



Review Article

# Factors Affecting Hanoi University Lecturers' Motivation for Scientific Research

Le Thi Thuong\*

*Hanoi University, Km9 Nguyen Trai, Thanh Xuân, Hanoi, Vietnam*

Received 12 June 2020

Revised 24 August 2020; Accepted 08 September 2020

**Abstract:** This study explores the factors affecting the motivation for scientific research based on the dataset of 218 teacher responses using factor analysis (EFA) and in-depth interviews with 9 lecturers from Hanoi University. The analysis results show that the factors proposed in the dataset, including: lecturer's professional competence, lecturer's social aspects, lecturer's awareness of scientific research, school's research environment and school's support for scientific research activities, have different levels of influence on Hanoi University lecturers' motivation for scientific research. Numerically, these factors account for 61.81% of the influence on the lecturers' motivation for scientific research.

**Keywords:** Motivation for scientific research, lecturer, Hanoi University, influence factor.

\* Corresponding author.

*E-mail address:* [Thuonglt@hanu.edu.vn](mailto:Thuonglt@hanu.edu.vn)

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4433>

# Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội

Lê Thị Thương\*

*Trường Đại học Hà Nội, Km 9, Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 12 tháng 6 năm 2020

Chỉnh sửa ngày 24 tháng 8 năm 2020; Chấp nhận đăng ngày 08 tháng 9 năm 2020

**Tóm tắt:** Bằng việc tổng quan các nghiên cứu trong, ngoài nước liên quan đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, xem xét thành phần của các mô hình nghiên cứu, thừa kế các kết quả nghiên cứu phù hợp để xây dựng mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học 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: i) Năng lực chuyên môn của giảng viên; ii) Các vấn đề xã hội của giảng viên; iii) Môi trường nghiên cứu khoa học của trường; iv) Sự hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học; và v) 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.

*Từ khóa:* Động lực nghiên cứu khoa học, Giảng viên, Trường Đại học Hà Nội, Yếu tố ảnh hưởng.

## 1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ của giảng viên bên cạnh giảng dạy và phục vụ cộng đồng. Sở dĩ như vậy vì nhiều nghiên cứu đã chứng minh hoạt động nghiên cứu khoa học góp phần làm gia tăng kiến thức và kỹ năng chuyên môn giúp giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, từ đó khẳng định và nâng cao năng lực hoạt động và uy tín của nhà trường đối với xã hội. Do đó, việc nâng cao động lực làm việc nói chung cũng như động lực nghiên cứu khoa học nói riêng nhằm giúp giảng viên phát triển năng lực chuyên môn chính là tiền đề của nâng cao uy tín của cơ sở giáo dục. Việc hiểu biết các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên chính là chìa khóa giúp thúc đẩy giảng viên nâng cao động lực nghiên cứu khoa học.

*Nghiên cứu khoa học:* 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. Nghiên cứu khoa học là quá trình hình thành và chứng minh luận điểm khoa học về một sự vật hoặc hiện tượng cần khám phá [1] hay là cách thức mà con người tìm hiểu các hiện tượng khoa học một cách có hệ thống (dẫn theo) [2].

Tạo động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên: Xuất phát từ khái niệm “Tạo động lực là sự vận dụng hệ thống chính sách, biện pháp quản lý ảnh hưởng đến người nghiên cứu làm cho họ có động lực, hài lòng hơn trong công việc và mong muốn góp cho tổ chức” [3] có thể định nghĩa rằng tạo động lực nghiên cứu khoa học là việc tạo ra/vận dụng các chính sách quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học để tác động đến giảng viên để họ có động lực nghiên cứu cao hơn.

\* Tác giả liên hệ.

*Địa chỉ email:* thuonglt@hanu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4433>

## 2. Tổng quan và mô hình nghiên cứu

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu

Hoạt động và chất lượng nghiên cứu khoa học của giảng viên là chủ đề được nhiều các nhà nghiên cứu quan tâm. Trên thế giới, các nhà nghiên cứu động lực nghiên cứu khoa học theo nhiều phương diện khác nhau. Ở mỗi địa bàn nghiên cứu khác nhau, các học giả lại khám phá yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến hành vi và năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên: Muhammad Zafar Iqbal và Azhar Mahmood (2011) đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng dẫn đến giảng viên ít thực hiện nghiên cứu khoa học, bao gồm: Khối lượng giờ giảng dạy; nhiệm vụ hành chính cùng với nhiệm vụ học tập; thiếu kinh phí; không có (không tìm được) vấn đề nghiên cứu; thái độ tiêu cực của giảng viên đối với nghiên cứu; thiếu kỹ năng nghiên cứu; không có sách, tạp chí chuyên ngành [4]. Ali N. Azad và Fazal J. Seyyed (2007) đã khám phá ra 4 yếu tố ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu được tìm ra, bao gồm: Nhân khẩu học; kiến thức bản thân và năng lực cá nhân; môi trường làm việc và các vấn đề xã hội [5].

Svodziwa Mathew, Kurete Faith, Gwangwara Edward (2016) đã tìm ra hành động nghiên cứu khoa học diễn ra khi đảm bảo các yếu tố Mức lương tốt, Sự công bằng của tổ chức, tiền thưởng sản phẩm, trạng thái tâm lý của giảng viên. Ngoài ra, một số quan điểm khác được chú ý là: Hệ thống thăng tiến nội bộ cho giảng viên, tổ chức hội thảo, cuộc thi chọn giảng viên tốt nhất trong năm và khối lượng công việc cân bằng, giao tiếp với giảng viên, ra quyết định [6].

Nee Boru (2018) đã khám phá ra động lực nghiên cứu khoa học biểu thị ra hành vi nghiên cứu bị chi phối bởi các yếu tố: Mục đích phi vật chất, thành công, đặc điểm cá nhân, sinh viên, chính sách giáo dục quốc gia, hiệu trưởng nhà trường và đồng nghiệp [7].

Sylvestre Munyengabe, Haiyan He Zhao Yiyi (2016) đã tìm ra mức độ động lực của giảng viên bị ảnh hưởng bởi tiền lương, môi trường lớp học, khuyến khích, quy tắc ứng xử, các yếu tố xã hội và lòng yêu nghề [8].

Ở Việt Nam, vấn đề năng suất, chất lượng và động lực làm việc, động lực nghiên cứu khoa học cũng được nhiều các tác giả nghiên cứu. Nguyễn Thị Hồng Nga (2018) đã chứng minh rằng các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng nghiên cứu của giảng viên là: i) Trình độ học vấn; ii) Lĩnh vực chuyên môn; iii) Thu nhập; iv) Thái độ nghiên cứu; và v) Động cơ nghiên cứu. Trong đó, yếu tố trình độ học vấn có mối quan hệ ngược chiều với hoạt động nghiên cứu khoa học [9]. Phạm Thị Tân và Đặng Thị Hoa (2018) đã chứng minh 3 yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực làm việc của giảng viên là: Thu nhập, thăng tiến và đồng nghiệp, trong khi nghiên cứu khám phá ra 7 trong 8 nhân tố đề xuất có tác động đến động lực làm việc của giảng viên, bao gồm thu nhập, sinh viên, thăng tiến, đồng nghiệp, công việc, ghi nhận và xã hội [10]. Cao Thị Thanh và Phạm Thị Ngọc Minh (2018), đã chứng minh có ba yếu tố tác động đến động lực nghiên cứu khoa học của khối giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội bao gồm: Sự thích thú; nhu cầu tự thân và nhận thức về nhu cầu khả năng nghiên cứu khoa học tốt, trong đó yếu tố sự thích thú được chứng minh ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên [2]. Huỳnh Thanh Nhã (2016) đã khảo sát 215 giảng viên các trường cao đẳng công lập khu vực Cần Thơ và đã chứng minh 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 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 [11].

Như vậy, từ việc tổng quan, nghiên cứu các mô hình nghiên cứu trong và ngoài nước nêu trên, tác giả nhận thấy động lực nghiên cứu khoa học, động lực làm việc của giảng viên tại mỗi cơ sở giáo dục có điểm tương đồng và có điểm dị biệt. Song thành phần phổ biến của các mô hình thường là các yếu tố gắn với hoạt động, công tác giảng dạy, nghiên cứu của giảng viên, các yếu tố tự thân của công việc nghiên cứu như lòng say mê, đồng nghiệp, thu nhập, môi trường nghiên cứu, điều kiện cơ sở vật chất,... Do đó, nghiên cứu này tiếp thu những điểm tương đồng của các

mô hình trên, từ đó đề xuất mô hình có đặc thù riêng của Trường Đại học Hà Nội.

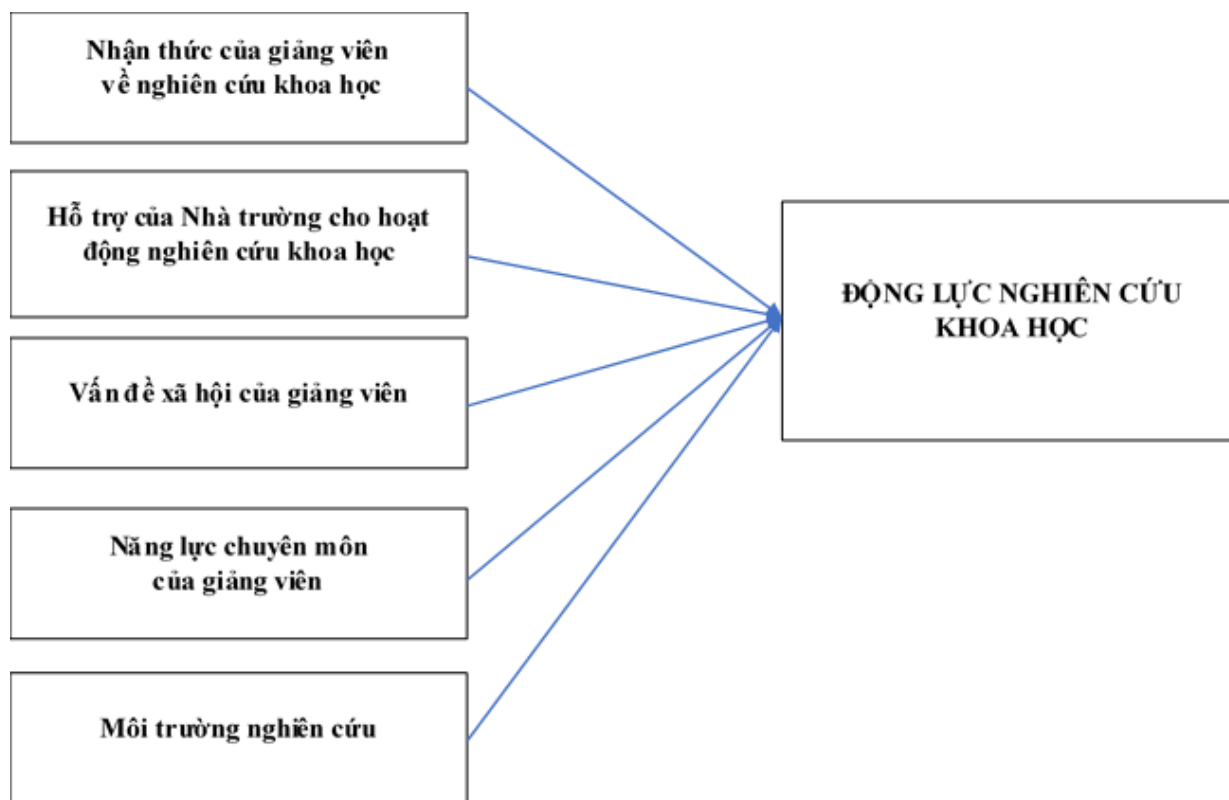
### 2.2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất

Tại các nghiên cứu nêu trên, các nhà nghiên cứu đã vận dụng các lý thuyết khác nhau về tạo động lực như lý thuyết nhu cầu của Abraham Maslow (1943), học thuyết hai yếu tố về tạo động lực làm việc của Herzberg (1959), lý thuyết hành vi hoạch định của Azjen (1991),... Để xem xét các yếu tố thúc đẩy giảng viên Trường Đại học Hà Nội tham gia nghiên cứu

khoa học, nghiên cứu tiếp thu, thừa kế một số các thành phần của các nghiên cứu trước và đề xuất mô hình nghiên cứu như sau (Hình 1):

Biến độc lập bao gồm: i) Nhận thức của giảng viên về nghiên cứu khoa học; ii) Sự hỗ trợ của nhà trường; iii) Các vấn đề xã hội của giảng viên; iv) Năng lực chuyên môn của giảng viên; và v) Môi trường nghiên cứu khoa học.

Biến phụ thuộc: “Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội” (Bảng 1).



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất.

### 2.3. Giả thuyết nghiên cứu

Căn cứ vào mô hình nghiên cứu đã được xây dựng, nghiên cứu có các giả thuyết như sau:

- H<sub>01</sub>: Nhận thức của giảng viên về nghiên cứu khoa học càng tích cực thì động lực nghiên cứu khoa học càng cao.

- H<sub>02</sub>: Sự hỗ trợ của nhà trường càng tích cực thì động lực của giảng viên càng cao.

- H<sub>03</sub>: Các vấn đề xã hội của giảng viên càng thuận lợi thì động lực nghiên cứu khoa học càng cao.

- H<sub>04</sub>: Năng lực chuyên môn của giảng viên càng tốt thì động lực nghiên cứu khoa học càng cao.

- H<sub>05</sub>: Môi trường nghiên cứu khoa học càng tích cực thì động lực nghiên cứu khoa học càng cao.

Đồng thời, ta có phương trình hồi quy tổng quát:

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \dots + \beta_nX_n.$$

### 3. Phương pháp nghiên cứu

*Phương pháp nghiên cứu:* Để đánh giá tác động của các yếu tố trong mô hình đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên, nghiên cứu đã tiến hành các bước nghiên cứu sau:

- Kiểm định độ tin cậy Cronbach' Alpha của thang đo;
- Kiểm định độ giá trị của dữ liệu bằng phân tích nhân tố EFA;
- Phân tích tương quan;
- Phân tích hồi quy đa biến và đơn biến, kiểm định mô hình;
- Phỏng vấn sâu;
- Kiểm định giả thuyết.

*Phương pháp chọn mẫu:* Nghiên cứu xác định sử dụng phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy đa biến. Theo một số lý thuyết, để phân tích khám phá nhân tố EFA cỡ mẫu tối thiểu cần đạt cần có mẫu ít nhất 200

quan sát [13, 14]. Ngoài ra, còn có tác giả cho rằng kích cỡ mẫu bằng ít nhất 5 lần biến quan sát [12]. Ở Việt Nam, những quy tắc kinh nghiệm của các nhà nghiên cứu cho rằng trong xác định cỡ mẫu cho phân tích nhân tố EFA là thông thường thì kích thước mẫu ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến trong phân tích nhân tố [13]. Còn, trong phân tích hồi quy tuyến tính bội, theo [14], để phân tích hồi quy đạt được kết quả tốt nhất, thì kích cỡ mẫu phải thỏa mãn công thức  $n \geq 8m + 50$ , trong đó:  $n$  là kích cỡ mẫu -  $m$  là số biến độc lập của mô hình [14],...

Với số lượng giảng viên theo quy mô đào tạo của từng ngành và chuyên ngành của Trường Đại học Hà Nội tại thời điểm nghiên cứu (tháng 3 năm 2020) được phân bố thành 21 khoa/bộ môn/trung tâm tương đương 21 cụm nghiên cứu. Do đó, số lượng mẫu cần điều tra của từng cụm được xác định trên tỉ lệ giảng viên của cụm với tổng thể giảng viên cơ hữu của trường. Theo đó, chúng tôi tính toán kích thước mẫu tối thiểu cần khảo sát là 200 giảng viên. Khảo sát được thực hiện bằng đường dẫn trên nền tảng Google. Để đảm bảo thu được phản hồi bằng hoặc lớn hơn kích thước mẫu, chúng tôi gửi đường dẫn (link) đến 230 giảng viên và thu được 224 phản hồi. Sau khi làm sạch, 218 cơ sở dữ liệu đủ tiêu chuẩn để phân tích.

Bảng 1. Danh sách và ký hiệu thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội

STT	Tên thang đo và biến quan sát	Ký hiệu
1	Nhận thức của giảng viên với nghiên cứu khoa học (04 biến quan sát)	
1.1	Chuyên môn của tôi bắt buộc phải tham gia nghiên cứu khoa học.	NT1
1.2	Mục tiêu đào tạo của chương trình tôi tham gia giảng dạy hiện nay đòi hỏi phải tham gia nghiên cứu khoa học.	NT2
1.3	Nghiên cứu khoa học góp phần làm nên thành công trong công việc.	NT3
1.4	Nghiên cứu khoa học góp phần cải thiện thu nhập.	NT4
2	Hỗ trợ của Nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên (9 biến quan sát)	
2.1	Hệ thống công nghệ thông tin của nhà trường hiện nay hỗ trợ tốt cho hoạt động nghiên cứu khoa học.	HT1
2.2	Kinh phí đầu tư của nhà trường hiện nay cho nghiên cứu khoa học phù hợp với yêu cầu nghiên cứu.	HT2
2.3	Nguồn tài liệu của nhà trường hiện nay thuận lợi để tôi tham gia nghiên cứu khoa học.	HT3

2.4	Thủ tục tạm ứng kinh phí hỗ trợ nghiên cứu hiện nay của nhà trường khá thuận lợi cho hoạt động nghiên cứu khoa học.	HT4
2.5	Môi trường nghiên cứu của nhà trường hiện nay khá tốt để tham gia nghiên cứu khoa học.	HT5
2.6	Công tác hỗ trợ tham gia hội thảo chuyên môn trong và ngoài nước của nhà trường hiện nay khá tốt.	HT6
2.7	Chính sách giảm giờ dạy để khuyến khích nghiên cứu của nhà trường hiện nay khá thuận lợi để tham gia nghiên cứu khoa học.	HT7
2.8	Hỗ trợ của trường khoa/bộ môn/trung tâm cho nghiên cứu của giảng viên khá tích cực.	HT8
2.9	Công tác đánh giá của nhà trường hiện nay đối với sản phẩm nghiên cứu khoa học là công bằng, chính xác.	HT9
3	Vấn đề xã hội của giảng viên (04 biến quan sát)	
3.1	Trách nhiệm gia đình của tôi hiện nay phù hợp để tôi tham gia nghiên cứu khoa học.	XH1
3.2	Điều kiện kinh tế gia đình tôi hiện nay đảm bảo để tham gia nghiên cứu khoa học.	XH2
3.3	Sức khỏe hiện nay của tôi hiện nay đảm bảo để tham gia nghiên cứu khoa học.	XH3
3.4	Tương lai công việc của tôi phù hợp để tham gia nghiên cứu khoa học.	XH4
4	Năng lực chuyên môn của giảng viên (06 biến quan sát)	
4.1	Kinh nghiệm nghiên cứu của tôi đủ tốt để tham gia nghiên cứu khoa học.	NL1
4.2	Chuyên môn của tôi vững vàng để tham gia nghiên cứu khoa học.	NL2
4.3	Tôi đủ kiên trì để tham gia nghiên cứu khoa học.	NL3
4.4	Tôi có thể dễ dàng tìm được vấn đề nghiên cứu trong phạm vi chuyên môn.	NL4
4.5	Tôi hài lòng với thành tích nghiên cứu khoa học của bản thân.	NL5
4.6	Tôi có thể dễ dàng tìm kiếm tài trợ cho nghiên cứu của mình.	NL6
5	Môi trường nghiên cứu (03 biến quan sát)	
5.1	Thời gian giảng dạy của tôi tại khoa hiện nay phù hợp để nghiên cứu khoa học.	MT1
5.2	Công việc chuyên môn khác của khoa giao cho tôi hiện nay phù hợp để tham gia nghiên cứu khoa học.	MT2
5.3	Công việc hành chính của khoa giao cho tôi hiện nay phù hợp để tham gia nghiên cứu khoa học.	MT3
<b>ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC (07 biến quan sát)</b>		
1	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học vì sự say mê.	ĐL1
2	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học để thể hiện năng lực nghiên cứu của bản thân.	ĐL2
3	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học để nâng cao kiến thức chuyên môn.	ĐL3
4	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học để thăng tiến.	ĐL4
5	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học vì nhiệm vụ bắt buộc.	ĐL5
6	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học để phục vụ giảng dạy.	ĐL6
7	Tôi tham gia nghiên cứu khoa học để tăng thu nhập.	ĐL7

#### 4. Quy ước tên thang đo

Để thuận tiện cho việc theo dõi bài viết, trong quá trình phân tích, các biến quan sát được viết tắt và in nghiêng như sau:

- Các biến thuộc thang đo "1. Nhận thức của giảng viên với nghiên cứu khoa học" sẽ được viết là tắt "Nhận thức";

- Các biến thuộc thang đo "2. Hỗ trợ của Nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên" sẽ được viết là tắt "Hỗ trợ";

- Các biến thuộc thang đo "3. Vấn đề xã hội của giảng viên" sẽ được viết là tắt "Vấn đề xã hội";

- Các biến thuộc thang đo "4. Năng lực chuyên môn của giảng viên" sẽ được viết là tắt "Năng lực";

- Các biến thuộc thang đo "5. Môi trường nghiên cứu" sẽ được viết là tắt "Môi trường";

- Các biến thuộc thang đo "6. Động lực nghiên cứu khoa học" sẽ được viết là tắt "Động lực".

#### 5. Kết quả nghiên cứu

##### 5.1. Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo và phân tích độ giá trị của dữ liệu

Phương pháp xử lý, phân tích số liệu: Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS, phiên bản 20 để tính toán dữ liệu. Cụ thể như sau:

+ Kiểm định độ tin cậy của dữ liệu bằng hệ số tin cậy Cronbach' Anlpha: Các biến quan sát

có hệ số tương quan biến-tổng ( $r$ ) < 0,4 sẽ bị loại vì được coi là biến rác [15]. Kết quả trong 33 biến quan sát chúng tôi tiến hành loại các biến có hệ số tương quan biến-tổng ( $r$ ) < 0,4. Cụ thể, chúng tôi loại các biến *Nhận thức 4* ( $r = 0,381$ ), *Động lực 5* ( $r = -0,110$ ) và *Động lực 7* ( $r = 0,388$ ). Tiếp đến chúng tôi phải loại biến *Động lực 4* do sau khi loại các biến quan sát nêu trên biến quan sát *Động lực 4* bị ảnh hưởng nên có  $r = 0,229$ .

+ Kiểm định độ giá trị của dữ liệu bằng phương pháp khám phá nhân tố (EFA): Nghiên cứu xác định hệ số tải nhân tố > 0,5 để đảm dữ liệu dùng phân tích nhân tố là thích hợp và các biến quan sát có tương quan với nhau [16]. Tại bước này, kết quả phân tích cho thấy biến *Hỗ trợ 7* không được tải lên, chứng tỏ hệ số tải < 0,5. Với lý thuyết nêu trên, chúng tôi tiến hành loại biến *Hỗ trợ 7*. Sau hai bước kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích độ giá trị của dữ liệu, thang đo còn giữ lại được 28 biến quan sát (bao gồm cả biến độc lập và biến phụ thuộc) với các hệ số tin cậy và hệ số tải nhân tố đảm bảo. 24 biến quan sát độc lập sau khi phân tích nhân tố được trích thành 05 nhân tố tại giá trị Initial Eigenvalues = 61,817, có nghĩa là các biến độc lập có thể giải thích được 61,817% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Bốn (04) biến quan sát của biến phụ thuộc được phân tích EFA với phương pháp chưa xoay, được tải lên 01 nhân tố với giá trị tích lũy = 60,570.

Kết quả phân tích nhân tố như Bảng 2 và 3.

Bảng 2. Bảng ma trận xoay Varimax của biến độc lập

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>					
	Component				
	1	2	3	4	5
Hỗ trợ 2	0,794				
Hỗ trợ 4	0,724				
Hỗ trợ 3	0,716				
Hỗ trợ 1	0,694				
Hỗ trợ 5	0,645				
Hỗ trợ 6	0,616				

Hỗ trợ 8	0,544				
Hỗ trợ 9	0,496				
Hỗ trợ 7					
Năng lực 1		0,851			
Năng lực 2		0,740			
Năng lực 3		0,698			
Năng lực 4		0,658			
Năng lực 5		0,612			
Năng lực 6		0,549			
Vấn đề xã hội 1			0,807		
Vấn đề xã hội 2			0,806		
Vấn đề xã hội 3			0,780		
Vấn đề xã hội 4			0,656		
Môi trường 2				0,786	
Môi trường 3				0,756	
Môi trường 1				0,667	
Nhận thức 1					0,778
Nhận thức 2					0,750
Nhận thức 3					0,502
Extraction Method: Principal Component Analysis.					
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					
a. Rotation converged in 7 iterations.					

Bảng 3. Bảng ma trận xoay Varimax của biến phụ thuộc

Component Matrix <sup>a</sup>	
Biến phụ thuộc	Component
	1
Động lực 3	0,837
Động lực 1	0,780
Động lực 2	0,757
Động lực 6	0,736
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Kết quả đánh giá thang đo và phân tích độ giá trị của dữ liệu được tổng hợp như Bảng 4.



Bảng 4. Hệ số tin cậy và hệ số tải nhân tố

Thang đo	Cronbach' Alpha	KMO and Bartlett's	Sig	Initial Eigenvalues	Cumulative %
Hỗ trợ	0,873	0,879	0,000	7,979	31,917
Năng lực	0,811	0,879	0,000	3,191	44,683
Vấn đề xã hội	0,858	0,879	0,000	1,588	51,035
Môi trường	0,858	0,879	0,000	1,472	56,923
Nhận thức	0,701	0,879	0,000	1,223	61,817
Động lực	0,778	0,712	0,000	2,423	60,570

### 5.2. Kết quả kiểm định mô hình

Mô tả mẫu nghiên cứu:

Kết quả thống kê dữ liệu mẫu nghiên cứu cho thấy phản hồi của giảng viên chỉ chọn các mức đánh giá từ bậc từ 2 đến bậc 5 trong thang đo Likert 5 bậc từ “Hoàn toàn không đồng ý” đến “Hoàn toàn đồng ý” (giá trị Minimum = 2, Maximum = 5). Trung bình đánh giá của giảng viên với các biến quan sát thuộc 6 thang đo đạt thấp nhất là thang đo *Hỗ trợ* (đạt 3,2/5) và cao nhất là 02 thang đo *Nhận thức* và *Động lực* cùng đạt 3,8/5 (Bảng 5).

### 5.3. Kết quả phân tích tương quan, phân tích hồi quy, kiểm định giả thuyết

Kết quả phân tích tương quan cho thấy giá trị Sig. của cả 05 biến độc lập là: i) Nhận thức của giảng viên về nghiên cứu khoa học; ii) Hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên; iii) Năng lực chuyên môn của giảng viên; iv) Vấn đề xã hội của giảng viên; và v) Môi trường nghiên cứu của trường được đưa vào phân tích đạt từ 0,000 đến 0,001 < 0,05, chứng tỏ các biến này có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc *Động lực* (Giá trị r trong Pearson Correlation giữa các biến độc lập với biến

phụ thuộc dao động trong khoảng từ 0,223 đến 0,602 tại mức ý nghĩa 99%).

Kiểm định sự phù hợp của mô hình: Tại bảng kiểm định ANOVA của hồi quy tuyến tính bội (toàn mô hình), giá trị F có mức ý nghĩa = 0,000, chứng tỏ mô hình phù hợp để suy luận cho tổng thể. Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình cho thấy hệ số R hiệu chỉnh (Adjusted R Square) = 0,445 chứng tỏ các biến độc lập là *Nhận thức*, *Hỗ trợ*, *Vấn đề xã hội*, *Năng lực* và *Môi trường* giải thích được 44,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc (*Động lực nghiên cứu khoa học*). Ngoài ra, 54,5% sự biến thiên của biến phụ thuộc được giải thích bởi các yếu tố ngoài mô hình và do sai số. Do đó, có thể nói mô hình này được chấp nhận (Bảng 6).

Kết quả phân tích hồi quy:

Trong nghiên cứu này, ban đầu, tác giả tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính bội cho cả 05 nhân tố là các biến độc lập. Tuy nhiên, kết quả hồi quy cho thấy 03/05 biến là *Năng lực*, *Vấn đề xã hội* và *Nhận thức* trong kiểm định t. có giá trị Sig. = 0,000, do đó khẳng định các biến này có đóng góp cho mô hình. Giá trị Beta chuẩn hóa của các biến này lần lượt là 0,341, 0,293 và 0,223. Còn lại, 02 biến là *Hỗ trợ* và *Môi trường* tại kiểm định t. có giá trị Sig. = 0,146 và 0,376 (> 0,05). Kết quả như Bảng 7.

Bảng 5. Kết quả tổng hợp mô tả mẫu nghiên cứu

Tên thang đo	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị thấp nhất	Giá trị cao nhất
Nhận thức	218	3,8	0,58	2	5
Hỗ trợ	218	3,2	0,52	2	5
Năng lực	218	3,4	0,53	2	5
Xã hội	218	3,4	0,67	2	5
Môi trường	218	3,3	0,69	2	5
Động lực	218	3,8	0,55	2	5

Bảng 6. Kết quả kiểm định sự phù hợp của mô hình

Model Summary <sup>b</sup>					
Model: <i>Động lực</i>	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,677 <sup>a</sup>	0,458	0,445	0,41268	1,900
a. Predictors: (Constant), NT, HT, XH, NL, MT					
b. Dependent Variable: <i>Động lực</i>					

Bảng 7. Bảng kết quả mô hình hồi quy tuyến tính bội (toàn mô hình)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model: Model: <i>Động lực</i>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,110	0,237		4,691	0,000		
	Nhận thức	0,213	0,059	0,223	3,628	0,000	0,674	1,483
	Hỗ trợ	-0,102	0,070	-0,097	-1,459	0,146	0,580	1,723
	Xã hội	0,242	0,054	0,293	4,505	0,000	0,604	1,656
	Năng lực	0,354	0,062	0,341	5,677	0,000	0,708	1,413
	Môi trường	0,046	0,052	0,058	0,887	0,376	0,602	1,662
a. Dependent Variable: <i>Động lực</i>								

Thực tế, các nghiên cứu trước đã chứng minh sự hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học và môi trường nghiên cứu là các nhân tố quan trọng trong tạo động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Vì vậy, chúng tôi quyết định không loại 02 biến này ra khỏi mô hình mà tiến hành phân tích hồi quy đơn biến. Kết quả như Bảng 8 và Bảng 9.

Kết quả phân tích hồi quy đơn biến cho thấy biến *Hỗ trợ* tại kiểm định *t*. có giá trị Sig. = 0,001 và giá trị Beta chuẩn hóa = 0,233. Tương tự, kết quả hồi quy đơn biến của biến *Môi trường* nhận giá trị Sig. = 0,000 và giá trị Beta chuẩn hóa = 0,267. Như vậy, cả hai biến này đều có ý nghĩa trong mô hình.

Từ các kết quả hồi quy (đơn biến và đa biến), chúng tôi có bảng tổng hợp như Bảng 10.

Bảng 8. Kết quả hồi quy đơn biến biến *Hỗ trợ*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,958	0,228		12,991	0,000
	Hỗ trợ	0,246	0,070	0,233	3,521	0,001

a. Dependent Variable: Động lực nghiên cứu khoa học

Bảng 9. Kết quả hồi quy đơn biến *Môi trường* (*Môi trường nghiên cứu*)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,052	0,175		17,446	0,000
	Môi trường	0,213	0,052	0,267	4,079	0,000

a. Dependent Variable: Động lực

Bảng 10. Tổng hợp kết quả phân tích hồi quy đa biến và đơn biến

Tên biến	Sig. của kiểm định t.	Hệ số Beta chuẩn hóa
Nhận thức	0,000	0,223
Hỗ trợ	0,001	0,233
Năng lực	0,000	341
Xã hội	0,000	0,293
Môi trường	0,000	0,267
R hiệu chỉnh	0,445	
Sig. của kiểm định F	0,000	

Ngoài ra, kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy giảng viên đánh giá rất cao tầm quan trọng của các nhân tố trong mô hình nói chung đối với động lực nghiên cứu khoa học cũng như đánh giá cao vai trò của yếu tố *Hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học* và *Môi trường nghiên cứu*. Kết quả là, 9/9 giảng viên tham gia phỏng vấn sâu đều khẳng định hoạt động hỗ trợ và môi trường nghiên cứu đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực nghiên cứu khoa học cho họ. Theo đó, chúng tôi khẳng định ảnh hưởng của 02 nhân tố *Hỗ trợ* và *Môi trường* có ý nghĩa thống kê đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội.

Từ kết quả nghiên cứu trên, phương trình hồi quy động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội được xác định như sau:

$$F_{DL\ NCKH} = 0,341 * \text{Năng lực} + 0,293 * \text{Xã hội} + 0,267 * \text{Môi trường} + 0,233 * \text{Hỗ trợ} + 0,223 * \text{Nhận thức}$$

Kiểm định giả thuyết: Kết quả hồi quy đa biến và đơn biến cho thấy giá trị Beta chuẩn hóa của các nhân tố đều đạt giá trị dương (Bảng 9). Do đó, các giả thuyết được chấp nhận và khẳng định động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên có quan hệ thuận chiều với các biến được đưa vào mô hình.

## 6. Bình luận

### 6.1. Kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên

Kết quả nghiên cứu cho thấy, chỉ có khoảng 41% giảng viên tham gia nghiên cứu dưới dạng thực hiện đề tài trong 2 năm gần thời điểm nghiên cứu (từ năm học 2017-2018 và 2018-2019), trong đó phần lớn giảng viên tham gia hoặc chủ nhiệm từ 1-3 đề tài nghiên cứu khoa học 59% giáo viên cho biết không có đề tài nghiên cứu khoa học trong 2 năm học vừa qua. Ngoài ra, 66% giáo viên tham gia nghiên cứu dưới dạng thực hiện bài báo đăng hội nghị, hội

thảo chuyên ngành và các công bố trong nước và quốc tế, trong đó 39% công bố được từ 1-3 bài bao gồm tất cả các loại hình kể trên. Còn lại, 34% giáo viên cho biết không có công bố dưới bất kỳ hình thức nào trong 2 năm qua.

Như vậy, có thể nói bức tranh chung về kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế về đối tượng tham gia cũng như số lượng sản phẩm nghiên cứu.

### 6.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội

Qua phân tích hồi quy và phỏng vấn sâu cho thấy các biến được đưa vào mô hình là các nhân tố có ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội. Đồng thời, kết quả phân tích hồi quy cũng cho biết mức độ ảnh hưởng của các biến đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên ở các mức độ khác nhau, trong đó biến *Năng lực* có tác động mạnh nhất. Cụ thể như sau:

*Năng lực chuyên môn của giảng viên* ảnh hưởng mạnh nhất đến động lực nghiên cứu khoa học (Beta chuẩn hóa = 0,341). *Năng lực chuyên môn* của giảng viên được hiểu bao gồm kiến thức chuyên môn và kỹ năng chuyên môn, trong đó phải kể đến các năng lực nghiên cứu khoa học. Đồng thời, theo phân tích của giảng viên trong phỏng vấn sâu, giảng viên cho rằng nếu giảng viên có kiến thức chuyên môn tốt về lĩnh vực nghiên cứu nhưng lại thiếu hụt các kỹ năng nghiên cứu thì động lực nghiên cứu khoa học sẽ thấp hơn giảng viên có cả kiến thức chuyên môn và kỹ năng chuyên môn (*nam giảng viên, khoa tiếng Anh*). Về bản chất công việc nghiên cứu khoa học đòi hỏi người giảng viên luôn phải trau dồi thêm kiến thức và kỹ năng mới. Nói cách khác, công việc nghiên cứu khoa học giúp người giảng viên tiếp thu được thêm nhiều tri thức mới. Tuy nhiên, công việc này luôn đòi hỏi thời gian và tâm, sức của giảng viên. Do đó, không ngạc nhiên khi kết quả nghiên cứu đã khẳng định đây là yếu tố quan trọng hàng đầu không thể thay thế được để người giảng viên nhiệt tình tham gia nghiên cứu khoa học.

Các vấn đề xã hội của giảng viên là yếu tố tác động mạnh thứ hai đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta chuẩn hóa = 0,293. Kết hợp với các ý kiến của giảng viên qua phỏng vấn sâu có thể khẳng định đây là yếu tố có tác động mạnh đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Vấn đề xã hội của giảng viên được đề cập trong nghiên cứu này bao gồm: *Kinh tế; sức khỏe; trách nhiệm gia đình*. Các ý kiến giảng viên tham gia phỏng vấn sâu nhấn mạnh rằng “*Nếu không có sức khỏe thì cái người ta nghĩ đến chỉ là sức khỏe và nghiên cứu khoa học là thứ xa xỉ*” (nam giảng viên, khoa tiếng Anh). Bên cạnh đó, giảng viên cũng cho rằng trách nhiệm phải chăm sóc cha mẹ cao tuổi, con nhỏ hay việc phải kiếm tiền trang trải cuộc sống cũng chi phối rất nhiều đến động lực nghiên cứu khoa học (nữ giảng viên, khoa tiếng Trung Quốc).

Môi trường nghiên cứu là yếu tố thứ 3 thuộc mô hình được khẳng định có ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên với hệ số Beta chuẩn hóa = 0,267. Ý kiến giảng viên tham gia phỏng vấn cũng cho biết môi trường nghiên cứu vô cùng quan trọng và có ảnh hưởng sâu sắc đến động lực nghiên cứu khoa học của họ. Có ý kiến giảng viên cho rằng “*Nếu làm việc trong môi trường toàn những người ghét nghiên cứu khoa học thì tôi không thể nào làm nghiên cứu khoa học được*” (nam giảng viên, khoa tiếng Anh). Cũng có ý kiến khác cho rằng “*Chỉ cần một người say mê nghiên cứu khoa học thì sẽ có một tập thể làm nghiên cứu khoa học*” (nữ giảng viên, khoa tiếng Trung Quốc). Theo đó, có thể khẳng định giá trị to lớn của môi trường nghiên cứu đối với động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học là biến có ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội với hệ số Beta chuẩn hóa = 0,233. Rất nhiều các nghiên cứu cũng đã khẳng định chính sách của cơ sở giáo dục như kinh phí, thời gian, ý tưởng nghiên cứu,... giúp ích rất nhiều cho giảng viên trong quá trình nghiên cứu khoa học. Các giảng viên tham gia phỏng vấn sâu của nghiên cứu này cũng đánh

giá cao ý nghĩa của các hoạt động hỗ trợ của Trường Đại học Hà Nội hiện nay đối với hoạt động nghiên cứu khoa học của họ (nữ giảng viên, bộ môn ngữ văn Việt Nam). Tuy nhiên, giảng viên vẫn còn kiến nghị mong muốn nhà trường cải tiến hơn nữa về chính sách phát triển khoa học công nghệ để họ có thể thỏa mãn đam mê hay nâng cao hơn nữa năng lực nghiên cứu khoa học (nữ giảng viên, khoa giáo dục chính trị).

Nhận thức về nghiên cứu khoa học của giảng viên là yếu tố ảnh hưởng ít nhất đến động lực nghiên cứu khoa học. Sở dĩ như vậy vì hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên được điều chỉnh bởi các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và chính sách phát triển khoa học công nghệ của nhà trường nên đa số giảng viên Trường Đại học Hà Nội xác định nghiên cứu khoa học là một trong các nhiệm vụ của người giảng viên. Do vậy, yếu tố này ít biến động theo thời gian và cũng không thể bị chi phối bởi các yếu tố liên quan đến bản thân giảng viên, từ đó trở thành yếu tố không có ảnh hưởng mạnh như các yếu tố năng lực chuyên môn của giảng viên hay môi trường nghiên cứu khoa học (hệ số Beta chuẩn hóa = 0,223).

Như vậy, qua phân tích trên có thể thấy các nhân tố đều đóng góp cho mô hình ở mức độ khác nhau. Do đó, nhà trường có thể tham khảo mô hình dự báo để cải tiến chính sách đầu tư phát triển khoa học công nghệ.

### 6.3. Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu này xây dựng mô hình động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội tiếp thu, thừa kế các thành phần khác nhau của các địa bàn nghiên cứu khác nhau nên các nhân tố của mô hình chưa hoàn toàn tương thích với thực tế của Trường Đại học Hà Nội, do đó kết quả hồi quy đa biến toàn mô hình có 02 nhân tố (biến HT và MT) có giá trị sig. của kiểm định  $t > 0,05$ . dẫn đến việc nghiên cứu này phải kết hợp hồi quy đơn biến để chứng minh vai trò của 02 biến trong mô hình, khẳng định mức độ của 02 biến này đối với động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà

Nội. Đồng thời, nghiên cứu cũng dự đoán rằng các biến độc lập hiện nay có thể không hoàn toàn độc lập với nhau mà ảnh hưởng lẫn nhau. Do đó, hướng nghiên cứu tiếp theo của chúng tôi là thực hiện nghiên cứu mối quan hệ và sự tác động lẫn nhau của các biến độc lập trong mối quan hệ với biến phụ thuộc của mô hình này trên diện rộng.

## 7. Kiến nghị và giải pháp

Căn cứ kết quả kiểm định mô hình và phân tích nêu trên, chúng tôi đề xuất các giải pháp nhằm tạo động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên Trường Đại học Hà Nội như sau:

*Đầu tư cho giảng viên nâng cao năng lực chuyên môn.* Giảng viên cần được đào tạo, bồi dưỡng phát triển kiến thức và kỹ năng chuyên môn thông qua các khóa đào tạo dài hạn, ngắn hạn ở trong và ngoài nước. Do đó nhà trường cần có giải pháp tổng thể cho vấn đề này và đòi hỏi được thực hiện thường xuyên. Nhà trường cần thường xuyên có kế hoạch tài chính và sắp xếp thời gian giảng dạy hợp lý để giảng viên có thời gian và kinh phí tham gia. Về đối tượng tham gia bồi dưỡng dài hạn, cần ưu tiên giảng viên trẻ (dưới 35 tuổi) vì đây là đối tượng chiếm 54,1% giảng viên toàn trường. Bên cạnh đó, nhà trường cần thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn nâng cao kỹ năng chuyên môn nghiên cứu khoa học, chi trả kinh phí tham gia các chương trình tập huấn, hội nghị, hội thảo chuyên môn trong và ngoài trường cho giảng viên, hỗ trợ kinh phí phù hợp cho các công bố của giảng viên trên các tạp chí có chỉ số quốc tế.

*Hỗ trợ cải thiện môi trường nghiên cứu và nâng cao chất lượng các hoạt động hỗ trợ nghiên cứu khoa học cho giảng viên.* Có thể nói, một góc độ nào đó chất lượng của hoạt động hỗ trợ nghiên cứu khoa học sẽ tạo ra môi trường nghiên cứu khoa học thuận lợi cho giảng viên. Do đó, nhà trường cần liên tục rà soát và điều chỉnh chính sách về phát triển khoa học công nghệ, cải tiến các hoạt động hỗ trợ cũng như cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu khoa

học góp phần tạo dựng môi trường nghiên cứu khoa học chuyên nghiệp.

*Hỗ trợ giảng viên giải quyết vấn đề xã hội.* Nhà trường cần xây dựng chính sách hỗ trợ giảng viên giải quyết các vấn đề xã hội của bản thân để giúp họ vượt qua được những khó khăn trong cuộc sống, có trách nhiệm và đam mê nghiên cứu khoa học. Giải pháp cho vấn đề này là cải thiện mức kinh phí chi trả thù lao nghiên cứu khoa học phù hợp với thực tiễn và tương xứng với công sức và giá trị sản phẩm nghiên cứu, từ đó người giảng viên nghiên cứu có thể sống được bằng chính nguồn thu nhập từ nghiên cứu khoa học để họ có thể dành tâm, sức, thời gian tạo ra những sản phẩm có giá trị khoa học cao.

## 8. Kết luận

Nghiên cứu đã tổng hợp lý thuyết và kết quả nghiên cứu của các mô hình nghiên cứu trước liên quan đến vấn đề nghiên cứu, tiếp thu các thành phần phù hợp để xây dựng mô hình nghiên cứu, áp dụng các kỹ thuật phân tích thống kê trong khoa học xã hội để phân tích dữ liệu. Kết quả là đã khám phá ra các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Hà Nội bao gồm: i) *Năng lực chuyên môn của giảng viên*; ii) *Các vấn đề xã hội của giảng viên*; iii) *Môi trường nghiên cứu*; iv) *Hỗ trợ của nhà trường cho hoạt động nghiên cứu khoa học*; và v) *Nhận thức về nghiên cứu khoa học của giảng viên*. Kết quả nghiên cứu có thể là thông tin tham khảo cho ban giám hiệu trong việc đưa ra chính sách phát triển khoa học công nghệ phù hợp với bối cảnh của nhà trường trong giai đoạn hiện nay nhằm nâng cao động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên góp phần hoàn thành mục tiêu và sứ mệnh của nhà trường.

## Tài liệu tham khảo

- [1] V.C. Dam, Scientific research methodology, 2018 (in Vietnamese).

- [2] C.T Thanh, P.T.N. Minh, Scientific research dynamics of lecturers at Hanoi University of Industry, 2018 (in Vietnamese).
- [3] T.V. Huynh, Factors affecting the working motivation of civil servants at the Department of Labor, Invalids and Social Affairs of Nam Dinh province, 2016 (in Vietnamese).
- [4] M.Z. Iqbal, D.A. Mahmood, Factors Related to Low Research Productivity at Higher Education Level, *Asian Social Science* 7(2) (2011) 188-193.
- [5] A.N. Azad, F.J. Seyyed, Factors Influencing Faculty Research Productivity: Evidence from AACSB Accredited Schools in the GCC Countries, 2007.
- [6] K.F. Svodziwa Mathew, Gwangwara Edward, Motivational Issues for Lecturers in Tertiary Institutions: A Case of Bulawayo Polytechnic, *International Journal of Scientific and Research Publications* 6(4) (2016) 167-175.
- [7] N. Boru, The Factors Affecting Teacher-Motivation, *International Journal of Instruction* 11(4) (2018) 761-776.
- [8] Sylvestre Munyengabe, H.H. Zhao Yiyi, The Analysis of Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in University of Rwanda, *Journal of Education and Practice* 7(3) (2016) 188-200.
- [9] N.T.H. Nga, N.V. Linh, Factors affecting scientific research capacity of lecturers of Hanoi University of Industry, 2018 (in Vietnamese).
- [10] P.T. Tan, D.T. Hoa, Factors affecting work motivation of lecturers of the Vietnam Forestry University, 2018 (in Vietnamese).
- [11] H.T. Nha, Factors affecting the ability of lecturers of public colleges to participate in scientific research in Can Tho City, 2016 (in Vietnamese).
- [12] J.F. Hair et al., *Multivariate Data Analysis (5th Edition)* 5th Edition. Institute Inc, Cary, North Carolina, USA, 1998.
- [13] H. Trong, C.N.M. Ngoc, *Research data analysis with SPSS*, Hong Duc Publishing House, 2008 (in Vietnamese).
- [14] G. Tabachnick, B.L.S. Fidell, *Software for advanced ANOVA courses: A survey*, California State University, 1991.
- [15] I.H. Nunnally, *The Assessment of Reliability, Psychometric Theory* 3 (1994) 248-292.
- [16] G. David Garson, *To writing Empirical, Thesis and Dissertation*, New York: Marcel Dekker, 2002.