

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA CÁN BỘ GIÁNG VIÊN, NHÂN VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Hà Bích Ngọc

Trường Đại học Thành Đông

Email: ngochb@thanhdong.edu.vn.

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên và nhân viên Trường Đại học Thành Đông trong bối cảnh nhà trường đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu đề xuất năm nhân tố ở cấp tổ chức gồm: mục tiêu, chính sách, nguồn lực, hỗ trợ nghiên cứu khoa học và cơ chế khen thưởng. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến với 250 phiếu hợp lệ và xử lý bằng SPSS, sử dụng kiểm định Cronbach's Alpha và hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả cho thấy các thang đo đạt độ tin cậy tốt (Alpha từ 0,783 đến 0,865). Mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê, giải thích 54,8% biến thiên của năng lực nghiên cứu khoa học. Tất cả các nhân tố đều tác động cùng chiều và có ý nghĩa, trong đó chính sách nghiên cứu khoa học có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là cơ chế khen thưởng và hỗ trợ; nguồn lực và mục tiêu có mức tác động thấp hơn. Kết quả gợi ý nhà trường cần ưu tiên hoàn thiện chính sách, tăng cường ghi nhận thành tích, nâng cao chất lượng hỗ trợ và bảo đảm nguồn lực nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu của đội ngũ.

Từ khóa: Năng lực nghiên cứu khoa học, mục tiêu nghiên cứu khoa học, chính sách nghiên cứu khoa học, nguồn lực nghiên cứu khoa học, hỗ trợ nghiên cứu khoa học, cơ chế khen thưởng.

Nhận bài: 29/01/2026; Biên tập: 20/01/2026; Phân biệt: 02/02/2026; Duyệt đăng: 09/02/2026.

1. Giới thiệu

Trong môi trường đại học, nghiên cứu khoa học (NCKH) không chỉ là hoạt động tạo ra tri thức mới mà còn là nền tảng nâng cao chất lượng đào tạo, tăng uy tín học thuật và đóng góp cho phát triển kinh tế - xã hội. Khi tiếp cận ở góc độ quản trị, “năng lực nghiên cứu khoa học” có thể được hiểu là khả năng của cá nhân trong việc hình thành vấn đề nghiên cứu, lựa chọn phương pháp, tổ chức triển khai, xử lý dữ liệu và tạo ra sản phẩm khoa học có giá trị, thể hiện qua kết quả đầu ra và mức độ đáp ứng chuẩn mực học thuật. Cách định nghĩa này tương thích với hướng tiếp cận đo năng lực NCKH bằng các biểu hiện năng lực và kết quả nghiên cứu trong bối cảnh giảng viên đại học, nơi năng lực được xem như khả năng thực hiện hoạt động nghiên cứu nhằm đạt kết quả giải quyết vấn đề.

Tuy nhiên, đối với Trường Đại học Thành Đông, lực lượng tham gia nghiên cứu không chỉ gồm giảng viên mà còn có nhân viên (hành chính, phòng ban, trung tâm) theo hướng nghiên cứu ứng dụng, nghiên cứu phục vụ quản trị, cải tiến quy trình, chuyển giao hoặc phối hợp đề tài. Vì vậy, năng lực NCKH ở nghiên cứu này nên được khái quát theo hướng “khả năng thực hiện nghiên cứu và tạo ra đầu ra nghiên cứu phù hợp vai trò”, thay vì chỉ bó hẹp ở công bố học thuật. Cách khái quát đó vừa bảo đảm tính bao trùm, vừa tránh thiên lệch khi so sánh các nhóm chức danh trong cùng một mô hình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nhóm nghiên cứu thứ nhất tập trung trực tiếp vào năng lực NCKH của giảng viên và nhấn mạnh các

đòn bẩy quản trị cấp trường. Nghiên cứu tại Trường Đại học Tây Đô đề xuất mô hình gồm bốn nhóm yếu tố thuộc nhà trường là mục tiêu NCKH, chính sách NCKH, nguồn lực NCKH và hỗ trợ NCKH; kết quả cho thấy nguồn lực và chính sách là hai nhân tố tác động quan trọng nhất đến năng lực NCKH. Cách tiếp cận này gợi ý rằng năng lực nghiên cứu không chỉ là đặc điểm cá nhân mà còn là kết quả của một “hệ sinh thái nghiên cứu” do tổ chức thiết kế và vận hành, trong đó cơ chế chính sách và điều kiện nguồn lực có vai trò quyết định.

Nhóm nghiên cứu thứ hai tiếp cận theo động lực NCKH, xem động lực là tiền đề thúc đẩy hành vi nghiên cứu và qua thời gian sẽ chuyển hóa thành năng lực thực hành. Nghiên cứu về động lực NCKH của giảng viên trong bối cảnh đại học cho thấy các yếu tố như khen thưởng và công nhận, phong cách lãnh đạo, nhận thức về NCKH, nỗi sợ thất bại và năng lực nghiên cứu có liên hệ đáng kể với động lực nghiên cứu. Điểm đáng chú ý là biến “nỗi sợ thất bại” được xác định như một rào cản tâm lý có thể làm suy giảm động lực; gợi ý này hữu ích khi thiết kế chính sách nội bộ vì nhiều can thiệp về nguồn lực sẽ kém hiệu quả nếu cá nhân vẫn né tránh rủi ro học thuật hoặc sợ đánh giá.

Nhóm nghiên cứu thứ ba tiếp cận theo ý định NCKH của sinh viên, trong đó ý định được giải thích bởi động cơ, môi trường hỗ trợ và các nguồn lực học thuật. Nghiên cứu khảo sát sinh viên khoa Quản trị kinh doanh cho thấy động cơ nghiên cứu có vai trò nổi bật trong việc hình thành ý định NCKH, đồng thời các yếu tố môi trường và hỗ trợ cũng góp phần đáng kể. Cùng hướng đó, nghiên cứu về năng lực/kỹ năng NCKH của sinh viên nhấn mạnh vai trò

của kiến thức, kỹ năng nghiên cứu, bối cảnh học thuật và điều kiện hỗ trợ trong việc nâng mức độ sẵn sàng tham gia nghiên cứu. Dù đối tượng là sinh viên, logic tác động của “động cơ - môi trường - hỗ trợ - kỹ năng” có thể được chuyển dịch sang nhóm cán bộ trong trường đại học vì bản chất hoạt động nghiên cứu đều cần động lực, điều kiện và năng lực phương pháp.

Tổng hợp các hướng tiếp cận cho thấy các nghiên cứu thường tách riêng giữa năng lực (thành quả/khả năng thực hành), động lực (động cơ thúc đẩy) và ý định (khuyh hướng tham gia). Bối cảnh Trường Đại học Thành Đông đặt ra yêu cầu tích hợp các góc nhìn này theo hướng quản trị nguồn nhân lực nghiên cứu trong toàn trường, bao gồm cả giảng viên và nhân viên. Đây là nhóm đối tượng ít được nghiên cứu như một tổng thể thống nhất trong các mô hình nhân tố ảnh hưởng.

Vì vậy, nghiên cứu đề xuất mô hình nhấn mạnh yếu tố tổ chức (mục tiêu, chính sách, nguồn lực, hỗ trợ) kết hợp yếu tố cá nhân (nhận thức, khen thưởng/công nhận, lãnh đạo, nỗi sợ thất bại, năng lực nghiên cứu cá nhân) nhằm giải thích biến phụ thuộc là năng lực NCKH theo nghĩa rộng, phù hợp đặc thù vai trò.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết H1 cho rằng mục tiêu/định hướng NCKH của nhà trường tác động cùng chiều đến năng lực NCKH của cán bộ trong trường, bởi mục tiêu rõ ràng giúp cá nhân hiểu kỳ vọng, ưu tiên và chuẩn đầu ra nghiên cứu theo thời gian.

Giả thuyết H2 cho rằng chính sách NCKH tác động cùng chiều đến năng lực NCKH, vì chính sách tạo ra cơ chế khuyến khích, chuẩn hóa quy trình và giảm chi phí giao dịch trong hoạt động nghiên cứu, từ đó thúc đẩy cá nhân tích lũy kinh nghiệm và sản phẩm nghiên cứu.

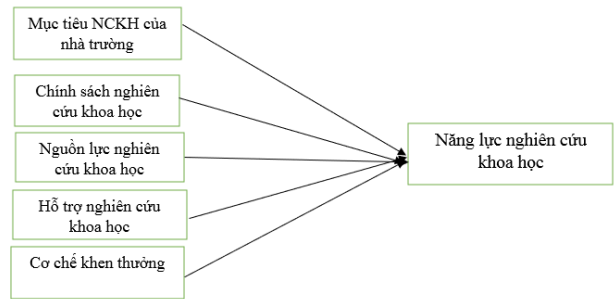
Giả thuyết H3 cho rằng nguồn lực NCKH tác động cùng chiều đến năng lực NCKH, vì nguồn lực cung cấp điều kiện thiết yếu như kinh phí, dữ liệu, cơ sở vật chất, thời gian và hạ tầng học thuật để nghiên cứu được triển khai hiệu quả.

Giả thuyết H4 cho rằng hỗ trợ NCKH của nhà trường tác động cùng chiều đến năng lực NCKH, vì hỗ trợ giúp cá nhân vượt qua rào cản thủ tục, nâng cao kỹ năng thông qua tập huấn/mentoring và tăng khả năng kết nối nhóm nghiên cứu.

Giả thuyết H5 cho rằng cơ chế khen thưởng và công nhận tác động cùng chiều đến năng lực NCKH, vì việc ghi nhận thành quả và tưởng thưởng hợp lý có thể gia tăng nỗ lực duy trì hoạt động nghiên cứu và củng cố hành vi nghiên cứu bền vững.

Các giả thuyết trên có thể kiểm định bằng hồi quy tuyến tính đa biến sau khi kiểm định độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha) và phân tích nhân tố khám phá EFA để xác nhận cấu trúc nhân tố; đồng

thời có thể dùng t-test/ANOVA để kiểm tra khác biệt năng lực NCKH theo nhóm chức danh và đặc điểm nhân khẩu học, tương tự hướng tiếp cận kiểm định nhóm trong nghiên cứu động lực giảng viên. Mô hình nghiên cứu đề xuất:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Tác giả thu thập dữ liệu thông qua khảo sát bằng bảng hỏi chi tiết, được triển khai theo hình thức gửi gián tiếp qua nền tảng trực tuyến Google Form. Việc áp dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện giúp tiết kiệm đáng kể thời gian và chi phí khảo sát. Theo Hair và cộng sự (1998), cỡ mẫu tối thiểu là $n = 5 \times x$ (x: số biến quan sát). Trong nghiên cứu này có tất cả 21 biến quan sát. Vì vậy cỡ mẫu tối thiểu được xác định là $21 \times 5 = 105$ quan sát. Tuy nhiên, nhóm nghiên cứu đã phát ra 258 phiếu và thu về 250 phiếu hợp lệ. Sau quá trình làm sạch dữ liệu, các dữ liệu hợp lệ được xử lý bằng phần mềm SPSS. Các phân tích được tiến hành bao gồm: đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, kiểm định giá trị thang đo thông qua phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy để kiểm định các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 1: Kiểm định các thang đo bằng Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Mục tiêu NCKH (MT)		Cronbach's Alpha = 0,804		
MT1	6,05	6,371	0,655	0,727
MT2	5,94	6,277	0,648	0,734
MT3	6,01	6,333	0,647	0,735
Chính sách NCKH (CS)		Cronbach's Alpha = 0,865		
CS1	8,97	13,626	0,699	0,834
CS2	9,04	13,440	0,724	0,824
CS3	9,03	13,184	0,710	0,830
CS4	8,96	13,513	0,725	0,824
Nguồn lực NCKH (NL)		Cronbach's Alpha = 0,858		
NL1	9,00	13,253	0,710	0,816
NL2	9,04	12,926	0,722	0,812
NL3	9,04	13,476	0,688	0,826
NL4	8,92	13,412	0,691	0,824
Hỗ trợ NCKH (HT)		Cronbach's Alpha = 0,854		

Biến quan sát	Trung bình thang đo nêu loại biến	Phương sai thang đo nêu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nêu loại biến
HT1	8,91	13,489	0,651	0,834
HT2	8,97	12,818	0,728	0,801
HT3	9,09	13,168	0,688	0,818
HT4	9,03	13,148	0,718	0,806
Khen thưởng & công nhận (KT)				
Cronbach's Alpha = 0,783				
KT1	6,01	6,470	0,594	0,734
KT2	6,04	6,259	0,625	0,701
KT3	5,94	5,876	0,644	0,680
Năng lực NCKH (NLNC)				
Cronbach's Alpha = 0,861				
NLNC1	6,05	6,547	0,760	0,783
NLNC2	5,94	6,719	0,734	0,808
NLNC3	6,01	6,879	0,716	0,824

Nguồn: Kết quả từ phần mềm SPSS

Kết quả trên cho thấy hệ số chấp nhận (Tolerance) đều nhỏ hơn 1 và hệ số phóng đại phương sai VIF rất nhỏ (< 5), các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu không có quan hệ chặt chẽ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Điều này cho thấy mối quan hệ giữa các biến độc lập không ảnh hưởng đáng kể đến kết quả giải thích của mô hình hồi quy.

Bảng 2. Hệ số R hiệu chỉnh

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn dự đoán
1	,747 ^a	,557	,548	,842

Bảng 3. Bảng kết quả phân tích kiểm định F ANOVA

Mẫu	Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
Hồi quy	217,905	5	43,581	61,473	,000 ^b
Dư	172,984	244	,709		
Tổng cộng	390,889	249			

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy Coefficients

Mẫu	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,648	,219		-2,966	,003		
MTtb	,152	,049	,146	3,098	,002	,821	1,218
CS tb	,342	,051	,327	6,750	,000	,774	1,292
NLtb	,222	,049	,210	4,541	,000	,849	1,179
HTtb	,249	,049	,235	5,095	,000	,855	1,170
KTtb	,251	,049	,237	5,077	,000	,834	1,200

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS

Mô hình hồi quy:

$$\text{Năng lực nghiên cứu khoa học (NLNCKH)} = -0,648 + 0,152 \times \text{MT} + 0,342 \times \text{CS} + 0,222 \times \text{NL} + 0,249 \times \text{HT}$$

2.3. Thảo luận và kiến nghị

Kết quả kiểm định độ tin cậy cho thấy các thang đo trong mô hình đều đạt yêu cầu và có thể sử dụng cho các bước phân tích tiếp theo. Cụ thể, Cronbach's Alpha của các thang đo dao động từ 0,783 đến 0,865, trong đó thang đo "Chính sách NCKH" đạt mức cao nhất ($\alpha = 0,865$), tiếp theo là "Năng lực NCKH" ($\alpha = 0,861$), "Nguồn lực NCKH" ($\alpha = 0,858$), "Hỗ trợ NCKH" ($\alpha = 0,854$) và "Mục tiêu NCKH" ($\alpha = 0,804$); thang đo "Khen thưởng & công nhận" có $\alpha = 0,783$ nhưng vẫn vượt ngưỡng chấp nhận và các biến quan sát đều có tương quan biến - tổng lớn hơn 0,3, nên không cần loại biến quan sát nào ở bước này. Kết quả này cho thấy các mục hỏi phản ánh tương đối nhất quán nội hàm các khái niệm nghiên cứu, đồng thời tạo nền tảng đáng tin cậy để diễn giải mô hình hồi quy.

Về mức phù hợp của mô hình, hệ số R² hiệu chỉnh đạt 0,548 cho thấy năm nhân tố giải thích được khoảng 54,8% biến thiên của năng lực NCKH của cán bộ giảng viên và nhân viên Trường Đại học Thành Đông. Đây là mức giải thích tương đối tốt đối với các nghiên cứu hành vi - quản trị trong bối cảnh tổ chức, đặc biệt khi biến phụ thuộc được đo lường theo cảm nhận tự báo cáo. Kiểm định F cho thấy mô hình có ý nghĩa thống kê ($F = 61,473$; Sig. = 0,000), khẳng định bộ biến độc lập được lựa chọn có giá trị giải thích đáng kể đối với năng lực NCKH. Đồng thời, các chỉ số đa cộng tuyến đều ở mức thấp (VIF xấp xỉ 1,170 - 1,292), chứng tỏ các biến độc lập không trùng lặp mạnh và các ước lượng hồi quy có độ ổn định chấp nhận được.

Xét theo mức độ tác động, cả năm nhân tố đều ảnh hưởng cùng chiều và có ý nghĩa thống kê đến năng lực NCKH. Trong đó, Chính sách NCKH có tác động mạnh nhất (Beta = 0,327; Sig. = 0,000), cho thấy khi cơ chế, quy trình, cách thức ghi nhận và các quy định về NCKH rõ ràng, minh bạch và tạo thuận lợi, năng lực NCKH của cán bộ sẽ được thúc đẩy mạnh mẽ. Nhóm yếu tố Khen thưởng & công nhận (Beta = 0,237; Sig. = 0,000) và "Hỗ trợ NCKH" (Beta = 0,235; Sig. = 0,000) có mức tác động gần tương đương và đứng sau chính sách. Nguồn lực NCKH cũng có tác động tích cực (Beta = 0,210; Sig. = 0,000), phản ánh vai trò của điều kiện vật chất - tài chính - thời gian và khả năng tiếp cận dữ liệu/tài liệu đối với việc nâng cao năng lực nghiên cứu. Cuối cùng, "Mục tiêu NCKH" có tác động tích cực nhưng mức ảnh hưởng thấp nhất trong mô hình (Beta = 0,146; Sig. = 0,002). Một diễn giải phù hợp là định hướng có vai trò quan trọng về mặt định vị chiến lược và tạo chuẩn kỳ vọng.

Nhà trường cần ưu tiên hoàn thiện hệ thống

chính sách NCKH theo hướng minh bạch, dễ áp dụng và giảm thủ tục, vì chính sách là nhân tố tác động mạnh nhất đến năng lực NCKH. Cần chuẩn hóa quy trình đăng ký - thực hiện - nghiệm thu, công khai tiêu chí quy đổi sản phẩm và thống nhất cơ chế ghi nhận đóng góp trong nhóm nghiên cứu. Đồng thời, chính sách nên mở rộng cách ghi nhận đầu ra phù hợp vai trò, cho phép nhân viên tham gia NCKH thông qua nghiên cứu ứng dụng, báo cáo chuyên đề, sáng kiến cải tiến hoặc nghiên cứu phục vụ quản trị.

Bên cạnh đó, nhà trường nên cải tiến cơ chế khen thưởng và công nhận theo hướng kịp thời, công bằng và khuyến khích bền vững. Việc ghi nhận không chỉ dựa trên công bố cuối cùng mà cần ghi nhận các mốc tiến độ như hoàn thành đề cương, báo cáo seminar, gửi bài hội thảo/tạp chí và tham gia nhóm nghiên cứu. Cách làm này giúp tăng động lực và giảm tâm lý ngại rủi ro.

Về hỗ trợ NCKH, cần xây dựng hệ thống hỗ trợ theo mô hình “dịch vụ nghiên cứu”, gồm tập huấn phương pháp, hướng dẫn viết bài, tư vấn lựa chọn tạp chí/hội thảo, hỗ trợ thủ tục và kết nối nhóm nghiên cứu. Song song, nhà trường cần bảo đảm nguồn lực thiết yếu như quỹ thời gian nghiên cứu hợp lý, kinh phí hỗ trợ công bố/hội thảo và khả năng tiếp cận dữ liệu, thư viện số, phần mềm phân tích. Cuối cùng, mục tiêu NCKH cần được cụ thể hóa thành kế hoạch theo đơn vị, gắn chỉ tiêu khả thi và cơ chế theo dõi định kỳ để tăng hiệu lực triển khai.

3. Kết luận

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của cán bộ giảng viên và nhân viên Trường Đại học Thành Đông trong bối cảnh nhà trường thúc đẩy phát triển nghiên cứu khoa học. Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước và điều chỉnh phù hợp đặc thù đối tượng, nhóm tác giả đề xuất mô hình gồm năm

nhân tố ở cấp tổ chức: mục tiêu NCKH, chính sách NCKH, nguồn lực NCKH, hỗ trợ NCKH và cơ chế khen thưởng, tác động đến năng lực NCKH. Dữ liệu khảo sát 250 mẫu hợp lệ được xử lý bằng SPSS thông qua các bước kiểm định độ tin cậy thang đo và hồi quy tuyến tính đa biến.

Từ các phát hiện trên, nghiên cứu đóng góp bằng việc cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho quản trị NCKH ở cấp trường theo hướng tập trung vào các đòn bẩy có khả năng can thiệp. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn có những hạn chế nhất định do sử dụng mẫu thuận tiện và dữ liệu tự báo cáo nên có thể tồn tại sai lệch nhận thức; mô hình mới giải thích một phần biến thiên năng lực NCKH, cho thấy các yếu tố cá nhân có thể là hướng mở rộng trong các nghiên cứu tiếp theo ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. Prentice Hall.
- [2]. Lê, T. T. N., Hồ, K. L., & Nguyễn, T. T. (2024). *Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của sinh viên Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại tỉnh Quảng Nam*.
- [3]. Nông, T. D., & Nguyễn, V. T. (2025, July 14). *Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Công nghệ Thông tin*. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- [4]. Vũ, Q. V. (2025, July 30). *Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định nghiên cứu khoa học của sinh viên khoa Quản trị kinh doanh*. Trường Đại học Công đoàn.
- [5]. Nguyễn, N. M., Nguyễn, P. Q. Q., Trần, T. N., Võ, V. S., & Nguyễn, H. G. (2024). *Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Tây Đô*. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, (19), 1 - 14.

The factors affecting the research capacity of the lecturers and staff at Thanh Dong University

Ha Bich Ngoc

Thanh Dong University - Email: ngochb@thanhdong.edu.vn.

Abstract: This study aims to identify the factors affecting the scientific research capacity of the lecturers and staff at Thanh Dong University in the context of institutional efforts to promote research activities. The proposed research model includes five organizational-level factors: research objectives, research policies, research resources, research support, and reward mechanisms. Data were collected through an online survey with 250 valid responses and analyzed using SPSS, employing Cronbach's Alpha reliability testing and multiple linear regression analysis. The results indicate that the measurement scales demonstrate good reliability (Cronbach's Alpha ranging from 0.783 to 0.865). The regression model is statistically significant and explains 54.8% of the variance in research capacity. All identified factors have positive and significant effects, with research policy exerting the strongest influence, followed by reward mechanisms and research support; research resources and research objectives show relatively lower impacts. The findings suggest that the university should prioritize improving research policies, strengthening recognition and reward systems, enhancing support services, and ensuring adequate resources to improve the research capacity of its personnel.
Keywords: Research capacity, research objectives, research policy, research resources, research support, reward mechanisms.