

PHẦN THƯỞNG BÊN NGOÀI VÀ ĐỘNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

EXTERNAL REWARDS AND MOTIVATION TO DO RESEARCH AT UNIVERSITY

Ngày nhận bài: 05/04/2018

Ngày chấp nhận đăng: 11/05/2018

Trần Thị Kim Nhung

TÓM TẮT

Từ tổng quan nghiên cứu bài báo tổng kết các lý thuyết chủ yếu được sử dụng trong những nghiên cứu về hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên. Các phần thưởng bên ngoài ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học cũng được tổng kết bao gồm: lương-thưởng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, biên chế, chức vụ quản lý hành chính, tải trọng giảng dạy, tìm được một công việc tốt hơn. Bài viết cũng gợi ý hướng nghiên cứu trong tương lai sẽ đưa các phần thưởng bên ngoài này vào mô hình nghiên cứu dựa trên lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) để đánh giá tác động của các phần thưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Từ khóa: Động lực, nghiên cứu khoa học, giảng viên, phần thưởng bên ngoài.

ABSTRACT

In literature summarizes the major theories used in the field of doing research. External rewards that influence the motivation of doing research are also summed up: salary increment, promotions, turnover, holding an administrative post, teaching loads, finding a better position at other university. The paper also suggests that future research will place these external rewards in the model of expectancy theory of Vroom (1964) to assess the impact of rewards on the lecturer's motivation to conduct research.

Keywords: motivation, doing research, lecturer, external rewards.

1. Mở đầu

Có thể thấy tại các nước có nền giáo dục phát triển như Hoa Kỳ, Vương Quốc Anh,... thì nhiệm vụ nghiên cứu khoa học rất được coi trọng và được đầu tư mạnh mẽ (Ramli, M. S. B., & Jusoh, A. B., 2015). Trong những năm gần đây, nhiều khái niệm và lý thuyết đã được xây dựng và có nhiều nghiên cứu liên quan đến chủ đề này. Các nghiên cứu về hành vi nghiên cứu khoa học với các cánh tiếp cận khác nhau đã sử dụng nhiều lý thuyết khác nhau. Việc rà soát các nghiên cứu trước đây về chủ đề này từ quan điểm nhận thức hành vi cho thấy lý thuyết động viên là lý thuyết nổi bật mà các nhà nghiên cứu sử dụng trong các nghiên cứu của mình (Ramli, M. S. B., & Jusoh, A. B., 2015). Các nghiên cứu đã áp dụng các lý thuyết động viên khác nhau như lý thuyết kỳ vọng, lý thuyết nhu cầu của Maslow, lý

thuyết hai nhóm yếu tố của Herzberg, lý thuyết vòng đời, lý thuyết nhận thức xã hội, lý thuyết sự tự tin và lý thuyết tăng cường. Trong đó lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) được sử dụng trong nhiều nghiên cứu. Trong mô hình Vroom đưa ra có hai biến liên quan đến sự nhận thức của cá nhân về phần thưởng có thể nhận được sau khi hoàn thành công việc. Nếu giảng viên nhận thấy mình có thể có được phần thưởng khi hoàn thành công việc nghiên cứu và phần thưởng đó có giá trị với người giảng viên đó thì họ sẽ có động lực để thực hiện nghiên cứu đó và ngược lại nếu họ thấy không có khả năng nhận được phần thưởng này hoặc phần thưởng không có giá trị với họ thì họ sẽ không có động lực nghiên cứu.

Trần Thị Kim Nhung, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Ở trong nước, những nghiên cứu về động lực và tạo động lực không phải là chủ đề mới nhưng lại là một chủ đề trung tâm thu hút rất nhiều nhà khoa học với rất nhiều nghiên cứu. Một số nghiên cứu như nghiên cứu của Nguyễn Thúy Nga (2005) với đề tài “Nghiên cứu khoa học trong giảng viên nhằm nâng cao chất lượng dạy và học” đã tìm thấy nhu cầu về học hàm, học vị có ảnh hưởng tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học, khi nhu cầu đó được thỏa mãn thì động lực nghiên cứu khoa học cũng bị sụt giảm. Nghiên cứu của Phạm Thị Minh Lý và Đào Thanh Nguyệt Nga (2015) tìm thấy các yếu tố đam mê nghề nghiệp, năng lực giảng dạy, tương tác với sinh viên, quan hệ đồng nghiệp, lương thưởng, sự công nhận của xã hội là những yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thùy Dung (2014) cũng bàn đến các yếu tố đặc điểm công việc và sự công bằng trong tổ chức ảnh hưởng lên động lực làm việc của giảng viên. Tuy nhiên, những yếu tố đó ảnh hưởng đến cả hai nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên mà chưa tập trung vào từng nhiệm vụ riêng biệt giảng dạy hay nghiên cứu khoa học. Tác giả Huỳnh Trường Huy và cộng sự (2015) chỉ ra yếu tố có tác động tích cực đến năng suất nghiên cứu khoa học như trình độ chuyên môn của cá nhân giảng viên, các yếu tố như gia đình (con cái), cơ chế chính sách, năng lực chuyên môn và sở thích có ảnh hưởng như một rào cản làm giảm năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên nữ. Bên cạnh đó, những nhận định của các cấp quản lý về nguyên nhân giảng viên chưa tích cực tham gia nghiên cứu khoa học được bàn luận trong nhiều hội thảo về hoạt động nghiên cứu khoa học.

Ở Việt Nam có nhiều công trình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến cả năng suất và động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học. Tuy nhiên rất ít các nghiên cứu đi sâu vào tìm hiểu quá trình

nhận thức của giảng viên trước khi đưa ra quyết định thực hiện nghiên cứu khoa học như thế nào? Họ nhận thức về phần thưởng có thể nhận được là gì khi hoàn thành việc nghiên cứu? Và nhận thức về giá trị các phần thưởng đó như thế nào với họ? Để trả lời cho những câu hỏi này điều đầu tiên cần làm là tìm hiểu các phần thưởng ở đây là gì?

Blackmore & Kandiko (2011) nhận định là có sự phân chia động lực bên trong và động lực bên ngoài. Động lực bên trong/bên ngoài thúc đẩy giảng viên hoàn thành nhiệm vụ của họ để nhận phần thưởng bên trong/bên ngoài hay nói cách khác, các phần thưởng bên trong/bên ngoài thúc đẩy giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học. Khác với phần thưởng bên trong, thường xuất phát từ những cảm xúc bên trong nội tại con người và từ chính bản thân công việc như sự công nhận, sự tôn trọng của đồng nghiệp và sinh viên, mong muốn đóng góp kiến thức mới, thỏa mãn sự tò mò và sáng tạo, thỏa mãn nhu cầu hiện tại của lĩnh vực làm việc, vì mục tiêu và tầm nhìn của trường đại học (Trần Thị Kim Nhung và cộng sự, 2015) thì phần thưởng bên ngoài lại liên quan đến những điều kiện môi trường làm việc (Saleh và Grygier, 1969). Trong phạm vi có hạn của bài viết này tác giả chỉ đề cập đến các phần thưởng bên ngoài ảnh hưởng đến động lực của giảng viên mà cụ thể là đến sự nhận thức của giảng viên trong việc đưa ra quyết định thực hiện nghiên cứu khoa học.

2. Cơ sở lý thuyết về mối quan hệ giữa phần thưởng bên ngoài và động lực nghiên cứu khoa học

Vroom (1964) cho rằng động lực của cá nhân phụ thuộc đồng thời bởi 3 yếu tố là kỳ vọng (E); phương tiện (I) và giá trị của phần thưởng (V). Có thể khái quát học thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) gói gọn trong công thức sau: $M = E \cdot I \cdot V$. Vì thế mô hình này còn được gọi là mô hình VIE. Trong đó:

M là động lực thúc đẩy hành vi, là một hàm của ba biến nhận thức khác nhau.

Kỳ vọng (E): Kỳ vọng là niềm tin (mức độ tin tưởng) rằng làm việc chăm chỉ với nỗ lực của mình sẽ dẫn đến kết quả nhất định.

Phương tiện (I): Là mức độ nhận thức của con người nếu có kết quả từ việc hoàn thành công việc sẽ nhận được phần thưởng. Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008) cho rằng phương tiện là xác suất nhận thấy rằng kết quả cao sẽ dẫn đến phần thưởng mong muốn như thăng tiến, lương, thưởng,... Phương tiện (I) là niềm tin rằng nếu một cá nhân đáp ứng kỳ vọng về kết quả (tức là một khi họ hoàn thành công việc và có được kết quả), họ sẽ nhận được phần thưởng mong muốn.

Giá trị (V): Nhận thức về sự hấp dẫn của phần thưởng nhận được từ việc hoàn thành công việc. Mức độ hấp dẫn này như là mức độ hài lòng của con người với phần thưởng (Terence R. Mitchell; Donald W. Albright, 1972). Chiang, C. F., và Jang, S. S. (2008) cho rằng biến giá trị (V) đề cập đến giá trị mà cá nhân đánh giá về phần thưởng, mức độ đánh giá phụ thuộc vào nhu cầu, mục tiêu, và sở thích của cá nhân. Một phần thưởng có tính hấp dẫn âm nếu người đó không mong muốn nhận được phần thưởng đó. Ngược lại, một phần thưởng có tính hấp dẫn dương nếu người đó mong muốn nhận được nó.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) cho rằng khi quyết định lựa chọn thực hiện hành vi, các cá nhân lựa chọn hành vi với động lực lớn nhất (M lớn nhất). Do đó, có thể nhận thấy phần thưởng là một trong những biến quan trọng ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên và đương nhiên ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn thực hiện các hoạt động nghiên cứu.

Mitchell (1974) nhận thấy các thành phần của lý thuyết kỳ vọng có sự thay đổi và cần làm rõ ràng khi áp dụng trong từng nghiên cứu (Van Eerde và Thierry, 1996). Landy và

Becker (1990) đã gợi ý rằng chia khoá để cải thiện các dự đoán của mô hình kỳ vọng có thể là ở các biến số như số lượng đầu ra (số lượng các phần thưởng). Vì thế việc xác định đúng và đủ các phần thưởng sẽ giúp cá nhân đánh giá đúng động lực của mình và đưa ra quyết định thực hiện hành vi đúng.

Vậy trong suốt quá trình nhận thức để thực hiện nghiên cứu khoa học, giảng viên đã nhận thức về phần thưởng mình có thể có được nếu nghiên cứu thành công là những phần thưởng gì? Giá trị của những phần thưởng đó đối với cá nhân mỗi giảng viên như thế nào? Dưới đây sẽ là phần tổng kết lại những phần thưởng bên ngoài dựa trên kết quả của những nghiên cứu trước

3. Các phần thưởng bên ngoài ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên

Tổng quan về cả các phần thưởng bên ngoài ảnh hưởng đến động lực của đội ngũ cán bộ nghiên cứu được cung cấp chi tiết bởi Feldman và Paulsen (1999). Các phần thưởng bên ngoài bao gồm biên chế, thăng tiến, thù lao, các khoản thanh toán công tác, thanh toán các khoản phụ cấp và chi phí chuyên môn và các quyền lợi đặc biệt khác. Trong nghiên cứu của Chen, Y., (2006), bà kết luận rằng các phần thưởng bên ngoài như tăng thu nhập, biên chế, thăng tiến. Kết quả tương tự có thể tìm thấy trong nghiên cứu của Henley và Nyaw (1987), cho thấy các nhân viên Trung Quốc đã được tập trung nhiều vào các biện pháp khuyến khích vật chất như tăng lương và thưởng hơn là phi vật chất như sự công nhận. Theo Mallaiah và Yadapadithaya (2009), tiền thưởng và quà tặng, khen ngợi, công nhận công khai, và các cơ hội phát triển nghề nghiệp là những phần thưởng bên ngoài. Olorunsola và Bamijoko (2005) cho rằng các phần thưởng bên ngoài như lương cao, trợ cấp nghỉ hưu, trợ cấp làm thêm giờ và điều kiện làm việc tốt thường là

các yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân những người giỏi nhất. Tóm lại qua các nghiên cứu những phần thưởng bên ngoài bao gồm:

3.1. Lương, thưởng

Cách thông thường tạo động lực là trả lương. Động lực của cá nhân sau đó có thể được kiểm soát phần lớn bằng cách tăng hoặc giảm phần thưởng tài chính (Rowley, 1996). Rất nhiều nghiên cứu trước đây cho thấy việc tăng tiền lương như một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến các giảng viên (Baker, 1994, Broder and Ziemer, 1982, Cargile và Bublitz, 1986; Chen và cộng sự, 2006; Hadjinicola và Soteriou, 2006; Hu và Gill, 2000; Tien, 2000). Nó mang lại cho các nhà nghiên cứu sự hài lòng và làm cho họ tin rằng các trường đại học đã quan tâm và có niềm tin vào năng lực của họ (Ramli, M. S. B., & Jusoh, A. B., 2015). Theo nghiên cứu của Brewer (1990), 42% trong số những người được trả lời trong mẫu của ông tin rằng sự có mặt của một hệ thống trả lương xứng đáng làm tăng cường hoạt động nghiên cứu của giảng viên. Theo điều tra của Creamer (1995) 90,7% cho biết một phần năng suất nghiên cứu xác định mức lương của giảng viên và cũng 59,1% số người trả lời tin rằng một hệ thống trả lương xứng đáng có thể làm tăng động lực và năng suất nghiên cứu của giảng viên. Các nhà khoa học được khen thưởng sẽ có năng suất cao, và nhà khoa học không được khen thưởng sẽ kém năng suất hơn (James, 2011). Deeprouse (1994) nhận thấy rằng một hệ thống khen thưởng hiệu quả cải thiện động lực của nhân viên. Điều này đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Li, Whalley, Zhang & Zhao (2008) cho biết để thu hút và giữ chân các nhà nghiên cứu, hai biện pháp đặc biệt cho việc khuyến khích các hoạt động nghiên cứu là việc phân bổ ngân quỹ nghiên cứu và thưởng tiền trực tiếp cho kết quả nghiên cứu.

Trong một điều tra của Trần Thị Kim Nhung và cộng sự (2015) cho thấy kinh phí chi cho nghiên cứu khoa học tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân năm 2013 là 16,9 triệu/năm/giảng viên nhưng thực tế lượng kinh phí bình quân trên một giảng viên sẽ thấp hơn vì kinh phí ở đây là kinh phí trung bình cho hoạt động nghiên cứu khoa học toàn trường, do vậy đã bỏ qua một lượng cán bộ không phải là giảng viên nhưng cũng tham gia nghiên cứu và coi như toàn bộ kinh phí này dành tất cả cho hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên mà bỏ qua các hoạt động khác như mua tài liệu, trang thiết bị phục vụ cho nghiên cứu khoa học. Chính vì kinh phí ít nên việc đầu tư công sức, đầu tư chất xám cho nghiên cứu khoa học cũng chỉ ở mức độ hạn chế, chỉ làm nghiên cứu khoa học cho hoàn thành nhiệm vụ còn thời gian và sức lực đầu tư cho việc đi giảng vì so với nghiên cứu khoa học thì thù lao cho đi giảng lớn hơn rất nhiều. Như vậy, rõ ràng khi nhận thức nghiên cứu nhiều mà không nhận được phần thưởng về tài chính tương xứng thì giảng viên có xu hướng giảm động lực nghiên cứu khoa học.

3.2. Thăng hạng chức danh nghề nghiệp

Dennis và cộng sự (2006) tuyên bố rằng thăng hạng là một sự kiện quan trọng cho hầu hết các giảng viên. Việc thăng hạng thường dựa trên kết quả nghiên cứu như xuất bản các ấn phẩm. Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng việc thăng hạng và biên chế luôn là một trong những yếu tố thúc đẩy nghiên cứu của các giảng viên (Cargile và Bublitz, 1986, Hadjinicola và Soteriou, 2006; Hu and Gill, 2000, Tien, 2000). Fox (1985) gợi ý rằng các cơ sở giáo dục đại học ảnh hưởng đến hành vi nghiên cứu của giảng viên thông qua việc vận dụng các hình thức thăng hạng. Trong nghiên cứu định tính của Ruscio (1987), một nghiên cứu viên đã bình luận về các ấn phẩm nghiên cứu: "một phần hai đến ba phần tư

những sản phẩm của tôi công bố là để thăng hạng". Một nghiên cứu ở Trung Quốc cho thấy thăng hạng dẫn đến mức lương cao hơn, địa vị xã hội cao hơn, điều kiện làm việc tốt hơn, quyền lực hơn, sự tôn trọng của đồng nghiệp và sinh viên nhiều hơn, và còn nhiều phúc lợi khác. Thăng hạng của giảng viên có liên quan trực tiếp đến thu nhập và lợi ích của các giảng viên đại học tại Trung Quốc (Xinyan Zhang, 2014). Điều quan trọng nhất là xếp hạng cao hơn làm tăng lương cơ bản. Rõ ràng là có những vấn đề khác liên quan đến hạng mức giảng viên, chẳng hạn như vị trí và quyền lực chính trị (Sharpes, 1987). Chen, Y., (2006) cho rằng thăng hạng có ảnh hưởng thúc đẩy năng suất nghiên cứu vì kết quả nghiên cứu được coi là chỉ số quan trọng nhất trong đánh giá thăng hạng.

Từ quan điểm của lý thuyết tăng cường, Cooper và Burger (1980) cho rằng việc thay đổi các phần thưởng thăng hạng ảnh hưởng đến tỷ lệ công bố sản phẩm nghiên cứu. Theo cuộc khảo sát của Tien và Blackburn (1996), tỉ lệ công bố dự kiến vẫn còn thấp trong giai đoạn đầu vì không được thưởng về thăng hạng. Vào gần thời điểm thăng hạng tỷ lệ xuất bản ấn phẩm cao hơn. Tương tự, Bentley (1990) cho rằng hiệu quả tạo động lực bằng thăng tiến phụ thuộc vào nhu cầu thăng hạng của mỗi cá nhân. Nếu một người không muốn thăng hạng, họ sẽ không tiến hành nghiên cứu và công bố ấn phẩm. Điều này giống như kết quả của Tien (2000), những người chú trọng hơn vào việc thăng hạng sẽ công bố nhiều hơn những người không quan tâm đến việc thăng hạng.

Ở Việt Nam một trong những nấc thăng hạng chức danh nghề nghiệp trong các trường đại học có thể thấy là lên giảng viên chính (hạng II) hay giảng viên cao cấp (hạng I). Rõ ràng nếu giảng viên cho rằng những phần thưởng như vậy có giá trị với mình (giảng viên đang có mong muốn được nâng hạng) và có cơ hội nhận được những phần

thưởng đó khi thực hiện nghiên cứu thành công thì sẽ thúc đẩy họ có động lực hăng say nghiên cứu hơn.

3.3. *Biên chế*

Trong nghiên cứu của Chen, Y., (2006), phần lớn số giảng viên cho rằng một khi đã được biên chế, họ không thể bị đuổi việc dù họ có làm việc hay không. Do đó, các giảng viên được vào biên chế có ít động lực để làm việc. Tương tự như Santo và cộng sự (2009) nhận thấy rằng việc phong học hàm làm năng suất nghiên cứu giảm. Điều này chỉ ra rằng một khi các giảng viên không còn lo lắng về việc biên chế, động lực xuất bản giảm xuống. Chen, Y., (2006) kết luận rằng các giảng viên đã biên chế có động lực thúc đẩy bởi các phần thưởng bên trong, trong khi những giảng viên chưa biên chế được thúc đẩy bởi các phần thưởng bên ngoài. Thảo luận hệ thống biên chế và hệ thống hợp đồng cho giảng viên, Bess(1998) nêu rõ không bảo đảm là biên chế làm giảm động lực và năng suất nghiên cứu của giảng viên. Thay vào đó, việc giải thích cho động lực thấp là do không có các điều kiện bối cảnh tổ chức cần thiết và do đó giảm động lực mạnh mẽ.

Vấn đề này cũng không ngoại lệ tại các trường đại học ở Việt Nam. Biên chế ở đây được hiểu với nghĩa học hàm (đạt tiêu chuẩn chức danh Giáo Sư, Phó Giáo Sư) và học vị (Thạc sỹ, Tiến sỹ). Một số không nhỏ các giảng viên thường giảm động lực nghiên cứu sau khi được phong Phó Giáo Sư hay Giáo Sư hoặc thậm chí giảm sút ngay sau khi là Tiến sỹ. Hầu hết các giảng viên làm quen và tiến hành nghiên cứu trong quá trình học tập của chính họ và do yêu cầu của chương trình học tập, rất ít giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học một thời gian sau khi họ hoàn tất chương trình đào tạo Tiến sỹ (Nguyễn Thúy Nga, 2005). Mối quan hệ này theo quy luật dạng hình chữ U ngược (Nakhaie, 2002; Stack, 2004; Ding và cộng

sự, 2006). Hay nói cách khác, số lượng ấn phẩm nghiên cứu khoa học của cá nhân thường tăng dần trong những năm đầu sau khi hoàn thành chương trình sau đại học và sau đó giảm dần cho đến tuổi nghỉ hưu (Huỳnh Trường Huy và cộng sự, 2015)

3.4. Chức vụ quản lý hành chính

Chen, Y., (2006) cho rằng có một vị trí quản lý hành chính là ít quan trọng nhất đối với các giảng viên và do đó nó có ít ảnh hưởng nhất đến năng suất nghiên cứu. Điều này đúng với thực tế vì bản chất của công việc hành chính và nghiên cứu là khác nhau mặc dù nó bổ sung cho nhau. Nhưng nếu có nhiều nhiệm vụ trong quản lý hành chính sẽ làm cho giảng viên dành ít thời gian hơn cho hoạt động nghiên cứu.

Kết quả điều tra năm 2013 cho thấy 12 giảng viên trẻ (dưới 35 tuổi) (chiếm 4% số giảng viên trẻ) trường Đại học Kinh tế Quốc dân đang nắm giữ các chức vụ quản lý Trưởng/phó bộ môn, Giám đốc/phó giám đốc các trung tâm,... là những giảng viên tích cực tham gia nghiên cứu (Trần Thị Kim Nhung và cộng sự, 2015). Như vậy, đôi khi mong muốn đạt được phần thưởng là chức vụ quản lý nào đó trong trường đại học sẽ làm giảng viên có động lực hơn khi thực hiện nghiên cứu khoa học.

3.5. Tải trọng giảng dạy

Hu và Gill (2000) đã điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất nghiên cứu giữa các giảng viên. Họ nhận thấy rằng tải trọng giảng dạy là một trong những yếu tố tác động làm giảm đáng kể đến năng suất nghiên cứu. Các nhà nghiên cứu khác cũng xác định rằng giảm tải giảng dạy là một trong những yếu tố để tăng động lực thực hiện nghiên cứu khoa học như Chen, Y., (2006) và Cargile và Bublitz (1986).

Giảng viên các trường Đại học Việt Nam hiện nay vẫn thực hiện song song hai nhiệm

vụ chính là giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Rõ ràng khi giảng viên đi giảng quá nhiều sẽ không có thời gian dành cho nghiên cứu khoa học. Nếu định mức giờ giảng/năm giảm xuống thì giảng viên có tích cực nghiên cứu hơn không? Ngược lại nếu giảng viên tích cực nghiên cứu và vượt giờ nghiên cứu khoa học định mức/năm theo quy định thì giảng viên có được tính như vượt giờ giảng hay không? Vì vậy, khi các trường có cơ chế thực sự rõ ràng cho hai nhiệm vụ này thì nhận thức của giảng viên sẽ thay đổi theo chiều làm tăng động lực hoặc giảm động lực nghiên cứu khoa học. Ví dụ nếu giảng viên nhận thức nghiên cứu nhiều hơn sẽ được nhà trường giảm giờ giảng định mức hoặc chuyển giờ nghiên cứu sang giờ giảng hoặc có những ưu đãi về mặt tài chính hoặc những ưu đãi khác thì giảng viên sẽ có động lực nghiên cứu hơn. Và ngược lại khi không nhận thấy được điều đó thì giảng viên sẽ mất động lực nghiên cứu. Trên thực tế vẫn thấy nhiều giảng viên hàng năm với số giờ giảng vượt định mức 1,5 đến 2 lần nhưng số giờ nghiên cứu thì chỉ đủ định mức quy định để hoàn thành nhiệm vụ. Điều này cho thấy các trường đại học vẫn còn coi trọng nhiệm vụ giảng dạy hơn mà chưa thực sự chú trọng vào nghiên cứu khoa học (Trần Thị Kim Nhung và cộng sự, 2015).

3.6. Tìm được công việc tốt hơn ở trường đại học khác

Khả năng tìm một công việc tốt hơn tại một trường đại học khác, có thể là một phần thưởng bên ngoài bởi vì một công việc tốt hơn có thể hiểu là được trả lương cao hơn, hỗ trợ cho nghiên cứu tốt hơn, và tải trọng giảng dạy thấp hơn. Tuy nhiên, một công việc tốt hơn cũng có thể có nghĩa là được thoải mái hơn về tinh thần, đó là một phần thưởng bên trong. Do đó, tác giả tách phần thưởng này với các phần thưởng bên ngoài khác vì nó không thể là một phần của hệ thống khen

thường của trường đại học hiện tại của giảng viên đang công tác (Chen, Y., và cộng sự, 2010). Chen, Y., và cộng sự (2006) đã phát hiện ra rằng việc tìm kiếm một vị trí tốt hơn tại các trường đại học khác là một trong những yếu tố quan trọng ít nhất cho các giảng viên tiến hành nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, các giảng viên chưa có học hàm học vị cao nhận thức rằng việc tìm kiếm một công việc tốt hơn tại một trường đại học là quan trọng hơn những giảng viên có học hàm học vị cao. Đó là vì những giảng viên có học hàm học vị cao như các Giáo Sư hay Phó Giáo Sư đều đã ổn định với vị trí của mình còn các giảng viên chưa có học hàm học vị thì mong muốn tìm kiếm cơ hội tốt hơn vì hành trình sự nghiệp của họ mới chỉ bắt đầu và họ còn một chặng đường dài để đi.

4. Kết luận và hướng nghiên cứu trong tương lai

Từ tổng quan nghiên cứu thấy rõ ràng lý thuyết động viên là lý thuyết nổi bật mà các nhà nghiên cứu sử dụng để tìm ra các phần thưởng bên ngoài liên quan đến hai trong ba biến trong mô hình lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964). Nó ảnh hưởng đến động lực thực hiện nghiên cứu khoa học thông qua quá trình nhận thức của người giảng viên về giá trị của mỗi phần thưởng đó với mình và thông qua việc nhận thức là có nhận được phần thưởng đó hay không khi thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học thành công. Rất nhiều nghiên cứu trước đã dùng lý thuyết kỳ vọng với mô hình thay đổi về độ lớn các biến (như thay đổi số lượng các phần thưởng). Trong tương lai tác giả sẽ đề xuất mô hình nghiên cứu được dựa trên lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964) bằng cách thay đổi độ lớn các biến trong thành phần cấu trúc và đưa biến phần thưởng bên ngoài vào đánh giá tác động của nó đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bentley, R. J. (1990). *Faculty research performance over time and its relationship to sources of grant support* (Doctoral dissertation).
- Bess, J. L. (1998). Contract systems, bureaucracies, and faculty motivation: The probable effects of a no-tenure policy. *The Journal of Higher Education*, 69(1), 1-22.
- Blackmore, P., & Kandiko, C. B. (2011). Motivation in academic life: A prestige economy. *Research in Post-Compulsory Education*, 16(4), 399-411.
- Brewer, P. D., Brewer, V. L., & Hilton, C. (1990). Promoting research productivity in colleges of business. *Journal of Education for Business*, 66(1), 52-56.
- Broder, J. M., & Ziemer, R. F. (1982). Determinants of agricultural economics faculty salaries. *American Journal of Agricultural Economics*, 64(2), 301-303.
- Cargile, B. R., & Bublitz, B. (1986). Factors contributing to published research by accounting faculties. *Accounting Review*, 158-178.
- Chen, Y. & Gupta, A. & Hoshower, L (2006), "Factors that motivate Business Faculty to conduct research": An expectancy Theory Analysis, *Journal of Education for Business*, 81(4), 179-189.
- Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Cooper, H. M., & Burger, J. M. (1980). How teachers explain students' academic performance:

- A categorization of free response academic attributions. *American Educational Research Journal*, 17(1), 95-109.
- Creamer, E. G. (1995). The Scholarly Productivity of Women Academics. *Initiatives*, 57(1), 1-9.
- Deeprase, D. (1994). How to Recognize & Reward Employees.(p. 11) New York. NY: AMACOM, American Management Association.
- Dennis, A. R., Valacich, J. S., Fuller, M. A., & Schneider, C. (2006). Research standards for promotion and tenure in information systems. *Mis Quarterly*, 1-12.
- Ding, W. W., Murray, F., và Stuart, T. E. (2006). Gender differences in patenting in the academic life sciences. *Science*, 313(5787), 665-667.
- Fox, M. F. (1985). Publication, performance, and reward in science and scholarship. *Higher education: Handbook of theory and research*, 1, 255-282.
- Hadjinicola, G. C., & Soteriou, A. C. (2006). Factors affecting research productivity of production and operations management groups: An empirical study. *Advances in Decision Sciences*, 2006.
- Henley, J. S., & Nyaw, M. K. (1986). Introducing Market Forces into Managerial Decision-Making in Chinese Industrial Enterprises. *Journal of Management Studies*, 23(6), 635-656.
- Hu, Q., & Gill, G.T. (2000). "Is faculty research productivity: Influential factors and implications". *Information Resources Management Journal*, 13(2), 15-25.
- Huỳnh Trường Huy, Lương Trần Thanh Thảo, Nguyễn Đức Vinh (2015), "Phân tích năng suất nghiên cứu khoa học của giảng viên nữ tại trường đại học cần thơ", *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 36, trang 81-91.
- Nakhaie, M. R. (2002). Gender Differences in Publication among University Professors in Canada. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 39(2), 151-179.
- Nguyễn Thị Dung (2015), Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học ở Hà Nội, Luận án Tiến sỹ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Phạm Thị Minh Lý, Đào Thanh Nguyệt Nga (2015), "Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học tại các trường đại học trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Kinh tế & phát triển*, số 223, tháng 01/2016, trang 90-99.
- Ramli, M. S. B., & Jusoh, A. B. (2015). Expectancy theory analysis to conduct research at Malaysian Research University. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1S).
- Rowley, J. (1996). Motivation and academic staff in higher education. *Quality assurance in education*, 4(3), 11-16.
- Ruscio, K. P. (1987). The distinctive scholarship of the selective liberal arts college. *The Journal of Higher Education*, 58(2), 205-222.
- Santo, S. A., Engstrom, M. E., Reetz, L., Schweinle, W. E., & Reed, K. (2009). Faculty productivity barriers and supports at a school of education. *Innovative Higher Education*, 34(2), 117-129.
- Sharpes, D. K. (1987). Incentive pay and the promotion of teaching proficiencies. *The Clearing House*, 60(9), 406-408.
- Stack, S. (2004). Gender, children and research productivity. *Research in higher education*, 45(8), 891-920

- Tien, F.F. (2000). "To what degree does the desire for promotion motivate faculty to perform research?". *Research in Higher Education*, 41(6), 723-752.
- Tien, F.F., & Blackburn, R.T. (1996). "Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measurement refinement and theory testing". *Journal of Higher Education*, 67(1), 2-22.
- Trần Thị Kim Nhung, Bùi Thị Hồng Việt, Trịnh Mai Vân (2015), "Tăng cường động lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên trẻ: Nghiên cứu tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân", tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 219(II).
- Vroom, V.H. (1964), *Work and motivation*, New York, Wiley, USA.