



## CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG THAM GIA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG LẬP Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Huỳnh Thanh Nhã

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

### Thông tin chung:

Ngày nhận: 12/08/2016

Ngày chấp nhận: 28/10/2016

### Title:

Factors affecting scientific research capacity of lecturers in public colleges in Can Tho city

### Từ khóa:

Nghiên cứu khoa học, giảng viên, trường cao đẳng công lập, thành phố Cần Thơ

### Keywords:

Can Tho city, lecturers, public colleges, scientific research

### ABSTRACT

This study is aimed to analyze factors affecting scientific research capacity of lecturers in public colleges based on a survey of 125 faculty members at public colleges in Can Tho city. The methods of Cronbach's Alpha test, exploratory factor analysis (EFA) and multiple regression were used in the study. The results showed that factors affecting research capacity of faculty members included: work environment, awareness, personal competence, motivation, age and expertise field of lecturers. Of which, work environment and awareness had the greatest influence on scientific research capacity of lecturers.

### TÓM TẮT

Nghiên cứu này phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường cao đẳng công lập, trên cơ sở khảo sát 125 giảng viên tại các trường cao đẳng công lập của thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) để kiểm định và xây dựng các thang đo. Bên cạnh đó, phương pháp hồi quy tuyến tính bội được sử dụng để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên. Kết quả cho thấy, các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên bao gồm: Môi trường làm việc, Nhận thức, Năng lực cá nhân, Động cơ thực hiện, Tuổi và Lĩnh vực chuyên môn của giảng viên. Trong đó, nhân tố Môi trường làm việc và Nhận thức có tác động nhiều nhất đến khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Trích dẫn: 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. 46d: 20-29.

## 1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong giai đoạn phát triển khoa học - công nghệ (KHCN) và hội nhập hiện nay, nâng cao chất lượng đào tạo là yếu tố quan trọng cần được thực hiện một cách nghiêm túc. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quy định giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học (Thông tư số

47/2014/TT-BGDĐT). Như vậy, nghiên cứu khoa học (NCKH) là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo. Theo Lertputtarak (2008), nghiên cứu có ý nghĩa quan trọng trong sự phát triển và phổ biến kiến thức, hoạt động nghiên cứu dẫn đến sự phát triển của kiến thức mới cũng như củng cố kiến thức đã có. Nghiên cứu là yếu tố nền tảng quan trọng để trở thành một giảng viên thành công, góp phần

tăng cường chất lượng giảng dạy và củng cố thêm nhiều kỹ năng cần thiết cho việc giảng dạy đạt hiệu quả. Bên cạnh đó, NCKH và công tác giảng dạy có tác động hỗ trợ cho nhau. Rowland (1996) cho rằng việc giảng dạy và nghiên cứu nên cùng tồn tại song song, bởi vì có một mối liên hệ rõ ràng giữa giảng dạy và nghiên cứu là sự kích thích và hỗ trợ lẫn nhau. Ngoài ra, việc tham gia nghiên cứu còn cải thiện sự tự tin cho giảng viên, góp phần phát triển nghề nghiệp và sự thăng tiến trong công việc (Katz & Coleman, 2001). Gần đây, hoạt động NCKH trong môi trường giáo dục ở Việt Nam đang được phổ biến rộng rãi. Không chỉ ở các trường đại học, mà các trường cao đẳng cũng đang thúc đẩy hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín, thương hiệu cho nhà trường và bản thân giảng viên. Tuy nhiên, đối với các trường cao đẳng, việc tham gia NCKH của giảng viên còn nhiều hạn chế, do đó mục tiêu của nghiên cứu này là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên các trường cao đẳng công lập ở thành phố Cần Thơ, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng công lập của thành phố Cần Thơ.

## 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

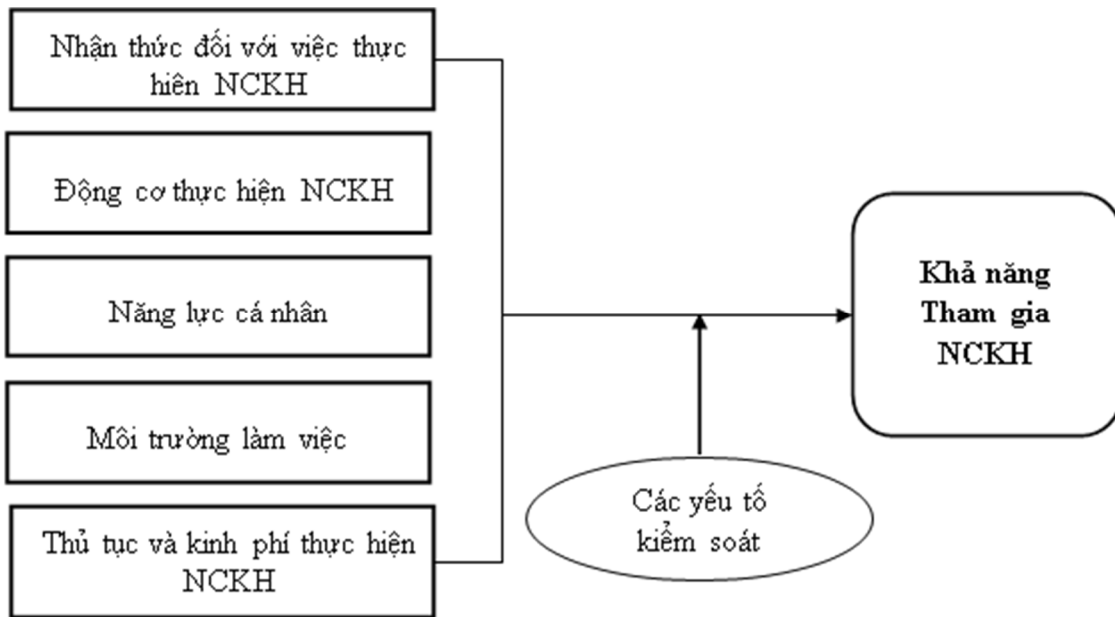
### 2.1 Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Nghiên cứu này dựa trên lý thuyết Hành vi hoạch định (TPB - Theory of Planned Behavior) của Ajzen (1991) để giải thích các nguyên nhân thúc đẩy giảng viên các trường cao đẳng tham gia NCKH. Thuyết này được phát triển từ lý thuyết hành động hợp lý (TRA, Ajzen & Fishbein, 1975), lý thuyết hành vi hoạch định 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 (Ajzen, 1991). Chẳng hạn, sự thăng tiến trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy giảng viên tham gia nghiên cứu (Cargile & Bublitz, 1986; Hadjinicola & Soteriou, 2006; Tien, 2000). Như vậy, thuyết TPB cho thấy rằng ý định dẫn đến hành vi của con người được dự báo bởi các yếu tố:

nhận thức đối với hành vi, chuẩn chủ quan và cảm nhận về kiểm soát hành vi. Trong đó, nhận thức, chuẩn chủ quan và cảm nhận về kiểm soát hành vi được cho là tập hợp bởi nhiều yếu tố như là nhân khẩu học, xã hội, văn hóa, cá tính và các nhân tố ngoại cảnh (Ajzen & Fishbein, 2005).

*Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH* chính là các quan điểm, cách nhìn nhận của giảng viên đối với việc thực hiện nghiên cứu. Theo Chen, Gupta & Hoshower (2006) nếu một cá nhân đánh giá cao và cho rằng việc thực hiện nghiên cứu là một hành vi tốt, mang lại lợi ích cho bản thân và xã hội thì cá nhân đó sẽ có nhiều động lực để thực hiện NCKH. Ngược lại, nếu một cá nhân nghĩ rằng việc thực hiện NCKH là không quan trọng, không cần thiết đối với bản thân thì họ sẽ có ít động lực hơn hay thậm chí là không có ý định thực hiện nghiên cứu. Bên cạnh thái độ, *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). Ngoài ra, *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 (Azad & Seyyed, 2007), điều kiện và môi trường làm việc (Blackburn & Lawrence, 1995; Sax *et al.*, 2002; Chen *et al.*, 2006; Azad & Seyyed, 2007; Lertputtarak, 2008).

Như vậy, khả năng tham gia NCKH của giảng viên 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 giảng viên, các yếu tố: giới tính, tuổi, trình độ học vấn, thâm niên công tác và lĩnh vực được đưa vào mô hình nghiên cứu. Bên cạnh việc thừa kế kết quả các nghiên cứu trước đây, các bước nghiên cứu định tính và tham vấn ý kiến chuyên gia được thực hiện nhằm điều chỉnh các thang đo cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu ở các trường cao đẳng. Khi đó, mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:



**Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất**

**Giả thuyết nghiên cứu:**

H<sub>1</sub>: Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH tác động dương đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

H<sub>2</sub>: Động cơ thực hiện NCKH tác động dương đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

H<sub>3</sub>: Năng lực cá nhân tương quan cùng chiều đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

H<sub>4</sub>: Môi trường làm việc quan hệ cùng chiều với khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

H<sub>5</sub>: Thủ tục và kinh phí thực hiện NCKH tác động cùng chiều đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

**2.2 Mô tả thang đo**

Các biến quan sát trong các thang đo 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 tham vấn ý kiến chuyên gia, 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”, đến 5: “Hoàn toàn đồng ý”.

Bên cạnh đó, thang đo *Khả năng tham gia NCKH* của giảng viên được hình thành từ kết quả nghiên cứu định tính, bao gồm 04 biến quan sát: NCKH1 (Tôi tham gia NCKH để phục vụ công tác giảng dạy, nâng cao uy tín, thương hiệu cho bản thân và nhà trường); NCKH2 (Tôi tham gia NCKH để thể hiện năng lực bản thân); 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); NCKH4 (Tôi sẽ thực hiện kế hoạch NCKH của mình trong thời gian sắp tới).

**Bảng 1: Mô tả các thang đo**

<b>Ký hiệu</b>	<b>Biến quan sát</b>	<b>Nguồn</b>
<b>1. Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH</b>		
NTHUC1	NCKH giúp hiểu sâu hơn về lý thuyết/chuyên môn	Vưu Thị Thùy Trang (2012)
NTHUC2	NCKH giúp hiểu thêm về thực tiễn	Nghiên cứu định tính
NTHUC3	NCKH là điều kiện để phát triển bản thân trong sự nghiệp	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
NTHUC4	Thầy/Cô thích thực hiện NCKH	Azad & Seyyed (2007)
<b>2. Động cơ thực hiện NCKH</b>		
ĐCTH5	Nhiệm vụ bắt buộc	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐCTH6	Nâng cao uy tín cho người giảng viên	Chen, Gupta & Hoshower (2006)
ĐCTH7	Phục vụ công tác giảng dạy	Phan Thị Tú Nga (2011)
ĐCTH8	NCKH mang lại lợi ích cho bản thân giảng viên	Azjen (1991)
<b>3. Năng lực cá nhân</b>		
NLCN9	Xét về mặt chuyên môn, việc tiến hành NCKH là một việc không quá khó khăn đối với Thầy/Cô	Azad & Seyyed (2007)
NLCN10	Xét về mặt thời gian, việc tiến hành NCKH là một việc không quá khó khăn đối với Thầy/Cô	Nghiên cứu định tính
NLCN11	Thầy/Cô có thể hợp tác với đồng nghiệp cùng hoặc khác Trường/Khoa để thực hiện NCKH mà không gặp trở ngại gì	Melin (2000)
NLCN12	Thầy/Cô hiện đang có rất nhiều ý tưởng cho các NCKH sắp tới	Azad & Seyyed (2007)
NLCN13	Thầy/Cô tự tin rằng mọi đề xuất cho đề tài NCKH mới của mình sẽ được thông qua dễ dàng	Azad & Seyyed (2007)
NLCN14	Thầy/Cô có thể dễ dàng huy động nhiều sinh viên tham gia phụ việc trong NCKH của mình	Nghiên cứu định tính
<b>4. Môi trường làm việc</b>		
MTLV15	Thầy/Cô luôn có nhiều giảng viên công tác chung có thể cộng tác nghiên cứu	Azad & Seyyed (2007)
MTLV16	Thầy/Cô có thể dễ dàng tiếp cận nguồn tài liệu tham khảo	Phan Thị Tú Nga (2011)
MTLV17	Nguồn tài liệu tham khảo đầy đủ thông tin mà Thầy/Cô cần	Nghiên cứu định tính
MTLV18	Cơ sở vật chất (hệ thống phòng thí nghiệm, hệ thống máy tính, internet...) đáp ứng việc thực hiện NCKH của Thầy/Cô	Jacob & Lefgren (2011), Trần Mai Ước (2013)
<b>5. Thủ tục và kinh phí</b>		
TT&KP19	Thủ tục hành chính khi thực hiện đề tài NCKH đơn giản	Nghiên cứu định tính
TT&KP20	Kinh phí dành cho NCKH hợp lý	Jacob & Lefgren (2011), Trần Mai Ước (2013)
TT&KP21	Thủ tục và quy trình chuyển giao công nghệ dễ dàng	Nghiên cứu định tính
<b>6. Khả năng tham gia NCKH</b>		
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

Nguồn: Tổng hợp từ các nghiên cứu có liên quan, 2016

### 2.3 Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu sơ cấp của nghiên cứu được thu thập theo phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo danh sách giảng viên các trường cao đẳng công lập của thành phố Cần Thơ. Đối với nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá thì kích thước mẫu tối thiểu là 50 và tỷ lệ số quan sát/biến quan sát là 5:1 (Nguyễn Đình Thọ,

2011; Hair *et al.*, 2006), tức là 1 biến quan sát cần có số lượng quan sát là 5. Như vậy, với 21 biến quan sát của các nhân tố thuộc các biến độc lập được đề xuất ở Bảng 1, nghiên cứu cần thực hiện với cỡ mẫu là 105 quan sát. Tuy nhiên, để đảm bảo tính đại diện, nghiên cứu này khảo sát 125 giảng viên tại các trường cao đẳng, trong đó cơ cấu mẫu khảo sát được phân theo tỉ lệ giảng viên giữa các

trường, cụ thể: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ 50 quan sát, Trường Cao đẳng Cần Thơ 38 quan sát và Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ 37 quan sát.

**2.4 Phương pháp phân tích**

Phương pháp kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha được sử dụng để kiểm định đối với từng thang đo, các biến quan sát không đạt yêu cầu sẽ được loại bỏ. Theo Peterson (1994) thang đo 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 & Burnstein, 1994). Tiếp theo, phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện nhằm tìm ra các thang đo 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 (Gerbing & Anderson, 1988). Tiêu chí Eigenvalue >1, giá trị này cho chúng ta xác định số lượng nhân tố được rút trích.

Ngoài ra, để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố và các biến kiểm soát đối với khả năng tham gia NCKH của giảng viên, phương pháp hồi quy tuyến tính bội được thực hiện qua 02 bước. Bước 1: mô hình hồi quy bao gồm các nhân tố được rút trích. Bước 2: mô hình hồi quy bao gồm các nhân tố và các biến kiểm soát.

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 giảng viên)

$\beta_i$ : hệ số ước lượng

$F_1 - F_5$ : biến độc lập, được hình thành từ các nhân tố **Nhận thức** đối với việc thực hiện NCKH; **Động cơ** tham gia NCKH; **Năng lực cá nhân**; **Môi trường làm việc**; **Thủ tục và kinh phí**.

$X_i$ : các biến độc lập thuộc yếu tố kiểm soát bao gồm: giới tính (nam = 1; nữ = 0), tuổi (số tuổi của giảng viên), trình độ (trên đại học = 1; đại học = 0), thâm niên (số năm công tác tại trường) và lĩnh vực chuyên môn. Trong đó, lĩnh vực chuyên môn bao gồm kinh tế - xã hội; kỹ thuật - nông nghiệp và y dược. Yếu tố này được mã hóa thành 02 biến dummy:

*LVKTXH*: lĩnh vực kinh tế - xã hội =1, lĩnh vực khác = 0

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

$\varepsilon$ : Sai số

**3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**3.1 Đặc điểm mẫu khảo sát**

Mẫu khảo sát với 125 giảng viên đang công tác tại các trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ, Cao đẳng Cần Thơ và Cao đẳng Y tế Cần Thơ, kết quả thống kê mô tả ở Bảng 2.

**Bảng 2: Thống kê mô tả đặc điểm mẫu khảo sát**

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
<b>Giới tính</b>	<b>125</b>	<b>100,00</b>
Nam	63	50,40
Nữ	62	49,60
<b>Độ tuổi</b>	<b>125</b>	<b>100,00</b>
22 - 30	30	24,00
31 - 40	64	51,20
41 - 50	19	15,20
> 50	12	9,60
<b>Trình độ</b>	<b>125</b>	<b>100,00</b>
Đại học	48	38,40
Sau đại học	77	61,60
<b>Thâm niên công tác</b>	<b>125</b>	<b>100,00</b>
1 - 5	40	32,00
6 - 10	39	31,20
11 - 20	39	31,20
21 - 30	6	4,80
> 30	1	0,80
<b>Lĩnh vực chuyên môn</b>	<b>125</b>	<b>100,00</b>
Kinh tế - Xã hội	50	40,00
Kỹ thuật - Nông nghiệp	38	30,40
Y dược	37	29,60

Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 125 giảng viên tại các trường cao đẳng của TP Cần Thơ, 2016

Kết quả thống kê cho thấy, tỷ lệ nam và nữ trong mẫu khảo sát khá tương đồng, với tỷ lệ tương ứng 50,4% nam và 49,6% nữ. Về độ tuổi, phần lớn giảng viên trong độ tuổi 31 - 40 tuổi, chiếm 51,2%, có 24% giảng viên trong độ tuổi 22 - 30 tuổi, độ tuổi từ 41 - 50 tuổi có 15,2% và chỉ có 9,6% giảng viên có độ tuổi trên 50. Trình độ chuyên môn trong

mẫu khảo sát khá cao, có đến 61,6% giảng viên có trình độ trên đại học và 38,4% giảng viên có trình độ đại học. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên có thâm niên công tác từ 6 - 20 năm chiếm tỷ lệ khá cao (62,4%), có 32% giảng viên có thâm niên công tác 1 - 5 năm, có 4,8% giảng viên có thâm niên từ 21 - 30 năm, và chỉ có 0,8% giảng viên có thâm niên công tác trên 30%. Về lĩnh vực chuyên môn, lĩnh vực kinh tế - xã hội chiếm đa số với tỷ lệ 40%,

lĩnh vực y dược chiếm 29,6% và lĩnh vực kỹ thuật - nông nghiệp chiếm 30,4%.

### 3.2 Kiểm định thang đo

Kết quả kiểm định các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha được thực hiện đối với 5 thang đo được đề xuất. Sau bước kiểm định, các thang đo có sự thay đổi về số lượng các biến quan sát, cụ thể các thang đo đạt yêu cầu được mô tả ở Bảng 3.

**Bảng 3: Kết quả Cronbach's Alpha với các thang đo được chấp nhận**

Thang đo	Hệ số Cronbach's Alpha		Số biến quan sát		Biến bị loại
	Lần đầu	Lần cuối	Lần đầu	Lần cuối	
1. Nhận thức	0,638	0,717	4	3	NTHUC2
2. Động cơ	0,643	0,690	4	2	DCTH5; DCTH7
3. Năng lực cá nhân	0,642	0,729	6	4	NLCN12; NLCN13
4. Môi trường làm việc	0,737	0,787	4	3	MTLV17
5. Thủ tục và kinh phí	0,707	0,780	3	2	TT&KP21
Tổng			21	14	7

Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 125 giảng viên tại các trường cao đẳng của TP Cần Thơ, 2016

Kết quả Bảng 3 cho thấy, từ 21 biến quan sát thuộc 05 nhóm thang đo ban đầu được đưa vào nghiên cứu, sau các bước kiểm định độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha, kết quả còn lại 14 biến quan sát thuộc 05 thang đo. Các thang đo này đủ điều kiện cho bước phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

### 3.3 Kết quả phân tích nhân tố

Kết quả phân tích nhân tố ở bước cuối cùng (Bảng 4) 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 chúng ta biết kết quả xoay nhân tố cho phép chúng ta dừng lại ở nhân tố thứ năm (F1 - F5).

**Bảng 4: Ma trận xoay nhân tố**

Biến	Nhân tố				
	F1	F2	F3	F4	F5
MTLV15	0,866				
MTLV16	0,841				
MTLV18	0,727				
NLCN9		0,747			
NLCN10		0,650			
NLCN11		0,571			
NLCN14		0,529			
NTHUC1			0,762		
NTHUC3			0,754		
NTHUC4			0,742		
TT&KP19				0,867	
TT&KP20				0,833	
DCTH6					0,808
DCTH8					0,803
Eigenvalue			1,01		
Phần trăm phương sai của từng nhân tố			69,561		
Hệ số KMO (kiểm định Bartlett's)			0,760		
Sig.			0,000		

Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 125 giảng viên tại các trường cao đẳng của TP Cần Thơ, 2016

Như vậy, kết quả phân tích có 05 nhân tố mới được hình thành từ 14 biến quan sát. Cụ thể, nhân tố F1 (*Môi trường làm việc*) bao gồm 03 biến quan sát: *MTLV15*, *MTLV16* và *MTLV18*; nhân tố F2 (*Năng lực cá nhân*) gồm 04 biến quan sát: *NLCN9*, *NLCN10*, *NLCN11* và *NLCN14*; nhân tố F3 (*Nhận thức*) gồm 03 biến quan sát: *NTHUC1*, *NTHUC3* và *NTHUC4*; nhân tố F4 (*Thủ tục và*

*kinh phí*) gồm 02 biến quan sát: *TT&KP19* và *TT&KP20*; và nhân tố F5 (*Động cơ thực hiện*) gồm 02 biến quan sát: *DCTH6* và *DCTH8*.

Bên cạnh đó, thang đo khả năng tham gia 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 5.

**Bảng 5: Kết quả Cronbach's Alpha của thang đo khả năng tham gia 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
<b>Hệ số Cronbach's Alpha Tổng biến quan sát</b>		<b>0,769</b> <b>5</b>

Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 125 giảng viên tại các trường cao đẳng của TP Cần Thơ, 2016

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.

### 3.4 Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội được thực hiện để kiểm định mối tương quan giữa các nhân tố và các yếu tố kiểm soát đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên. Kết quả hồi quy qua 02 bước, bước 1 hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố được rút trích, bước 2 hồi quy với các biến độc lập là các nhân tố và các yếu tố kiểm soát.

**Bảng 6: Kết quả hồi quy đối với các nhân tố và các yếu tố kiểm soát**

Biến	Hồi quy với các nhân tố			Mức ý nghĩa Sig.	Hồi quy với các nhân tố và các yếu tố kiểm soát			Mức ý nghĩa Sig.	VIF
	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa		
	B	Sai số chuẩn			B	Sai số chuẩn			
F1	0,314	0,067	0,387	<b>0,000</b>	0,317	0,068	0,391	<b>0,000</b>	1,673
F2	0,161	0,082	0,167	<b>0,051</b>	0,159	0,084	0,165	<b>0,060</b>	1,787
F3	0,302	0,075	0,290	<b>0,000</b>	0,372	0,080	0,358	<b>0,000</b>	1,397
F4	0,038	0,057	0,048	0,515	0,055	0,057	0,070	0,338	1,263
F5	0,077	0,064	0,092	0,235	0,110	0,064	0,132	<b>0,091</b>	1,397
Gioitinh					0,039	0,077	0,039	0,612	1,367
Tuoi					-0,024	0,011	-0,364	<b>0,035</b>	6,849
Trinhdo					-0,075	0,089	-0,072	0,398	1,709
Thamnien					0,015	0,012	0,200	0,201	5,665
LVKTXH					-0,083	0,087	-0,082	0,339	1,716
LVKTNN					-0,172	0,103	-0,148	<b>0,097</b>	1,831
Hằng số	0,527	0,378		0,166	0,839	0,470		0,077	
<b>R<sup>2</sup></b>			<b>50,70</b>				<b>52,50</b>		
<b>Mức ý nghĩa</b>			<b>0,000</b>				<b>0,000</b>		

Ghi chú: LVKTXH: Lĩnh vực kinh tế xã hội; LVKTNN: Lĩnh vực kỹ thuật nông nghiệp (biến dummy)

Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra 125 giảng viên tại các trường cao đẳng của TP Cần Thơ, 2016

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% khả năng tham gia NCKH của giảng viên các trường cao đẳng công lập của thành phố Cần Thơ. Các nhân tố tác động cùng chiều đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên bao gồm F1 (*Môi trường làm việc*); F2 (*Năng lực cá nhân*) và nhân tố F3 (*Nhận thức*). Trong đó, nhân tố *Môi trường làm việc* và *Nhận thức* tác động ở mức ý nghĩa 1%, nhân tố *Năng lực cá nhân* 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 *Môi trường làm việc* có ảnh hưởng nhiều nhất đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên.

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% khả năng tham gia NCKH của giảng viên. 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 04 nhân tố tác động cùng chiều đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên, bao gồm: F1 (*Môi trường làm việc*); F2 (*Năng lực cá nhân*), F3 (*Nhận thức*) và nhân tố F5 (*Động cơ thực hiện*). Trong đó, các nhân tố *Môi trường làm việc* và *Nhận thức* có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, nhân tố *Năng lực cá nhân* có ý nghĩa thống kê ở mức 10% và nhân tố *Động cơ thực hiện* có ý nghĩa thống kê ở mức 10%. Nhân tố F1 có hệ số Beta cao nhất (0,391), tức là nhân tố *Môi trường làm việc* tác động nhiều nhất đến khả năng NCKH của giảng viên. Bên cạnh đó, các biến thuộc yếu tố kiểm soát như tuổi của giảng viên (*Tuổi*) và lĩnh vực kỹ thuật - nông nghiệp (*LVKTTN*) tác động nghịch chiều với khả năng tham gia NCKH của giảng viên, với mức ý nghĩa tương ứng 5% và 10%. Mỗi tương quan nghịch chiều này cho thấy rằng những giảng viên có độ tuổi càng cao thì khả năng tham gia NCKH càng thấp, điều này khá phù hợp với thực tế. Bởi vì, đối với các trường cao đẳng, hoạt động NCKH còn khá mới mẻ. Do đó, những giảng viên lớn tuổi trước đây chỉ tập trung vào công tác giảng dạy, họ chưa quen với việc tham gia NCKH. Đồng thời, những đối tượng này rất ít có ý định nâng cao trình độ chuyên môn, hoặc khi nâng cao trình độ chuyên môn thì họ đã có tuổi, đây có thể là lý do mà những giảng viên có độ tuổi cao thiếu tự tin khi tham gia NCKH. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, những giảng viên thuộc lĩnh vực chuyên môn về kỹ thuật - nông nghiệp có khả năng tham gia NCKH ít hơn so với lĩnh vực kinh tế - xã hội và y dược. Kết quả này cũng khá phù hợp với

thực tế, do hoạt động NCKH thuộc lĩnh vực kỹ thuật - nông nghiệp thường khó thực hiện trong điều kiện của các trường cao đẳng. Một số khó khăn thường gặp phải như 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 khả năng tham gia NCKH của giảng viên, điều này phù hợp với giả thuyết ban đầu. Đồng thời các yếu tố kiểm soát tác động nghịch chiều đến khả năng tham gia NCKH cũng khá phù hợp với điều kiện thực tế tại các trường cao đẳng công lập của thành phố Cần Thơ.

## 4 GIẢI PHÁP

### 4.1 Nâng cao nhận thức và động cơ tham gia NCKH của giảng viên

Các trường cao đẳng 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 giảng viên.

Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chiến lược khoa học - công nghệ, các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về hoạt động ứng dụng công nghệ và NCKH để giảng viên thấy được lợi ích của việc tham gia NCKH. Xác định hoạt động NCKH có vị trí quan trọng, có liên quan trực tiếp đến chất lượng đào tạo và giáo dục của nhà trường. Vì vậy, giảng viên 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.

Có cơ chế khuyến khích giảng viên tham gia NCKH thông qua việc khen thưởng về vật chất và tinh thần, đề 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,...

### 4.2 Nâng cao năng lực NCKH

Tổ chức 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 giảng viên tham gia thực hiện các đề tài nghiên cứu cấp trường, cấp tỉnh,... 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 KHCN



hàng năm hợp lý cho các đơn vị tổ chức hội nghị, hội thảo. Những hội nghị, hội thảo sinh hoạt này sẽ tập trung vào các hoạt động học thuật, chia sẻ kinh nghiệm nâng cao trình độ ngoại ngữ để phục vụ cho việc tìm kiếm nguồn tài liệu tham khảo trong nghiên cứu.

Khuyến khích việc thành lập câu lạc bộ NCKH trong nhà trường và tổ chức sinh hoạt thường xuyên, trong đó các giảng viên trẻ sẽ có cơ hội tham gia cùng làm đề tài với những người có kinh nghiệm.

Tăng cường cử giảng viên đi tham dự các hội nghị, hội thảo về NCKH. Khuyến khích giảng viên tự tìm kiếm và tham dự các hội nghị, hội thảo về NCKH theo đúng chuyên ngành.

### 4.3 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 ở các trường cần được trang bị tốt 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 công Internet để giảng viên dễ dàng truy cập thông tin, tiếp cận nguồn tài liệu tham khảo.

Nhà trường cần tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị tại các phòng thí nghiệm và địa điểm thực hành thực tập để giảng viên và sinh viên khỏi ngành kỹ thuật - nông nghiệp có điều kiện tham gia NCKH nhiều hơn.

## 5 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

### 5.1 Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã khám phá được các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên, bao gồm: *Môi trường làm việc; Nhận thức; Năng lực cá nhân; Động cơ thực hiện; Tuổi và Lĩnh vực chuyên môn* của giảng viên. Trong đó, nhân tố *Môi trường làm việc* ảnh hưởng nhiều nhất đến khả năng tham gia NCKH của giảng viên. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp những căn cứ khoa học cho lãnh đạo các trường cao đẳng xây dựng kế hoạch thúc đẩy giảng viên tham gia NCKH, phục vụ công tác giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo cho nhà trường. Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế như trong nhân tố “*Chuẩn chủ quan*” chỉ đề cập đến các biến “*Thủ tục và kinh phí thực hiện đề tài*” chưa đề cập đến biến “*Năng lực và chuyên môn của hội đồng xét chọn đề tài*”. Ngoài ra, nghiên cứu chỉ dừng lại ở bước phân tích hồi quy, không thực hiện bước kiểm định sự khác biệt về khả năng NCKH của giảng viên giữa các trường cao đẳng.

### 5.2 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 lý, chi tiêu của các đề tài nghiên cứu.

Đối với các trường cao đẳng: Nhà trường cần xác định rõ nhiệm vụ NCKH là trách nhiệm, nghĩa vụ bắt buộc đối với giảng viên; khuyến khích giảng viên và sinh viên cùng tham gia NCKH gắn với nhiệm vụ giảng dạy, học tập. Đồng thời, tạo lập vị thế, uy tín của nhà trường để khai thác các nguồn vốn cho hoạt động NCKH từ sự ủng hộ của các cá nhân, tổ chức doanh nghiệp và hợp tác quốc tế.

Đối với giảng viên: 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 giảng viên nghiên cứu nên kết hợp chặt chẽ giữa lý 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 giảng viên cũng như sinh viên.

## 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., 2005. The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.). The handbook of attitudes. Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 173-221.
- 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 Giáo dục và Đào tạo, 2014. Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT, ngày 31/12/2014 về việc "Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên", truy cập ngày 04/7/2016. Địa chỉ: <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Thong-tu-47-2014-TT-BGDĐT-Quy-dinh-che-do-lam-viec-doi-voi-giang-vien-264369.aspx>.
- Cargile, B & Bublitz, B., 1986. Factors contributing to published research by accounting faculties. The Accounting Review. January: 158-178.
- Chen, Y., 2006. Factors that motivate Business Faculty to conduct research: An expectancy

- Theory Analysis. Journal of Education for Business. 81(4): 179-189.
- Hadjinicola C. G., and Soteriou C. A., 2005. 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.
- Hair, Jr. J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L. & Black, W.C., 2006. Multivariate data Analysis, Prentical – Hall International, Inc.
- Jacob, B. A., & Lefgren, L., 2011. The impact of research grant funding on scientific productivity. Journal of public economics. 95(9): 1168-1177.
- Katz, E & Coleman, M., 2001. The growing importance of research at academic colleges of education in Israel. Education and Training. 43(2): 82-93.
- Lertputtarak S., 2008. An Investigation of Factors Related to Research Productivity in a Public University in Thailand: A Case Study. Unpublished Thesis, Victoria University, Australia.
- 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.
- 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.
- Rowland, J., 1996. Developing constructive tension between teaching and research. International journal of Educational Management. 10(2): 6-10.
- Sax, L.J., 2002. Faculty research productivity: Exploring the role of gender and Family-related factor .
- Nguyễn Đình Thọ, 2011. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh: Thiết kế và thực hiện. NXB Lao động - Xã hội. Hà Nội, 575 trang.
- 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.
- 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. Trường Đại học Bách Khoa – Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- 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, trang 4-7.