nghiên cứu đã kiểm tra các yếu tố cá nhân hoặc tổ chức có ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu của các giảng viên (Buchheit & cộng sự, 2001; Hu & Gill, 2000). Các nghiên cứu trong xu hướng này đã cho rằng các đặc điểm cá nhân như khả năng, tố chất, sự tò mò và thái độ làm việc chắc chắn có ảnh hưởng, nhưng vẫn còn những đặc điểm khác có thể cũng là những nhân tố quan trọng cho những thành tựu trong học thuật.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom cung cấp cơ sở xây dựng một khung khái niệm cũng như một mô hình toán học có thể đo lường động lực. Sự phù hợp của lý thuyết kỳ vọng đã được kiểm chứng ở rất nhiều nghiên cứu (Tien, 2000; House & Wahba, 1972) nhưng vẫn còn một số hạn chế và những kết quả khác nhau về các thành phần trong lý thuyết này còn

hiều tranh cãi. Một số kết luận trong những nghiên cứu trước là mô hình không bị ảnh hưởng khi thay đổi số lượng các đầu ra (số lượng các phần thưởng). Và đặc biệt kết quả chưa thống nhất ở thành phần kỳ vọng (E), đa phần các nghiên cứu cho rằng (E) không làm cho mô hình dự đoán động lực tốt hơn (Mitchell & Albright, 1972) nhưng cũng có số ít nghiên cứu đã kiểm chứng và cho thấy kết quả ngược lại như Chiang & Jang (2008). Trong nghiên cứu này, áp dụng lý thuyết kỳ vọng với hy vọng cung cấp sự hiểu biết tốt hơn về động lực thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên tại bối cảnh Việt Nam. Bối cảnh thay đổi có thể làm thay đổi hệ thống các phần thưởng cũng như những nhận thức của giảng viên về giá trị các phần thưởng, nhận thức về khả năng nhận được các phần thưởng cũng chưa rõ ràng và đặc biệt là niềm tin về sự nỗ lực bản thân có thể dẫn đến những thành quả trong nghiên cứu cũng bị lung lay. Mà niềm tin này đã được Bailey (1999) nhấn mạnh rất quan trọng và ảnh hưởng lớn đến động lực để thực hiện công việc, đặc biệt công việc càng khó khăn nhiều thách thức thì càng trở nên quan trọng. Nên ở các nước có nền khoa học và giáo dục chưa thực sự mạnh và đang có nhiều thay đổi như Việt Nam rất có thể “kỳ vọng” sẽ tác động đáng kể đến động lực nghiên cứu khoa học. Do đó, nghiên cứu xác định đây là khoảng trống về mặt lý luận cần được tiếp tục kiểm định ở các bối cảnh khác nhau.

2. Tổng quan nghiên cứu và khung nghiên cứu

2.1. Động lực nghiên cứu khoa học

Các lý thuyết về động lực của con người đã được tìm hiểu dưới góc nhìn của khoa học tâm lý và hành vi. Các nhà nghiên cứu và nhà tâm lý khác nhau đã cung cấp những định nghĩa rất khác nhau về thuật ngữ này. Động lực như là một trạng thái bên trong làm cho một người hành xử để đạt được các mục tiêu đặt ra (James, 2011), đó là điều thúc đẩy con người hành động, là lý do của hành vi. Lockwood (2005) xác định động lực là tổng thể lực tác động bên ngoài hoặc bên trong một người làm cho người đó thực hiện hành vi. Trong nghiên cứu này, hiểu theo nghĩa của quá trình, động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên có thể hiểu là quá trình giảng viên được kích thích, định hướng, tăng cường nỗ lực và kiên trì với các hoạt động nghiên cứu khoa học (Mitchell, 1997).

Bất kỳ nghiên cứu học thuật nào được tạo ra bởi các giảng viên góp phần tạo ra tri thức mới về các

quy luật, hiện tượng được xem là nghiên cứu khoa học của giảng viên (Creswell, 1986; Lertputtarak, 2008). Hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên được Lertputtarak (2008) định nghĩa là bất kỳ hoạt động học thuật nào mà giảng viên thực hiện khi tiến hành nghiên cứu như xác định vấn đề nghiên cứu, thực hiện tìm kiếm tài liệu, thu thập dữ liệu, phân tích dữ liệu hoặc viết báo cáo khoa học.

2.2. Lý thuyết kỳ vọng của Vroom và các giả thuyết nghiên cứu

Có nhiều khung lý thuyết được áp dụng để giải thích việc thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên. Một trong những nghiên cứu nổi bật như Chen & cộng sự (2006); Tien (2000); Lertputtarak (2006) đã sử dụng lý thuyết kỳ vọng của Vroom làm lý thuyết nền tảng. Trong khi các lý thuyết tập trung giải thích nhân tố động lực bên ngoài và nhân tố động lực bên trong, lý thuyết kỳ vọng có thể giải thích cụ thể hơn về các nhân tố này. Học thuyết được Vroom giải thích qua phương trình (1): Mô hình dự đoán động lực thực hiện hành vi

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

M_i là động lực thực hiện hành vi i

E_{ij} là “kỳ vọng”. “Kỳ vọng” được Victor Vroom (1964, 20) định nghĩa là “niềm tin tạm thời liên quan đến khả năng một hành động cụ thể i sẽ được theo sau bởi một kết quả cụ thể j ”, liên quan đến nhận thức của cá nhân rằng nỗ lực có tương quan tích cực tới kết quả thực hiện công việc, nếu gia tăng nỗ lực thì kết quả làm việc có tăng hay không.

A_j là “sự hấp dẫn” của đầu ra j đối với một người nào đó. Vroom (1964) thể hiện trong phương trình (2) về sự hấp dẫn của đầu ra như sau:

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

Vroom (1964, 20) định nghĩa “sự hấp dẫn là một hàm đơn điệu tăng theo tổng đại số của giá trị tất cả các đầu ra V_k và nhận thức của người đó về khả năng có được những đầu ra đó I_{jk} ”.

V_k là “giá trị”. Vroom (1964, 17) 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 k nào đó”. Một phần thưởng có giá trị thấp hoặc không có

giá trị nếu người đó không mong muốn nhận được phần thưởng đó và ngược lại.

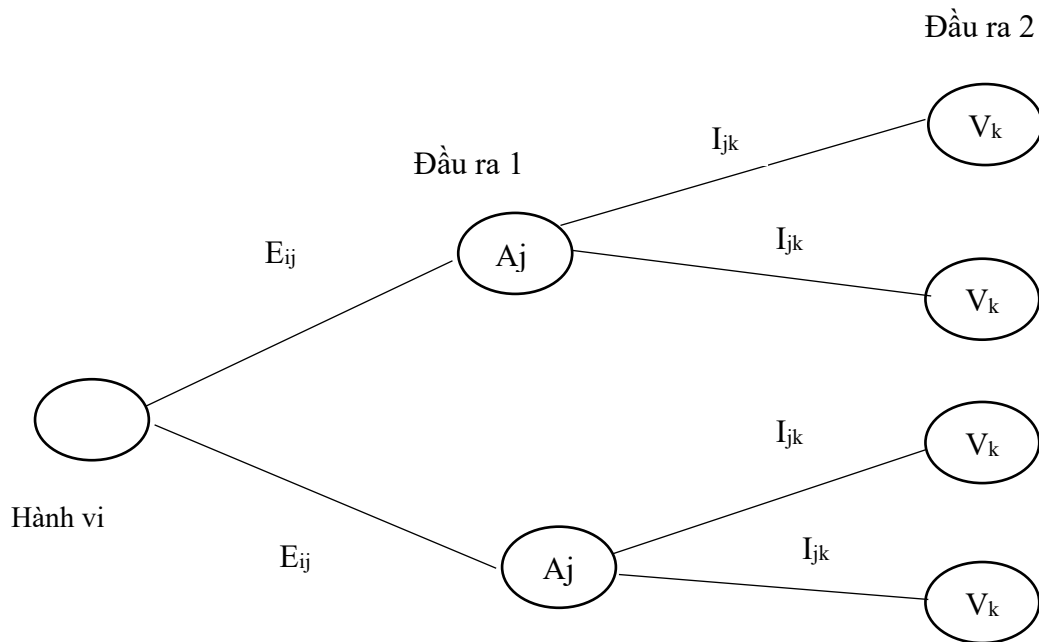
I_{jk} là “phương tiện”. Đó là mối quan hệ giữa kết quả thực hiện công việc j với phần thưởng k . Vroom (1964, 22) đã cho rằng “phương tiện thể hiện nhận thức của một cá nhân về khả năng kết quả làm việc của anh ta sẽ mang lại cho anh ta phần thưởng tương xứng”.

k là phần thưởng thứ k , k chạy từ 1 đến n điều đó có nghĩa là số lượng phần thưởng không giới hạn, điều này cũng được kiểm định ở một số nghiên cứu. k gồm các phần thưởng bên ngoài và các phần thưởng bên trong. Landy & Becker (1990) đã gợi ý rằng chia khoá để cải thiện mô hình kỳ vọng có thể là ở các biến số như số lượng đầu ra, số phần thưởng.

Theo lý thuyết này, một giảng viên sẽ có động lực thực hiện nghiên cứu khoa học nếu thứ nhất người đó cho rằng nỗ lực họ sẽ có kết quả thực hiện công việc nhất định (E_{ij}), thứ hai là họ nhận thức được “sự hấp dẫn” của kết quả nghiên cứu khoa học A_j . “Sự hấp dẫn” này có được do họ nhận thức được rằng họ sẽ được nhận một phần thưởng từ tổ chức (I_{jk}) từ kết quả nghiên cứu khoa học trên nhưng với điều kiện phần thưởng đó phải có giá trị với bản thân họ (V_k). Chính vì thế trong một số nghiên cứu trước như Mitchell & Albright (1972); Chen & cộng sự (2006) đã nhân giá trị phần thưởng (V_k) với khả năng nhận được phần thưởng (I_{jk}) của từng phần thưởng lại sẽ được sức hấp dẫn đối với đầu ra j (A_j). Do đó, mô hình động lực thực hiện hành vi (1) và mô hình về sự hấp dẫn (2) đã được Galbraith & Cummings (1967) kết hợp trong sơ đồ Hình 1.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng mô hình được kết hợp trên để nghiên cứu ảnh hưởng của “kỳ vọng” (E) và “sự hấp dẫn” (A) đến động lực thực hiện nghiên cứu khoa học (M). Khi “sự hấp dẫn” của kết quả thực hiện nghiên cứu khoa học là do các phần thưởng bên ngoài được gọi là “sự hấp dẫn bên ngoài” còn nếu do các phần thưởng bên trong được gọi là “sự hấp dẫn bên trong”. Như vậy trong nghiên cứu này, mô hình nghiên cứu đề xuất gồm ba biến độc lập là “kỳ vọng” (E), “sự hấp dẫn bên ngoài” (ký hiệu là A_{EXT}) và “sự hấp dẫn bên trong” (ký hiệu là A_{INT}) và biến phụ thuộc là “động lực nghiên cứu khoa học” (M). Dựa vào lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), chúng tôi kiểm định lại giả thuyết nghiên cứu H1 trong bối cảnh nghiên cứu khoa học

Hình 1: Mô hình của Galbraith và Cummings (1967)



của giảng viên Việt Nam.

H1: Kỳ vọng có tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học.

Cũng theo lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), “sự hấp dẫn bên ngoài” và “sự hấp dẫn bên trong” đều tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Ngoài ra, qua tổng quan nghiên cứu cho thấy “sự hấp dẫn bên trong” tác động đến động lực nghiên cứu khoa học mạnh hơn “sự hấp dẫn bên ngoài” (Tien, 2000; Chen & cộng sự, 2006). Vì vậy, chúng tôi cũng kiểm định lại giả thuyết nghiên cứu H2.

H2: Động lực nghiên cứu khoa học bị tác động nhiều hơn bởi sự hấp dẫn bên trong hơn là sự hấp dẫn bên ngoài.

Tổng quan nghiên cứu cũng cho thấy, động lực nghiên cứu khoa học thay đổi trong các giai đoạn sự nghiệp, đặc biệt với giảng viên đại học là thứ hạng trong học thuật, càng đến giai đoạn chuẩn bị xét duyệt để thăng hạng (Giáo sư và Phó Giáo sư) thì động lực càng tăng cao và sau đó khi đã được thăng hạng thì động lực lại giảm xuống (Tien, 2000). Nên chúng tôi đề xuất giả thuyết H3.

H3: Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa có học hàm cao hơn các Giáo sư và Phó Giáo sư.

Tien (2000) và Chen & Zhao (2013) còn cho rằng

càng lên thứ hạng cao trong học thuật thì động lực càng bị tác động bởi “sự hấp dẫn bên trong”. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết nghiên cứu H4 nhằm kiểm tra sự khác biệt về “sự hấp dẫn bên trong” giữa các giảng viên có học hàm (Giáo sư và Phó Giáo sư) và các giảng viên khác.

H4: Với nhóm Giáo sư và Phó Giáo sư thì “sự hấp dẫn bên trong” cao hơn so với những giảng viên khác.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Đối tượng của nghiên cứu là giảng viên đại học ở Hà Nội vì Hà Nội là một trong hai trung tâm khoa học, văn hóa, chính trị lớn nhất của cả nước, nơi tập trung rất nhiều các trường đại học. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và đào tạo tính đến tháng 4 năm 2017, Hà Nội có 75 (57 trường thuộc Bộ Giáo dục và đào tạo) trong tổng số 169 trường công lập trong cả nước, chiếm 44,7% các trường đại học tại Việt Nam. Nghiên cứu chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Phiếu hỏi trực tiếp được gửi đến các giảng viên tại các hội thảo khoa học, gửi phiếu hỏi qua e-mail và facebook, bảng hỏi được thiết kế trên công cụ googledocs và trực tiếp gửi bảng hỏi đến các giảng viên đang công tác tại các trường Đại học ở Hà Nội. Có 475 phiếu được lựa chọn đủ yêu cầu đưa vào xử lý dữ liệu. Chi tiết mẫu nghiên cứu như sau: 69,7% là nữ và 30,3% là nam. Có 33,9% giảng viên dưới 34

Bảng 1: Các biến và thang đo

Biến	Thang đo	Nguồn
Sự hấp dẫn bên ngoài (A_{EXT}): bằng tích của giá trị phần thưởng và khả năng nhận được các phần thưởng bên ngoài		
A_{EXT1}	Tăng lương	Chen & cộng sự (2006)
A_{EXT2}	Thưởng	Tien (2000); Chiang & Jang (2008)
A_{EXT3}	Nâng hạng chức danh nghề nghiệp	Điều chỉnh của Chen & cộng sự (2006) và Tien (2000)
A_{EXT4}	Phong hàm	
A_{EXT5}	Bổ nhiệm quản lý	Chen và cộng sự (2006)
A_{EXT6}	Tăng uy tín về học thuật trong lĩnh vực	Chen & cộng sự (2006)
A_{EXT7}	Giảm tải trọng giảng dạy	Chen & cộng sự (2006)
A_{EXT8}	Giữ vững vị trí công việc trong trường	Chen & cộng sự (2006)
A_{EXT9}	Tìm được công việc tốt hơn ở nơi khác	Chen & cộng sự (2006)
Sự hấp dẫn bên trong (A_{INT}): bằng tích của giá trị phần thưởng và khả năng nhận được các phần thưởng bên trong		
A_{INT1}	Nhận sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên	Chen & cộng sự (2006)
A_{INT2}	Thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển	Chen & cộng sự (2006)
A_{INT3}	Thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò	Chen & cộng sự (2006)
A_{INT4}	Thỏa mãn nhu cầu cộng tác với những người khác	Chen & cộng sự (2006)
A_{INT5}	Thỏa mãn nhu cầu phát triển hiện tại bản thân	Chen & cộng sự (2006)
A_{INT6}	Niềm vui khi tham gia nghiên cứu	Tien (2000)
A_{INT7}	Cảm giác vượt qua thử thách	Chiang & Jang (2008)
A_{INT8}	Cảm nhận tốt về bản thân	Chiang & Jang (2008)
Kỳ vọng (E)		
E1	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì năng suất nghiên cứu sẽ cải thiện đáng kể	Chiang & Jang (2008)
E2	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ có sản phẩm nghiên cứu khoa học chất lượng hơn	
E3	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ được công nhận là giảng viên hiệu quả	
E4	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 (M)		
M1	Tôi đã nỗ lực hết mình ngay cả khi gặp khó khăn trong nghiên cứu khoa học	Wright (2004)
M2	Tôi luôn tranh thủ mọi thời gian kể cả thức khuya dậy sớm để suy nghĩ về nghiên cứu khoa học	
M3	Tôi rất khó có thể tập trung vào nghiên cứu khoa học	
M4	Tôi cố gắng làm những việc cần thiết trong khả năng để nghiên cứu khoa học	
M5	Tôi cảm thấy mình không chăm chỉ như những đồng nghiệp khác trong nghiên cứu khoa học	

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

tuổi; 61,1% từ 35-55 tuổi, 5,1% trên 55 tuổi. Chỉ có 9,7% có học hàm Giáo sư và Phó Giáo sư.

3.2. Thang đo và phát triển bảng hỏi

Nghiên cứu đã tổng hợp các phần thưởng có thể nhận được từ hoạt động nghiên cứu khoa học bao gồm 9 phần thưởng bên ngoài và 8 phần thưởng bên trong. Các chỉ báo được đo trên thang điểm từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý). Sau khi nhân điểm số của giá trị phần thưởng (V_k) và khả năng nhận được phần thưởng (I_k) ta có giá trị tương ứng của biến “sự hấp dẫn bên ngoài” (A_{EXT}) và “sự hấp dẫn bên trong” (A_{INT}), nên các biến A_{EXT} và A_{INT} sẽ nhận giá trị từ 1 đến $5 \times 5 = 25$ và được ký hiệu tương ứng với các phần thưởng như ở Bảng 1.

“Kỳ vọng” được đo lường bằng cách sử dụng bốn chỉ báo của Chiang & Jang (2008). Nội dung các chỉ báo hỏi về việc gia tăng nỗ lực nghiên cứu khoa học sẽ dẫn đến cải thiện kết quả, tăng năng suất, tăng chất lượng và tăng hiệu quả thực hiện nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu sử dụng sáu chỉ báo của Wright (2004) để đo “động lực nghiên cứu khoa học” (M). Các câu hỏi đề cập 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.

Để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu, bảng hỏi được phát triển trên nền tảng các chỉ báo đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu. Nhưng trước khi thiết kế bảng hỏi thử với mẫu nhỏ, nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn 11 giảng viên để kiểm tra các khái niệm của các biến và nội hàm các chỉ báo (như chỉ báo liên quan đến phần thưởng thăng tiến đã được thay đổi thành phần thưởng học hàm và chức danh nghề nghiệp và thấy chỉ báo về phần thưởng biên chế không phù hợp ở Việt Nam nên đã được loại). Thêm vào đó bảng hỏi có cả các câu hỏi nhân khẩu học, chẳng hạn như giới tính, tuổi, học hàm. Các chỉ báo được dịch sang tiếng Việt qua quá trình dịch xuôi-ngược. Sau đó bảng hỏi được thử nghiệm với một mẫu nhỏ giảng viên trả lời để đảm bảo không có hiểu nhầm về nội dung câu hỏi và để điều chỉnh lại hình thức bảng hỏi lần cuối (như chỉ báo đo lường động lực “thời gian dường như kéo dài khi tôi làm việc” được loại vì gây khó hiểu và nhầm lẫn khi trả lời). Cuối cùng các chỉ báo sử dụng để nghiên cứu chính thức được thể hiện trong Bảng 1.

3.3. Phân tích dữ liệu

Để kiểm định các giả thuyết được đề xuất, nghiên cứu đã sử dụng phân tích hồi quy đa biến với động lực nghiên cứu khoa học là biến phụ thuộc. Trong

Bảng 2: Kết quả ma trận xoay nhân tố lần cuối

Biến quan sát	Nhân tố		
	F1	F2	F3
A_{EXT1}		0,853	
A_{EXT2}		0,783	
A_{EXT3}		0,566	
A_{EXT4}		0,604	
A_{EXT5}		0,570	
A_{INT1}	0,528		
A_{INT2}	0,796		
A_{INT3}	0,751		
A_{INT4}	0,743		
A_{INT5}	0,784		
A_{INT6}	0,838		
A_{INT7}	0,791		
A_{INT8}	0,702		
E1			0,774
E2			0,914
E3			0,808

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018.

Bảng 3: Ma trận hệ số tương quan

	A _{EXT}	A _{INT}	E	M
A _{EXT}	1			
A _{INT}	0,329**	1		
E	0,324**	0,536**	1	
M	0,258**	0,485**	0,383**	1

Ghi chú: Biến phụ thuộc: M; ** ở mức ý nghĩa < 0,01

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018.

mô hình 1 (MH1), mô hình kiểm soát, các biến độc lập là tuổi, giới tính (nữ = 0, nam = 1), học hàm (Giáo sư và Phó Giáo sư = 1, chưa có = 0). Trong mô hình 2 (MH2), bên cạnh các biến kiểm soát, hai biến “sự hấp dẫn bên ngoài” (A_{EXT}), “sự hấp dẫn bên trong” (A_{INT}) được thêm vào. Trong mô hình 3 (MH3), mô hình đầy đủ, thành tố “kỳ vọng” (E) của lý thuyết kỳ vọng được thêm vào.

Trước khi kiểm định các giả thuyết, nghiên cứu thực hiện kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với tất cả các chỉ báo của thang đo đo lường các biến độc lập và EFA đối với các chỉ báo đo lường biến phụ thuộc. Kết quả làm căn cứ cho phân tích hồi quy tuyến tính và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá độ tin cậy và giá trị của thang đo

Để đánh giá các thang đo các biến “động lực nghiên cứu” (M), “sự hấp dẫn bên ngoài” (A_{EXT}), “sự

hấp dẫn bên trong” (A_{INT}) và “kỳ vọng” (E), nghiên cứu thực hiện EFA và kiểm tra độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha. Các chỉ báo đo lường Cronbach's Alpha của thang đo M là 0,771; thang đo A_{EXT} là 0,811; thang đo E là 0,874; thang đo A_{INT} là 0,910. Các chỉ báo đo lường có mức độ tin cậy không đạt được loại đi bao gồm: 1 chỉ báo ở thang đo A_{EXT} 9, 1 chỉ báo ở thang đo E3, 02 chỉ báo ở thang đo M3 và M5. Các chỉ báo đo lường khác cho thấy mức độ tin cậy được chấp nhận vì các hệ số alpha đều lớn hơn 0,6 và các biến có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0,3 (Hair & cộng sự, 1998).

Sau khi loại chỉ báo A_{EXT} 6, A_{EXT} 7 và A_{EXT} 8 do có hệ số tải nhân tố thấp, kết quả cuối cùng của EFA đã cho thấy giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các thang đo trong nghiên cứu. Kết quả chỉ số KMO phù hợp ($0,5 \leq KMO = 0,892 \leq 1$) (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc). Kết quả kiểm định Bartlett's về sự tương quan giữa các biến còn lại có mức ý nghĩa Sig. = 0,000 < 0,05 chứng tỏ các biến có liên quan chặt chẽ với nhau. Cụ thể phân tích nhân tố

Bảng 4: Kết quả hồi quy

Nhân tố	MH1	MH2	MH3
	β (standardized)	β (standardized)	β (standardized)
Tuổi	-0,006	0,014	0,017
Giới tính	-0,039	0,003	-0,010
Học hàm	0,093**	0,031*	0,028*
A _{EXT}		0,113**	0,087**
A _{INT}		0,445***	0,370***
E			0,154***
Hệ số R ²	0,008	0,248	0,264
Hệ số R ² điều chỉnh	0,0005	0,244	0,259
Hệ số Durbin-Watson	1,759	1,862	1,901
Mức ý nghĩa (Sig. F)	0,049	0,000	0,000

Ghi chú: Biến phụ thuộc: M; *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của tác giả, 2018.

khám phá được thực hiện trên những chỉ báo đo lường 3 biến độc lập là A_{EXT} , A_{INT} và E. Kết quả Bảng 2 tạo ra 3 nhân tố, giải thích được 66,028% tổng phương sai thỏa mãn yêu cầu >50% (Anderson & Gerbing, 1988). Các chỉ báo còn lại đều có hệ số tải nhân tố >0,5 và tải cao vào một nhân tố, tải thấp hơn vào nhân tố còn lại.

4.2. Ma trận hệ số tương quan

Bảng 3 cho thấy ma trận hệ số tương quan giữa các biến. Ở mức ý nghĩa 1%, kết quả cho thấy A_{EXT} , A_{INT} và E đều có mối quan hệ cùng chiều với M (lần lượt $r = 0,258; 0,485; 0,383$). Như vậy hệ số tương quan cho thấy mỗi quan hệ phụ thuộc giữa biến phụ thuộc (M) với các biến độc lập đều có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,000).

4.3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Kết quả phân tích hồi quy xác nhận không có hiện tượng đa cộng tuyến bởi các hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều nhỏ hơn 10. Kết quả kiểm định các giả thuyết được tóm tắt ở Bảng 4.

Ba mô hình hồi quy đã được nghiên cứu thực hiện (MH1, MH2, MH3) với động lực nghiên cứu khoa học (M) là biến phụ thuộc. Cả ba mô hình hồi quy đều có ý nghĩa thống kê: lần lượt $F = 3,633$ và $p < 0,01$; $F = 54,844$ và $p < 0,01$; $F = 58,206$ và $p < 0,01$. Hệ số Durbin-Watson lần lượt của ba mô hình là 1,759; 1,862; 1,901 nằm trong khoảng 1,5 đến 2,5 chứng tỏ rằng ba mô hình này không có hiện tượng tương quan (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). MH1 giải thích được 0,8% sự biến thiên của biến phụ thuộc; MH2 giải thích được 24,8%, và MH3 giải thích được 26,4%, tăng lên 1,6% khi có sự tham gia của biến E như là biến độc lập.

Mối quan tâm nhất của nghiên cứu là mối quan hệ giữa E và M khi được thêm vào trong MH3. Như dự đoán, nhân tố E ($\beta = 0,154$ và $p\text{-value} < 0,01$) ảnh hưởng tích cực đến M. Kết quả ủng hộ giả thuyết H1.

Kết quả hồi quy cho thấy đóng góp đáng kể của A_{EXT} ($\beta = 0,113$ và $0,087$; $p\text{-value} < 0,05$), A_{INT} ($\beta = 0,445$ và $0,370$; $p\text{-value} < 0,01$) trong cả MH2 và MH3. Như vậy cả A_{EXT} và A_{INT} đều ảnh hưởng tích cực đến M, nhưng nhìn vào hệ số hồi quy cho thấy A_{INT} tác động đến M mạnh hơn nhiều so với A_{EXT} . Kết quả này ủng hộ giả thuyết H2 và phù hợp với nhiều nghiên cứu trước như của Tien (2000) hay Chen & cộng sự (2006).

Kết quả cũng cho thấy học hàm ($\beta = 0,028$ và $p\text{-value} < 0,1$) đóng góp tích cực vào động lực nghiên cứu khoa học. Điều này chứng tỏ giảng viên có học hàm càng cao (Giáo sư và Phó Giáo sư) thì động lực nghiên cứu khoa học cao hơn giảng viên chưa có học hàm. Do đó giả thuyết H3 không được ủng hộ. Kết quả này có sự khác biệt với kết quả một số nghiên cứu trước như của Chen & cộng sự (2006) hay Tien (2000).

Sử dụng kiểm định giả thuyết về giá trị trung bình của hai nhóm giảng viên có học hàm (Giáo sư và Phó Giáo sư) và nhóm giảng viên còn lại (Independent-samples T-test). Giá trị Sig. trong kiểm định Levene = $0,717 > 0,05$, do đó phương sai giữa hai nhóm không khác nhau, ta sẽ sử dụng kết quả kiểm định t ở phần Equal variances not assumed cho kiểm định t. Kết quả cho thấy giá trị Sig. trong kiểm định t = $0,002 < 0,05$ nên kết luận có sự khác biệt có ý nghĩa về trung bình giữa hai nhóm giảng viên. Giá trị Mean cho thấy với nhóm Giáo sư và Phó Giáo sư thì “sự hấp dẫn bên trong” có giá trị trung bình lớn hơn một cách có ý nghĩa thống kê so với những giảng viên khác (Mean của nhóm Giáo sư và Phó Giáo sư là 0,288 và Mean của nhóm giảng viên khác là -0,031). Kết quả ủng hộ giả thuyết H4.

5. Bàn luận về kết quả nghiên cứu

5.1. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu đã đề xuất và kiểm định mô hình kỳ vọng của Vroom qua việc mở rộng các phần thưởng thông qua biến “sự hấp dẫn bên ngoài”, “sự hấp dẫn bên trong”, đồng thời nghiên cứu tập trung vào kiểm định mối quan hệ còn nhiều tranh cãi trong những nghiên cứu trước giữa nhân tố “kỳ vọng” và “động lực nghiên cứu” của giảng viên. “Sự hấp dẫn bên trong” tác động mạnh nhất cùng chiều đến “động lực nghiên cứu”, kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Mitchell & Albright (1972); Chiang & Jang (2008); House & Wahba (1974). Trong khi đó, “sự hấp dẫn bên ngoài” tác động ít nhất, điều này gợi ý rằng vẫn còn những rào cản đối với việc giảng viên các trường đại học Việt Nam tiếp cận với các phần thưởng bên ngoài khi tham gia nghiên cứu khoa học như tiền thưởng, học hàm, chức danh nghề nghiệp,....

Đặc biệt nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ quan trọng nhưng còn nhiều tranh cãi giữa “kỳ vọng” và “động lực nghiên cứu”. Kết quả này giúp hiểu rõ hơn mối quan hệ này

trong bối cảnh nền giáo dục và nền khoa học đang có nhiều thay đổi nhưng vẫn còn chưa phát triển ở Việt Nam. Điều này cũng cho thấy tầm quan trọng của việc giảng viên có niềm tin vào nỗ lực dẫn đến thành công trong nghiên cứu khoa học.

Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên tăng khi giảng viên có học hàm. Sự khác biệt này với một số nghiên cứu trước như của Chen & cộng sự (2006) hay Tien (2000) có thể do cách tiếp cận phương pháp nghiên cứu. Nghiên cứu của Tien (2000) sử dụng kết hợp lý thuyết vòng đời và kỳ vọng và đo lường năng suất nghiên cứu ở thời điểm trước và sau phong hàm. Ở Việt Nam rõ ràng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa đồng đều so với các nước có nền giáo dục và khoa học-công nghệ tiên tiến hơn như Đài Loan, Trung Quốc và giảng viên khi được tuyển dụng cũng chưa có yêu cầu rõ ràng đối với nghiên cứu khoa học, vì thế khi giảng viên đạt học hàm và đương nhiên cả học vị Tiến sĩ cũng đã đạt được thì lúc đó năng lực nghiên cứu tăng lên cùng với kinh nghiệm và điều này duy trì thậm chí làm tăng động lực của họ một thời gian sau đó. Kết quả còn cho thấy đối với những giảng viên là Giáo sư và Phó Giáo sư thì “sự hấp dẫn bên trong” cao hơn so với giảng viên khác. Điều này cho thấy càng đạt thứ hạng cao trong học thuật thì giảng viên càng làm việc vì những giá trị bên trong. Đối với một số biến kiểm soát khác trong mô hình chưa có bằng chứng cho thấy mối quan hệ tuyến tính giữa tuổi, giới tính với động lực nghiên cứu khoa học.

5.2. Hàm ý chính sách và hướng nghiên cứu tương lai

5.2.1. Hàm ý chính sách

Dựa vào kết quả nghiên cứu này, các nhà quản lý có thể đẩy mạnh các biện pháp để tăng cường động

lực nghiên cứu khoa học của giảng viên thông qua các biện pháp kích thích sự hấp dẫn bên trong đặc biệt với những giảng viên là Giáo sư và Phó Giáo sư. Đối với sự hấp dẫn bên ngoài, nhà quản lý cần từng bước tháo gỡ những rào cản để giảng viên tiếp cận được những phần thưởng đó như về tài chính, thăng tiến hay các thủ tục hành chính,....

Nhà quản lý cần tạo điều kiện, môi trường tốt nhất để giảng viên mạnh dạn, tự tin hơn có thể dấn thân vào nghiên cứu khoa học. Có thể bằng cách tăng cường các lớp phương pháp nghiên cứu, các buổi chia sẻ kinh nghiệm, đăng bài quốc tế, tạo ra mạng lưới nghiên cứu tốt nhất trong nhà trường. Ưu tiên hơn những giảng viên có năng lực nghiên cứu và động lực nghiên cứu cao (đặc biệt là “sự hấp dẫn bên trong” cao) trong công tác tuyển dụng giảng viên.

5.2.2. Hướng nghiên cứu tương lai

Mặc dù nhiều nghiên cứu trên thế giới đã nghiên cứu về vấn đề này song có thể thấy đây là một trong những nghiên cứu đầu tiên tại Việt Nam áp dụng và phát triển lý thuyết kỳ vọng của Vroom để nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Chính vì thế các nghiên cứu sau nên tiếp tục làm tốt hơn phần dịch thuật thang đo các biến cũng như những thuật ngữ khác, khám phá và bổ sung thêm các phần thưởng khác. Ngoài ra, việc sử dụng mẫu thuận tiện có thể ảnh hưởng đến tính khái quát hóa của kết quả nghiên cứu. Các nghiên cứu sau nên tiến hành thêm với các đối tượng giảng viên thuộc lĩnh vực khác và ở các trường đại học ở các tỉnh khác ngoài Hà Nội. Các nghiên cứu sau cũng nên mở rộng mô hình nghiên cứu và thêm các biến khác để làm rõ và toàn diện hơn các nhân tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Việt Nam.

Tài liệu tham khảo:

- Anderson, J. & Gerbing, D. (1988), ‘Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach’, *Psychological bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bailey, J. (1999), ‘Academics motivation and self-efficacy for teaching and research’, *Higher Education Research & Development*, 18(3), 343-359.
- Blackmore, P. & Kandiko, C. (2011), ‘Motivation in academic life: A prestige economy’, *Research in Post-Compulsory Education*, 16(4), 399-411.
- Buchheit, S., Collins, A. & Collins, D. (2001), ‘Intra-institutional factors that influence accounting research productivity’, *The Journal of Applied Business Research*, 17(2), 17-31.
- 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.
- Chen, Y. & Zhao, Q. (2013), 'Gender differences in business faculty's research motivation', *Journal of Education for Business*, 88(6), 314-324.
- Chiang, C. & Jang, S. (2008), 'An expectancy theory model for hotel employee motivation', *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Creswell, J. (1986), *Measuring faculty research performance*, Jossey-Bass Inc, San Francisco.
- Englebrecht, T., Iyer, G. & Patterson, D. (1994), 'An empirical investigation of the publication productivity of promoted accounting faculty', *Accounting Horizons*, 8(1), 45-68.
- Galbraith, J. & Cummings, L.L. (1967), 'An empirical investigation of the motivational determinants of task performance: Interactive effects between instrumentality-valence and motivation-ability', *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 237-257.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (1998), *Multivariate data analysis*: Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Tập 2, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành Phố Hồ Chí Minh.
- House, R. & Wahba, M. (1972), 'Expectancy theory in industrial and organizational psychology: An integrative model and a review of literature', *In Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association*, American Psychological Association.
- Howson, K., Coate, K. & Croix, T. (2018), 'Mid-career academic women and the prestige economy', *Higher Education Research & Development*, 37(3), 533-548.
- Hu, Q. & Gill, G. (2000), 'Is faculty research productivity: Influential factors and implications', *Information Resources Management Journal*, 13(2), 15-25.
- James, I. (2011), 'Effective motivation of paraprofessional staff in academic libraries in Nigeria', *Library Philosophy and Practice*, 1-10
- Landy, F. & Becker, W. (1990), 'Motivation theory reconsidered', *Research in organizational behavior*, 9, 1-38.
- Lertputtarak, S. (2008), 'An investigation of factors related to research productivity in a public university in Thailand: A case study', Doctoral dissertation, Victoria University.
- Lockwood, P. (2005), 'Promoting success or preventing failure: Cultural differences in motivation by positive and negative role models', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(3), 379-392.
- Mitchell, T. & Albright, D. (1972), 'Expectancy theory predictions of the satisfaction, effort, performance, and retention of naval aviation officers', *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(1), 1-20.
- Mitchell, T. (1997), 'Matching motivational strategies with organizational contexts', *Research in organizational behavior*, 19, 57-150.
- Read, W., Rama, D. & Raghunandan, K. (1998), 'Are publication requirements for accounting faculty promotions still increasing?', *Issues in Accounting Education*, 13(2), 327-339.
- Ryan, J. (2014), 'The work motivation of research scientists and its effect on research performance', *R&D Management*, 44(4), 355-369.
- Tien, F. (2000), 'To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research?', *Research in Higher Education*, 41(6), 723-752.
- Vroom, V. (1964), *Work and motivation*, John Wiley & Sons, New York.
- Wright, B. (2004), 'The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories', *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.