

Mối liên hệ giữa động lực nghiên cứu của giảng viên với hiệu suất nghiên cứu

Nguyễn Vũ Phương*, Nguyễn Anh Tuấn, Hoàng Ngọc Hiếu, Trần Thị Kim Đào, Hoàng Thị Quế Hương



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Những năm gần đây nhiều trường đại học ở Việt Nam kỳ vọng giảng viên của họ đăng nhiều kết quả nghiên cứu trên các tạp chí uy tín nhằm nâng cao vị thế xếp hạng đại học. Động lực nghiên cứu liên quan đến các phần thưởng bên trong và bên ngoài có thể được xem là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy giảng viên nghiên cứu. Việc xem xét mối liên hệ giữa động lực nghiên cứu và hiệu suất nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên trên tạp chí quốc tế và trong nước sẽ giúp hiểu rõ hơn về mối tương quan và mức độ tác động của động lực đối với hiệu suất NCKH của cán bộ giảng viên. Nghiên cứu định lượng này được tiến hành thông qua khảo sát 96 giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Luật để mô tả và giải thích mối liên hệ này. Kết quả cho thấy hiện động lực bên trong có ảnh hưởng mạnh hơn động lực bên ngoài đối với hiệu suất nghiên cứu khoa học thông qua việc công bố trên tạp chí quốc tế và trong nước. Một kết quả nghiên cứu khác cũng cho thấy giảng viên có trình độ tiến sĩ có hiệu suất nghiên cứu khoa học cao hơn các đồng nghiệp là thạc sĩ. Vì vậy, việc thúc đẩy nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên đòi hỏi sự kết hợp của việc tăng cường các yếu tố của động lực bên trong kết hợp với việc tăng cường và duy trì các kích thích động lực bên ngoài. Ngoài ra, vì học vị có vai trò quan trọng trong công bố khoa học nên việc khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên đạt được các học vị cao hơn sẽ đóng góp tích hiệu suất NCKH.

Từ khoá: động lực nghiên cứu, động lực bên trong, động lực bên ngoài, hiệu suất nghiên cứu

GIỚI THIỆU

Nhiều nghiên cứu đã xác định tầm quan trọng của năng suất nghiên cứu là một yếu tố chính quyết định hiệu suất của các trường đại học^{1,2}. Nghiên cứu khoa học là một trong ba thành tố cơ bản cấu thành vai trò trách nhiệm của giảng viên^{3,4}. Hiệu suất nghiên cứu của cơ sở giáo dục đại học Việt Nam được cho là thấp hơn so với ở các nước phát triển và các nước ASEAN như Singapore, Malaysia và Thái Lan⁵. Các chỉ số thư mục, sử dụng cơ sở dữ liệu Scopus, cho thấy khoảng cách về hiệu suất xuất bản giữa Việt Nam và hai quốc gia thành viên ASEAN láng giềng là Thái Lan và Malaysia đã gia tăng kể từ năm 2001⁶. Áp lực bên ngoài ngày càng tăng đã buộc các cơ sở giáo dục đại học phải yêu cầu giảng viên liên tục tăng hiệu suất nghiên cứu khoa học (NCKH) với nguồn lực có giới hạn⁷.

Chẳng hạn, Đào Thị Oanh và Lê Mỹ Dung, trong nghiên cứu thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học sư phạm, nhận xét phần lớn giảng viên tham gia nghiên cứu nhận thức được tầm quan trọng và lợi ích của NCKH giáo dục đối với công tác giảng dạy và thăng tiến nghề nghiệp⁸. Tuy nhiên, năng lực NCKH được cảm nhận ở mức trung bình

và thấp. Hai tác giả kiến nghị đổi mới cơ chế, chính sách cụ thể để động viên, khuyến khích hỗ trợ giảng viên nâng cao trình độ, tạo môi trường thuận lợi để giảng viên phát huy tiềm năng nghiên cứu, tổ chức xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh; tổ chức đánh giá chất lượng giảng viên và khen thưởng xứng đáng đối với giảng viên có nhiều công trình nghiên cứu; ràng buộc chế độ trách nhiệm trong giảng dạy và hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; mở rộng giao lưu khoa học và trao đổi chuyên gia. Huỳnh Thanh Tiến nghiên cứu năng lực nghiên cứu của 3 trường đại học tại Việt Nam có một trong những kết quả là động lực NCKH bên trong và bên ngoài đều có tác động đến NCKH của giảng viên trong đó động lực bên trong là lớn hơn⁵.

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Động lực được xem là một yếu tố quan trọng thúc đẩy các cá nhân nỗ lực đạt được mục tiêu của họ⁹. Dựa trên sự khác biệt về mục tiêu hành động, Ryan và Deci đã phân biệt động lực bên trong (liên quan đến việc thực hiện một điều gì đó vì nó thú vị) đối với động lực bên ngoài (liên quan đến việc thực hiện một điều gì đó vì nó dẫn đến một kết quả tách biệt)¹⁰. Động lực bên trong phản ánh khuynh hướng học hỏi của con

Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG HCM, Việt Nam

Liên hệ

Nguyễn Vũ Phương, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG HCM, Việt Nam
Email: phuongnv@uel.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 01/04/2020
- Ngày chấp nhận: 23/04/2020
- Ngày đăng: 29/07/2020

DOI: 10.32508/stdjelm.v4i3.652



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Phương NV, Tuấn NA, Hiếu HN, Đào TTK, Hương HTQ **Mối liên hệ giữa động lực nghiên cứu của giảng viên với hiệu suất nghiên cứu.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 4(3):821-832.

người và là xu hướng vốn có của việc tìm kiếm sự mới lạ và thách thức, để mở rộng và thực hiện một năng lực, để khám phá và học hỏi¹¹. Nói cách khác, động lực bên trong liên quan đến xung lực vốn có trong các hoạt động, trong khi động lực bên ngoài ở các mức độ khác nhau dựa trên các tình huống bên ngoài các hoạt động⁹.

Động lực NCKH có thể xem là một yếu tố trong các đặc điểm cá nhân của giảng viên có tác động đến hiệu suất NCKH⁷. Động lực bên trong và động lực bên ngoài có liên hệ đến các phần thưởng nội tại và các phần thưởng bên ngoài tương ứng. Các yếu tố nội tại cá nhân bao gồm trí thông minh, hiểu biết, sáng tạo, tò mò, năng lực tự thân, động lực, sự công nhận và được tôn trọng trong lĩnh vực, tham vọng và nhu cầu cộng tác với người khác ảnh hưởng đến hiệu suất NCKH^{12,13}. Ngoài các yếu tố nội tại, các yếu tố bên ngoài bao gồm sự thăng tiến, phần thưởng tài chính, biên chế, tải trọng giảng dạy và mạng lưới nghiên cứu, được xem là có tác động đáng kể đến hiệu suất NCKH và sự tham gia nghiên cứu của giảng viên. Chẳng hạn, biên chế và sự thăng tiến là động lực tiềm năng thúc đẩy hiệu suất NCKH¹².

Hiệu suất NCKH là khái niệm đa chiều, nó có nhiều nghĩa khác nhau trong những môi trường khác nhau. Hiệu suất NCKH là một biến độc lập được đo bằng các công bố trên các tạp chí¹⁴. Theo Print và Hattie, hiệu suất nghiên cứu có thể được định nghĩa là “tổng thể nghiên cứu được thực hiện bởi các giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học và bối cảnh liên quan trong một khoảng thời gian nhất định” (trang 454)¹⁵. Hiệu suất NCKH có thể được xem là một chỉ số tổng hợp số lượng các ấn phẩm như bài viết hội thảo, bài báo, và sách^{16,17}. Các nghiên cứu chỉ tập trung đếm số lượng các công bố có nhiều khuyết điểm như không xem xét chất lượng NCKH, vì thế một số nhà nghiên cứu dùng chỉ số trích dẫn để xác định khía cạnh này¹⁶. Chẳng hạn, Turner và Mairesse đo lường hiệu suất NCKH bằng 3 khía cạnh: số lượng công bố hàng năm/nhà khoa học, chỉ số tác động bình quân của các tạp chí mà nhà khoa học công bố hàng năm; và chỉ số trích dẫn trung bình/bài báo đối với mỗi nhà khoa học¹⁸. Phần lớn các nghiên cứu về hiệu suất NCKH nhấn mạnh rằng hiệu suất NCKH chỉ sản phẩm công bố của giảng viên và được đo bằng tổng số công bố/nhà nghiên cứu và được hiệu chỉnh theo chất lượng của công bố khoa học^{19,20}. Theo Hardre, Beesley, Miller và Pace, hiệu suất nghiên cứu là các ấn phẩm nghiên cứu như các bài báo chuyên đề, sách học thuật, các chương sách, và các bài thuyết trình và ấn phẩm hội thảo²¹. Định nghĩa của Hardre, Beesley, Miller và Pace²¹ có thể xem phù hợp với Trường Đại học Kinh tế - Luật trong bối cảnh khuyến khích giảng

viên công bố khoa học khi số lượng còn hạn chế. Do đó, bài viết này xem xét hiệu suất NCKH ở khía cạnh bài báo khoa học được công bố trên tạp chí quốc tế và trong nước. Mục tiêu của bài viết này là: (i) khám phá động lực nghiên cứu của giảng viên trong đó bao gồm các phần thưởng tiềm năng từ nghiên cứu, liên quan đến các yếu tố động lực bên trong và bên ngoài; (ii) xem xét mối liên hệ giữa động lực nghiên cứu của cán bộ, giảng viên (CB-GV) và hiệu suất nghiên cứu bằng thống kê suy diễn.

Câu hỏi nghiên cứu 1: *Đánh giá của cán bộ, giảng viên về mức độ các yếu tố tạo động lực thúc đẩy họ thực hiện nghiên cứu khoa học?*

Câu hỏi nghiên cứu 2: *Động lực nghiên cứu của cán bộ, giảng viên có liên quan như thế nào đến hiệu suất nghiên cứu của họ trên các tạp chí quốc tế và tạp chí trong nước?*

PƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này, mang tính mô tả và giải thích. Những người tham gia khảo sát là 96 CB-GV dạy các môn học khác nhau tại Trường Đại học Kinh tế - Luật. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng hỏi khảo sát. Khảo sát được thực hiện trực tuyến và việc tuyển chọn người trả lời bao gồm việc gửi email mời cho các giảng viên và mời họ điền vào mẫu câu hỏi thông qua biểu mẫu được tạo trên google. Những người được hỏi được yêu cầu cung cấp thông tin nhân khẩu học bao gồm giới tính, tuổi tác, bằng cấp học thuật, chức danh chuyên môn. Bảng câu hỏi có hai phần. Phần 1 bao gồm thông tin nhân khẩu học như đã trình bày ở trên và số lượng bài báo mà họ đã công bố trên các tạp chí quốc tế và tạp chí trong nước. Phần 2 gồm các thang đo động lực cho nghiên cứu. Bảng câu hỏi được viết bằng tiếng Việt và trả lời ẩn danh. Những người tham gia được yêu cầu đánh giá mức độ đồng ý của họ với các câu hỏi. Các câu hỏi đo động lực nghiên cứu được điều chỉnh từ nghiên cứu của Chen, Nixon, Gupta, và Hoshower¹³, nghiên cứu động lực NCKH của giảng viên đại học, bao gồm các biến động lực bên trong và bên ngoài.

Các biến động lực bên ngoài gồm: (1) hợp đồng làm việc dài hạn, (2) nhận học hàm giáo sư hoặc được thăng chức, (3) được tăng lương, (4) nhận nhiệm vụ quản lý, (5) được trao vị trí giáo sư chủ trì, và (6) giảm tải giảng dạy. Các biến động lực bên trong gồm: (7) được đồng nghiệp công nhận, (8) nhận được sự tôn trọng từ sinh viên, (9) thỏa mãn nhu cầu cá nhân để đóng góp cho lĩnh vực mình nghiên cứu, (10) thỏa mãn nhu cầu cá nhân về sáng tạo hoặc tò mò, (11) thỏa mãn nhu cầu cá nhân hợp tác với những người khác và (12) thỏa mãn nhu cầu cá nhân để luôn cập nhật kiến thức trong lĩnh vực nghiên cứu; và riêng yếu

tố (13) để tìm việc tốt hơn ở trường khác có thể xem như thuộc động lực bên ngoài vì có thể mang lại lợi ích như lương cao hơn hoặc tải trọng giảng dạy thấp hơn (trang 102)¹³.

Để phù hợp với mục đích nghiên cứu hiện tại, các sửa đổi nhỏ đã được thực hiện so với danh mục câu hỏi gốc để công cụ phù hợp hơn với những người tham gia hiện tại. Chẳng hạn, câu hỏi “Động lực để thấy/có NCKH là để được khen thưởng (tài chính, bằng khen, vinh danh)” đã được thêm vào. Bảng hỏi có 15 mục được đo trên thang đo Likert 5 điểm, từ 1 = hoàn toàn không đồng ý đến 5 = hoàn toàn đồng ý.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) đã được thực hiện bằng cách sử dụng phần mềm thống kê SPSS 22.0 để xác định các khía cạnh chính của động lực nghiên cứu. Các phân tích hồi quy được thực hiện để xem xét vai trò dự báo của động lực nghiên cứu, với số lượng các bài báo được công bố trên các tạp chí quốc tế và tạp chí trong nước như các biến phụ thuộc. Vì mỗi biến phụ thuộc là một số nguyên không âm (dữ liệu dạng đếm), phân tích hồi quy Poisson sẽ phù hợp²². Nói cách khác, hồi quy Poisson tương tự như hồi quy bội thông thường ngoại trừ biến phụ thuộc là một số đếm được quan sát theo phân phối Poisson. Do đó, các giá trị có thể có của biến phụ thuộc là các số nguyên không âm: 0, 1, 2, 3, v.v., và số lượng lớn là rất hiếm^{23,24}. Trong nghiên cứu này, biến phụ thuộc là số lượng bài báo công bố trên tạp chí quốc tế và tạp chí trong nước. Do đó, hồi quy Poisson là chọn lựa phù hợp với biến phụ thuộc trong nghiên cứu này.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thông tin chung của người tham gia nghiên cứu

Bảng 1 cho thấy các giảng viên tham gia trả lời bảng hỏi với số lượng nữ gần 10% lớn hơn số lượng nam. Độ tuổi chiếm đa số từ 30-49 và từ 50-59 chiếm khoảng 84%. Những người có bằng thạc sĩ (75%) gấp 3 lần tiến sĩ (gần 24%). Trong số 96 người trả lời có 2 là phó giáo sư, còn lại là cán bộ, giảng viên.

Động lực nghiên cứu và hiệu suất NCKH

Thống kê mô tả động lực nghiên cứu

Bảng 2 cho thấy rằng 4 câu hỏi mô tả động lực liên quan đến hiện thực hóa bản thân hoặc nghĩa vụ đối với lĩnh vực hoạt động có điểm trung bình cao hơn các yếu tố khác như thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình (M1.10), nhu cầu sáng tạo chia sẻ tri thức (M1.11), cộng tác với đồng nghiệp (M1.12), và cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu (M1.13). Điều này có thể thấy rằng các khía cạnh thuộc động lực bên trong quan trọng với giảng viên. Đối với câu

Bảng 1: Thông tin chung của những người tham gia nghiên cứu

Thể loại	Tần suất	Tỷ lệ
Giới tính		
Nam	44	45,83%
Nữ	52	54,17%
Độ tuổi		
20-29	11	11,46%
30-39	53	55,21%
40-49	28	29,17%
50-59	2	2,08%
60 trở lên	2	2,08%
Bằng cấp		
Cử nhân	1	1,04%
Thạc sĩ	72	75,00%
Tiến sĩ	23	23,96%
Chức danh		
Giảng viên	94	97,92%
Phó giáo sư	2	2,08%

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

hỏi M1.5 thuộc nhóm các khía cạnh động lực bên ngoài có giá trị trung bình lớn hơn 4, nghĩa là trách nhiệm NCKH cũng là một yếu tố quan trọng mà giảng viên phải thực hiện. Các yếu tố động lực bên ngoài có giá trị trung bình ở mức trung bình từ 2,3 đến 3,3 (xem Bảng 2). Trong số các yếu tố thuộc động lực bên ngoài thì động lực được thăng hạng chức danh nghề nghiệp hay nâng cao học hàm, học vị được các giảng viên xem trọng hơn các yếu tố khác thuộc nhóm này.

Động lực bên trong và động lực bên ngoài

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện để xác định nhân tố của động lực nghiên cứu, cung cấp bằng chứng cho độ giá trị của cấu trúc bảng hỏi. Các giả định về tính nhân tố đã được đáp ứng, vì thang đo đo mức độ phù hợp lấy mẫu của Kaiser Meyer Olkin (KMO) là 0,758, Bartlett test có ý nghĩa ($p < 0,001$)²⁵. Principal components factoring được sử dụng để chiết xuất nhân tố và varimax được sử dụng cho phép chuyển. Số lượng các yếu tố được trích xuất được xác định bằng cách cùng xem xét các giá trị riêng eigenvalues (lớn hơn 1), với giá trị tuyệt đối để phân tích nhân tố dưới 0,55, giải thích phương sai (72,17%, lớn hơn 60%)²⁶. Phân tích ban đầu mang lại bốn yếu tố với giá trị riêng lớn hơn một. Khi một

Bảng 2: Thống kê mô tả đối với động lực nghiên cứu khoa học

TT	Ký hiệu	Nội dung Thấy/có động lực để làm NCKH:.....	N	Min	Max	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	M1.1	Để thăng hạng chức danh nghề nghiệp	96	1,0	5,0	3,250	1,2814
2	M1.2	Để nâng cao học hàm, học vị	96	1	5	3,36	1,315
3	M1.3	Để được tăng lương trước hạn	96	1,0	5,0	3,010	1,3018
4	M1.4	Để được bổ nhiệm vị trí quản lý	96	1,0	5,0	2,542	1,3527
5	M1.5	Vì nhiệm vụ nghề nghiệp bắt buộc	96	1,0	5,0	4,073	,9431
6	M1.6	Để có được sự tôn trọng của lãnh đạo	96	1,0	5,0	2,708	1,2305
7	M1.7	Để giảm tải công việc giảng dạy	96	1,0	5,0	3,000	1,3139
8	M1.8	Để được đồng nghiệp công nhận	96	1,0	5,0	3,302	1,2407
9	M1.9	Để được sinh viên tôn trọng	96	1,0	5,0	3,521	1,2480
10	M1.10	Để thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình	96	2,0	5,0	4,271	,7743
11	M1.11	Để thỏa mãn nhu cầu sáng tạo, chia sẻ tri thức	96	2,0	5,0	4,292	,8068
12	M1.12	Để được cộng tác với đồng nghiệp	96	1,0	5,0	3,833	,9697
13	M1.13	Để cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu	96	1,0	5,0	4,354	,8205
14	M1.14	Để được khen thưởng (tài chính, bằng khen, vinh danh)	96	1,0	5,0	2,875	1,2998
15	M1.15	Để tìm việc tốt hơn ở trường khác	96	1,0	5,0	2,312	1,0791
		Mẫu hợp lệ	96				

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

mục có giá trị communality thấp bị loại bỏ (M1.6), cấu trúc bốn thành tố vẫn còn. Cụ thể, phân tích EFA lần 2, yếu tố đầu tiên thuộc động lực bên ngoài bao gồm 7 mục (M1.1, M1.2, M1.3, M1.4, M1.7, M1.14, M1.15) liên quan đến các động lực bên ngoài như sự thăng tiến (như thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nâng cao học hàm, học vị, tăng lương trước hạn, được bổ nhiệm vị trí quản lý), hoặc giảm tải khối lượng giảng dạy, được khen thưởng, hay tìm việc trường khác (để có thu nhập cao hơn). Yếu tố này tập trung vào nội dung “sự thăng tiến và hiệu suất” (M1.15 được coi là kết quả xứng đáng nếu các giảng viên có thành tích tốt trong nghiên cứu). Yếu tố thứ hai thuộc nhóm động lực bên trong, thể hiện sự quan tâm hay thỏa mãn bên trong gồm 4 câu hỏi (M.10, M1.11, M1.12, M1.13) mô tả động lực liên quan đến các giá trị nội tại của cá nhân như “hiện thực hóa bản thân hoặc nghĩa vụ tự xác định đối với lĩnh vực hoạt động”. Yếu tố thứ ba bao gồm 2 câu hỏi/biến (M1.8, M1.9) liên quan đến động cơ để phát huy vị thế hoặc danh tiếng. Tuy nhiên

khi phân tích EFA thì 2 câu này bị tách ra thành một nhân tố. Nội dung của 2 câu này thiên về động lực bên ngoài hơn, tập trung vào nội dung “danh tiếng và công nhận”. Yếu tố cuối cùng thuộc nhóm động lực bên ngoài bao gồm 1 câu hỏi mô tả quy định bên ngoài tập trung vào nghĩa vụ bên ngoài, nghiên cứu khoa học là yêu cầu của nghề nghiệp (M1.5). Theo yêu cầu phân tích EFA và hồi quy thì các nhân tố có 1 và 2 biến sẽ bị loại. Chi tiết kết quả phân tích EFA lần 3 sau khi loại M1.5, M1.8, M1.9 còn lại 2 nhân tố với hệ số tải nhân tố được thể hiện trong Bảng 3:

Đối với kiểm định thang đo thì yêu cầu loại bỏ biến khi Cronbach's Alpha < 0,6. Kết quả Cronbach's Alpha của hai nhóm thang đo này đều > 0,8 (Bảng 3). Vì vậy, các biến quan sát trong hai nhân tố này đều được chấp nhận và có độ tin cậy cao (Bảng 4).

Bảng 5 thể hiện thống kê mô tả hai nhân tố liên quan đến các động lực bên ngoài (ME) như sự thăng tiến (như nâng cao học hàm, học vị, tăng lương, v.v.) hoặc giảm tải khối lượng giảng dạy và động lực bên trong

Bảng 3: Ma trận xoay nhân tố động lực NCKH

Ký hiệu	Câu hỏi	Nhân tố	
	Thầy/cô có động lực để làm NCKH:.....	1	2
M1.1	Để thăng hạng chức danh nghề nghiệp	,899	
M1.2	Để nâng cao học hàm, học vị	,834	
M1.3	Để được tăng lương trước hạn	,844	
M1.4	Để được bổ nhiệm vị trí quản lý	,764	
M1.7	Để giảm tải công việc giảng dạy	,656	
M1.14	Để được khen thưởng (tài chính, bằng khen, vinh danh)	,785	
M1.15	Để tìm việc tốt hơn ở trường khác	,650	
M1.10	Để thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình		,896
M1.11	Để thỏa mãn nhu cầu sáng tạo, chia sẻ tri thức		,909
M1.12	Để được cộng tác với đồng nghiệp		,741
M1.13	Để cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu		,741

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

Bảng 4: Kiểm định chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Nhân tố	Số lượng biến	Cronbach's Alpha
ME (Động lực bên ngoài)	7	,892
MI (Động lực bên trong)	4	,835

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

(MI) liên quan đến các giá trị nội tại của cá nhân. Bảng 4 cho thấy rằng nhân tố động lực bên trong MI có điểm trung bình ($M = 4,19$) lớn hơn nhân tố động lực bên ngoài ME ($M = 2,9$). Giá trị trung bình của nhân tố ME được tính từ việc chuyển đổi biến trong phần mềm SPSS (Transform à Compute Variable) theo cú pháp Mean (M1.1, M1.2, M1.3, M1.4, M1.7, M1.14, M1.15), nghĩa là trung bình cộng của 7 biến trong nhân tố này. Tương tự, giá trị trung bình của nhân tố MI là trung bình cộng của 4 biến trong nhân tố này, bao gồm M1.10, M1.11, M1.12, M1.13. Dựa trên việc phân tích EFA và các điều kiện áp dụng cho biến phụ thuộc thì mô hình hồi quy Poisson được áp dụng để tìm mối liên hệ giữa 2 nhân tố trong động lực ME và MI đối với hai biến phụ thuộc hiệu suất NCKH thông qua số lượng bài báo trên tạp chí quốc tế (IAR) và bài báo trên tạp chí trong nước (DAR). Bảng 6 mô tả ước lượng tham số trong mối liên hệ giữa động lực NCKH và công bố quốc tế.

Bảng 6 cho thấy các biến ME và MI đều có ảnh hưởng đến hiệu suất công bố quốc tế ở mức 0,05, các giá trị Sig. lần lượt là 0,006 và 0,05. Omnibus Test cho giá trị $p = 0,003 < 0,05$, nghĩa là mô hình dự báo được ở mức 0,05. Các giá trị beta của các biến này dương, nghĩa

là hiệu suất công bố khoa học quốc tế tỷ lệ thuận với động lực bên ngoài và động lực bên trong. Chẳng hạn, MI là biến dự báo tốt cho IAR ($B = 0,280$; $S.E = 0,1429$; $p = 0,05 < 0,05$): mỗi đơn vị tăng lên đối với biến MI thì giá trị đếm logarit dự báo của IAR tăng 0,280 bài báo. Giá trị $\text{Exp}(B)$ cho các biến này > 1 , nghĩa là khi mức độ các biến này tăng sẽ tăng khả năng tăng số lượng bài báo đăng tạp chí quốc tế. Như vậy, Bảng 6 cho thấy trong số 2 biến dự báo thì động lực bên trong có tác động dự báo tăng IAR lớn hơn ME. Bảng 7 mô tả ước lượng tham số trong mối liên hệ giữa động lực NCKH và công bố trong nước.

Bảng 7 cho thấy các biến ME và MI đều có ảnh hưởng đến hiệu suất công bố trong nước ở mức 0,05, các giá trị Sig. lần lượt là 0,024 và 0,01. Omnibus Test cho giá trị $p = 0,000 < 0,05$, nghĩa là mô hình dự báo được ở mức 0,05. Các giá trị beta của các biến này dương, nghĩa là hiệu suất công bố khoa học trong nước tỷ lệ thuận với động lực bên ngoài và động lực bên trong. Chẳng hạn, MI là biến dự báo tốt cho DAR ($B = 0,341$; $S.E = 0,0984$; $p = 0,001 < 0,05$): mỗi đơn vị tăng lên đối với biến MI thì giá trị đếm logarit dự báo của DAR tăng 0,341 bài báo. Giá trị $\text{Exp}(B)$ cho các biến này > 1 , nghĩa là khi mức độ các biến này tăng sẽ tăng khả

Bảng 5: Thống kê mô tả của 2 nhân tố ME và MI

	N	Min	Max	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Skewness		Kurtosis	
	Thống kê	Thống kê	Thống kê	Thống kê	Thống kê	Thống kê	Sai số chuẩn	Thống kê	Sai số chuẩn
ME	96	1,00	5,00	2,9077	,99666	-,237	,246	-,585	,488
MI	96	1,50	5,00	4,1875	,69206	-,939	,246	1,284	,488

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

Bảng 6: Ước lượng tham số trong mối liên hệ giữa động lực và công bố quốc tế

Tham số	B	Sai số chuẩn	95% Độ tin cậy Wald		Kiểm định giả thuyết			Exp(B)	
			Cận dưới	Cận trên	Wald	Chi-Bình phương	df	Sig.	
(Intercept)	-1,743	,6814	-3,078	-,407	6,541		1	,011	,175
ME	,254	,0932	,071	,437	7,434		1	,006	1,289
MI	,280	,1429	,000	,560	3,829		1	,050	1,323

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

Bảng 7: Ước lượng tham số trong mối liên hệ giữa động lực và công bố trong nước.

Tham số	B	Sai số chuẩn	95% Độ tin cậy Wald		Kiểm định giả thuyết			Exp(B)	
			Cận dưới	Cận trên	Wald	Chi-Bình phương	df	Sig.	
(Intercept)	-,848	,4699	-1,769	,073	3,254		1	,071	,428
ME	,137	,0610	,018	,257	5,075		1	,024	1,147
MI	,341	,0984	,148	,533	11,974		1	,001	1,406

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

năng tăng số lượng bài báo đăng tạp chí trong nước. Như vậy, Bảng 7 cho thấy trong số 2 biến dự báo thì động lực bên trong có tác động dự báo tăng DAR lớn hơn ME.

Bảng cấp và hiệu suất NCKH

Bảng 8 cho thấy số trung bình của các bài báo công bố trên tạp chí trong nước nhiều hơn số lượng công bố quốc tế đối với mẫu này. Chi tiết sẽ được trình bày trong Bảng 9 và 10 khi so sánh công bố trên tạp chí trong nước và quốc tế theo bằng cấp thạc sỹ và tiến sỹ. Yếu tố bằng cấp cũng có thể có liên quan đến hiệu suất NCKH nó thể hiện qua việc so sánh số bài báo trung bình với bài báo trên tạp chí quốc tế và trong nước, sử dụng Independent Samples T-test. Bảng 9 và 10 cho thấy những giảng viên có bằng tiến sỹ có trung bình bài báo đăng tạp chí cao hơn thạc sỹ.

So sánh trị trung bình của bài báo đăng trên tạp chí quốc tế đối với bằng cấp thì trung bình tiến sỹ đăng (3,83 bài) nhiều bài hơn thạc sỹ (0,43 bài) trên các tạp

chí quốc tế trong 5 năm gần đây: khác biệt về bài báo quốc tế giữa CB-GV là tiến sỹ so với thạc sỹ là 3,4 bài. Vì giá trị Sig. trong kiểm định Levene (kiểm định F) < 0,05 nên phương sai của 2 tổng thể khác nhau, kết quả kiểm định t ở dòng *Giả định phương sai khác nhau* (Equal variances not assumed) sẽ được sử dụng. Sự khác biệt này có ý nghĩa ở mức Sig. = 0,044 với độ tin cậy 95%.

So sánh số trung bình của bài báo đăng trên tạp chí trong nước đối với bằng cấp thì trung bình tiến sỹ đăng nhiều bài (5,04 bài) hơn thạc sỹ (2,06) trên các tạp chí trong nước: khác biệt về bài báo trong nước giữa CB-GV là tiến sỹ so với thạc sỹ là 3 bài. Vì giá trị Sig. trong kiểm định Levene (kiểm định F) < 0,05 nên phương sai của 2 tổng thể khác nhau, kết quả kiểm định t ở dòng *Giả định phương sai khác nhau* (Equal variances not assumed) sẽ được sử dụng. Sự khác biệt này có ý nghĩa ở mức Sig. = 0,066 với độ tin cậy 90%.

Bảng 8: Thống kê mô tả công bố nghiên cứu của giảng viên

	N	Min	Max	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Bài báo trên tạp chí quốc tế	96	0	36	1,24	4,210
Bài báo trên tạp chí trong nước	96	0	35	2,75	5,487
Mẫu hợp lệ	96				

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

Bảng 9: Independent Samples t-Test: Bảng cấp và trung bình bài báo trên tạp chí quốc tế

			Kiểm định Levene		t-test giá trị trung bình bằng nhau						
			F	Sig.	t	df	Sig.	Khác biệt (2-tailed) giá trị trung bình	Khác biệt sai số chuẩn	95% độ tin cậy sự khác biệt	
										Cận dưới	Cận trên
Bài báo trên tạp chí quốc tế (IAR)	Giả định phương sai bằng nhau		17,216	,000	-3,553	93	,001	-3,396	,956	-5,294	-1,498
	Giả định phương sai khác nhau				-2,132	22,763	,044	-3,396	1,592	-6,692	-,100

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

THẢO LUẬN

Kết quả này cho thấy đối với CB-GV Trường Đại học Kinh tế - Luật, động lực bên trong có ảnh hưởng nhiều hơn so với động lực bên ngoài đến hiệu suất công bố nghiên cứu của họ. Trong đó, động lực nghiên cứu của giảng viên tập trung vào việc thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình, nhu cầu sáng tạo chia sẻ tri thức, cộng tác với đồng nghiệp, và cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu. Điều này cũng tương tự kết quả nghiên cứu của Chen, Gupta và Hoshower, trong đó động lực bên trong có tác động đến hiệu suất nghiên cứu và thỏa mãn nhu cầu sáng tạo được giảng viên xem có giá trị lớn¹². Việc thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình và sáng tạo chia sẻ tri thức thể hiện đam mê NCKH của giảng viên. Đam mê nghiên cứu được thể hiện như một động lực để thực hiện nghiên cứu và được cho là tăng cường hiệu suất nghiên cứu của giảng viên²⁷. Ngoài ra, hợp tác với đồng nghiệp được xem là cách hữu hiệu để tăng hiệu suất NCKH²⁸. Có được sự hợp tác như mong đợi với đồng nghiệp cũng là một phần thưởng của NCKH đối với giảng viên¹³. Hơn nữa,

nhu cầu cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu của mình cũng quan trọng đối với giảng viên, giống như kết quả trong nghiên cứu của Chen và cộng sự¹³. Trong số các yếu tố thuộc động lực bên ngoài (như thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nâng cao học hàm, học vị, tăng lương trước hạn, được bổ nhiệm vị trí quản lý, hoặc giảm tải khối lượng giảng dạy, được khen thưởng, hay tìm việc trường khác) thì động lực được thăng hạng chức danh nghề nghiệp hay nâng cao học hàm, học vị được các giảng viên xem trọng hơn các yếu tố khác thuộc nhóm này. Kết quả này cũng tương tự như kết quả nghiên cứu trước đó là giảng viên cũng đánh giá cao nhu cầu nghiên cứu để có chức danh giáo sư¹² hay các chức danh nghề nghiệp và nâng cao trình độ chuyên môn⁵. Sản phẩm nghiên cứu là một yếu tố quan trọng trong việc xác định tăng lương cho giảng viên tại các trường²⁹. Các ấn phẩm chủ yếu được sử dụng làm tiêu chí cho sự thăng tiến và công nhận thành tích học thuật³⁰. Động lực bên ngoài cho NCKH đôi khi lại là mong muốn đạt được chức vụ quản lý³¹. Ngoài ra, Levin và Stephan³² phát hiện rằng đa số giảng viên tích cực tham gia nghiên

Bảng 10: Independent Samples t-Test: Bảng cấp và trung bình bài báo trên tạp chí trong nước

		Kiểm định Levene		t-test giá trị trung bình bằng nhau						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Khác biệt giá trị trung bình	Khác biệt sai số chuẩn	90% độ tin cậy sự khác biệt	
								Cận dưới		Cận trên
Bài báo trên tạp chí trong nước (DAR)	Giả định phương sai bằng nhau	7,539	,007	-2,317	93	,023	-2,988	1,290	-5,131	-,845
	Giả định phương sai khác nhau			-1,914	28,884	,066	-2,988	1,561	-5,641	-,334

Nguồn: Tính toán của tác giả từ dữ liệu khảo sát

cứu vì các phần thưởng tài chính liên quan. Một phần thưởng bên ngoài khác là NCKH và giảm khối lượng giảng dạy. Nếu giảng viên giảm giờ giảng dạy và dành nhiều giờ cho NCKH thì họ có thể có nhiều công bố khoa học^{28,33}. Giảm tải trọng giảng dạy cũng được là một trong những yếu tố để tăng động lực NCKH¹². Một biến khác của động lực bên ngoài có thể là để tìm việc tốt hơn ở trường khác, mà theo Chen và cộng sự lý giải, thì việc này mang lại lợi ích như lương cao hơn hay tải trọng giảng dạy thấp hơn¹³.

Mối liên hệ tích cực giữa động lực bên trong và công bố nghiên cứu tương tự với các kết quả nghiên cứu trước đó^{5,9,12}. Nghiên cứu của Huỳnh Thanh Tiến⁵ tại các trường đại học tại Việt Nam kết luận rằng giảng viên nói chung có một động lực bên trong lớn dành cho nghiên cứu. Mối liên hệ dương này chỉ ra rằng các giảng viên có động lực bên trong, những người tìm thấy sự hài lòng thực sự trong các hoạt động NCKH có thể thành công⁹. Nhiều nghiên cứu cho rằng động lực bên trong có tác động lớn hơn so với động lực bên ngoài đối với hành vi con người tìm kiếm sự mới lạ và thách thức, để mở rộng và thực hiện một năng lực, để khám phá và học hỏi^{11,34}. Động lực bên ngoài có thể thúc đẩy những nỗ lực ngắn hạn, nhưng không thể duy trì sự bền bỉ và cam kết cần có trong quá trình nghiên cứu và viết lách đầy gian khổ⁹. Các hành vi được kích thích từ các yếu tố bên ngoài sẽ phụ thuộc

vào các yếu tố này và rất khó duy trì khi các kích thích không còn nữa^{10,11}. Tuy vậy, một số biến động lực bên ngoài như thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nâng cao học hàm, học vị vẫn có tương quan đến hiệu suất công bố khoa học. Do đó, để thúc đẩy hoạt động NCKH của CB-GV việc phát huy động lực bên trong cần phải được kết hợp với việc duy trì các yếu tố tạo động lực bên ngoài.

Một kết quả khác là có sự khác biệt đối với trung bình công bố nghiên cứu trên các tạp chí giữa giảng viên là tiến sĩ và giảng viên là thạc sĩ. Kết quả này cũng có đóng góp vào cuộc thảo luận tương tự với các nghiên cứu trước đó ở khía cạnh bằng cấp có liên quan đáng kể đến hiệu suất nghiên cứu, như nghiên cứu của Tien³⁵ và Peng và Gao⁹. Những người có bằng tiến sĩ thường có hiệu suất NCKH cao hơn so với các đồng nghiệp của họ có bằng thạc sĩ³⁶. Có bằng tiến sĩ là bước đầu tiên vào con đường NCKH⁵. Do đó, để tăng các công bố khoa học thì việc tạo điều kiện để giảng viên nâng cao bằng cấp là một điều quan trọng. Mặc dù nghiên cứu này đã cố gắng sử dụng số liệu thống kê suy diễn và tuyển chọn các giảng viên ở nhiều khoa, bộ môn khác nhau từ Trường Đại học Kinh tế - Luật, nhưng phải thừa nhận rằng với kích thước mẫu nhỏ, kết quả có thể không được khái quát cho tổng thể lớn hơn.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả động lực bên trong và động lực bên ngoài đều có ảnh hưởng đến hiệu suất công bố khoa học, nhưng động lực bên trong có ảnh hưởng nhiều hơn đối với các giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Luật. Các biến của động lực bên trong bao gồm việc thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình, nhu cầu sáng tạo chia sẻ tri thức, nhu cầu hợp tác như mong đợi với đồng nghiệp, và cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu, cái được xem như những phần thưởng bên trong có giá trị. Một số biến động lực bên ngoài như thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nâng cao học hàm, học vị vẫn có cũng được xem có đóng góp vào hiệu suất công bố khoa học. Do đó, việc thúc đẩy NCKH của CB-GV đòi hỏi sự kết hợp của việc tăng cường các yếu tố của động lực bên trong kết hợp với việc tăng cường và duy trì các kích thích động lực bên ngoài. Đây chính là yếu tố tăng hiệu suất nghiên cứu, cụ thể là công bố khoa học trên các tạp chí. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy vai trò của học vị trong công bố khoa học. Vì vậy, khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên đạt được các học vị cao hơn sẽ đóng góp tích hiệu suất NCKH.

LỜI CẢM ƠN

Nhóm tác giả chân thành cảm ơn Trường Đại học Kinh tế - Luật đã tài trợ cho nghiên cứu này trong khuôn khổ Đề tài mã số CS/2018-13. Nhóm tác giả chân thành cảm ơn cán bộ, giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Luật đã tham gia đóng góp ý kiến, phục vụ việc thu thập dữ liệu cho nghiên cứu này.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CB-GV Cán bộ, giảng viên

DAR Articles (Domestic journals) – Bài báo trên tạp chí trong nước

EFA Exploratory factor analysis - Phân tích nhân tố khám phá

IAR Articles (International journals) – Bài báo trên tạp chí quốc tế

ME Motivation (Extrinsic) – Động lực bên ngoài

MI Motivation (Intrinsic) – Động lực bên trong

NCKH Nghiên cứu khoa học

TUYÊN BỐ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhóm tác giả xin cam đoan rằng không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

TUYÊN BỐ ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Toàn bộ nội dung bài viết chỉ do nhóm tác giả thực hiện. Trong đó, tác giả Nguyễn Vũ Phương tổng quan hoạt động phát triển khả năng nghiên cứu khoa học

của giảng viên, phương pháp nghiên cứu và phân tích các nguồn dữ liệu, thu thập dữ liệu phỏng vấn, thảo luận kết quả; tác giả Nguyễn Anh Tuấn chuẩn bị nội dung liên quan phương pháp nghiên cứu, thu thập số liệu khảo sát và văn bản, phân tích dữ liệu văn bản; tác giả Trần Thị Kim Đào, Hoàng Thị Quế Hương và Hoàng Ngọc Hiếu chuẩn bị nội dung liên quan thu thập số liệu, giải mã số liệu, phân tích dữ liệu khảo sát.

PHỤ LỤC

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abramo G, D'Angelo CA. How do you define and measure research productivity? *Scientometrics*. 2014;101(2):1129–1144. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1269-8>.
2. Abramo G, Cicero T, D'Angelo CA. Revisiting size effects in higher education research productivity. *Higher Education*. 2012;63(6):701–717. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9471-6>.
3. AUN-QA. Guide to AUN-QA assessment at institutional level (Version 2.0). Bangkok, Thailand: ASEAN University Network. 2016;.
4. Edgar F, Geare A. Factors influencing university research performance. *Studies in Higher Education*. 2013;38(5):774–792. Available from: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.601811>.
5. Tiến HT. Vietnamese academics' research capacity in tertiary contexts [Doctoral thesis]. Victoria University of Wellington. 2016;.
6. Anh LTK, Hayden M. The road ahead for the higher education sector in Vietnam. *Journal of International and Comparative Education*. 2017;6(2):77–89. Available from: <https://doi.org/10.14425/jice.2017.6.2.77>.
7. Bland CJ, Center BA, Finstad DA, Risbey KR, Staples JG. A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity. *Academic Medicine*. 2005;30(3):225–237. PMID: 15734804. Available from: <https://doi.org/10.1097/00001888-200503000-00006>.
8. Oanh DT, Dung LM. Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục của giảng viên Đại học Sư phạm. *Tạp chí Khoa học, Trường ĐHSPT Hà Nội*. 2014;59(6A).
9. Peng JE, Gao X. Understanding TEFL academics' research motivation and its relations with research productivity. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*. 2019;p. 1–13. Available from: <https://doi.org/10.1177/2158244019866295>.
10. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000;25(1):54–67. PMID: 10620381. Available from: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>.
11. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000;55(1):68–78. Available from: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
12. Chen Y, Gupta A, Hoshower L. Factors that motivate business faculty to conduct research: An expectancy theory analysis. *Journal of Education for Business*. 2006;81(4):179–189. Available from: <https://doi.org/10.3200/JOEB.81.4.179-189>.
13. Chen Y, Nixon MR, Gupta A, Hoshower L. Research Productivity of Accounting Faculty: An Exploratory Study. *American Journal of Business Education*. 2010;3(2):101–115. Available from: <https://doi.org/10.19030/ajbe.v3i2.389>.
14. Dunder H, Lewis DR. Determinants of research productivity in higher education. *Research in Higher Education*. 1998;39(6):607–631. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1018705823763>.

I. Thông tin chung

1. Giới tính: Nam Nữ
 2. Độ tuổi: 20-29 30-39 40-49 50-59 60-trên60
 3. Học hàm: Giảng viên Giảng viên chính Phó giáo sư Giáo sư
 4. Học vị: Cử nhân Thạc sĩ Tiến sĩ

II. Bài báo đăng trên tạp chí

Hiệu suất NCKH của thầy/cô trong 5 năm gần nhất tính đến 1/7/2019

1. Bài báo đăng tạp chí quốc tế:
 2. Bài báo đăng tạp chí trong nước:

III. Động lực nghiên cứu

Hoàn toàn không đồng ý ↔ Hoàn toàn đồng ý

STT	Ký hiệu	Nội dung	1	2	3	4	5
		Thầy/cô có động lực để làm NCKH:.....					
1	M1.1	Đề thăng hạng chức danh nghề nghiệp					
2	M1.2	Đề nâng cao học hàm, học vị					
3	M1.3	Đề được tăng lương trước hạn					
4	M1.4	Đề được bổ nhiệm vị trí quản lý					
5	M1.5	Vì nhiệm vụ nghề nghiệp bắt buộc					
6	M1.6	Đề có được sự tôn trọng của lãnh đạo					
7	M1.7	Đề giảm tải công việc giảng dạy					
8	M1.8	Đề được đồng nghiệp công nhận					
9	M1.9	Đề được sinh viên tôn trọng					
10	M1.10	Đề thỏa mãn nhu cầu đóng góp vào lĩnh vực của mình					
11	M1.11	Đề thỏa mãn nhu cầu sáng tạo, chia sẻ tri thức					
12	M1.12	Đề được cộng tác với đồng nghiệp					
13	M1.13	Đề cập nhật thông tin trong lĩnh vực nghiên cứu					
14	M1.14	Đề được khen thưởng (tài chính, bằng khen, vinh danh)					
15	M1.15	Đề tìm việc tốt hơn ở trường khác					

Chân thành cảm ơn Thầy/Cô đã hỗ trợ!

Hình 1: Bảng hỏi Động lực nghiên cứu của giảng viên

15. Print M, Hattie J. Measuring quality in universities: An approach to weighting research productivity. Higher Education. 1997;33:453–469. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1002956407943>.

16. Toutkoushian RK, Porter SR, Danielson C, Hollis PR. Using publications counts to measure an institution's research productivity. Research in Higher Education. 2003;44(2):121–148. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1022070227966>.

17. Perry R, Clifton R, Menec V, Struthers C, Menges R. Faculty in transition: A longitudinal analysis of perceived control and type of institution in the research productivity of newly hired faculty. Research in Higher Education. 2000;41:165–194. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1007091104399>.

18. Turner L, Mairesse J. Individual Productivity Differences in Public Research: How important are non-individual determinants? . An Econometric Study of French Physicists' publications and citations (1986-1997). 2005; Available from: <http://piketty.pse.ens.fr/files/Turner2005.pdf>.

19. Aydin OT. Research Performance of Higher Education Institutions: A Review on the Measurements and Affecting Factors of Research Performance. Journal of Higher Education and Science. 2017;7(2):312–320. Available from: <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.210>.

20. Wills D, Ridley G, Mitev H. Research productivity of accounting academics in changing and challenging times. Journal of Accounting and Organizational Change. 2013;9(1):4–25. Available from: <https://doi.org/10.1108/18325911311307186>.

21. Hardre PL, Beesley AD, Miller RL, Pace TM. Faculty motivation to do research: Across disciplines in research-extensive universities. The Journal of the Professorsiate. 2011;5(1):35–69.

22. Cox S, West SG, Aiken LS. The Analysis of Count Data: A Gentle Introduction to Poisson Regression and Its Alternatives. Journal of Personality Assessment. 2009;91(2):121–136. PMID: 19205933. Available from: <https://doi.org/10.1080/00223890802634175>.

23. Koletsis D, Pandis N. Poisson regression. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*. 2017;152(2):284–285. PMID: 28760291. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2017.05.009>.
24. Trivedi PK. Models for Count Data. In: Culyer AJ, editor. *Encyclopedia of Health Economics*. San Diego: Elsevier. 2014;p. 306–311. Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375678-7.00716-1>.
25. Field A. *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London, England: Sage. 3rd ed. London, UK: Sage. 2009;.
26. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate data analysis*. 7th ed. Essex, England: Pearson. 2014;.
27. Bentley P, Kyvik S. Individual Differences in Faculty Research Time Allocations Across 13 Countries. *Research in Higher Education*. 2013;54(3):329–348. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9273-4>.
28. Quý NH. Factors Influencing the Research Productivity of Academics at the Research-Oriented University in Vietnam. Griffith University: Griffith University. 2015;.
29. Levitan AS, Ray R. Personal and Institutional Characteristics Affecting Research Productivity of Academic Accountants. *Journal of Education for Business*. 1992;67(6):335–341. Available from: <https://doi.org/10.1080/08832323.1992.10117569>.
30. Man J, Weinkauff J, Tsang M, Sin J. Why do Some Countries Publish More Than Others? . An International Comparison of Research Funding, English Proficiency and Publication Output in Highly Ranked General Medical Journals *European Journal of Epidemiology*. 2004;19(8):811–817. PMID: 15469039. Available from: <https://doi.org/10.1023/B:EJEP.0000036571.00320.b8>.
31. Nhung TTK. Phần thưởng bên ngoài và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học. *Tạp chí Khoa học Kinh tế*. 2018;6(3):81–89.
32. Levin S, Stephan P. Research Productivity Over the Life Cycle: Evidence for Academic Scientists. *The American Economic Review*. 1991;81(1):114–132.
33. Webber K. The Role of Institutional Research in a High Profile Study of Undergraduate Research. *Research in Higher Education*. 2012;53(7):695–716. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9257-4>.
34. Knowles MS, Holton EF, Swanson RA. *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* 6th ed. California: Elsevier. 2005;.
35. Tien FF. What kind of faculty are motivated to perform research by the desire for promotion? . *Higher Education*. 2008;55:17–32. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9033-5>.
36. Smeby JC, Try S. Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Norway. *Research in Higher Education*. 2005;46(6):593–619. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11162-004-4136-2>.

The relation between academics' research motivation and research productivity

Nguyen Vu Phuong*, Nguyen Anh Tuan, Hoang Ngoc Hieu, Tran Thi Kim Dao, Hoang Thi Que Huong



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

In recent years, higher education institutions in Vietnam expect their academics to have more publications in prestigious journals to improve their ranking. Research motivation, both in the forms of intrinsic and extrinsic rewards, is viewed as an important factor driving academics to strive to do research. Examining the relation between academics' research motivation and research productivity which is measured by the number of publications on international and local journals can offer an understanding of the impact of research motivation on research productivity. This relation is examined by a quantitative analysis of data obtained from a survey of 96 academics at the University of Economics and Law. The results show that intrinsic motivation exerts a stronger influence on the academics' research productivity than extrinsic motivation. Another finding is that the academics with a doctoral degree are more productive in research than those with a master's degree. Therefore, it is necessary to enhance both intrinsic motivation and sustain extrinsic motivation to promote the academics' research productivity. As qualifications play an important role in enhancing the number of publications, providing academics with favorable conditions and encouraging them to achieve higher degrees is expected to boost their research productivity.

Key words: Research motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, research productivity

University of Economics and Law, VNU HCM, Vietnam

Correspondence

Nguyen Vu Phuong, University of Economics and Law, VNU HCM, Vietnam

Email: phuongnv@uel.edu.vn

History

- Received: 01/04/2020
- Accepted: 23/04/2020
- Published: 29/7/2020

DOI : 10.32508/stdjelm.v4i3.652



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Phuong N V, Tuan N A, Hieu H N, Dao T T K, Huong H T Q. **The relation between academics' research motivation and research productivity.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 4(3):821-832.