

Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên - Yếu tố tác động

Teacher's research motivation - Impact factors

Huỳnh Nhật Nghĩa

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh (UEF)

E-mail: nghiahn@uef.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ quan trọng giúp giảng viên nâng cao kiến thức chuyên môn phục vụ cho giảng dạy và ứng dụng vào cuộc sống làm giàu kho tàng tri thức và phát triển xã hội. Tuy nhiên, thực tế ở nhiều trường đại học hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa đạt được kết quả như kỳ vọng. Nội dung của bài viết tập trung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, thông qua phương pháp lướt khảo tài liệu từ các bài viết đăng tạp chí khoa học trong và ngoài nước, từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu làm cơ sở cho nghiên cứu tiếp theo.

Từ khóa: động lực; nghiên cứu khoa học; yếu tố tác động.

Abstract: Scientific research is one of major responsibility to help lecturers improve professional knowledge for teaching and application to life, enriching knowledge treasures and developing society. However, in fact, in many universities, the scientific research activities of lecturers have not achieved the expected results. The content of the article focuses on studying the factors affecting the scientific research motivation of lecturers, through the method of reviewing documents from articles published in domestic and foreign scientific journals, then providing a research model as a basis for further research.

Key words: motivation, impact factors; science research.

1. Giới thiệu

Trong lịch sử phát triển của nhân loại đã chứng minh vai trò của nghiên cứu khoa học như là một nền tảng cho sự phát triển và thịnh vượng của một quốc gia. NCKH nhằm phát hiện ra những cái mới, giúp giải quyết các vấn đề khó khăn, phức tạp trong cuộc sống, làm cho xã hội ngày càng văn minh, giàu đẹp hơn. Ngoài ra, NCKH còn giúp làm giàu thêm kho tàng tri thức khoa học làm cơ sở cho những nghiên cứu và phát minh sau này.

Trường đại học được xem là cái nôi trong nghiên cứu khoa học. Theo số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm

học 2016-2017, cả nước có 274 nhiệm vụ khoa học công nghệ các cấp đã được nghiệm thu. Các nhiệm vụ này đã thu hút gần 3.000 cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên tham gia; đào tạo được 312 thạc sĩ, hỗ trợ đào tạo 77 tiến sĩ; đã xuất bản 36 đầu sách tham khảo và chuyên khảo, công bố 594 bài báo khoa học trên các tạp chí trong nước và quốc tế; 115 sản phẩm ứng dụng là quy trình kỹ thuật, sản phẩm phục vụ sản xuất và đời sống, phát triển ngành và địa phương [1]. Ngoài ra, cũng theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD và ĐT) trong 5 năm (2014-2018), khoa học, công nghệ của Việt Nam đã có những bước tiến nhảy vọt khi số công

trình nghiên cứu công bố trên các tạp chí quốc tế tăng hơn 2 lần và Việt Nam đứng thứ 5 trong khu vực ASEAN về số nghiên cứu khoa học công bố quốc tế [2]. Tuy nhiên, kết quả NCKH của các trường đại học Việt Nam vẫn còn khá khiêm tốn, chưa tương xứng với tiềm năng; hoạt động nghiên cứu của các trường vẫn nhỏ lẻ, tản mạn; chưa có đóng góp nổi bật trong nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển kinh tế - xã hội. Đáng lưu ý là, nhiều giảng viên vẫn coi trọng nhiệm vụ giảng dạy hơn nhiệm vụ NCKH. Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV là rất cần thiết để tìm ra giả pháp thúc đẩy hoạt động NCKH của GV ngày càng phát triển.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm động lực

Theo Guay và cộng sự (2010), động lực đề cập đến “lý do cơ bản của hành vi” [3]. Broussard và Garrison (2004) định nghĩa động lực là “*thuộc tính cá nhân thúc đẩy chúng ta làm hoặc không làm điều gì đó*” [4]. Theo Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân, (2007) “*Động lực là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt mục tiêu của tổ chức*” [5]. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương, (2011) cho rằng “*Động lực là những nhân tố bên trong kích thích con người tích cực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất và hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sẵn sàng, nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như bản thân người lao động*” [6]. Trong nghiên cứu này,

động lực được hiểu là việc tự nguyện, khát khao, cố gắng làm việc nhằm đạt mục tiêu cá nhân và mục tiêu của tổ chức.

2.2. Khái niệm NCKH

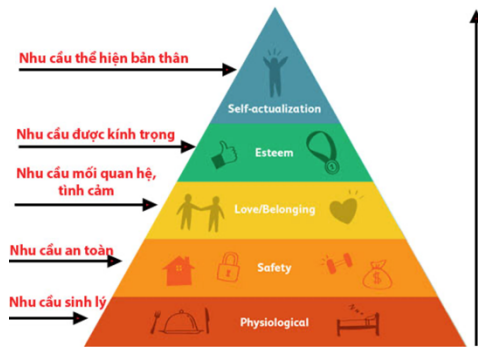
Theo Luật Khoa học và Công nghệ, “*Nghiên cứu khoa học là hoạt động khám phá, phát hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn*” [7]. NCKH là cách thức mà con người tìm hiểu các hiện tượng khoa học một cách có hệ thống [8]. Từ những khái niệm trên cho thấy, NCKH gồm chuỗi các hoạt động liên tiếp bắt đầu từ việc quan sát, tổng hợp, phân tích, đánh giá, rút ra một cách có căn cứ về bản chất, quy luật của các hiện tượng xuất hiện trong tự nhiên và đời sống, kinh tế - xã hội...

2.3. Các học thuyết cơ bản về tạo động lực

2.3.1. Học thuyết nhu cầu của Maslow
Theo A. Maslow, hành vi của con người bắt nguồn từ nhu cầu của họ và được chia thành 5 cấp bậc theo một thứ tự ưu tiên từ thấp tới cao về tầm quan trọng gồm các nhu cầu sinh học; nhu cầu an ninh, an toàn; nhu cầu xã hội, nhu cầu tự trọng và nhu cầu tự chứng tỏ mình. A.Maslow cho rằng khi nhu cầu bậc dưới của con người được thỏa mãn đến một mức độ nhất định thì tự nó nảy sinh các nhu cầu bậc cao hơn.

Người lãnh đạo hoặc quản lý có thể sử dụng các công cụ hoặc biện pháp để tác động vào nhu cầu hoặc kỳ vọng của nhân viên làm cho họ hăng hái và tận tụy hơn với nhiệm vụ mình đảm nhận. Nhu cầu cơ bản về sinh lý có thể được đáp

ứng thông qua mức lương tốt, đãi thọ bữa trưa hoặc ăn giữa ca miễn phí, hoặc bảo đảm các khoản phúc lợi khác. Đáp ứng nhu cầu về quan hệ xã hội thể hiện qua các hoạt động giao lưu, sinh hoạt tập thể ngoài giờ làm việc giữa các bộ phận trong công ty. Đồng thời, những hoạt động này còn giúp phát triển ý thức cộng đồng hay tinh thần đồng đội. Đối với nhu cầu tự hoàn thiện, nhà quản lý có thể tạo cơ hội phát triển những thế mạnh cá nhân. Đồng thời, người lao động cần được đào tạo và có cơ hội tự nâng cấp bản thân, cần được khuyến khích tham gia vào sự phát triển chung của doanh nghiệp hoặc tổ chức [5].



Hình 1. Tháp nhu cầu Maslow

2.3.2. Học thuyết về sự công bằng của Stacy Adams

Đây là công trình của giáo sư J. Stacy Adams thuộc trường Đại học Bắc Carolina ở Mỹ đã trở nên phổ biến. Học thuyết này chỉ ra người lao động muốn được đối xử công bằng, họ có xu hướng so sánh công sức họ bỏ ra cho tổ chức và kết quả mà họ nhận được với những người khác. Khi so sánh sẽ xảy ra 3 trường hợp:

Thứ nhất, người lao động tin rằng họ được đối xử đúng, phần thưởng cũng như những đãi ngộ tương xứng với công

sức của họ thì người lao động sẽ duy trì mức năng suất lao động như cũ.

Thứ hai, nếu người lao động không được đối xử tốt, kết quả nhận được không xứng đáng với công sức bỏ ra sẽ gây ra tình trạng bất mãn, không muốn làm việc và thậm chí sẽ bỏ việc.

Thứ ba, người lao động tự nhận thấy rằng phần thưởng và những đãi ngộ mà tổ chức dành cho họ cao hơn những mong muốn của họ thì họ sẽ làm việc tích cực hơn. Song, họ có xu hướng giảm giá trị của phần thưởng.

Khi đối mặt với sự không công bằng người lao động thường có xu hướng chấp nhận nhưng nếu tình trạng diễn ra liên tục sẽ gây ra bất mãn. Nhà quản lý cần quan tâm đến nhận thức của người lao động về sự công bằng, công bằng ở đây là công bằng trong nhận thức chứ không phải người lao động được nhận bao nhiêu, bởi lẽ không có sự công bằng tuyệt đối.

2.3.3. Thuyết hai yếu tố động cơ của Frederic Herzberg

Dựa trên quan điểm tạo động lực là sự tác động của nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố tạo nên sự thỏa mãn và không thỏa mãn. Bản thân mỗi yếu tố đều bao gồm cả hai mặt trên, tùy thuộc vào việc nó được thực thi như thế nào để thấy rõ bản chất của các yếu tố. Nhân tố liên quan đến sự thỏa mãn còn được gọi là nhân tố động viên, còn nhân tố liên quan đến bất mãn được gọi là các nhân tố duy trì hay lưỡng tính. Các nhân tố duy trì được liệt kê gồm: phương pháp giám sát, hệ thống phân phối thu nhập, quan hệ với đồng nghiệp, điều kiện làm việc, chính sách công ty, cuộc sống cá nhân

và địa vị. Còn các nhân tố động viên gồm: sự thách thức của công việc, các cơ hội thăng tiến, ý nghĩa của các thành tựu, sự nhận dạng khi công việc được thực hiện và ý nghĩa của các trách nhiệm.

2.3.4. Học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom

Học thuyết được xây dựng dựa trên một số yếu tố tạo động lực trong lao động như: mối liên hệ giữa sự quyết tâm và kết quả lao động, tính hấp dẫn của công việc, kết quả làm việc với phần thưởng. Khi người lao động nỗ lực làm việc, họ sẽ mong đợi kết quả tốt đẹp với phần thưởng xứng đáng. Kỳ vọng của người lao động có tác dụng tạo động lực cho người lao động rất lớn nhưng như vậy phải có cách thức, phương tiện và điều kiện thực hiện nó. Những điều kiện này là các chính sách, cơ chế quản lý, điều kiện làm việc,... mà tổ chức đảm bảo cho người lao động.

Đặc biệt khi thiết kế công việc cho người lao động phải thiết kế đủ cao để họ phát huy tiềm năng của bản thân nhưng cũng đủ thấp để họ nhìn thấy được kết quả sẽ thành công.

2.3.5. Học thuyết đặt mục tiêu của Edwin Locke

Cuối những năm 1960 Edwin Locke và đồng sự Gary P. Latham đã cùng chỉ ra mối quan hệ giữa “đường đi – mục đích”. Học thuyết này chỉ ra rằng: các mục tiêu cụ thể và nhiều thách thức sẽ dẫn đến sự thực hiện công việc tốt hơn. Vì vậy, để tạo động lực lao động cần có mục tiêu và cụ thể rõ ràng, mang tính thách thức cũng như cần thu hút người lao động vào việc đặt mục tiêu. Ông

cũng cho rằng khi con người làm việc để thực hiện một nhiệm vụ nào đó, người ta cần các thông tin phản hồi để tiếp tục phát huy những ưu điểm và thay đổi hướng đi nếu thấy cần thiết.

Học thuyết tạo ra một hướng tiếp cận mới làm phong phú thêm quá trình tạo động lực của tổ chức. Để áp dụng thành công học thuyết, tổ chức cần thu hút người lao động tham gia vào quá trình đặt mục tiêu trong công việc của họ, cùng theo dõi giúp đỡ để người lao động có thể đạt được mục tiêu đề ra.

Từ việc phân tích học thuyết nhu cầu của Maslow và học thuyết cân bằng của J. Stacy Adams thì học thuyết đặt mục tiêu của Edwin Locke cho thấy muốn tạo động lực cần phải:

+ Xác định nhu cầu của người lao động, đưa ra biện pháp nhằm thỏa mãn các nhu cầu hợp lý của người lao động trên cơ sở đảm bảo tính công bằng.

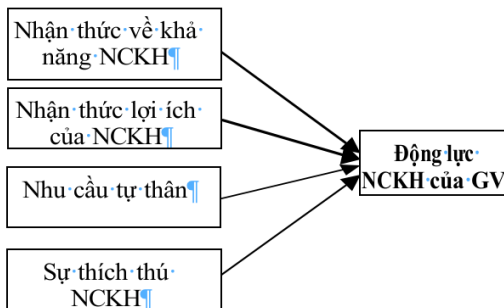
+ Nhà quản lý cần hỗ trợ nhân viên thiết lập mục tiêu làm việc rõ ràng, gắn kết được các mục tiêu cá nhân với mục tiêu của tổ chức.

3. Các mô hình nghiên cứu có liên quan

3.1. Mô hình nghiên cứu của Cao Thị Thanh & Phạm Thị Ngọc Minh, (2018) [6] về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trường đại học Công nghiệp Hà Nội

Dựa trên kết quả tổng quan nghiên cứu, tác giả xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực NCKH. Các yếu tố này được chia làm hai nhóm: nhóm yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách của trường đại học đối với hoạt động NCKH (Hỗ trợ vật chất, Khen thưởng)

và nhóm yếu tố thuộc về đặc điểm cá nhân của giảng viên (Nhận thức về khả năng NCKH, Nhận thức lợi ích của NCKH, Nhu cầu tự thân, Sự thích thú NCKH). Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố thuộc về bản thân giảng viên (gồm: Sự thích thú NCKH, Nhu cầu tự thân, Nhận thức về khả năng NCKH của bản thân) có tác động đến động lực NCKH của họ. Mối quan hệ giữa các yếu tố này với động lực NCKH của giảng viên như sau:

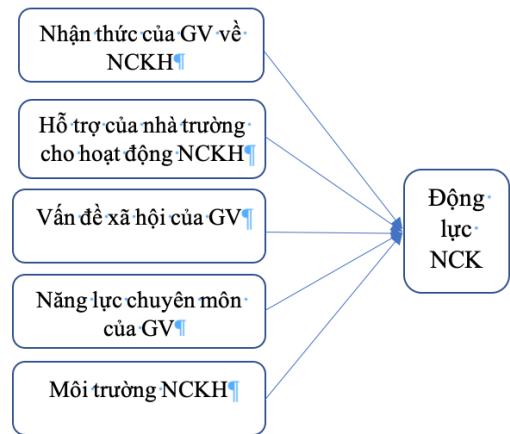


Hình 2. Mô hình nghiên cứu của Cao Thị Thanh & Phạm Thị Ngọc Minh, (2018)

3.2. Mô hình nghiên cứu của Lê Thị Thương, (2020) [7] về các nhân tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường đại học Tổng Hợp Hà Nội

Nghiên cứu này áp dụng phép phân tích nhân tố EFA để khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học dựa trên bộ dữ liệu gồm 218 phản hồi của giảng viên, đồng thời tiến hành phỏng vấn sâu 09 giảng viên Trường Đại học Hà Nội. Kết quả phân tích cho thấy các yếu tố được đề xuất trong mô hình có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội, bao gồm: 1). Năng lực chuyên môn của giảng viên, 2) Các vấn

đề xã hội của giảng viên, 3). Môi trường nghiên cứu khoa học của Trường, 4). Sự hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học và 5). Nhận thức của giảng viên về nghiên cứu khoa học. Các yếu tố này đã giải thích được 61.81% mức độ ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

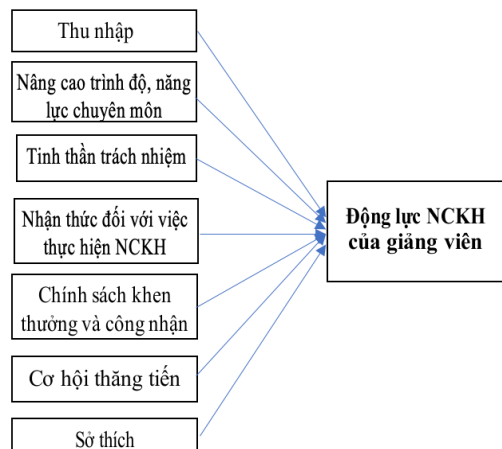


Hình 3. Mô hình nghiên cứu của Lê Thị Thương, (2020)

3.3. Mô hình nghiên cứu của Lê Thị Kim Thoa và Bùi Thành Khoa, (2020) [8] về động lực NCKH của giảng viên dựa trên lý thuyết nhu cầu mở rộng của Maslow

Thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng bằng cách khảo sát 862 giảng viên trong cả nước. Kết quả nghiên cứu cho thấy, động lực NCKH của giảng viên đại học bị tác động bởi bảy yếu tố, gồm: (1) Thu nhập, (2) Chính sách khen thưởng và công nhận, (3) Cơ hội thăng tiến, (4) Sở thích, (5) Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH, (6) Tinh thần trách nhiệm, và (7) Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn. Theo hệ số chuẩn hóa (Beta) thì thu nhập có tác động lớn nhất đến động lực NCKH của giảng viên (Beta = 0,419), và Nhận thức đối với việc thực hiện NCKH

có ảnh hưởng thấp nhất lên động lực NCKH của giảng viên tại các trường đại học trong khảo sát (Beta = 0,158).

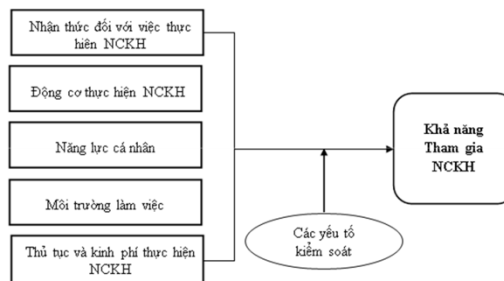


Hình 4. Mô hình nghiên cứu của Lê Thị Kim Thoa và Bùi Thành Khoa, (2020)

3.4. Mô hình nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã, (2016) [9] về 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 ở thành phố Cần Thơ

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.



Hình 5. Mô hình nghiên cứu của Huỳnh Thanh Nhã (2016)

3.5. Nghiên cứu của Phan Thị Tú Nga, (2011) [10] về Thực trạng và giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên ĐH Huế

Thông qua khảo sát bằng phiếu điều tra với 208 giảng viên và 67 cán bộ quản của Đại học Huế. Kết quả khảo sát cho thấy, động cơ tham gia NCKH của GV là nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu với phần lớn ý kiến đánh giá (92,3%). Nhóm có tỷ lệ lớn tiếp theo là ứng dụng lý luận vào thực tiễn giảng dạy (88,5%), nâng cao và mở rộng tầm hiểu biết (81,7%), phát hiện những tri thức mới trong chuyên môn (79,8%) và hình thành thói quen làm việc khoa học (74%). Như vậy, đối với GV, động cơ NCKH chủ yếu thuần túy là khoa học, là tri thức, phục vụ cho lòng đam mê, cho khoa học và cho nghề nghiệp. Những yếu tố khác chỉ là phụ. Ngoài ra, tác giả còn cho thấy các yếu tố khó khăn của GV khi NCKH bao gồm: Cơ chế, chính sách động viên người nghiên cứu; Môi trường KT-XH, KH-CN địa phương; Các nguồn lực phục vụ NCKH (kinh phí, CSVC...); Sự quản lý, điều hành hoạt động NCKH; Tài liệu, trang thiết bị cho NCKH; Trình độ, năng lực

chuyên môn; Kinh nghiệm, kỹ năng NCKH; Trình độ tin học, ngoại ngữ; Khối lượng công việc giảng dạy.

4. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Thông qua tổng quan lý thuyết và các mô hình nghiên cứu có liên quan cho thấy có các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được tổng hợp theo bảng dưới đây:

Bảng 1. Bảng tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV

STT	Nhân tố	Huỳnh Thanh Nhã, 2016	Lê Thị Kim Thoa & Bùi Thanh Khoa	Lê Thị Hương	Cao Thị Thanh & Phạm Thị Ngọc Minh	Phan Thị Tú Nga
1	Thủ tục và kinh phí thực hiện NCKH	x		x		x
2	Môi trường NCKH	x		x		x
3	Năng lực cá nhân	x			x	x
4	Động cơ thực hiện NCKH	x			x	x
5	Nhận thức đối với thực hiện NCKH	x	x	x	x	x
6	Sở thích		x		x	
7	Cơ hội thăng tiến		x		x	
8	Chính sách khen thưởng và công nhận		x	x		x
9	Tinh thần trách nhiệm		x			x
10	Nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn		x	x		x
11	Thu nhập		x			
12	Vấn đề xã hội của GV			x		x

Nguồn: Tổng hợp của tác giả năm 2022

Qua bảng tổng hợp trên cho thấy có những thuật ngữ có tên gọi khác nhau nhưng về bản chất là tương đồng. Từ đó tác giả đề xuất các giả thuyết về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên như sau:

H1: Đam mê NCKH sẽ thúc đẩy động lực NCKH của GV. Đam mê NCKH hay động lực thực hiện NCKH như các tác giả [9], [6], [10] đã chứng minh có ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV trong các nghiên cứu của mình.

H2: Năng lực cá nhân ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV. Giả thuyết này đã được các tác giả [9], [6], [10] đã

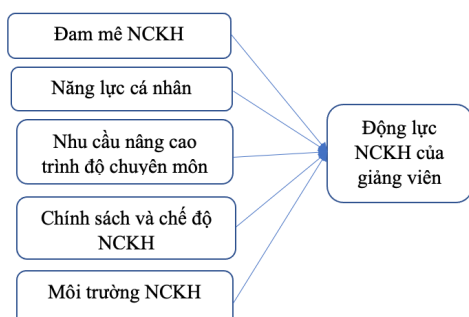
chứng minh có ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV trong các nghiên cứu của họ.

H3: Nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn sẽ thúc đẩy động lực NCKH của GV. Giả thuyết này tác giả dự trên kết quả nghiên cứu của các tác giả [8], [7] và [10]. Tuy nhiên, tác giả có điều chỉnh câu từ cho phù hợp hơn.

H4: Chính sách và chế độ NCKH phù hợp sẽ thúc đẩy động lực NCKH của GV. Giả thuyết này tác giả tổng hợp dựa trên yếu tố chính sách khen thưởng và công nhận của các tác giả [8], [7] và [10]

và yếu tố thủ tục và kinh phí thực hiện NCKH của tác giả [9].

H5: Môi trường NCKH thuận lợi sẽ thúc đẩy động lực NCKH của GV. Giả thuyết này cũng được các tác giả [9], [7]



Hình 6. Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả, năm 2022

và [10] chứng minh có ảnh hưởng đến động lực NCKH của GV trong các nghiên cứu của mình.

Từ các giả thuyết trên tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như hình 6.

Tài liệu tham khảo

- [1] Lê Văn, "Những con số "biết nói" về giáo dục đại học Việt Nam," 20 10 2017. [Online]. Available: <http://vietnamnet.vn/vn/giao-duc/tuyen->.
- [2] Thạch Thất , " Tụt hậu trong nghiên cứu KHCN, hóa ra lý do nằm ở đây," 2019. [Online]. Available: <https://baomoi.com/tut-hau-trong-nghien-cuu-khcn-hoa-ra-ly-do-nam-o-day/c/30730224.epi>.
- [3] Guay, F & ctg, "Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children," *British*

5. Kết luận

Nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ quan trọng giúp giảng viên nâng cao kiến thức chuyên môn phục vụ cho giảng dạy và ứng dụng vào cuộc sống làm giàu kho tàng tri thức và phát triển xã hội. Tuy nhiên, thực tế ở nhiều trường đại học hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa đạt được kết quả như kỳ vọng. Qua lượt khảo lý thuyết và các mô hình nghiên cứu có liên quan tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 5 yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là: Đam mê NCKH; Năng lực cá nhân; Nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn; Chính sách và chế độ NCKH; Môi trường NCKH. Tuy nhiên, đây chỉ là mô hình giả thuyết cần có sự nghiên cứu định lượng để kiểm định lại mô hình.

Journal of Educational Psychology, Vols. 80(4),, p. 711–735, 2010.

- [4] Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B., "The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children.," *Family and Consumer Sciences Research Journal*, vol. 33, no. 2, p. 106–120, 2004.
- [5] Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân, Giáo trình quản trị nhân lực, Hà Nội: Đại học kinh tế quốc dân, 134, 2007.
- [6] Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương, Giáo trình hành vi tổ chức,

- Hà Nội: NXB Đại học kinh tế quốc dân, 85, 2011.
- [7] Quốc hội, *Luật khoa học và công nghệ*, Quốc hội, 2013.
- [8] Nguyễn Đình Thọ, *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Hà Nội: NXB Lao động Xã hội, , 2011.
- [9] Hoàng Thị hồng Nhung, "Tạo động lực lao động tại Tổng công ty 789-Bộ quốc phòng," Bộ quốc phòng, 2015.
- [10] Cao Thị Thanh & Phạm Thị Ngọc Minh, "Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên trường đại học Công nghiệp Hà Nội," *Tạp chí Khoa học & Công nghệ số 44*, pp. 126-131, 2018.
- [11] Lê Thị Thương, "Các Nhân Tố Ảnh Hưởng Đến Động Lực Nghiên Cứu Khoa Học Của Giảng Viên Trường Đại Học Tổng Hợp Hà Nội," *VNU Journal of Science: Education Research*, Vol. 36, No. 3, pp. 27-41, 2020.
- [12] Lê Thị Kim Thoa và Bùi Thành Khoa, "động lực NCKH của giảng viên dựa trên lý thuyết nhu cầu mở rộng của Maslow," *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Số 46*, pp. 235-248, 2020.
- [13] Huỳnh Thanh Nhã, "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 số 46*, pp. 20-29, 2016.
- [14] Phan Thị Tú Nga, "Thực trạng và các giải 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, pp. 67-78, 2011.

Ngày nhận bài: 19/5/2022

Ngày hoàn thành sửa bài: 30/7/2022

Ngày chấp nhận đăng: 05/8/2022