

YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH THỨC ĐẨY HOẠT ĐỘNG HỢP TÁC TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC GIỮA CÁC GIẢNG VIÊN

Nguyễn Thị Hương An, Nguyễn Thu Hà*,
Vũ Hương Giang*, Phan Thị Hồng Thắm**

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 08/05/2024

Ngày phản biện đánh giá: 15/11/2024

Ngày bài báo được duyệt đăng: 30/11/2024

DOI: 10.59266/houjs.2024.486

Tóm tắt: Nhận thấy tầm quan trọng của hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học đối với môi trường học thuật, nghiên cứu đo lường các yếu tố như nhận thức lợi ích, năng lực nghiên cứu của bản thân, hỗ trợ của công nghệ, văn hóa nhà trường, cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường, thái độ ảnh hưởng đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học. Bảng hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu từ 220 giảng viên Trường Đại học Mở Hà Nội và phương trình hồi quy tuyến tính bội được dùng để kiểm định các giả thuyết được đặt ra. Kết quả kiểm định các giả thuyết cho thấy các yếu tố nhận thức lợi ích, năng lực nghiên cứu của bản thân, hỗ trợ của công nghệ, văn hóa nhà trường có ảnh hưởng tích cực và thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Từ khóa: Hợp tác trong nghiên cứu khoa học, nhận thức lợi ích, năng lực nghiên cứu, hỗ trợ của công nghệ, văn hóa nhà trường, cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường, thái độ.

I. Đặt vấn đề

Hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học đã trở thành nền tảng của việc thúc đẩy chia sẻ tri thức, thúc đẩy sự hiểu biết xuyên văn hóa và để giải quyết các thách thức toàn cầu phức tạp (Gredig và cộng sự, 2021). Các nhà nghiên cứu trên khắp thế giới ngày càng nhận thấy giá trị của việc tập hợp các nguồn lực trí tuệ, quan điểm đa dạng và các kỹ năng chuyên môn nhằm tạo ra các kết quả nghiên cứu vượt qua năng lực của cá nhân. Hợp tác trong nghiên cứu khoa học tạo điều kiện cho các phương pháp tiếp cận liên ngành,

xuyên ngành, cho phép các nhà khoa học từ nhiều lĩnh vực khác nhau hội tụ chuyên môn, kỹ năng của họ để giải quyết các vấn đề phức tạp (Kebah và cộng sự, 2019). Hơn nữa, hợp tác trong nghiên cứu khoa học học hỏi lẫn nhau và thúc đẩy trao đổi văn hóa giữa các học giả.

Sự đa dạng văn hóa này góp phần thúc đẩy cộng đồng học thuật toàn diện và kết nối hơn, cam kết thúc đẩy chia sẻ tri thức của con người một cách có hệ thống. Bằng cách xác định và giải quyết các khoảng trống nghiên cứu, các cơ sở giáo

* Trường Đại học Mở Hà Nội

dục đại học có thể phát triển các khuôn khổ khuyến khích hợp tác, do đó cải thiện chất lượng và đầu ra nghiên cứu. Ngoài ra, các trường có thể tận dụng sự hiểu biết này để tạo ra môi trường hỗ trợ thúc đẩy hợp tác học thuật, rất quan trọng nhằm giải quyết những vấn đề toàn cầu phức tạp (Gilmour, 2024). Đối với các giảng viên, việc nhận ra các yếu tố tác động trong hợp tác có thể dẫn đến các nỗ lực nghiên cứu thành công hơn và tăng cường các mô hình hợp tác trong nghiên cứu.

Hợp tác trong nghiên cứu khoa học ở Việt Nam đang trở nên phổ biến hơn bởi lẽ nó thúc đẩy sự phát triển toàn diện, thúc đẩy bối cảnh học thuật năng động và cạnh tranh ngày càng cao giữa các trường đại học. Nghiên cứu với mục đích đánh giá mối quan hệ trực tiếp giữa nhận thức lợi ích, năng lực nghiên cứu của bản thân, hỗ trợ của công nghệ, văn hóa nhà trường, cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường, thái độ đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học.

II. Cơ sở lý thuyết

Lý thuyết trao đổi xã hội (Homans, 1958) bắt nguồn từ xã hội học và tâm lý học, thừa nhận rằng các tương tác xã hội về cơ bản là một chuỗi trao đổi trong đó các cá nhân tìm cách tối đa phần thưởng và tối giản chi phí. Trong bối cảnh hợp tác trong nghiên cứu khoa học, lý thuyết này làm sáng tỏ cách giảng viên tham gia vào hợp tác nghiên cứu như một phần của mối quan hệ qua lại trong trường. Yếu tố văn hóa nhà trường có vai trò là bối cảnh chính, ảnh hưởng đến những kỳ vọng và chuẩn mực xung quanh những nỗ lực hợp tác.

Ngược lại, nhận thức lợi ích trở

thành động lực chính cho việc tham gia vào các sáng kiến hợp tác nghiên cứu, phản ánh các nguyên tắc trao đổi xã hội. Thêm vào đó, năng lực nghiên cứu của bản thân được định nghĩa là niềm tin của các học giả vào khả năng đóng góp của họ vào các nỗ lực nghiên cứu hợp tác, bất chấp khoảng cách vật lý và rào cản công nghệ, tác động đáng kể đến sự tham gia và thành công của họ.

Thái độ, được định hình bởi văn hóa nhà trường và nhận thức lợi ích, trở thành lăng kính để các cá nhân đánh giá cam kết của họ đối với hoạt động hợp tác nghiên cứu. Thái độ tích cực có thể củng cố mối quan hệ giữa văn hóa nhà trường, nhận thức lợi ích và sự tham gia hợp tác nghiên cứu, trong khi thái độ tiêu cực có thể cản trở mối liên hệ này.

2.1. Thái độ

Thái độ được định nghĩa là một tập hợp các hành vi, cảm xúc và niềm tin về một người, sự kiện hoặc sự vật cụ thể (DeLamater và cộng sự, 2015) và được cho là có tác động đến sự hình thành hành vi của con người và ảnh hưởng đến thành công hoặc hiệu suất chung. Thái độ ảnh hưởng đến hành vi cũng có thể ảnh hưởng đến thói quen nghiên cứu của giảng viên. Thái độ đối với nghiên cứu thường bao gồm suy nghĩ, cảm xúc và đánh giá chi tiết về hành vi của một cá nhân đối với nghiên cứu.

Trong khi những cảm xúc và suy nghĩ tích cực dẫn đến thái độ tích cực, những cảm xúc và suy nghĩ tiêu cực lại dẫn đến thái độ tiêu cực (Fredrickson, 2001). Những suy nghĩ tiêu cực như lo lắng, sợ thất bại, không đủ năng lực và thờ ơ cho phép có thái độ tiêu cực đối với nghiên cứu.

Thái độ là những khuynh hướng ăn sâu có ảnh hưởng đến cách tiếp cận các cơ hội hợp tác của một người. Thái độ đúng đắn có thể ảnh hưởng đến sự cởi mở của một người trong việc hợp tác, chấp nhận rủi ro trong nghiên cứu đổi mới và sự kiên trì vượt qua những rắc rối trong nghiên cứu.

H₁: Thái độ (ATT) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

2.2. Nhận thức lợi ích

Yếu tố nhận thức lợi ích liên quan đến giá trị hoặc lợi thế mà các cá nhân hoặc tổ chức tin rằng họ sẽ đạt được thông qua việc tham gia vào các đề tài, dự án hợp tác nghiên cứu (Puerta-Sierra và cộng sự, 2022). Lợi ích được nhận thức bao gồm nhiều lợi thế khác nhau mà cá nhân mong đợi khi tham gia vào hợp tác nghiên cứu, chẳng hạn như trao đổi kiến thức được nâng cao, năng suất nghiên cứu tăng lên và kết quả nghiên cứu có nhiều tác động hơn. Những lợi ích này có thể rất khác nhau và có thể bao gồm kiến thức nâng cao, khả năng tiếp cận tài nguyên, tiếp xúc với các quan điểm khác nhau, nâng cao danh tiếng, tiềm năng nghiên cứu quy mô lớn hơn cũng như cơ hội kết nối và học hỏi (Dubey & Sahu, 2021).

Bằng cách làm nổi bật và thúc đẩy các kết quả tích cực của các nỗ lực hợp tác, các tổ chức có thể vun đắp một nền văn hóa khuyến khích và tôn vinh nghiên cứu hợp tác giữa các nhà nghiên cứu, cuối cùng góp phần xây dựng nên một cộng đồng học thuật năng động và có tác động hơn. Trên cơ sở các lý thuyết nêu trên, nghiên cứu đề xuất các giả thuyết:

H₂: Nhận thức lợi ích (PB) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

2.3. Cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường

Hỗ trợ từ nhà trường bao gồm các nguồn lực, sự khuyến khích và cơ sở hạ tầng do nhà trường cung cấp nhằm tạo điều kiện cho các nỗ lực hợp tác nghiên cứu. Khi các trường đại học tích cực thúc đẩy văn hóa hỗ trợ, các giảng viên có nhiều khả năng phát triển thái độ tích cực đối với hợp tác trong nghiên cứu khoa học, nhận ra cam kết của nhà trường trong việc tạo điều kiện cho các nỗ lực chung. Hỗ trợ từ nhà trường thể hiện ở nhiều hình thức khác nhau, bao gồm tài trợ cho các dự án hợp tác, không gian hợp tác chuyên dụng và các chính sách khuyến khích và công nhận những đóng góp của hợp tác nghiên cứu (Carrell và cộng sự, 2022).

Ngược lại, việc thiếu sự hỗ trợ của tổ chức có thể cản trở tinh thần hợp tác giữa giảng viên. Nguồn lực không đủ, chính sách không rõ ràng hoặc thiếu sự công nhận có thể làm suy yếu giá trị được nhận thức của các nỗ lực nghiên cứu hợp tác (El-Kassar và cộng sự, 2022). Bằng cách cung cấp sự hỗ trợ mạnh mẽ và vun đắp thái độ tích cực, các trường đại học có thể tạo ra một môi trường khuyến khích và tôn vinh nghiên cứu hợp tác, cuối cùng góp phần xây dựng nên một cộng đồng học thuật sôi động và có tác động hơn.

H₃: Cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường (PUS) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

2.4. Năng lực nghiên cứu của bản thân

Năng lực bản thân có thể được định nghĩa là niềm tin và sự tự tin của một người vào khả năng hoàn thành các nhiệm vụ hoặc đạt được các mục tiêu mong muốn của họ (Bandura, 1997). Năng lực nghiên

cứu của bản thân giảng viên đã thu hút sự chú ý nghiên cứu trong các tài liệu về nghiên cứu khoa học. Pfundt và Peterson (2024) cho rằng năng lực nghiên cứu của bản thân là một trong những yếu tố quan trọng để thực hiện nghiên cứu thành công và theo đuổi những đóng góp học thuật.

Rosander và cộng sự (2020) lưu ý rằng các nhà nghiên cứu có năng lực nghiên cứu của bản thân cao có nhiều khả năng có động lực, kiên trì và chủ động theo đuổi mục tiêu nghiên cứu của họ, trong khi những người có năng lực nghiên cứu của bản thân thấp hơn có thể gặp phải sự nghi ngờ bản thân, do dự và giảm cam kết đối với nhiệm vụ nghiên cứu của họ. Dựa trên các lập luận đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H₄: Năng lực nghiên cứu của giảng viên (RSE) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

2.5. Hỗ trợ của công nghệ

Falkenberg và Fochler (2024) khẳng định rằng, công nghệ biến đổi phong cách tư duy và thế giới quan của các nhà nghiên cứu. Sự hợp tác giữa các nhà nghiên cứu và sự ra đời của công nghệ nghiên cứu mới giúp tăng cường khả năng diễn ra sự chuyển đổi này. Công nghệ đã vượt qua các rào cản về mặt địa lý, tạo ra một nền tảng giao tiếp liên tục cũng như không gian làm việc chung.

Các công cụ công nghệ được ưa chuộng nhất trong hợp tác nghiên cứu được tìm thấy là những công cụ kích thích giao tiếp liên tục giữa các đối tác nghiên cứu và cung cấp môi trường để trao đổi tài nguyên và thông tin. Sự kết nối này không chỉ nâng cao tốc độ và hiệu quả của

nghiên cứu mà còn nuôi dưỡng một cộng đồng học thuật toàn cầu, nơi các ý tưởng và hiểu biết chảy liền mạch qua biên giới (Kebah và cộng sự, 2019). Vì vậy, giả thuyết được đề xuất là:

H₅: Hỗ trợ của công nghệ (TS) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

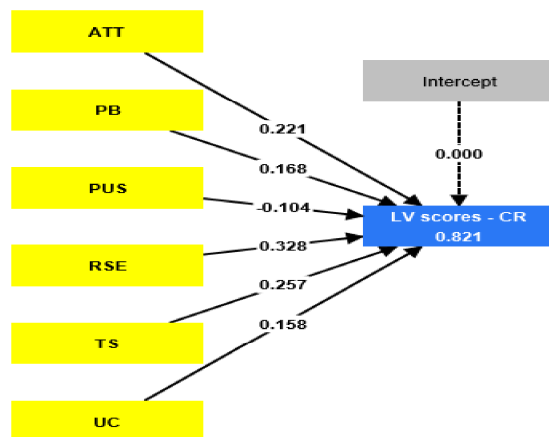
2.6. Yếu tố Văn hóa nhà trường

Văn hóa nhà trường là niềm tin, giá trị và thực tiễn được chia sẻ mà một nhà trường duy trì, trong môi trường sư phạm, được biết đến là văn hóa nhà trường. Nó tạo nên đặc tính và bản sắc riêng của nhà trường, chi phối cách các thành viên tương tác và tiến hành công việc của họ. Văn hóa nhà trường tích cực, toàn diện và hỗ trợ thúc đẩy môi trường học tập và nghiên cứu thuận lợi, thúc đẩy các cá nhân và nhóm, thúc đẩy các sáng kiến và thúc đẩy sự xuất sắc trong nỗ lực học tập (Kienast, 2023).

Trong các cơ sở giáo dục đại học, nơi các hoạt động học thuật phát triển mạnh mẽ nhờ sự kết hợp của nhiều chuyên môn khác nhau, một nền văn hóa tổ chức tích cực có thể tạo ra một môi trường khuyến khích giao tiếp cởi mở, tôn trọng lẫn nhau và tích hợp các quan điểm khác nhau. Các nhà nghiên cứu có thái độ tích cực đối với sự hợp tác có nhiều khả năng tham gia vào các dự án chung, chia sẻ tài nguyên và đóng góp tích cực vào hệ sinh thái nghiên cứu hợp tác (Morales-Huamán và cộng sự, 2023).

H₆: Văn hóa nhà trường (UC) có tác động thuận chiều đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học (CR).

Nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu dựa trên các giả thuyết như Hình 1:



Trong đó:

CR: Hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học

ATT: Thái độ

PB: Nhận thức lợi ích

PUS: Cảm nhận hỗ trợ của nhà trường

RSE: Năng lực nghiên cứu của bản thân

TS: Hỗ trợ của công nghệ

UC: Văn hóa nhà trường

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

III. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp định lượng được sử dụng trong nghiên cứu này, bảng hỏi thang đo Likert 5 mức độ được dùng để thu thập dữ liệu sơ cấp. Phân tích bao gồm tổng cộng 33 biến quan sát. Các biến độc lập bao gồm Văn hóa nhà trường, được đánh giá bằng 4 thang đo của Van den Berg và cộng sự (2004); Nhận thức lợi ích, được đo bằng 5 thang đo của Garg và cộng sự (2021); cảm nhận hỗ trợ của nhà trường, được đánh giá bằng 5 thang đo của Eisenberger và cộng sự (1986); năng lực nghiên cứu của bản thân, được đánh giá bằng 5 thang đo của Kang và cộng sự (2019); và Hỗ trợ của công nghệ được đánh giá bằng 5 thang đo của Grinnell (2008). Yếu tố trung gian, thái độ, được đo bằng 5 thang đo từ Chu & Chen (2016), trong khi biến phụ thuộc, nghiên cứu hợp

tác, được đo bằng 4 thang dựa trên Al-Rahmi & Othman (2013). Các câu hỏi đóng được đánh giá theo 5 mức độ để người trả lời lựa chọn từ rất không đồng ý - 1 đến rất đồng ý - 5. Nghiên cứu thực nghiệm được thực hiện tại Trường Đại học Mở Hà Nội, tập trung vào đối tượng giảng viên toàn thời gian của nhà trường. Nghiên cứu lựa chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện, nhóm nghiên cứu đã gửi bảng hỏi online đến email của tất cả các giảng viên của nhà trường, tuy nhiên chỉ nhận được 229 câu trả lời. Trong đó, một số câu trả lời không hợp lệ cần loại bỏ nên tổng cộng 220 câu trả lời hợp lệ sẽ được đưa vào phân tích. Bảng 1 thống kê mô tả mẫu nghiên cứu. Dữ liệu sơ cấp được thu thập từ bảng câu hỏi trực tuyến đã được xử lý bằng phần mềm Smart PLS 4.0 và phân tích mô hình sử dụng phương pháp hồi quy tuyến tính bội.

Bảng 1: Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

	Đặc điểm	Tần số	Tần suất
Giới tính	Nam	71	32,27%
	Nữ	149	67,73%
Độ Tuổi	Dưới 30 tuổi	4	1,82%
	Từ 31 - 40 tuổi	74	33,64%
	Từ 41 - 50 tuổi	110	50,00%
	Từ 51 - 60 tuổi	28	12,73%
	Trên 61 tuổi	4	1,82%

IV. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích mô hình đo lường

Bảng 2 cho thấy độ tin cậy Cronbach's Alpha (CA) và độ tin cậy tổng hợp (Composite reliability - CR) được sử dụng để kiểm tra tính nhất quán bên trong. Các giá trị độ tin cậy CR đều trên 0,9 đối với tất cả các yếu tố (dao động từ 0,912

đến 0,964). Thêm vào đó, giá trị CA cho tất cả các biến đều vượt ngưỡng 0,7 (Hair và cộng sự, 2019), dao động từ 0,870 đến 0,954. Tính hợp lệ của cấu trúc được đo bằng cách sử dụng chỉ số phương sai trung bình được trích xuất (Average variance extracted - AVE). Các giá trị AVE đều trên 0,709 ($> 0,5$), do đó chứng tỏ tính hợp lệ của mô hình.

Bảng 2. Độ tin cậy và tính hội tụ thang đo

	CA	CR	AVE
CR	0,939	0,956	0,846
ATT	0,930	0,946	0,779
PB	0,954	0,964	0,845
PUS	0,897	0,924	0,709
RSE	0,940	0,954	0,808
TS	0,938	0,952	0,800
UC	0,870	0,912	0,723

Để xác nhận sự hiện diện của giá trị phân biệt trong nghiên cứu này, việc đánh giá tập trung vào các hạng mục đo lường chéo. Với tiêu chí này, hệ số tải ngoài của bất kỳ biến quan sát nào trong yếu tố chính cũng phải cần lớn hơn toàn bộ hệ số tải chéo của biến quan sát đó với các yếu tố khác trong mô hình, phân tích dữ liệu cho thấy các tiêu chí này đều được đảm bảo trong mô hình. Ngoài ra, giá trị phân biệt cũng được kiểm tra bằng cách sử dụng chỉ số

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) được đề xuất bởi Henseler và cộng sự (2015), và kết quả chỉ ra rằng tất cả các cấu trúc đều có giá trị HTMT nhỏ hơn 0,9, do đó đưa ra sự xác nhận cho giá trị phân biệt. Dựa trên kết quả phân tích này, có thể kết luận rằng nghiên cứu này đã thiết lập thành công độ tin cậy và tính hợp lệ của tất cả các cấu trúc tiềm ẩn, phù hợp với các khuyến nghị của Hair và cộng sự (2017).

Bảng 3: Chỉ số Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	CR	ATT	PB	PUS	RSE	TS	UC
CR							
ATT	0.848						
PB	0.737	0.781					
PUS	0.751	0.773	0.894				
RSE	0.779	0.820	0.623	0.690			
TS	0.748	0.791	0.675	0.669	0.668		
UC	0.820	0.830	0.891	0.897	0.667	0.695	

4.2. Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Phương pháp hồi quy tuyến tính bội được dùng để kiểm định mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng

viên vì tất cả các biến độc lập đều được coi là có tầm quan trọng như nhau. Phương trình hồi quy tuyến tính bội được giả định như sau: $CR = \beta_0 + \beta_1ATT + \beta_2PB + \beta_3PUS + \beta_4RSE + \beta_5TS + \beta_6UC + e$

Bảng 4: Chỉ số R bình phương

	CR
R-square	0,821
R-square adjusted	0,816

Trong mô hình này, giá trị điều chỉnh R- bình phương cho giai đoạn đầu của mô hình phân tích hồi quy là 0,816 (xem

Bảng 5. Bảng ANOVA

	Tổng bình phương	df	Trung bình bình phương	Giá trị F	Giá trị P
Tổng	221.000	220	0.000	0.000	0.000
Sai số	39.564	214	0.185	0.000	0.000
Hồi quy	181.436	6	30.239	163.565	0.000

Bảng 6. Kết quả hồi quy tuyến tính

	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Sai số chuẩn	Giá trị T	Giá trị P	2.50%	97.50%	Kết quả
ATT	0.221	0.059	3.777	0.000	0.106	0.337	Chấp nhận
PB	0.168	0.059	2.854	0.005	0.052	0.285	Chấp nhận
PUS	-0.104	0.069	1.516	0.131	-0.239	0.031	Bác bỏ
RSE	0.328	0.048	6.868	0.000	0.234	0.422	Chấp nhận
TS	0.257	0.047	5.460	0.000	0.164	0.350	Chấp nhận
UC	0.158	0.065	2.435	0.016	0.030	0.285	Chấp nhận
Hằng số	0.000	0.029	0.000	1.000	-0.057	0.057	

Có thể thấy ở kết quả hồi quy tuyến tính ở Bảng 6, các biến độc lập thái độ (ATT), nhận thức lợi ích (PB), văn hóa nhà trường (UC), năng lực nghiên cứu bản thân (RSE), hỗ trợ công nghệ (TS) đều có hệ số sig. < 0,05, tức là các yếu tố có ý nghĩa thống kê và hệ số hồi quy chuẩn hóa (β) mang dấu dương, hàm ý có mối tương quan thuận với biến phụ thuộc là hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học (CR). Trong đó, nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến biến hoạt động hợp tác nghiên cứu khoa học dựa trên hệ số hồi quy chuẩn hóa là năng lực nghiên cứu của bản thân ($\beta_4 = 0,328$), tiếp theo là Hỗ trợ của công nghệ ($\beta_5 = 0,257$), Thái độ ($\beta_1 = 0,221$), Nhận thức lợi ích ($\beta_2 = 0,168$) và cuối cùng là Văn hóa nhà trường ($\beta_6 = 0,158$).

Biến độc lập Cảm nhận sự hỗ trợ của nhà trường (PUS) có hệ số sig. >0,05 nên không mang ý nghĩa thống kê, nghĩa

Bảng 4), nghĩa là các yếu tố ảnh hưởng giải thích được 81,6% phương sai về hoạt động hợp tác trong nghiên cứu khoa học của giảng viên, phần còn lại 18,4% được giải thích bởi các biến độc lập khác và sai số. Bảng ANOVA cho thấy mô hình hồi quy giải thích tỷ lệ phương sai có ý nghĩa thống kê (với giá trị P < 0,05).

là biến độc lập không có tác động đến biến phụ thuộc hoạt động hợp tác nghiên cứu khoa học của giảng viên.

V. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực nghiên cứu của bản thân là yếu tố có tác động trực tiếp và mạnh mẽ nhất đến hoạt động hợp tác nghiên cứu khoa học. Phần lớn giảng viên tự tin vào khả năng của mình, chủ động tham gia các đề tài, dự án hợp tác. Theo Adekunle và Madukoma (2022), sự tự tin này bắt nguồn từ sự hiểu biết sâu sắc về chuyên ngành, khả năng phân tích dữ liệu thành thạo, góp phần vào thành tích nhóm. Do đó, các cơ sở giáo dục đại học cần tổ chức nhiều chương trình bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu để nâng cao năng lực giảng viên. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò quan trọng của hỗ trợ công nghệ trong hợp tác nghiên cứu, phù hợp với kết quả của Al-Maadeed

và cộng sự (2021). Công nghệ không chỉ giúp giảng viên truy cập thông tin, giao tiếp, chia sẻ ý tưởng mà còn hỗ trợ quản lý và chia sẻ dữ liệu hiệu quả, đảm bảo tính toàn vẹn và tăng cường khả năng tiếp cận giữa các thành viên.

Thái độ tích cực cũng được xác nhận là yếu tố quan trọng, cho thấy việc khuyến khích tinh thần đồng đội, tôn trọng quan điểm đa dạng và sẵn sàng chia sẻ tri thức sẽ nâng cao hiệu quả hợp tác. Nhận thức lợi ích từ hợp tác, chẳng hạn như giảm chi phí nghiên cứu, tiếp cận nguồn lực và phát hiện ý tưởng mới, có tác động tích cực, đòi hỏi quá trình hợp tác phải minh bạch và bình đẳng. Cuối cùng, văn hóa nhà trường được xác định là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hợp tác nghiên cứu. Việc thúc đẩy giao tiếp cởi mở, xây dựng các giá trị chung thông qua hội thảo, tọa đàm khoa học và gặp gỡ trực tuyến sẽ giúp tạo ra một cộng đồng gắn kết, khuyến khích nghiên cứu hợp tác

VI. Kết luận

Nghiên cứu đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động hợp tác nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học, thông qua khảo sát 220 giảng viên Trường Đại học Mở Hà Nội. Phần mềm Smart PLS 4.0 được sử dụng để phân tích dữ liệu, dự đoán hoạt động hợp tác, và phân tích hồi quy bội cho thấy các yếu tố như năng lực nghiên cứu, hỗ trợ công nghệ, thái độ, nhận thức lợi ích và văn hóa nhà trường có tác động tích cực, đáng kể. Nghiên cứu cũng đưa ra đề xuất nhằm thúc đẩy đổi mới và nâng cao năng suất nghiên cứu học thuật trong môi trường hợp tác và toàn diện hơn. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ xác định được 5 yếu tố ảnh hưởng, giải thích 81,6% sự biến đổi trong hoạt động hợp tác, vẫn còn 18,4% chịu ảnh hưởng từ các yếu tố chưa xác định. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi khảo sát và so sánh với các trường đại học khác để làm rõ tác động

của các yếu tố trong những bối cảnh văn hóa và địa lý khác nhau..

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này được tài trợ bởi đề tài cấp Trường Đại học Mở Hà Nội, mã số MHN2024-02.36.

Tài liệu tham khảo:

- [1]. Adekunle, P. A., & Madukoma, E. (2022). Information literacy, research self-efficacy, and research productivity of doctoral students in Ogun State, Nigeria universities. *International Journal of Doctoral Studies*, 17, [479-511]. <https://doi.org/10.28945/5030>
- [2]. Al-Maadeed, M., Hussain, S., Al-Salem, M., & Bouras, A. (2021). Service-based framework of research projects in higher education institutions. *Journal of Modern Project Management*, 9(1), 6–15. <https://doi.org/10.19255/JMPM02601>
- [3]. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- [4]. DeLamater, J.D., Myers, D.J., & Collett, J.L. (2015). *Social psychology* (8th ed.). Boulder, CO: Westview Press.
- [5]. Dubey, P., & Sahu, K. K. (2021). Students' perceived benefits, adoption intention and satisfaction to technology-enhanced learning: examining the relationships. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 14(3), 310-328.
- [6]. Fredrickson BL. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *Am Psychol*. 2001 Mar;56(3):218-26. doi: 10.1037//0003-066x.56.3.218. PMID: 11315248; PMCID: PMC3122271.
- [7]. Gilmour, P. M. (2024). Enhancing research collaboration within a large university department. *Innovations in Education and Teaching International*, 61(4), 622-635.

- [8]. Gredig, D., Heinsch, M., Amez-Droz, P., Hüttemann, M., Rotzetter, F., & Sommerfeld, P. (2021). Collaborative research and development: a typology of linkages between researchers and practitioners. *European Journal of Social Work*, 24(6), 1066-1082.
- [9]. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- [10]. Henseler, J., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1): 115-135
- [11]. Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- [12]. Kebah, M., Raju, V., & Osman, Z. (2019). Growth of online purchase in Saudi Arabia retail industry. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 869-872.. ISSN: 2277-3878
- [13]. Kienast, S. R. (2023). How do universities' organizational characteristics, management strategies, and culture influence academic research collaboration? A literature review and research agenda. *Tertiary Education and Management*, 1-22.
- [14]. Moreno-Cely, A., Cuajera-Nahui, D., Escobar-Vasquez, C. G., Vanwing, T., & Tapia-Ponce, N. (2021). Breaking monologues in collaborative research: Bridging knowledge systems through a listening-based dialogue of wisdom approach. *Sustainability Science*, 16, 919-931.
- [15]. Pfundt, A., & Peterson, L. M. (2024). Self-efficacy and attitudes associate with undergraduates' library research intentions: A theoretically-grounded investigation. *Social Psychology of Education*, 1-17.
- [16]. Puerta-Sierra, L., Montalvo, C., Puente-Díaz, R., & Limon-Romero, J. (2022). Developing measures for higher education researchers' drivers and intentions to collaborate with firms. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100216.

DETERMINING FACTORS OF COLLABORATIVE RESEARCH AMONG LECTURERS

*Nguyen Thi Huong An[†], Nguyen Thu Ha[†],
Vu Huong Giang[†], Phan Thi Hong Tham[†]*

***Abstract:** Recognizing the importance of collaborative research for the academic environment, the study measures factors such as perceived benefits, self-efficacy, technological support, university culture, perceived university support, and attitudes affecting collaborative research of university lecturers. A questionnaire was used to collect data from 220 lecturers of Hanoi Open University, and multiple linear regression was used to test the hypotheses. The results of hypothesis testing show that the factors of perceived benefits, self-efficacy, technology support, and university culture have direct and positive effects on lecturers' collaborative research.*

***Keywords:** collaborative research, perceived benefits, self-efficacy, technological support, university culture, perceived university support and attitudes.*

[†] Hanoi Open University