

## CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIÁNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY ĐÔ

Nguyễn Ngọc Minh, Nguyễn Phước Quý Quang,  
Trần Thúy Nghiệm, Võ Văn Sĩ và Nguyễn Hoàng Giang\*

Trường Đại học Tây Đô  
(\*Email: nhgiang@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 20/6/2023

Ngày phản biện: 15/9/2023

Ngày duyệt đăng: 15/01/2024

### TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Tây Đô. Dữ liệu được thu thập qua khảo sát 165 giảng viên tại trường bằng phương pháp lấy mẫu toàn bộ tổng thể. Mô hình nghiên cứu đề xuất gồm bốn nhân tố với 27 biến quan sát: Mục tiêu nghiên cứu khoa học của Nhà trường, Chính sách nghiên cứu khoa học, Nguồn lực nghiên cứu khoa học và Hỗ trợ nghiên cứu khoa học của Nhà trường. Phân tích độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện. Kết quả nghiên cứu cho thấy Nguồn lực nghiên cứu khoa học của Nhà trường và Chính sách nghiên cứu khoa học của Nhà trường là hai nhân tố ảnh hưởng quan trọng nhất đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, một số hàm ý quản trị được đề xuất liên quan đến nguồn lực và chính sách nghiên cứu khoa học của Nhà trường, góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên và tăng chất lượng giảng dạy, đào tạo của Nhà trường trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Giảng viên, Đại học Tây Đô, nghiên cứu khoa học, nhân tố ảnh hưởng

Trích dẫn: Nguyễn Ngọc Minh, Nguyễn Phước Quý Quang, Trần Thúy Nghiệm, Võ Văn Sĩ và Nguyễn Hoàng Giang, 2024. Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Tây Đô. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 19: 1-14.

\*TS. Nguyễn Ngọc Minh - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Tây Đô

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên (GV) đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong cơ sở giáo dục đại học (Trần Trung Tính và ctv., 2020). Với định hướng xây dựng trở thành một cơ sở đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học và sau đại học định hướng nghiên cứu ứng dụng có uy tín, chất lượng, đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững, Trường Đại học Tây Đô (ĐHTĐ) đã không ngừng đẩy mạnh hoạt động NCKH, luôn khuyến khích GV tham gia hoạt động NCKH và xem đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của trường. Tuy nhiên, với nguồn lực GV của trường thì hoạt động NCKH phát triển chưa tương xứng với tiềm năng này, thể hiện qua số lượng GV tham gia thực hiện đề tài cấp tỉnh trở lên không cao. Theo số liệu báo cáo của trường, số lượng bài báo khoa học của GV trong ba năm vừa qua còn rất ít. Cụ thể trung bình mỗi GV có bài báo công bố ở các tạp chí khoa học là 1,7. Nghĩa là mỗi GV chỉ thực hiện khoảng hai bài báo khoa học trong ba năm vừa qua.

Các nghiên cứu về năng lực NCKH của GV cũng đã được các nhà nghiên cứu quan tâm. Meneses and Moreno (2019) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu của GV tại Trường Đại học Công nghệ Rizal. Thông qua khảo sát 189 GV tại trường, dữ liệu thu thập được phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả và hệ số hồi quy để đưa ra dự đoán về năng lực nghiên cứu của các GV. Kết quả cho thấy các nhân tố bên trong như kiến thức, kỹ năng và thái độ/mối quan tâm và các nhân tố bên

ngoài như chính sách, kinh phí, lợi ích và ưu đãi và cơ sở vật chất được đánh giá có ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu. Điều này cho thấy năng lực nghiên cứu của GV có thể gắn liền với các yếu tố bên ngoài và bên trong.

Theo nghiên cứu của Trần Trung Tính và ctv., (2020) đã phân tích hiện trạng và đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực NCKH của GV tại Trường Đại học Cần Thơ. Kết quả khảo sát phân tích cho thấy hầu hết GV có nhận thức đúng đắn về vai trò hoạt động NCKH của GV. Động cơ chính để GV tham gia NCKH là để nâng cao trình độ chuyên môn (93,4%) và phục vụ giảng dạy (76,8%). Các nhân tố về nguồn kinh phí và nguồn lực hỗ trợ có ảnh hưởng đặc biệt quan trọng đến hoạt động NCKH của GV. Chính sách khuyến khích tạo môi trường và động lực nghiên cứu được xem là giải pháp tốt góp phần nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động NCKH của GV của Nhà trường.

Lê Mạnh Hùng (2021) nghiên cứu năng lực NCKH của GV các trường đại học công lập tại Hà Nội. Tác giả đã thu thập dữ liệu từ 236 GV và sử dụng phương pháp PLS-SEM để phân tích. Kết quả xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV gồm: nguồn lực NCKH của trường đại học, chính sách NCKH của trường đại học, hỗ trợ NCKH của trường đại học, mục tiêu NCKH của trường đại học. Theo Nguyen Anh Tuan, et al., (2022) qua khảo sát 398 GV và các nhà nghiên cứu tại các trường đại học trực thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội thì nguồn lực và chính sách NCKH là hai yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến năng suất NCKH của GV.

Kazoka and Wema (2020) nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực nghiên cứu ở các tổ chức giáo dục đại học ở Tanzania. Kết quả các nghiên cứu trên cho thấy năng lực NCKH của GV chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố khác nhau. Vì thế nghiên cứu cần thiết được thực hiện nhằm xác định nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV tại Trường ĐHTĐ từ đó, đề xuất các hàm ý quản trị nhằm góp phần nâng cao năng lực NCKH của GV, tăng chất lượng giảng dạy và đào tạo của Nhà trường.

## 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### 2.1. Các khái niệm

Theo Nguyễn Văn Tuấn (2020), NCKH là một hoạt động của con người nhằm sáng tạo ra tri thức mới hay mở rộng tri thức hiện hành qua ứng dụng phương pháp khoa học. Từ khái niệm này, tác giả cho rằng NCKH gồm có hai điều kiện là mục tiêu và phương pháp.

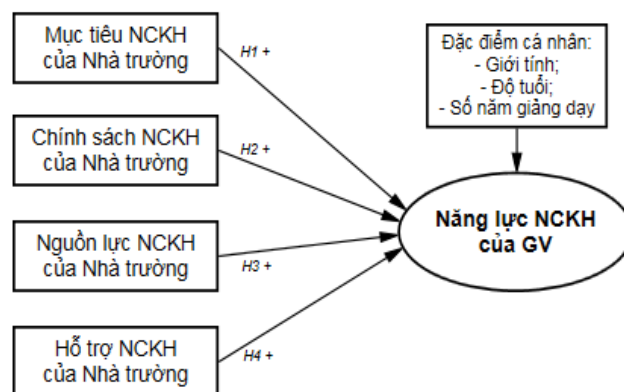
- Mục tiêu của NCKH là nhằm sáng tạo ra tri thức mới hoặc mở rộng tri thức hiện hành.

- Phương pháp khoa học có thể định nghĩa là tập hợp một số kỹ thuật để đo lường hay định lượng hóa với hệ thống phương pháp luận.

Năng lực NCKH là khả năng thực hiện hoạt động NCKH theo mục tiêu xác định nhằm đạt được một kết quả nhất định, giải quyết vấn đề đã đặt ra (Nguyễn Thị Minh Hồng và Nguyễn Vĩnh Khương, 2016). Năng lực NCKH của GV được căn cứ trên hai tiêu chí là số lượng và chất lượng các công trình được công bố (Phạm Ngọc Thạch và ctv., 2022).

### 2.2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu được đề xuất (Hình 1) với các nhân tố được hình thành trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước. Theo đó, thang đo ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV có bốn nhân tố với 27 biến quan sát: Mục tiêu NCKH của Nhà trường, Chính sách NCKH của Nhà trường, Nguồn lực NCKH của Nhà trường và Hỗ trợ NCKH của Nhà trường; thang đo năng lực NCKH của GV gồm có sáu biến quan sát với thang đo Likert 5 điểm: (1) là hoàn toàn không đồng ý và (5) là hoàn toàn đồng ý.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Các giả thuyết được đặt ra là:

*Giả thuyết H<sub>1</sub>: Mục tiêu NCKH của Nhà trường có tác động cùng chiều (dương) đến năng lực NCKH của GV.*

Xác định mục tiêu NCKH trong Nhà trường đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực NCKH của GV. Để GV có thành tích nghiên cứu tốt, mục tiêu NCKH của Nhà trường cần phải khả thi, rõ ràng và cũng cần được chia sẻ rộng rãi. Theo Nguyen Anh Tuan et al., (2022), một trong những nhân tố ảnh hưởng xấu nhất đến các công bố khoa học của GV là mục tiêu cho các hoạt động nghiên cứu chưa khả thi. Do đó, để nâng cao năng lực NCKH, cần có các mục tiêu NCKH không chỉ rõ ràng mà còn phải thực tế, phù hợp với nền tảng của Nhà trường và GV.

*Giả thuyết H<sub>2</sub>: Chính sách NCKH của Nhà trường có tác động cùng chiều (dương) đến năng lực NCKH của GV.*

Nhiều nghiên cứu trong môi trường giáo dục đại học đã chỉ ra rằng chế độ chính sách NCKH của Nhà trường có tác động tích cực đến năng lực NCKH của GV. Theo Nguyen Anh Tuan et al., (2022), các chế độ chính sách về mức lương, đãi ngộ và hỗ trợ công việc giảng dạy có tác động tích cực đến việc nâng cao NLNC của GV. Theo Lê Mạnh Hùng (2021), chính sách khen thưởng về NCKH ở các trường đại học không chỉ tạo động lực hơn nữa cho GV mà còn có tác động mạnh đến năng lực NCKH của GV.

*Giả thuyết H<sub>3</sub>: Nguồn lực NCKH của Nhà trường có tác động cùng chiều (dương) đến năng lực NCKH của GV.*

Nguyen Anh Tuan et al., (2022) đã chứng minh các nhân tố liên quan đến nguồn lực NCKH như cơ sở vật chất, thư viện và kinh phí nghiên cứu có tác động năng suất nghiên cứu của GV. Lê Mạnh Hùng (2021) đã chứng minh rằng nhân tố có tác động lớn nhất đến năng lực NCKH của GV là kinh phí mà Nhà trường phân bổ cho NCKH.

*Giả thuyết H<sub>4</sub>: Hỗ trợ NCKH của Nhà trường có tác động cùng chiều (dương) đến năng lực NCKH của GV.*

Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng hỗ trợ NCKH của Nhà trường có tác động tích cực đến năng lực NCKH của GV. Lê Mạnh Hùng (2021) đã chứng minh rằng khả năng hỗ trợ nghiên cứu của Nhà trường được coi là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV.

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Phương pháp thu thập số liệu

Theo Hair et al., (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá (EFA) cỡ mẫu tối thiểu  $N \geq 5 \cdot x$  (x: tổng số biến quan sát). Còn đối với Tabachnick et al., (2007), để tiến hành phân tích hồi quy một cách tốt nhất, cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức  $N \geq 8m + 50$  (trong đó N là cỡ mẫu, m là tổng số biến độc lập của mô hình).

Như vậy, trong nghiên cứu này thang đo gồm 33 biến quan sát với bốn biến độc lập thì dữ liệu thu được phải đảm bảo thỏa mãn cả hai điều kiện theo đề nghị của phương pháp nghiên cứu EFA và phương pháp hồi quy bội.  $N \geq \max$ , cỡ mẫu theo yêu cầu EFA, ( $N = 5 \cdot 33 = 165$ ); cỡ mẫu

theo yêu cầu của hồi quy bội ( $N = 8 \times 4 + 50 = 82$ ). Trên cơ sở tính toán này, nhóm tác giả tiến hành khảo sát ngẫu nhiên 165 GV, bằng bảng câu hỏi được thiết kế sẵn.

**3.2. Phương pháp phân tích số liệu**

Đề tài sử dụng phần mềm SPSS 23.0 để hỗ trợ trong việc phân tích số liệu. Các thang đo trong mô hình nghiên cứu được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach’s Alpha và phương pháp phân tích nhân tố khám phá để kiểm định độ giá trị hội tụ và độ giá trị phân biệt của các thang đo. Kiểm định mối tương quan Pearson giữa các biến trong mô hình: giữa biến phụ thuộc với từng biến độc lập và giữa các biến độc lập với nhau. Sau khi kiểm định tương quan là kiểm định các giả thuyết đề ra trong mô hình nghiên cứu bằng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính nhằm đo lường tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV tại Trường ĐHTĐ. Sau cùng, nghiên cứu sử dụng kiểm định T-Test và phân tích ANOVA để kiểm định sự khác biệt đối với năng lực NCKH của

GV theo đặc điểm cá nhân như giới tính, độ tuổi và số năm giảng dạy.

**4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**4.1. Đặc điểm của mẫu khảo sát**

Kết quả phân bố dữ liệu thống kê về tỉ lệ mẫu nghiên cứu (Bảng 1) cho thấy trong tổng số 165 quan sát, GV nam chiếm 46,06% và GV nữ chiếm 53,94%. Trong đó, GV độ tuổi dưới 31 tuổi có số lượng thấp nhất trong các độ tuổi được khảo sát, chiếm 7,27%, từ 31 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 50,30%, kế đến có 31,52% GV có độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi và còn lại là GV trên 50 tuổi chiếm 10,91%. Cũng từ bảng này, số năm giảng dạy của GV trên 10 năm chiếm cao nhất (55,15%), kế đến là từ 5 đến 10 năm chiếm 32,73%, còn lại có 12,12% số lượng GV có số năm giảng dạy dưới 5 năm. Kết quả cho thấy sự phân bố này đảm bảo đại diện các thành phần của tổng thể nghiên cứu là GV toàn trường, đảm bảo độ tin cậy để suy rộng thống kê cho kết quả phân tích nhân tố khám phá và mô hình hồi quy.

**Bảng 1. Thông tin về mẫu nghiên cứu**

Tiêu chí	Nội dung	Tần số (quan sát)	Phần trăm (%)
Giới tính	Nam	76	46,06
	Nữ	89	53,94
	Tổng	165	100,00
Độ tuổi	Dưới 31 tuổi	12	7,27
	Từ 31 - 40 tuổi	83	50,30
	Từ 41 - 50 tuổi	52	31,52
	Trên 50 tuổi	18	10,91
	Tổng	165	100,00
Số năm giảng dạy	Dưới 5 năm	20	12,12
	Từ 5 - 10 năm	54	32,73
	Trên 10 năm	91	55,15
	Tổng	165	100,00

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

**4.2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo**

Qua kết quả phân tích Cronbach's Alpha, phần lớn các biến quan sát trong bốn nhân tố độc lập và biến phụ thuộc có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,30 và hệ số Cronbach's Alpha đều lớn hơn 0,60. Tuy nhiên, kết quả kiểm định cũng cho thấy một số biến quan sát bị

loại ra như: biến quan sát RR5 có giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến là 0,822 > 0,683; biến quan sát CQ4 có giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến là 0,894 > 0,871. Tác giả quyết định loại biến quan sát RR5 và CQ4, các biến quan sát còn lại đều được giữ lại cho phân tích tiếp theo.

**Bảng 2. Kết quả Cronbach's Alpha các thang đo**

STT	Nhân tố	Cronbach's Alpha	Biến quan sát ban đầu	Biến quan sát còn lại	Biến bị loại
1	Mục tiêu NCKH của Nhà trường	0,867	7	5	MT2, MT5
2	Chính sách NCKH của Nhà trường	0,821	7	7	
3	Nguồn lực NCKH của Nhà trường	0,901	6	5	NL5
4	Hỗ trợ NCKH của Nhà trường	0,892	7	6	HT3
5	Năng lực NCKH của GV	0,684	6	5	NLNC1

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

**4.3. Phân tích nhân tố khám phá**

Nghiên cứu sử dụng phép xoay nhân tố theo phương pháp Varimax với điểm trung bình của các nhóm nhân tố chung được tính theo phương pháp factor score. Kết quả ma trận xoay của các biến độc lập (Bảng 2) cho thấy, 23 biến quan sát vẫn được gom thành bốn nhân tố như ở kiểm định Cronbach's Alpha, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,50,

với hệ số KMO có giá trị bằng 0,826 ( $0,50 \leq KMO = 0,826 < 1,00$ ), phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu và giá trị Eigenvalues = 1,527 > 1,00 cho thấy sự hội tụ của nhân tố.

Tổng phương sai trích là 63,824 > 50,00%, cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Như vậy, cho biết bốn nhân tố này giải thích được 63,82% độ biến thiên của dữ liệu.

**Bảng 3. Kết quả phép xoay nhân tố các biến độc lập**

Biến quan sát	Nhân tố			
	1	2	3	4
HT7	0,855			
HT2	0,834			
HT4	0,827			
HT1	0,791			
HT6	0,757			
HT5	0,688			
NL1		0,857		
NL2		0,845		
NL3		0,821		
NL6		0,809		
NL4		0,723		
CS7			0,762	
CS5			0,720	
CS1			0,707	
CS4			0,689	
CS6			0,681	
CS2			0,662	
CS3			0,611	
MT3				0,818
MT7				0,814
MT1				0,747
MT4				0,722
MT6				0,688

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

Kết quả ma trận xoay của thang đo Năng lực NCKH của GV cho thấy, 5 biến quan sát được rút trích thành 1 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0,50, với hệ số KMO có giá trị bằng 0,673 ( $0,50 \leq$

$KMO = 0,673 < 1,00$ ), phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu, và giá trị Eigenvalues = 2,255 > 1,00 cho thấy sự hội tụ của nhân tố. Tổng phương sai trích là 50,108 > 50,00%, cho thấy mô hình EFA là phù hợp.

**Bảng 4. Kết quả phép xoay nhân tố biến phụ thuộc**

Biến quan sát	Nhân tố
	1
NLNC4	0,770
NLNC5	0,724
NLNC2	0,662
NLNC3	0,604
NLNC6	0,581

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

Để tiếp tục phân tích hồi quy tuyến tính, các nhân tố trong phép xoay ở phân tích nhân tố khám phá được ký hiệu như sau:

- Nhân tố Mục tiêu NCKH của Nhà trường bao gồm 5 biến quan sát: MT1, MT3, MT4, MT6 và MT7 được ký hiệu là MT.

- Nhân tố Chính sách NCKH của Nhà trường bao gồm 7 biến quan sát: CS1, CS2, CS3, CS4, CS5, CS6 và CS7 được ký hiệu là CS.

- Nhân tố Nguồn lực NCKH của Nhà trường bao gồm 5 biến quan sát: NL1, NL2, NL3, NL4 và NL6 được ký hiệu là NL.

- Nhân tố Hỗ trợ NCKH của Nhà trường bao gồm 6 biến quan sát: HT1, HT2, HT4, HT6 và HT7 được ký hiệu là HT.

- Nhân tố Năng lực NCKH của GV bao gồm 5 biến quan sát: NLNC4, NLNC5, NLNC2, NLNC3 và NLNC6 được ký hiệu là NLNC.

**4.4. Phân tích tương quan**

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc với độ tin cậy 95% ( $\text{sig} < 0,05$ ) nên tất cả các biến độc lập sẽ được đưa vào mô hình để giải thích cho biến phụ thuộc ở bước phân tích hồi quy tiếp theo. Kết quả phân tích tương quan cũng cho thấy giữa NLNC và NL có mối tương quan mạnh nhất với hệ số tương quan là 0,574, trong khi giữa NLNC và MT có mối tương quan yếu nhất với hệ số tương quan là 0,188.

**Bảng 5. Kết quả tương quan**

		HT	NL	CS	MT
NLNC	Tương quan Pearson	0,478	0,574	0,480	0,188
	Mức ý nghĩa (2 chiều)	0,000	0,000	0,000	0,016

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát 165 GV Trường ĐHTĐ, 2023)



#### 4.5. Phân tích hồi quy tuyến tính

Kiểm định ANOVA cho thấy giá trị  $F = 186,926$  với giá trị  $Sig. = 0,00 < 0,01$ , có thể kết luận rằng mô hình đưa ra phù hợp với tập dữ liệu. Hay nói cách khác, các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với mức độ tin cậy 99%.

Giá trị  $R^2$  hiệu chỉnh là 0,819, như vậy bốn biến độc lập đưa vào ảnh hưởng 81,90% sự thay đổi của biến phụ thuộc. Hệ số Durbin - Watson dùng để kiểm định tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình, ở đây hệ số Durbin-Watson là 1,458 nằm trong khoảng 1,0 đến 3,0 nên không có hiện tượng tự tương quan giữa các phần dư trong mô hình.

**Bảng 6. Kết quả hồi quy**

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	Mức ý nghĩa	Độ phóng đại phương sai
	B	Sai số chuẩn	Beta		
1	Hằng số	1,110E-16	0,033	1,000	
	HT	0,478	0,033	0,478	1,000
	NL	0,574	0,033	0,574	1,000
	CS	0,480	0,033	0,480	1,000
	MT	0,188	0,033	0,188	1,000

$R^2$  hiệu chỉnh = 0,819  
 Hệ số Durbin-Watson = 1,458

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

Trong bảng trên, giá trị  $Sig.$  của các biến độc lập có giá trị  $Sig. < 0,01$  nên các biến độc lập này đều có ý nghĩa giải thích cho biến phụ thuộc. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc NLNC là:  $NL > CS > HT > MT$ . Tất cả các biến độc lập này có hệ số Beta dương, chứng tỏ có ảnh hưởng thuận chiều đến biến phụ thuộc. Điều này có nghĩa là:

- Nhân tố Nguồn lực NCKH của Nhà trường ( $\beta = 0,574$ ): Quan hệ đồng biến. Đây là nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến năng lực NCKH của GV. Phát hiện

này phù hợp với các nghiên cứu của Lê Mạnh Hùng (2021), Nguyen Anh Tuan et al., (2022) khi chỉ ra rằng nhân tố này tác động mạnh nhất đến năng lực NCKH của GV.

- Nhân tố Chính sách NCKH của Nhà trường ( $\beta = 0,480$ ): Quan hệ đồng biến. Đây là nhân tố có ảnh hưởng mạnh thứ hai đến năng lực NCKH của GV. Kết quả nghiên cứu này cho thấy phù hợp với các nghiên cứu của Lê Mạnh Hùng (2021), Nguyen Anh Tuan et al., (2022) về mức độ ảnh hưởng của nhân tố này.

- Nhân tố Hỗ trợ NCKH của Nhà trường ( $\beta = 0,478$ ): Quan hệ đồng biến.

Đây là nhân tố có ảnh hưởng mạnh thứ ba đến năng lực NCKH của GV. Kết quả của nghiên cứu tương ứng với các kết quả của của Lê Mạnh Hùng (2021), Nguyen Anh Tuan et al., (2022) khi phát hiện GV đánh giá sự hỗ trợ của Nhà trường trong việc NCKH có ảnh hưởng tích cực đến năng lực NCKH của họ.

- Nhân tố Mục tiêu NCKH của Nhà trường ( $\beta = 0,188$ ): Quan hệ đồng biến. Đây là nhân tố có ảnh hưởng yếu nhất đến năng lực NCKH của GV. Kết quả của nghiên cứu tương ứng với kết quả của các nghiên cứu trước đây mặc dù sự ảnh hưởng của nhân tố này ở mỗi nghiên cứu có mức độ khác nhau (Lê Mạnh Hùng, 2021; Nguyen Anh Tuan et al., 2022).

Giá trị độ phóng đại phương sai VIF

$= 1,000 < 2$ , có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình.

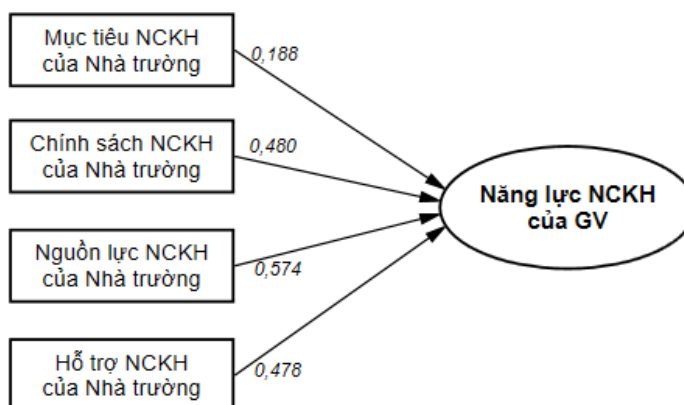
Biểu đồ tần số của phần dư chuẩn hóa cho thấy phân phối chuẩn của phần dư xấp xỉ chuẩn Mean = 3,47E-18 (giá trị trung bình gần bằng 0) và độ lệch chuẩn Std.Dev. = 0,988). Do đó có thể kết luận rằng giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Biểu đồ tần số P-P Plot cũng cho thấy các điểm của phần dư được phân tán ngẫu nhiên xung quanh đường thẳng đi qua tung độ 0 (đường thẳng kỳ vọng), mà không tuân theo một quy luật (hình dạng) nào. Vì thế, cho phép kết luận giả định về phân phối chuẩn của phần dư được thỏa mãn.

Khi đó, phương trình hồi quy chuẩn hóa giữa bốn nhân tố và biến phụ thuộc năng lực NCKH của GV như sau:

$$NLNC = 1,110E-16 + 0,574*NL + 0,480*CS + 0,478*HT + 0,188*MT$$

Thông qua kết quả hồi quy, mô hình năng lực NCKH của GV chịu sự tác động của bốn nhân tố đó là: Nguồn lực

NCKH, Chính sách NCKH, Hỗ trợ NCKH và Mục tiêu NCKH của Nhà trường.



**Hình 2. Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh**

**4.6. Kiểm định sự khác biệt về năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên**

- Giới tính: Kết quả kiểm định cho thấy giá trị sig của kiểm định Levene = 0,767 > 0,050 và sig của kiểm định t

ở phần giả định phương sai bằng nhau = 0,612 > 0,050. Vì thế, có thể kết luận không có sự khác biệt về năng lực NCKH giữa 2 nhóm GV nam và nữ.

**Bảng 7. Kiểm định sự khác biệt theo giới tính**

		Sig. kiểm định Levene	Sig. kiểm định t
NLNC	Giả định phương sai bằng nhau	0,767	0,612
	Giả định phương sai không bằng nhau		0,612

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

- Độ tuổi: Giá trị sig. của kiểm định Levene Statistics = 0,301 > 0,050 cho thấy không vi phạm giả định phương sai đồng nhất giữa các nhóm biên định tính, đủ điều kiện phân tích tiếp ANOVA. Kết quả của kiểm định ANOVA có sig. = 0,618 > 0,050; cho thấy không có sự khác biệt về năng lực NCKH giữa GV có độ tuổi khác nhau.

- Số năm giảng dạy: Giá trị sig. của kiểm định Levene Statistics = 0,305 > 0,050 cho thấy không vi phạm giả định phương sai đồng nhất giữa các nhóm biên định tính, đủ điều kiện phân tích tiếp ANOVA. Kết quả của kiểm định ANOVA có sig. = 0,226 > 0,050; cho thấy không có sự khác biệt về năng lực NCKH giữa GV có thâm niên khác nhau.

**Bảng 8. Kiểm định sự khác biệt theo độ tuổi và số năm giảng dạy**

Đặc điểm nhân khẩu học	Levene	ANOVA
Độ tuổi	0,301	0,618
Số năm giảng dạy	0,305	0,226

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2023)

**5. KẾT LUẬN**

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả bốn nhân tố ảnh hưởng đến năng lực NCKH của GV Trường ĐHTĐ theo mức độ quan trọng giảm dần: Nguồn lực NCKH của Nhà trường, Chính sách NCKH của Nhà trường, Hỗ trợ NCKH của Nhà trường và Mục tiêu NCKH của Nhà trường. Với mong muốn góp phần nâng cao năng lực NCKH của GV cũng như

tăng chất lượng giảng dạy và đào tạo cho Nhà trường, nhóm tác giả tập trung đề xuất một số hàm ý quản trị dựa trên hai nhóm nhân tố có ảnh hưởng quan trọng đến năng lực NCKH của GV.

- Nguồn lực NCKH của Nhà trường có ảnh hưởng tích cực đến năng lực nghiên cứu của GV. Điều này cho thấy các GV rất quan tâm đến không gian nghiên cứu tại trường, trang thiết bị,

nguồn tài liệu cũng như kinh phí dành cho NCKH. Chính vì vậy, cấp quản lý cần phải bố trí không gian thoải mái và đầu tư trang thiết bị cần thiết phục vụ cho các GV NCKH. Bên cạnh đó, thư viện trường cần phát triển nguồn tài liệu cả hình thức in ấn lẫn điện tử và phổ biến rộng rãi đến tất cả GV bằng cách giới thiệu và cung cấp tài khoản để truy cập miễn phí các tài liệu khoa học cần thiết. Mặt khác, để nhân tố này được phát huy hiệu quả, Nhà trường cần thường xuyên thực hiện đối sánh với các trường cùng khu vực để có thể điều chỉnh kịp thời đối với mức kinh phí thực hiện NCKH.

- Đối với Chính sách NCKH, Nhà trường cần bổ sung vào quy trình tuyển dụng mà trong đó nhấn mạnh đến năng lực NCKH là một tiêu chí quan trọng trong chính sách tuyển dụng của Nhà trường. Đồng thời, Nhà trường cũng cần thường xuyên cập nhật chính sách thu nhập hiện hành và hệ thống khen thưởng nhằm khuyến khích và tạo động lực cho GV NCKH. Điều cần lưu ý tiếp theo là bố trí giờ giảng dạy hợp lý trong thời gian thực hiện các công trình NCKH cũng như tạo điều kiện đào tạo, tư vấn, định hướng NCKH, và tham gia trao đổi nghiên cứu tại các Viện Trường nghiên cứu trong và ngoài nước.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., 1998. Multivariate data analysis. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall, vol. 5(3): 207-219.
2. Kazoka, J. E., & Wema, E. F., 2020. An analysis of the factors influencing research capacity developments in higher education institutions in Tanzania. University of Dar es Salaam Library Journal, 15(1): 45-66.
3. Lê Mạnh Hùng, 2021. Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học công lập tại Hà Nội. Tạp chí Công thương, số 19: 118-124.
4. Meneses, J. L., & Moreno, N. I., 2019. Factors influencing research productivity of Rizal Technological University: Input to research capability development program. International Journal of Education and Research, 7(3): 85-110.
5. Nguyen Anh Tuan, Truong Thi Hue, Luong Thuy Lien, Luu Huu Van, Hoang Thi Tuyet Nhung & Luu Quoc Dat, 2022. Management factors influencing lecturers' research productivity in Vietnam National University, Hanoi, Vietnam: A structural equation modeling analysis. Heliyon, 8(9), e10510.
6. Nguyễn Thị Minh Hồng và Nguyễn Vĩnh Khương, 2016. Một số biện pháp phát triển năng lực nghiên cứu cho giảng viên trẻ Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Khoa học, số 7 (85): 93-105.
7. Nguyễn Văn Tuấn, 2020. Cẩm nang nghiên cứu khoa học – Từ ý tưởng đến công bố. Nhà xuất bản Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hồ Chí Minh.

8. Phạm Ngọc Thạch, Tạ Văn Lợi, Nguyễn Quang Vĩnh, Đào Thị Thanh Bình, Hà Diệu Linh và Hoàng Xuân Trường, 2022. Tác động của động lực nghiên cứu khoa học đến năng lực nghiên cứu của giảng viên các trường đại học tại Hà Nội. Tạp chí Giáo dục, số 22(9): 40-45.

9. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., and Ullman, J. B., 2007. Using

multivariate statistics. Boston, MA: pearson, vol. 5: 481-498

10. Trần Trung Tính, Phạm Minh Đức, Trần Thanh Điền, Châu Thị Tím, Đào Vũ Nguyên, Nguyễn Văn Tấn, Hứa Thái Nhân và Lê Văn Khoa, 2020. Hiện trạng và giải pháp nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Cần Thơ. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, số 56(4C): 161-171.

## FACTORS INFLUENCING THE RESEARCH CAPACITY OF LECTURERS AT TAY DO UNIVERSITY

Nguyen Ngoc Minh, Nguyen Phuoc Quy Quang,  
Tran Thuy Nghiem, Vo Van Si and Nguyen Hoang Giang\*  
Tay Do University  
(\*Email: nhgiang@tdu.edu.vn)

### ABSTRACT

*This study was aimed to determine factors that influence the scientific research capacity of lecturers at Tay Do University. The proposed research model was expressed through four factors with 27 variables of observation, such as: Scientific research objectives, Policies for scientific research, Resources for scientific research, and Support for scientific research. Data were collected by surveying 165 lecturers at the university with the overall sampling method. With the use of the scale reliability test, exploratory factor analysis, and regression analysis, the research outcomes indicated that Resources for scientific research and Policies for scientific research were the two most influential factors affecting the scientific research capacity of lecturers at Tay Do University. Based on our study, we suggested some management implications related to these two factors to improve the scientific research capacity and to increase the quality of teaching and training at Tay Do University in the future.*

**Keywords:** *Affecting factor, lecturers, Tay Do University, scientific research.*