

TẠO ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP VIỆT NAM

Đặng Thị Minh Hiền¹

Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 04/04/2024; Ngày hoàn thành biên tập: 22/07/2024; Ngày duyệt đăng: 02/08/2024

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.022024.1131>

Tóm tắt: Bài viết nhằm phát triển mô hình động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam. Đối tượng khảo sát là 431 giảng viên tại 24 cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam. Dữ liệu khảo sát được thu thập bằng bảng hỏi trực tuyến thông qua Google Form với 410 phiếu hợp lệ và phân tích bằng phương pháp kiểm định độ tin cậy của thang đo và thống kê mô tả. Kết quả nghiên cứu cho thấy vẫn còn một bộ phận không nhỏ giảng viên chưa có động lực mạnh mẽ trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo như thu nhập từ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; các điều kiện hỗ trợ, phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; sự giám sát đối với hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; các mối quan hệ liên quan tới nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo ở một số cơ sở giáo dục đại học công lập còn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam.

Từ khóa: Động lực, Nghiên cứu khoa học, Đổi mới sáng tạo, Giảng viên, Cơ sở giáo dục đại học công lập

CREATING MOTIVATION FOR SCIENTIFIC RESEARCH AND INNOVATION AMONG LECTURERS IN VIETNAMESE PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract: This paper aims to develop a model of scientific research and innovation motivation for lecturers in public higher education institutions in Vietnam. The survey targeted 431 lecturers at 24 public higher education institutions across Vietnam. Data were collected through an online questionnaire via Google Form, with 410 valid responses, and were analyzed using reliability testing of the measurement scale and descriptive statistics methods. The research findings revealed that a

¹ Tác giả liên hệ, Email: dtmhien@hnm.edu.vn

portion of lecturers currently lack motivation for scientific research and innovation, as reflected by their limited or no contributions to such activities. Among the factors influencing motivation, several maintenance factors, such as income from scientific research and innovation activities, conditions supporting scientific research and innovation, supervision of these activities, and relationships related to scientific research and innovation, showed many shortcomings and limitations at some public higher education institutions. Based on these findings, the article proposes solutions to enhance lecturers' research and innovation in public higher education institutions in Vietnam.

Keywords: Motivation, Scientific Research, Innovation, Lecturers, Public Higher Education Institutions

1. Giới thiệu

Để phát triển nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa với sự tiến bộ không ngừng của khoa học công nghệ, chuyển đổi số và đầy những biến đổi khó lường thì việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học có vai trò vô cùng quan trọng. Giảng viên là nguồn nhân lực chủ chốt trong các cơ sở giáo dục đại học, với công việc chính là giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của mình, giảng viên lao động tạo ra những giá trị mới đóng góp cho xã hội. Ở một khía cạnh khác, họ lại là lực lượng chủ chốt đóng vai trò quyết định chất lượng đào tạo ở các nhà trường, đóng góp vô cùng quan trọng vào sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bền vững cho các quốc gia trong tương lai.

Việc phát triển đội ngũ giảng viên cần gắn kết chặt chẽ với hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong các cơ sở giáo dục đại học. Bởi lẽ, ngoài việc “sàng lọc” để có chất lượng giảng viên tốt ở khâu tuyển dụng thì đào tạo, bồi dưỡng là yêu cầu thường xuyên, bắt buộc để giảng viên có thể đáp ứng những nhu cầu, tiêu chuẩn ngày càng cao mà xã hội đặt ra. Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập được xem là một môi trường hoạt động hiệu quả để người giảng viên được đào tạo và tự đào tạo, học hỏi và phát triển các phẩm chất và năng lực của bản thân, thực hiện tốt các sứ mệnh mà xã hội giao phó. Tuy nhiên, trên thực tế, không phải tất cả giảng viên, cơ sở giáo dục đại học công lập cũng đều nhận thức đúng về vấn đề này và đưa ra những giải pháp tạo động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo một cách hiệu quả cho đội ngũ giảng viên của mình.

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về động lực làm việc nói chung, động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên nói riêng được chia thành 2 nhóm. Nhóm thứ nhất trên cơ sở tổng quan các lý thuyết liên quan tới động lực và các yếu tố tác động tới động lực làm việc như lý thuyết về tháp nhu cầu của Maslow, lý thuyết hai yếu tố của Herzberg, lý thuyết công bằng của J. Stacy Adams, lý thuyết kỳ vọng của Victor Vroom, thuyết đặc điểm công việc

của Hackman và Oldham, từ đó, xây dựng mô hình nghiên cứu và tiến hành khảo sát thực tế động lực làm việc của giảng viên nói chung, động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên nói riêng (Phạm & Đặng, 2018; Nguyễn, 2023; Huỳnh, 2022; Nguyễn, 2020). Nhóm thứ hai, vận dụng lý thuyết cụ thể và phát triển, điều chỉnh thang đo cho phù hợp với đối tượng và lĩnh vực nghiên cứu như nghiên cứu của Lê & Bùi (2021) sử dụng lý thuyết của Maslow; nghiên cứu của Ghazi & cộng sự (2013), Amzat & cộng sự (2017) và Nguyễn & cộng sự (2020) sử dụng lý thuyết của Herzberg. Các công trình này chủ yếu nghiên cứu động lực làm việc của giảng viên nói chung, một vài trong số đó khảo sát các yếu tố tác động tới động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên nhưng chưa có công trình nào về kết hợp động lực nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo của giảng viên.

Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là một trong ba nhiệm vụ quan trọng của giảng viên. Thực hiện tốt nhiệm vụ đó cũng tạo tiền đề để giảng viên hoàn thành tốt hai nhiệm vụ còn lại. Việc chia các yếu tố tác động thành nhóm yếu tố duy trì và nhóm yếu tố thúc đẩy của Herzberg phù hợp với những đặc điểm lao động của người giảng viên nói chung, đặc điểm của hoạt động nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo của giảng viên nói riêng vì một mặt đảm bảo các điều kiện làm việc cơ bản để có thể tạo ra các sản phẩm khoa học theo quy định, mặt khác động viên và thúc đẩy đam mê, khát vọng đề tiên phong, sáng tạo những giá trị mới. Do đó, trên cơ sở vận dụng lý thuyết hai yếu tố của Herzberg, bài viết đã phát triển mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên và tiến hành khảo sát thực trạng kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; động lực và các yếu tố tác động tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm tạo động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo cho đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam giai đoạn tiếp theo.

Cấu trúc bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu nghiên cứu, phần 2 trình bày khung lý thuyết nghiên cứu. Tiếp đó, phần 3 nêu cách thức thu thập dữ liệu và phương pháp nghiên cứu. Phần 4 phân tích kết quả nghiên cứu và thảo luận. Cuối cùng, phần 5 đưa ra một số kết luận và hàm ý chính sách đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam.

2. Khung lý thuyết nghiên cứu

2.1 Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên với việc phát triển nguồn nhân lực bền vững trong các cơ sở giáo dục đại học công lập

2.2.1 Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo

Nghiên cứu khoa học là một hoạt động xã hội, hướng vào việc tìm kiếm những điều mà khoa học chưa biết; hoặc là phát hiện bản chất sự vật, phát triển nhận thức

khoa học về thế giới; hoặc là sáng tạo phương pháp mới và phương tiện kỹ thuật mới để cải tạo thế giới (Vũ, 2005).

Ở Việt Nam, “đổi mới sáng tạo” là thuật ngữ được sử dụng nhiều trong các Văn kiện, Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước trong những năm gần đây. Thuật ngữ này chính thức được đưa vào Văn kiện đại hội của Đảng lần thứ XIII, để phân biệt với thuật ngữ “đổi mới” mà Đảng ta dùng để chỉ sự chuyển đổi trong cơ chế quản lý nền kinh tế năm 1986, từ Kế hoạch hóa tập trung sang Kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, định hướng xã hội chủ nghĩa (mà nay là nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa). Trên thế giới, “đổi mới” và “sáng tạo” là hai thuật ngữ có liên quan chặt chẽ với nhau song có sự khác nhau nhất định, trong đó “sáng tạo” được xem là bước khởi đầu cho sự “đổi mới”. Dưới đây là quan điểm của một số nhà khoa học đối với hai thuật ngữ này.

Sáng tạo (creativity) là việc tạo ra những ý tưởng mới và hữu ích trong lĩnh vực khoa học, nghệ thuật, kinh doanh và các hoạt động hàng ngày (Amabile, 1996; Amabile, 1997). Sáng tạo là việc người lao động sử dụng các hoạt động nhận thức để đưa ra những ý tưởng mới trong doanh nghiệp (Schumpeter, 2008) hay là việc người lao động đưa ra những ý tưởng mới lạ, hoặc cách tiếp cận độc đáo trong giải quyết vấn đề (Afuah, 2003). Theo đó, tính sáng tạo là yếu tố đầu tiên và là điều kiện tiên quyết để có được những phát minh mới và từ đó đưa đến những đổi mới trong doanh nghiệp. Tất cả các quá trình đổi mới trong doanh nghiệp đều xuất phát từ những ý tưởng sáng tạo của người lao động (Schumpeter, 2008). Theo nhiều nhà nghiên cứu, đổi mới (innovation) có liên quan tới sáng tạo. Chẳng hạn, theo Amabile & cộng sự (1996), đổi mới là việc thực hiện thành công các ý tưởng sáng tạo của người lao động trong doanh nghiệp.

Như vậy, đổi mới và sáng tạo chỉ khác nhau khi tiếp cận dựa trên quá trình hình thành, trong đó, sáng tạo là hoạt động nhận thức để hình thành nên những ý tưởng mới của người lao động còn đổi mới là quá trình chuyển đổi những ý tưởng sáng tạo trở thành những sản phẩm, dịch vụ và quy trình mới. Theo tiếp cận này, sáng tạo là điểm khởi đầu của đổi mới và đổi mới là kết quả của sáng tạo. Còn nếu tiếp cận từ kết quả cuối cùng thì dường như “đổi mới” và “sáng tạo” sẽ cùng hướng tới việc tạo ra các sản phẩm, dịch vụ, ý tưởng, quy trình hoặc quy trình mới hữu ích và có giá trị (Woodman & cộng sự, 1993) hay như Kreitner & Kinicki (2004) cho rằng sáng tạo là quá trình sử dụng trí tưởng tượng và kỹ năng để phát triển một ý tưởng, sản phẩm hoặc quy trình mới, độc đáo.

Tóm lại, qua tìm hiểu và phân tích, bài viết xác định khái niệm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo như sau: nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là một quá trình hay một chuỗi các hoạt động vận dụng trí tưởng tượng, nhận thức và tư duy khoa học; cùng với sử dụng các cách tiếp cận, phương pháp và kỹ năng nghiên cứu

khoa học phù hợp để tạo ra hoặc phát triển một ý tưởng, sản phẩm, dịch vụ, quy trình hoặc quy trình mới hữu ích và có giá trị đối với xã hội.

2.2.2 Tiêu chí đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học

Căn cứ vào khái niệm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo nêu trên và chế độ làm việc, các nhiệm vụ của giảng viên theo quy định hiện hành (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020a, 2020b; Thủ tướng Chính phủ, 2018), bài viết đánh giá kết quả của hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học thông qua những tiêu chí như: số lượng, chất lượng, mức độ tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp (bao gồm đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở và tương đương; đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ và tương đương; đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước và tương đương); số lượng, chất lượng, vai trò tham gia trong các công bố trong nước và quốc tế (bài viết đăng trên tạp chí khoa học; bài tham luận đăng kỷ yếu hội thảo khoa học; sách/giáo trình/tài liệu - gọi chung là sách); bằng độc quyền sáng chế trong nước và quốc tế (số lượng, giá trị, vai trò và mức độ tham gia); các tác phẩm nghệ thuật đạt giải quốc gia và quốc tế (số lượng, giải đạt được, vai trò/mức độ tham gia); các thành tích huấn luyện, thi đấu thể dục thể thao đạt giải quốc gia và quốc tế (số lượng, giải đạt được, vai trò/mức độ tham gia); việc đạt giải tại hội thi giảng viên giỏi cấp trường/Bộ/thành phố/quốc gia (số lần đạt giải, giải đạt được); việc hướng dẫn sinh viên (SV) nghiên cứu khoa học đạt giải cấp trường/cấp Bộ (số lượng đề tài đạt giải, giải đạt được).

2.2 Động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học

Động lực đề cập tới những lý do cơ bản dẫn đến hành vi (Guay & cộng sự, 2010). Để diễn giải cho điều này, Broussard & Garrison (2004) chỉ ra động lực rộng hơn, đó là thuộc tính thúc đẩy chúng ta làm hoặc không làm điều gì đó. Động lực (motivation) là một khái niệm trong tâm lý học và khoa học hành vi, được sử dụng để mô tả các lý do, sức mạnh hoặc năng lượng nội tại hoặc bên ngoài mà thúc đẩy hành vi và hoạt động của con người. Động lực thường liên quan tới những điều mà con người thấy cần thiết, muốn đạt được hoặc mong muốn có được trong cuộc sống, thôi thúc con người hành động.

Động lực có thể chia thành hai loại là động lực bên trong – Intrinsic Motivation và động lực bên ngoài - Extrinsic Motivation. Động lực bên trong là động lực được thúc đẩy bởi sự hứng thú, niềm đam mê và thỏa mãn cá nhân khi thực hiện một hoạt động (Emily, 2011). Theo Deci & cộng sự (1999), động lực nội tại thúc đẩy và duy trì các hoạt động thông qua sự thỏa mãn tự nhiên vốn có trong hành động tự nguyện có hiệu quả. Nó được thể hiện trong các hành vi như chơi, khám phá và thử thách tìm kiếm điều mà mọi người thường làm để nhận phần thưởng bên ngoài.

Có thể nói, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo xuất phát từ đam mê, yêu thích, vì ham muốn tìm hiểu, khám phá. Động lực bên ngoài là động lực được chi phối bởi những tác động bên ngoài cá nhân như tiền bạc, danh tiếng, sự công nhận của xã hội, cộng đồng hay áp lực từ người khác, chẳng hạn như tham gia/chủ trì một nghiên cứu khoa học để có thêm thu nhập hay được tổ chức ghi nhận, có được sự thăng tiến trong công việc.

Động lực thôi thúc hành vi, định hình mục tiêu của các cá nhân và nhờ đó cho phép đạt được các thành tựu. Theo thời gian và tùy từng hoàn cảnh cụ thể, động lực có thể thay đổi. Bởi vậy, việc tìm hiểu động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên sẽ là cơ sở quan trọng để nhà quản lý các cấp xây dựng chính sách và thực hiện các biện pháp tác động hiệu quả nhằm thúc đẩy hoạt động này trong các cơ sở giáo dục đại học.

Nhiều nghiên cứu đã tập trung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nói chung, động lực làm việc của người lao động nói riêng. Nhà tâm lý học người Mỹ Frederick Irving Herzberg - một trong những tên tuổi có ảnh hưởng nhất trong lĩnh vực tâm lý học quản lý của thế kỉ XX đã đưa ra lý thuyết hai yếu tố (Two factors Theory) về sự hài lòng đối với công việc. Theo đó, các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của người lao động được chia thành 2 nhóm, có tác động độc lập tương đối lên động lực làm việc, bao gồm: nhóm yếu tố thúc đẩy và nhóm yếu tố duy trì.

Nhóm yếu tố thúc đẩy (Motivational Factors) bao gồm các yếu tố như: sự thành đạt - thể hiện ở sự thỏa mãn của cá nhân khi hoàn thành công việc và thấy những thành quả từ nỗ lực của mình; sự ghi nhận thành tích từ cá nhân hoặc từ những người xung quanh khi mình thực hiện tốt công việc; bản chất của công việc - những đặc trưng của công việc mang lại cho cá nhân sự thỏa mãn, thể hiện ở sự hứng thú, đam mê hay cảm giác thách thức; sự phát triển chuyên môn - cá nhân có thêm được những kiến thức, kỹ năng, trải nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn, cho phép hoàn thành những nhiệm vụ được giao thuận lợi, dễ dàng hơn; trách nhiệm với công việc - liên quan đến trách nhiệm và quyền hạn của người lao động, từ đó ảnh hưởng tới động lực làm việc; sự thăng tiến trong công việc - liên quan tới những cơ hội thăng tiến, do đó thôi thúc người lao động làm việc. Các yếu tố này thuộc về công việc và nhu cầu của bản thân người lao động, nếu được thỏa mãn sẽ thúc đẩy người lao động làm việc.

Nhóm các yếu tố duy trì bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức. Theo quan điểm của Herzberg, các yếu tố này có thể sẽ không thúc đẩy người lao động làm việc nhưng không có chúng thì động lực của người lao động có thể sẽ bị giảm sút. Các yếu tố này bao gồm: Các chính sách và quản trị của tổ chức – thể hiện có việc có thể giúp duy trì những nỗ lực, cố gắng của cá nhân để đảm bảo đạt được những kết quả nhất định trong công việc; Sự giám sát công việc - sự theo dõi, nhắc

nhỏ, cảnh báo kịp thời giúp cá nhân đảm bảo được tiến độ và có những điều chỉnh phù hợp để đạt mục tiêu công việc như kế hoạch đã đề ra; Thu nhập (lương, thưởng và những khoản ngoài lương) - chính sách lương, thưởng có phù hợp, kịp thời, công bằng hay không; Các quan hệ trong công việc - mối quan hệ giữa cá nhân, đồng nghiệp, cấp trên, đối tác, các thành viên khác trong cộng đồng là hỗ trợ, chia sẻ, hợp tác hay đổ kị, ganh ghét; Các điều kiện làm việc như cơ sở vật chất, thiết bị, mạng internet và các tiêu chuẩn khác liên quan tới môi trường làm việc của một công việc cụ thể; Sự ổn định, an toàn của công việc - việc làm có ổn định lâu dài hay không, công việc có nhiều rủi ro, mạo hiểm hay không.

Lý thuyết của Herzberg đã xem xét một cách khá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động, bao gồm nhóm các yếu tố thúc đẩy và nhóm các yếu tố duy trì. Bài viết sử dụng lý thuyết của Herzberg để xây dựng mô hình nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện với 431 giảng viên tại 24 cơ sở giáo dục đại học công lập của Việt Nam với các chuyên ngành đào tạo: khoa học giáo dục - sư phạm; luật, kinh tế, kinh doanh và quản lý; nghệ thuật - thể thao; khoa học xã hội và nhân văn; khoa học tự nhiên, khoa học đời sống; toán học, thống kê, máy tính và công nghệ thông tin; công nghệ - kỹ thuật, kiến trúc và xây dựng; nông, lâm, ngư nghiệp, thú y; sức khỏe; dịch vụ và môi trường và các ngành khác. Kết quả khảo sát được phân tích và xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0, loại trừ 21 quan sát trong 5 năm qua không tham gia hoặc chủ trì bất kỳ hoạt động nghiên cứu khoa học hoặc đổi mới sáng tạo nào. Số còn lại (410 quan sát) được phân tích thống kê và kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Sau đó, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn được xác định để so sánh, xác định những hạn chế cản trở động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên. Trên cơ sở đó, tìm hiểu, thảo luận về vấn đề và đề xuất một số giải pháp nhằm tạo động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát bằng phiếu hỏi, thực hiện trực tuyến thông qua Google Form. Với quy mô của đội ngũ giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam hiện nay là 58.964 người (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2023), áp dụng công thức tính cỡ mẫu của Yamane (1967) với giới hạn mẫu bị lỗi $e = + 5\%$, cỡ mẫu được xác định như sau:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne)^2} = 397,3 .$$

Do đó, số phiếu khảo sát thu được là 410 phiếu (sau khi đã loại bỏ 21 phiếu không phù hợp) đã đáp ứng được tiêu chuẩn về cỡ mẫu.

Để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (yếu tố thúc đẩy và yếu tố duy trì), mô hình nghiên cứu cơ sở giáo dục đại học công lập của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam được xây dựng trên cơ sở lý thuyết hai yếu tố của Frederick Irving Herzberg với yếu tố phụ thuộc gồm 5 biến và 12 yếu tố độc lập với 50 biến. Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng, trong đó mức 1 - Hoàn toàn không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Phân vân; 4 - Đồng ý; và 5 - Hoàn toàn đồng ý. Giá trị khoảng của thang đo được xác định theo công thức:

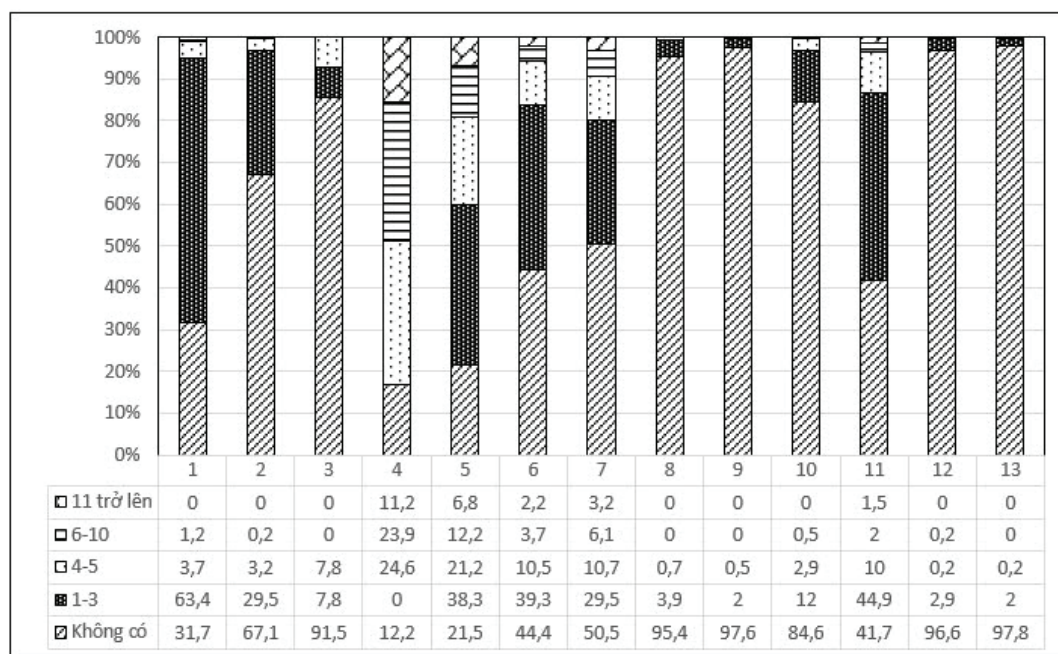
$$X = \frac{\text{Giá trị lớn nhất} - \text{Giá trị nhỏ nhất}}{\text{Số mức đánh giá}} = 0,8. \quad (1)$$

Như vậy, giá trị trung bình của biến từ 1,0-1,8 tương đương với mức Hoàn toàn không đồng ý; từ 1,8-2,6: Không đồng ý; từ 2,6-3,4: Phân vân; từ 3,4-4,2: Đồng ý; và từ 4,2-5,0 tương đương với mức Hoàn toàn đồng ý.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1 Khái quát kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam

Kết quả khảo sát của 431 giảng viên ở 24 cơ sở giáo dục đại học công lập cho thấy, có 21/431 giảng viên được khảo sát 5 năm trở lại đây không có sản phẩm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo nào thuộc danh mục được mô tả ở trên. Đối với 410 giảng viên còn lại, kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của họ được trình bày trong các hình dưới đây.

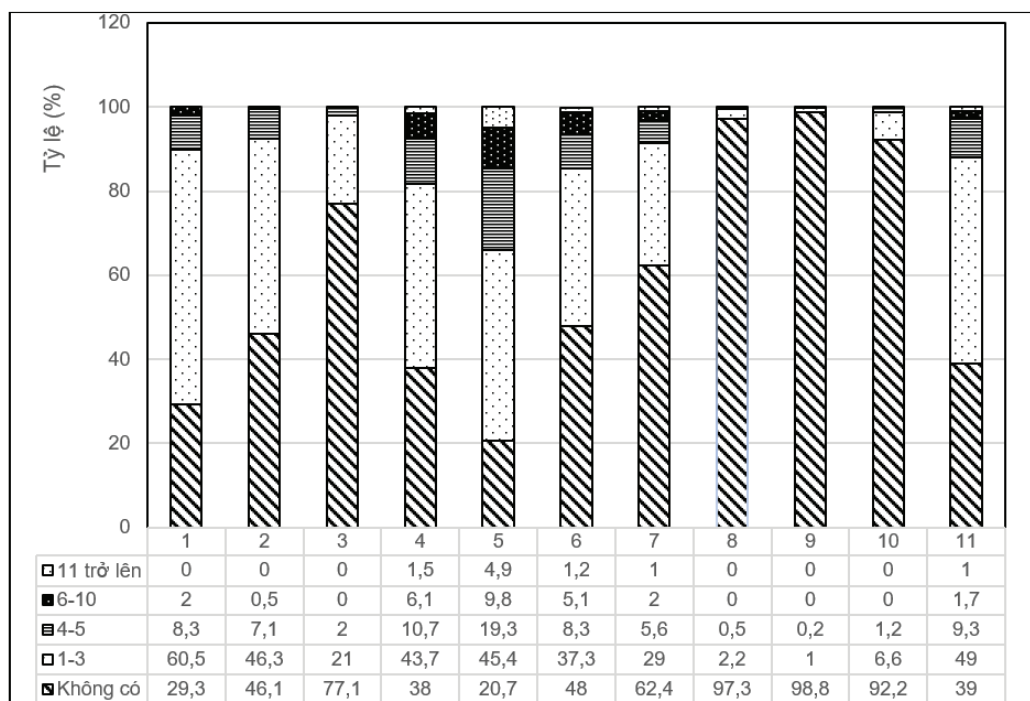


Chú thích: Nhóm 1 là đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở và tương đương; Nhóm 2 là đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ và tương đương; Nhóm 3 là đề tài nghiên cứu

khoa học cấp Nhà nước và tương đương; Nhóm 4 là bài báo khoa học đăng tạp chí trong nước; Nhóm 5 là tham luận hội thảo khoa học trong nước; Nhóm 6 là tham luận hội thảo khoa học quốc tế; Nhóm 7 là bài báo khoa học đăng tạp chí quốc tế; Nhóm 8 là bằng độc quyền sáng chế trong nước; Nhóm 9 là bằng độc quyền sáng chế quốc tế; Nhóm 10 là giải pháp hữu ích ứng dụng trong quản lý; Nhóm 11 là sách/chương sách; Nhóm 12 là tác phẩm nghệ thuật đạt giải quốc gia; Nhóm 13 là tác phẩm nghệ thuật đạt giải quốc tế.

Hình 1. Tỷ lệ giảng viên tham gia chủ trì, tác giả chính hoặc chủ biên các sản phẩm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong 5 năm gần đây

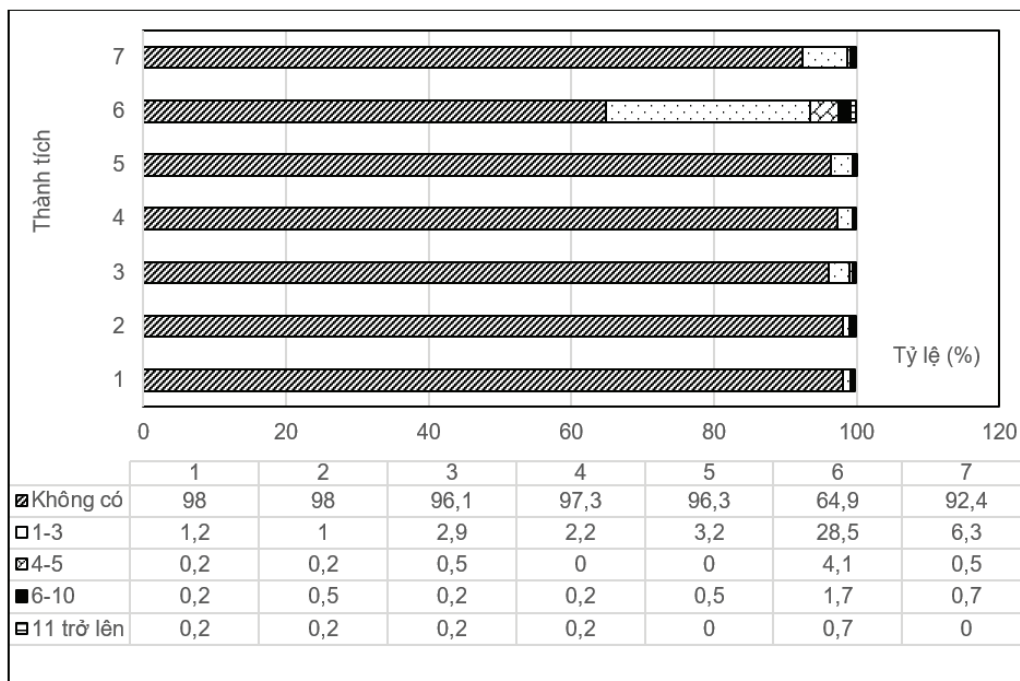
Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả



Chú thích: Nhóm 1 là đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở và tương đương; Nhóm 2 là đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ và tương đương; Nhóm 3 là đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước và tương đương; Nhóm 4 là tham luận hội thảo khoa học trong nước; Nhóm 5 là bài báo khoa học đăng tạp chí trong nước; Nhóm 6 là bài báo khoa học đăng tạp chí quốc tế; Nhóm 7 là tham luận hội thảo khoa học quốc tế; Nhóm 8 là bằng độc quyền sáng chế trong nước; Nhóm 9 là bằng độc quyền sáng chế quốc tế; Nhóm 10 là giải pháp hữu ích ứng dụng trong quản lý; Nhóm 11 là sách/chương sách.

Hình 2. Tỷ lệ giảng viên tham gia với tư cách thành viên/đồng tác giả các sản phẩm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong 5 năm trở lại đây

Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả



Chú thích: Nhóm 1 là thành tích huấn luyện, thi đấu thể dục thể thao đạt giải quốc tế; Nhóm 2 là thành tích huấn luyện, thi đấu thể dục thể thao đạt giải quốc gia; Nhóm 3 là đạt giải tại hội thi giảng viên giỏi cấp trường; Nhóm 4 là đạt giải tại hội thi giảng viên giỏi cấp Bộ/Tỉnh; Nhóm 5 là đạt giải tại hội thi giảng viên giỏi toàn quốc; Nhóm 6 là hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học đạt giải cấp trường; Nhóm 7 là hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học đạt giải cấp Bộ.

Hình 3. Tỷ lệ giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong giảng dạy, hướng dẫn, huấn luyện 5 năm trở lại đây

Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả

Như vậy, có thể thấy rằng, bên cạnh đại đa số giảng viên tích cực và nhiệt tình tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong cơ sở giáo dục đại học công lập với nhiều hình thức khác nhau như thực hiện các đề tài nghiên cứu các cấp; viết tham luận tham gia các hội thảo trong nước và quốc tế; đăng bài trên các tạp chí khoa học trong nước, quốc tế; biên soạn sách, tài liệu, giáo trình; có các phát minh, sáng chế được cấp bằng độc quyền trong nước, quốc tế; có các giải pháp hữu ích sử dụng trong quản lý; có các thành tích huấn luyện, thi đấu, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học hay đạt giải tại hội thi giảng viên dạy giỏi các cấp,... thì vẫn còn khoảng gần 5% giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học công lập không có đóng góp vào việc tạo ra các sản phẩm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Kết quả trên cũng cho thấy, giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam trong 5 năm trở lại đây cũng đã dần tiếp cận và tham gia vào môi trường học thuật quốc tế, thể hiện ở tỷ lệ giảng viên là tác giả chính/tác giả liên hệ trong các bài báo

quốc tế chiếm 49,5%; trong các bài tham luận quốc tế là 55,6%; tỷ lệ giảng viên tham gia với tư cách đồng tác giả ở các bài báo quốc tế chiếm 52% và các tham luận hội thảo quốc tế là 37,6%.

4.2 Kết quả khảo sát về động lực và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam

4.2.1 Kết quả khảo sát về động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên

Nghiên cứu đã xây dựng thang đo Likert để đánh giá động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học công lập, với mức điểm thấp nhất cho mỗi tiêu chí là 1, tương ứng với Hoàn toàn không đồng ý và mức điểm cao nhất là 5, tương ứng với Hoàn toàn đồng ý. Kết quả khảo sát 410 giảng viên ở 24 cơ sở giáo dục đại học công lập được thể hiện trong bảng dưới đây.

Bảng 1. Kết quả khảo sát về động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam

Biến số		Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Cỡ mẫu = 410; Giá trị nhỏ nhất = 1; Giá trị lớn nhất = 5)			
<i>Động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên (Cronbach's Alpha = 0,881)</i>			
DL1	Chủ động đề xuất, chuẩn bị các điều kiện và triển khai thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	4,05	0,730
DL2	Tự tin và đầy hứng thú chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	4,00	0,725
DL3	Hài lòng, thỏa mãn với kết quả đạt được và đóng góp của bản thân trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,75	0,823
DL4	Tập trung, kiên trì thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và sẵn lòng đối mặt với khó khăn, thử thách	3,98	0,715
DL5	Sẵn sàng cam kết và chịu trách nhiệm về kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	4,08	0,702

Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu

Như vậy, động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của các giảng viên được khảo sát được phản ánh qua thang đo gồm 5 tiêu chí, có hệ số Cronbach's Alpha là 0,881 (lớn hơn 0,8) cho thấy thang đo có độ tin cậy cao và có thể sử dụng tốt để đánh giá động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên (George & Mallery, 2003; Hair & cộng sự, 2010). Giá trị trung bình của các biến số dao động từ 3,75-4,08, với tỷ lệ giảng viên đồng ý và hoàn toàn đồng ý với

các tiêu chí được đưa ra là từ 72,6%-89,8% cho thấy đa số các giảng viên có động lực tích cực trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, biểu hiện ở sự chủ động, tự tin, hứng thú với việc thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; sự hài lòng, thỏa mãn với các kết quả đạt được và đóng góp của bản thân; cũng như sự tập trung, kiên trì thực hiện; sẵn lòng đối mặt với khó khăn, thử thách; sẵn sàng cam kết và chịu trách nhiệm về kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, còn khoảng 10,3%-27,6% giảng viên còn bày tỏ sự không đồng ý hoặc phân vân với những tiêu chí được đưa ra, cho thấy họ chưa thực sự có động lực tích cực trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo.

4.2.2. Kết quả khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên

Bảng 2 dưới đây là kết quả khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam hiện nay

Bảng 2. Kết quả khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập Việt Nam

Biến số		Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Cỡ mẫu = 410; Giá trị nhỏ nhất = 1; Giá trị lớn nhất = 5)			
<i>Nhóm yếu tố duy trì</i>			
<i>Chính sách và quản trị (CS) (Cronbach's Alpha = 0,909)</i>			
CS1	Chính sách và quản trị của cơ sở giáo dục đại học tạo cho giảng viên sự tự chủ cao trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,92	0,729
CS2	Cơ sở giáo dục đại học công bằng trong quy định trách nhiệm, thưởng, phạt, đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,94	0,719
CS3	Cơ sở giáo dục đại học có chính sách khuyến khích, hỗ trợ hợp lý đối với giảng viên nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,93	0,758
CS4	Được bảo vệ quyền tác giả, quyền sở hữu trí tuệ đối với kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,98	0,728
<i>Thu nhập từ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (TN) (Cronbach's Alpha = 0,887)</i>			
TN1	Thu nhập từ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo tương xứng với năng lực và công sức bỏ ra	3,25	0,911
TN2	Kinh phí/Doanh thu từ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được phân phối một cách công bằng	3,52	0,810
TN3	Có cơ hội nâng lương trước hạn, tăng thu nhập khi có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,72	0,843

Biến số		Trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>(Cỡ mẫu = 410; Giá trị nhỏ nhất = 1; Giá trị lớn nhất = 5)</i>			
TN4	Mức tiền thưởng đối với thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên là hoàn toàn phù hợp	3,36	0,904
TN5	Thù lao, kinh phí cho giảng viên thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được trả đúng hạn	3,62	0,869
<i>Giám sát đối với hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (GS) (Cronbach's Alpha = 0,886)</i>			
GS1	Các nguyên tắc, thủ tục hành chính đơn giản, dễ thực hiện	3,43	0,949
GS2	Cách thức điều hành, chỉ đạo triển khai của các cấp quản lý rõ ràng, hiệu quả	3,70	0,781
GS3	Giảng viên không thấy quá tải hay áp lực khi tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,49	0,863
GS4	Thông tin phản hồi được cung cấp thường xuyên để kịp thời điều chỉnh, cải thiện	3,66	0,767
<i>Các mối quan hệ liên quan tới nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (QH) (Cronbach's Alpha = 0,901)</i>			
QH1	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp gắn kết Nhà trường với doanh nghiệp/cộng đồng	3,78	0,759
QH2	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo tạo môi trường làm việc hợp tác, chia sẻ, học hỏi trong nhà trường	4,00	0,671
QH3	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo tăng sự gắn kết giữa giảng viên với người học, phụ huynh	3,74	0,729
QH4	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo củng cố mối quan hệ giữa giảng viên với các cấp quản lý, lãnh đạo	3,74	0,748
QH5	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp tăng cường mối quan hệ với các đối tác	3,92	0,722
<i>Các điều kiện hỗ trợ, phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (DK) (Cronbach's Alpha = 0,921)</i>			
DK1	Các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đầy đủ, phù hợp	3,58	0,818
DK2	Cơ sở dữ liệu phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đầy đủ, cập nhật	3,57	0,828
DK3	Cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đảm bảo tiêu chuẩn	3,59	0,805
DK4	Các đơn vị liên quan nhiệt tình hỗ trợ thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo	3,70	0,754
DK5	Kinh phí cho nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được cấp đủ, đúng hạn	3,71	0,789

Biến số		Trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>(Cỡ mẫu = 410; Giá trị nhỏ nhất = 1; Giá trị lớn nhất = 5)</i>			
<i>Sự ổn định và an toàn (AT) (Cronbach's Alpha = 0,784)</i>			
AT1	Đảm bảo các tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên duy trì công việc ổn định	3,84	0,685
AT2	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo luôn tiềm ẩn nhiều thách thức, rủi ro	3,61	0,872
AT3	Giảng viên đã có kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo thường tiếp tục được mời tham gia	3,88	0,721
AT4	Các tiêu chuẩn về nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đối với giảng viên ngày càng được nâng lên	4,00	0,637
<i>Nhóm yếu tố động viên</i>			
<i>Sự ghi nhận thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (GN)(Cronbach's Alpha = 0,879)</i>			
GN1	Kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được nhà trường ghi nhận và tôn vinh	4,04	0,677
GN2	Kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được sử dụng trong đánh giá, xếp loại viên chức	4,11	0,651
GN3	Giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được đồng nghiệp tôn trọng, ngưỡng mộ	4,02	0,670
GN4	Bản thân thỏa mãn, tự hào với sự ghi nhận thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của nhà trường, xã hội	3,90	0,694
<i>Bản chất của hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (BC) (Cronbach's Alpha = 0,947)</i>			
BC1	Đòi hỏi sự kiên trì, quyết tâm vượt qua khó khăn, thách thức	4,16	0,684
BC2	Giúp khám phá những điều mới mẻ, bất ngờ, lý thú	4,14	0,676
BC3	Kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đóng góp tích cực cho sự phát triển ngành/ trường/cộng đồng	4,06	0,734
BC4	Tạo điều kiện để cá nhân khám phá những giới hạn, khả năng sáng tạo của bản thân	4,11	0,659
BC5	Mang đến cho cá nhân cơ hội học hỏi, mở mang tri thức, tầm hiểu biết	4,19	0,653
<i>Sự thành đạt trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (TD) (Cronbach's Alpha = 0,935)</i>			
TD1	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp nâng cao vai trò, vị thế của giảng viên trong hoạt động chuyên môn	4,14	0,675
TD2	Tiếng nói trong môi trường làm việc, trong cộng đồng được coi trọng	4,08	0,671
TD3	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên khẳng định uy tín, tạo dựng danh tiếng cho bản thân	4,14	0,653
TD4	Tạo ra cơ hội được nhiều người biết đến	4,05	0,706

Biến số		Trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>(Cỡ mẫu = 410; Giá trị nhỏ nhất = 1; Giá trị lớn nhất = 5)</i>			
<i>Trách nhiệm đối với công việc (TH) (Cronbach's Alpha = 0,937)</i>			
TH1	Trách nhiệm của giảng viên về nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được cơ sở giáo dục đại học quy định rõ ràng	4,09	0,646
TH2	Giúp nâng cao chất lượng hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, học viên, nghiên cứu sinh thực hiện luận văn, luận án	4,16	0,629
TH3	Giúp giảng viên thực hiện tốt trách nhiệm hỗ trợ đồng nghiệp	4,01	0,660
TH4	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên nâng cao chất lượng, hiệu quả giảng dạy	4,15	0,620
TH5	Giúp giảng viên thực hiện tốt trách nhiệm với cộng đồng, xã hội	4,05	0,643
<i>Sự thăng tiến trong công việc (CV) (Cronbach's Alpha = 0,874)</i>			
CV1	Giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được xem xét quy hoạch vị trí quản lý	3,56	0,820
CV2	Giảng viên có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được xem xét bổ nhiệm	3,51	0,825
CV3	Thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là cơ sở để xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giảng viên	3,93	0,689
CV4	Thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là cơ sở để xét phong học hàm giáo sư, phó giáo sư	4,14	0,662
CV5	Thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là cơ sở để xét tặng các danh hiệu nghề nghiệp	4,01	0,687
<i>Sự phát triển chuyên môn thông qua nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo (CM) (Cronbach's Alpha = 0,955)</i>			
CM1	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên liên tục cập nhật tri thức mới thuộc lĩnh vực chuyên môn	4,22	0,653
CM2	Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên khám phá, tìm hiểu sâu về lĩnh vực chuyên môn	4,22	0,659
CM3	Tạo cơ hội tiếp xúc, học hỏi với chuyên gia hàng đầu ở lĩnh vực chuyên môn	4,12	0,678
CM4	Được rèn luyện về phương pháp, kỹ năng làm việc hiện đại và tư duy khoa học	4,18	0,659

Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha ở mức cao (lớn hơn 0,7), dao động từ 0,784-0,955. Như vậy, các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy ở mức tốt và có thể dùng để đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên (George & Mallery, 2003; Hair & cộng sự, 2010). Điểm trung bình đối với các tiêu chí dao động từ 3,25-4,22, trong đó thấp nhất là tiêu chí “Thu nhập từ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo tương xứng với năng lực và công sức bỏ ra” (điểm trung bình là 3,25, tương đương với mức đánh giá “phân vân”); cao nhất là tiêu chí “Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên liên tục cập nhật tri thức mới thuộc lĩnh vực chuyên môn” và “Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên khám phá, tìm hiểu sâu về lĩnh vực chuyên môn” (điểm trung bình là 4,22 tương đương với mức đánh giá “Hoàn toàn đồng ý”).

Đối với hai nhóm yếu tố ảnh hưởng, nhóm các yếu tố động viên có điểm trung bình cao hơn so với nhóm các yếu tố duy trì. Trong đó, xếp theo điểm trung bình thì các yếu tố thuộc nhóm yếu tố duy trì được đánh giá tốt hơn bao gồm chính sách và quản trị; sự ổn định và an toàn; các mối quan hệ liên quan tới nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Trái lại, các yếu tố bị đánh giá kém hơn là thu nhập; sự giám sát; và các điều kiện phục vụ, hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, trong đó yếu tố có điểm trung bình thấp nhất là thu nhập. Đối với nhóm yếu tố động viên, các yếu tố được đánh giá theo thứ tự điểm trung bình từ cao xuống thấp bao gồm sự phát triển chuyên môn thông qua nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; bản chất của hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; sự thành đạt trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; trách nhiệm đối với công việc; và sự thăng tiến. Như vậy, qua phân tích thực trạng các yếu tố ảnh hưởng, có thể thấy những ưu điểm và hạn chế.

Về ưu điểm, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đã giúp giảng viên liên tục cập nhật tri thức mới thuộc lĩnh vực chuyên môn, giúp giảng viên khám phá, tìm hiểu sâu về lĩnh vực chuyên môn, tạo cơ hội tiếp xúc, học hỏi với chuyên gia hàng đầu ở lĩnh vực chuyên môn, được rèn luyện về phương pháp, kỹ năng làm việc hiện đại và tư duy khoa học. Thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo là cơ sở để xét phong học hàm giáo sư, phó giáo sư; kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo được sử dụng trong đánh giá, xếp loại viên chức. Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp giảng viên nâng cao chất lượng, hiệu quả giảng dạy, giúp nâng cao chất lượng hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, học viên, nghiên cứu sinh thực hiện luận văn, luận án. Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đặt ra yêu cầu đối với giảng viên về sự kiên trì, quyết tâm vượt qua khó khăn, thách thức; giúp giảng viên khám phá những điều mới mẻ, bất ngờ, lý thú; tạo điều kiện để giảng viên khám phá những giới hạn, khả năng sáng tạo của bản thân; mang đến cho họ cơ hội học hỏi, mở mang tri thức, tầm hiểu biết. Nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo giúp nâng cao vai trò, vị thế của giảng viên trong hoạt động chuyên môn; giúp giảng viên khẳng định uy tín, tạo dựng danh tiếng cho bản thân.

Về hạn chế, thu nhập từ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo ở nhiều cơ sở giáo dục đại học công lập chưa tương xứng với năng lực và công sức bỏ ra; một bộ phận giảng viên tham gia khảo sát cho biết mức tiền thưởng đối với thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên là chưa phù hợp; kinh phí/doanh thu từ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo chưa được phân phối một cách công bằng; thù lao, kinh phí cho giảng viên thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo chưa được trả đúng hạn; thậm chí, một số giảng viên cho biết việc có thành tích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo không giúp mang lại cho họ cơ hội nâng lương trước hạn, tăng thu nhập. Ở một số cơ sở giáo dục đại học công lập, các nguyên tắc, thủ tục hành chính đối với hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo còn rườm rà, phức tạp, gây khó khăn cho quá trình thực hiện; một số giảng viên còn cảm thấy quá tải, áp lực khi tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; cách thức điều hành, chỉ đạo triển khai của các cấp quản lý ở một vài cơ sở giáo dục đại học công lập còn chưa rõ ràng, chưa hiệu quả; thông tin phản hồi chưa được cung cấp thường xuyên để giảng viên kịp thời điều chỉnh, cải thiện. Ở một số cơ sở giáo dục đại học công lập, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo chưa thực hiện được vai trò giúp gắn kết Nhà trường với doanh nghiệp/cộng đồng; tăng sự gắn kết giữa giảng viên với người học, phụ huynh; cũng như củng cố mối quan hệ giữa giảng viên với các cấp quản lý, lãnh đạo. Ở một số cơ sở giáo dục đại học công lập, các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo còn chưa đầy đủ, phù hợp; giảng viên còn gặp khó khăn trong việc tiếp cận cơ sở dữ liệu phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo do còn chưa đầy đủ, thiếu cập nhật; cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo còn chưa đảm bảo tiêu chuẩn; nhiều giảng viên chưa nhận được sự hỗ trợ nhiệt tình của các đơn vị hữu quan trong thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; kinh phí cho nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong một số trường hợp còn chưa được cấp đủ, đúng hạn.

5. Hàm ý chính sách và kết luận

Từ kết quả khảo sát trên về động lực cũng như các yếu tố ảnh hưởng tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học công lập, để tạo động lực mạnh mẽ, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của đội ngũ giảng viên, các cơ sở giáo dục đại học công lập cần thực hiện đồng bộ các giải pháp.

Thứ nhất, xây dựng môi trường văn hóa học thuật lành mạnh, hợp tác, công bằng, dân chủ trong nhà trường. Trong đó, các cá nhân được tự tin thể hiện quan điểm học thuật của mình; nhận lại những trao đổi, chia sẻ, góp ý tích cực từ các đồng nghiệp; nhận được sự hướng dẫn, dìu dắt của những giảng viên thế hệ trước; nhận được sự đánh giá khách quan, công bằng từ lãnh đạo, hội đồng khoa học, đồng nghiệp; được ghi nhận về những tham gia, đóng góp vào thành tích nghiên cứu khoa học chung của đơn vị, đóng góp vào xây dựng môi trường học thuật chung. Phát triển các nhóm mạng xã hội Facebook, Zalo, các diễn đàn trao đổi học thuật, chia sẻ

kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, công bố khoa học, đặc biệt là công bố quốc tế, liên chính khoa học để cùng chia sẻ tri thức, kinh nghiệm; nâng cao nhận thức cho mỗi thành viên, cùng chung tay xây dựng môi trường văn hóa học thuật lành mạnh, khoa học, hiện đại.

Thứ hai, xây dựng và hoàn thiện các quy chế một cách thống nhất, đồng bộ. Các cơ sở giáo dục đại học công lập cần xây dựng, hoàn thiện các quy chế bao gồm quy chế hoạt động nghiên cứu khoa học; quy chế hoạt động công bố, xuất bản; quy chế chi tiêu nội bộ; quy chế tổ chức và hoạt động của hội đồng khoa học; quy chế đánh giá, xếp loại viên chức; quy định về chế độ làm việc của đội ngũ giảng viên; quy chế thi đua, khen thưởng, trong đó cập nhật, điều chỉnh, bổ sung các nội dung liên quan, một cách thống nhất và đồng bộ theo hướng thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, đánh giá cao thành tích trong nghiên cứu thể hiện ở tương quan giữa định mức giờ quy đổi thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học với thực hiện nhiệm vụ giảng dạy; nâng các định mức chi tiêu cho hoạt động nghiên cứu khoa học; có mức thưởng thỏa đáng cho các công bố quốc tế; nâng cao định mức quy đổi cho giảng viên hướng dẫn sinh viên làm khóa luận, đề tài nghiên cứu khoa học sinh viên hay viết tham luận hội nghị nghiên cứu khoa học sinh viên. Chấp nhận việc các nghiên cứu ở một số lĩnh vực có thể chưa thành công – tức là vẫn thực hiện việc cấp kinh phí cho các nghiên cứu được thực hiện đúng quy trình, nội dung, phương pháp nhưng chưa tạo ra được kết quả như mong muốn. Việc các cơ sở giáo dục đại học công lập thực hiện quyền tự chủ trong việc nâng dần “chuẩn” đối với kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trong các quy định về chế độ làm việc của đội ngũ giảng viên cũng là một biện pháp hiệu quả nhằm tạo “áp lực” phù hợp lên đội ngũ giảng viên cho phép họ đạt được những thành tích cao hơn và đóng góp nhiều hơn trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo.

Thứ ba, tăng cường nguồn lực tài chính cho hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, đảm bảo chi ngân sách nhà nước cho hoạt động nghiên cứu khoa học đúng quy định; khuyến khích liên kết, hợp tác với các tổ chức quốc tế và doanh nghiệp, tư nhân để huy động, tạo nguồn kinh phí hỗ trợ cho việc triển khai các hoạt động nghiên cứu khoa học trong cơ sở giáo dục đại học; cung cấp các học bổng nghiên cứu; tạo điều kiện, khuyến khích giảng viên tham gia thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo với các thành viên ở các cơ sở giáo dục đại học khác, các tổ chức khác trong nước và quốc tế để khai thác, đa dạng hóa nguồn lực tài chính cho nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; phát triển mô hình các trung tâm/viện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo thực hiện các hợp đồng tư vấn, nghiên cứu và phát triển với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gắn kết cơ sở giáo dục đại học công lập với thị trường, đem lại nguồn thu cho cơ sở giáo dục đại học công lập từ việc cung cấp sản phẩm, dịch vụ khoa học ra thị trường, từ đó tái đầu tư phát triển nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo.

Thứ tư, tạo các điều kiện thuận lợi cho giảng viên trong việc tiếp cận, tham gia và triển khai các nghiên cứu khoa học. Đơn vị đầu mối quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và các đơn vị có liên quan trong các cơ sở giáo dục đại học công lập cần cung cấp đầy đủ thông tin; dữ liệu; hỗ trợ, tư vấn cho đội ngũ giảng viên thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; các cơ sở giáo dục đại học công lập cần tạo điều kiện tốt về cơ sở vật chất, thiết bị, nguyên liệu phục vụ nghiên cứu, thí nghiệm; liên kết hợp tác với tư nhân, với các tổ chức trong nước và quốc tế tạo ra một mạng lưới hợp tác và kết nối trong cộng đồng nghiên cứu; đơn giản hóa các thủ tục hành chính, thanh quyết toán, cấp kinh phí đúng hạn; xây dựng cơ chế phân bổ và giám sát việc phân bổ kinh phí cho các thành viên tham gia nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đảm bảo công bằng; chủ động thực hiện các thủ tục cấp chứng nhận/công nhận cho các kết quả nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo đã được hội đồng đánh giá, nghiệm thu xếp loại Đạt trở lên để ghi nhận quyền tác giả, quyền sở hữu trí tuệ cho các thành viên tham gia...

Thứ năm, tổ chức các hội thảo, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Các khoa, bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học công lập cần chủ động xây dựng kế hoạch hàng năm tổ chức các hội thảo, tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giảng viên về các phương pháp, kỹ năng nghiên cứu, các vấn đề liên quan tới đạo đức nghiên cứu; chia sẻ kinh nghiệm trong triển khai nghiên cứu, công bố kết quả nghiên cứu, bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với kết quả nghiên cứu, triển khai ứng dụng, thương mại hóa kết quả nghiên cứu, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ trẻ, còn ít kinh nghiệm trong thực hiện nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo. Huy động sự tham gia của các báo cáo viên là giảng viên giàu kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong chính cơ sở giáo dục đại học công lập; hoặc mời các chuyên gia, nhà nghiên cứu từ các cơ sở giáo dục đại học, các viện nghiên cứu khác; đặc biệt là các chuyên gia quốc tế. Tổ chức và khuyến khích giảng viên tham gia các cuộc thi nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo các cấp, trong nước và quốc tế để tăng cường giao lưu học hỏi, phát triển năng lực nghiên cứu.

Tóm lại, qua nghiên cứu cho thấy ở các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay, bên cạnh một bộ phận giảng viên không ngừng nỗ lực trong thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo với động lực tích cực, theo hướng tiếp cận dần với các chuẩn quốc tế thì vẫn còn một bộ phận không nhỏ giảng viên còn rất ít hoặc chưa có đóng góp vào hoạt động này. Với hai nhóm yếu tố tác động tới động lực nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo của giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học công lập theo mô hình hai yếu tố của Frederick Irving Herzberg thì nhóm các yếu tố động viên được đánh giá cao hơn so với nhóm các yếu tố duy trì. Trong đó, một số yếu tố duy trì như thu nhập từ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; các điều kiện hỗ trợ, phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; sự giám sát đối với hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo; các

mối quan hệ liên quan tới nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo ở một số cơ sở giáo dục đại học công lập còn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế, thể hiện ở mức điểm đánh giá trung bình thấp hơn so với các yếu tố khác. Từ đó, nghiên cứu đã đề xuất 5 nhóm giải pháp mà các cơ sở giáo dục đại học công lập có thể triển khai thực hiện nhằm tạo động lực thúc đẩy nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo trong đội ngũ giảng viên. Các giải pháp này cần được các cơ sở giáo dục đại học công lập phối hợp triển khai một cách đồng bộ, nhất quán để đảm bảo tính hiệu quả, hiệu lực.

Tài liệu tham khảo

- Afuah, A. (2003), *Quản trị quá trình đổi mới và sáng tạo*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
- Amabile, T.M. (1996), *Creativity in Context*, Westview, Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T.M. (1997), “Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do”, *California Management Review*, Vol. 40 No. 1, pp. 39-58.
- Amzat, I.H., Don, Y., Fauzee, S.O., Hussin, F. & Raman, A. (2017), “Determining motivators and hygiene factors among excellent teachers in Malaysia: an experience of confirmatory factor analysis”, *International Journal of Educational Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 78-97.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020a), Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27/7/2020 quy định chế độ làm việc của giảng viên CSGD đại học.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020b), Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các CSGD ĐHC.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Số liệu Thống kê giáo dục và đào tạo năm học 2022-2023.
- Broussard, S.C. & Garrison, M.E.B. (2004), “The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children”, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, Vol. 33 No. 2, pp. 106-120.
- Deci, E.L., Koestner, R. & Ryan, R.M. (1999), “A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation”, *Psychological Bulletin*, Vol. 125 No. 6, pp. 627-668.
- Đảng cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Emily, R.L. (2011), *Motivation: a Literature Review*, Research Report.
- George, D. & Mallery, P. (2003), *SPSS for Windows Step by Step: a Simple Guide and Reference*, 11.0 update—Fourth edition, Boston: Allyn & Bacon.
- Ghazi, S.R., Shahzada, G. & Khan, S. (2013), “Resurrecting Herzberg’s two factor theory: an implication to the university teachers”, *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 3 No. 2, pp. 445-451.
- Guay, F., Chantal, J., Ratelle, C.F., Marsh, H.W., Larose, S. & Boivin, M. (2010), “Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children”, *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 80 No. 4, pp. 711-735.

- Hair, J.F., Black, W., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data Analysis: a Global Perspective*, Pearson Education.
- Huỳnh, N.N. (2022), “Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố tác động”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, Trường Đại học Bình Dương, Quyển 5, Số 3, tr. 167-175.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004), *Organizational Behavior* (6th Ed.), Boston, MA: Irwin McGraw-Hill.
- Lê, T.K.H. & Bùi, T.K. (2020), “Động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên: góc nhìn lý thuyết nhu cầu mở rộng của Maslow”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ – IUH*, Quyển 46, Số 4, tr. 235-248.
- Nguyễn, T.T.D. (2020), “Thực trạng tạo động lực lao động cho đội ngũ giảng viên trường Đại học Sài Gòn”, *Tạp chí Giáo dục*, Số 469.
- Nguyễn, D.K.N. (2023), “Tạo động lực làm việc cho giảng viên thông qua tiền lương, thưởng, phúc lợi trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học tại các trường đại học công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh”, *Vietnam Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 9 No. 6.
- Nguyễn, M.D., Nguyễn, T.H. & Đặng, T.M.H. (2020), “Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực của giáo viên dựa vào lý thuyết hai nhân tố của F. Herzberg”, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, Số 12, tr. 8-14.
- Phạm, T.T. & Đặng, T.H. (2018), “Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên trường đại học Lâm nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*, Số 3, tr. 84-93.
- Schumpeter, J.A. (2008), *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.): Transaction Publishers.
- Thủ tướng Chính phủ (2018), Quyết định số 37/2018/QĐ-Ttg ngày 31/8/2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư.
- Vũ, C.D. (2005), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993), “Toward a theory of organizational creativity”, *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp. 293-321.
- Yamane, T. (1967), *Elementary Sample Theory*, Englewood Cliffs, London : Prentice-Hall.