

# Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của cá nhân, đội nhóm và tổ chức theo thang tự đánh giá của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Phạm Bích Ngọc\*, Nguyễn Văn Tường



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## TÓM TẮT

Nghiên cứu này xem xét năng lực nghiên cứu và văn hóa nghiên cứu của giảng viên trong trường đại học như một cấu trúc đa tầng gồm cá nhân, nhóm và tổ chức, thay vì chỉ là vấn đề năng lực riêng lẻ của từng nhà nghiên cứu. Bài viết sử dụng thang đo Năng lực và Văn hóa Nghiên cứu, được điều chỉnh ngữ cảnh và triển khai khảo sát 255 giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Các kiểm định thống kê cho thấy thang đo có độ tin cậy và giá trị cấu trúc tốt trong bối cảnh nghiên cứu. Kết quả thống kê mô tả cho thấy năng lực nghiên cứu ở phương diện cá nhân được đánh giá cao nhất, tiếp đến là năng lực đội nhóm và thấp nhất là năng lực tổ chức. Nghiên cứu tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở phương diện năng lực cá nhân về giới tính, độ tuổi, chức danh, trình độ, vị trí quản lý và thu nhập của giảng viên. Ngược lại, nghiên cứu không tìm thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các biến nhân khẩu này ở phương diện năng lực đội nhóm và tổ chức. Nghiên cứu cung cấp bằng chứng ban đầu về độ phù hợp của thang đo trong bối cảnh một trường đại học tại Việt Nam. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng cho thấy khoảng cách giữa năng lực cá nhân và mức hỗ trợ từ đội nhóm, tổ chức, từ đó cung cấp các định hướng phát triển năng lực nghiên cứu trong trường.

**Từ khóa:** năng lực nghiên cứu, năng lực nghiên cứu cá nhân, năng lực nghiên cứu của đội nhóm, năng lực nghiên cứu của tổ chức

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng lực nghiên cứu và văn hóa nghiên cứu không còn là vấn đề riêng lẻ của từng giảng viên, mà là điều kiện sống còn để một trường đại học duy trì uy tín học thuật trong bối cảnh cạnh tranh tri thức. Ở cấp cá nhân, năng lực nghiên cứu bao gồm khả năng đặt câu hỏi khoa học, triển khai đề tài và công bố kết quả<sup>1</sup>. Ở cấp đội nhóm, hoạt động nghiên cứu chung tạo cơ chế cổ vũ và chia sẻ phương pháp, tạo ra môi trường thúc đẩy năng lực học thuật, từ đó giúp nâng cao năng lực nghiên cứu của các giảng viên trẻ<sup>2</sup>. Ở cấp trường, văn hóa nghiên cứu - bao gồm chuẩn mực học thuật, chính sách ghi nhận và hạ tầng hỗ trợ giúp phát triển năng lực ở cả phương diện cá nhân lẫn đội nhóm<sup>3</sup>. Vì vậy, mối liên kết giữa cá nhân - nhóm - tổ chức cần được xem như một hệ sinh thái nghiên cứu thống nhất.

Các nghiên cứu hiện nay đã cung cấp nhiều bằng chứng cho thấy việc phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên phụ thuộc vào sự kết hợp giữa các yếu tố cá nhân và tổ chức<sup>4</sup>. Nghiên cứu của Bùi Hà Phương và cộng sự cho thấy những yếu tố như chương trình đào tạo liên tục, cơ hội hợp tác quốc tế,

kinh nghiệm làm việc và học tập ở nước ngoài, khả năng sử dụng ngoại ngữ và năng lực liên văn hóa đều được xem là những nhân tố quan trọng giúp giảng viên học hỏi, trao đổi kinh nghiệm và tương tác hiệu quả trong môi trường nghiên cứu quốc tế<sup>5</sup>. Nghiên cứu của Mantikayan và Abdulgani đã đề xuất việc cải thiện môi trường làm việc và cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp để tăng cường động lực và năng lực nghiên cứu<sup>6</sup>.

Khung đánh giá xây dựng năng lực nghiên cứu đã được Cooke cụ thể hóa bằng mô hình liên tầng, vận hành theo hai chiều tương tác: (1) Các cấp cấu trúc từ bối cảnh chính sách (Policy Context) đến tổ chức/nhóm và năng lực nghiên cứu cá nhân (Research Capacity - Individual); (2) Các nguyên tắc hành động cắt ngang các cấp<sup>3</sup>. Theo khung lý luận Cooke, 06 nguyên tắc bảo đảm năng lực nghiên cứu không dừng ở lý thuyết mà chuyển hóa thành giá trị thực tiễn gồm: (1) Xây dựng kỹ năng và sự tự tin (Skills and Confidence building); (2) Thực tiễn/“gắn với thực hành” (Close to practice); (3) Mạng lưới và hợp tác (Linkages and Collaborations); (4) Tuyên truyền/phổ biến phù hợp (Appropriate Dissemination); (5) Liên tục và bền vững (Continuity and Sustainability); (6) Cơ sở

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam*

## Liên hệ

**Phạm Bích Ngọc**, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam  
Email: phambichngoc146@hcmussh.edu.vn

## Lịch sử

- Ngày nhận: 14-01-2026
- Ngày sửa đổi: 13-05-2026
- Ngày chấp nhận: 31-08-2026
- Ngày đăng: 28-09-2026

**DOI:** <https://doi.org/10.32508/vnuhcmjssh.v10i3.1307>



## Bản quyền

© Tạp chí ĐHQG-HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.

**Trích dẫn bài báo này:** Ngọc P B, Tường N V. **Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của cá nhân, đội nhóm và tổ chức theo thang tự đánh giá của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.** *VNUHCMJ. Soc. Sci. Humanit.* 2026;10(3):4038-4049.

hạ tầng (Infrastructures)<sup>3</sup>. Theo tác giả, sự can thiệp của các nguyên tắc có thể diễn ra trong nội bộ từng cấp hoặc xuyên cấp. Mỗi hoạt động của một cấp có thể ảnh hưởng đến hoạt động của các cấp khác, từ đó ảnh hưởng đến toàn bộ mô hình. Mô hình được đề xuất lần này cho thấy ưu điểm về tính liên đới trong năng lực nghiên cứu<sup>3</sup>.

Bản cập nhật của Cooke và cộng sự<sup>2</sup> đã phát triển khung nguyên lý năm 2005<sup>3</sup> thành bộ công cụ đánh giá thực hành. Trong đó, 06 nguyên tắc được cụ thể hóa thành 20 mệnh đề đánh giá kèm hệ chỉ báo quy trình - kết quả, cùng quy trình thu thập minh chứng đa nguồn (báo cáo định kỳ, biên bản, phản hồi nhóm) để theo dõi tiến trình và tác động theo thời gian; gói can thiệp cốt lõi được chuẩn hóa (đào tạo, cố vấn/giám sát, phát triển liên kết - đối tác, thời gian được bảo vệ) nhằm bảo đảm điều kiện triển khai; tiêu chí “gắn với thực hành” và tác động ở cấp tổ chức được đưa vào đánh giá thay cho phụ thuộc đơn lẻ vào đầu ra học thuật; đồng thời làm rõ vai trò bối cảnh (hậu thuẫn quản trị, kế hoạch dự phòng, kinh nghiệm của nhóm) và tính bền vững (thăng tiến nghề nghiệp, tái sử dụng người đã được bồi dưỡng làm hạt nhân)<sup>2</sup>. Nhờ vậy, khung không chỉ hướng dẫn thiết kế can thiệp mà còn cung cấp công cụ về cơ chế năng lực, hỗ trợ so sánh, đối chiếu giữa các sáng kiến và ra quyết định quản trị dựa trên bằng chứng.

Trên nền tảng tiếp cận “whole-of-system” và cấu trúc ba tầng của Cooke<sup>3</sup>, Holden và cộng sự đã cụ thể hóa đánh giá năng lực và văn hóa nghiên cứu ở ba cấp độ - tổ chức, nhóm và cá nhân - thành một thang đo định lượng (RCC) nhằm lấp “khoảng trống” công cụ cho các can thiệp xây dựng năng lực nghiên cứu đa tầng<sup>7</sup>. Về mặt kế thừa, công cụ đã nối tiếp mô hình khái niệm của Farmer và Weston nhấn mạnh mạng lưới và hợp tác<sup>8</sup>; bám theo 06 nguyên tắc RCB và hệ chỉ báo do Cooke<sup>3</sup>, Sarre và Cooke<sup>9</sup> đề xuất; đưa ra một hướng tiếp cận khác so với Cooke và cộng sự từ khung định tính sang đo lường định lượng có kiểm định, đồng thời tiếp cận toàn diện trên 03 tầng thay vì chỉ đội nhóm<sup>2</sup>. Sự phát triển này thu hẹp phạm vi của năng lực nghiên cứu vào cơ sở, như trường đại học. Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiếp cận theo khung cấu trúc ba tầng năng lực nghiên cứu của Cooke<sup>3</sup> và công cụ đo lường năng lực nghiên cứu<sup>7</sup> để tìm hiểu về thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của cá nhân, đội nhóm và tổ chức của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, các câu hỏi nghiên cứu lần lượt: 1/ Thang RCC sau điều chỉnh có độ tin cậy và giá trị cấu trúc chấp nhận được trong bối cảnh nghiên cứu này hay không?; 2/ Giảng viên tự đánh giá năng lực nghiên cứu ở ba cấp độ cá nhân, đội nhóm và tổ

chức như thế nào?; 3/ Các đặc điểm nhân khẩu có tạo ra sự khác biệt trong ba phương diện này hay không?

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Bản khảo sát thông qua hòm Đối ngoại và Quản lý khoa học, được gửi đến các giảng viên đang công tác tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Quá trình thu thập mẫu được diễn ra liên tục trong khoảng từ tháng 5 đến tháng 9 năm 2025. Kết quả thu thập mẫu cho thấy có 255 bản khảo sát hợp lệ có thể làm dữ liệu để phân tích. Đặc điểm mẫu khảo sát được mô tả cụ thể ở Bảng 1.

### Thang đo

Công cụ Đánh giá Năng lực và Văn hóa Nghiên cứu được thiết kế nhằm đo lường các chỉ số về năng lực nghiên cứu ở ba cấp độ: cá nhân, nhóm và tổ chức do Holden và cộng sự phát triển<sup>7</sup>. Công cụ này phù hợp để sử dụng trong việc đánh giá nhu cầu và đánh giá hiệu quả của các can thiệp nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu. Trước khi tiến hành khảo sát và phân tích thống kê, thang đo đã được phỏng vấn và cho góp ý bởi 12 người bao gồm nhân viên quản lý và học thuật đại học. Công cụ được đánh giá theo mức từ 1-10 theo bản gốc, điểm trung bình càng cao càng cho thấy năng lực và văn hóa nghiên cứu của giảng viên tốt. Trong đó, 1 là “Mức độ kỹ năng hoặc thành công thấp nhất có thể” và 10 “Mức độ kỹ năng hoặc thành công cao nhất có thể”<sup>7</sup>.

Sau khi kết thúc khảo sát và trải qua quá trình kiểm tra tính toàn vẹn, mẫu được phân tích trên phần mềm SPSS 26.0 được mô tả cụ thể tại Bảng 2. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha ban đầu cho thấy ba tiểu thang đo thuộc “năng lực nghiên cứu” cho thấy các hệ số Cronbach's Alpha đều đạt mức rất cao (0.938 - 0.962). Tuy nhiên, trong quá trình kiểm định ban đầu, một số biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng thấp hơn 0.3 đã bị loại khỏi thang đo. Cụ thể:

- Thang đo *Phương diện cá nhân* loại 2 biến (NL3, NL6).
- Thang đo *Phương diện đội nhóm* loại 2 biến (NL19, NL30).
- Thang đo *Phương diện tổ chức* loại 2 biến (NL39, NL47).

Các biến quan sát tiếp tục trải qua phép phân tích nhân tố khám phá. Trong đó, hệ số KMO = 0.943 (Sig. Bartlett's Test <0.05) cho thấy phép phân tích EFA phù hợp. Kết quả cuối cùng còn cho thấy có 03 nhân tố xuất hiện trong ma trận xoay với hệ số tải nhân tố dao

**Bảng 1: Đặc điểm mẫu khảo sát [Nguồn: Nhóm tác giả]**

| STT      | Biến nhân khẩu         |                                            | Số lượng | Tỷ lệ (%) |
|----------|------------------------|--------------------------------------------|----------|-----------|
| 1        | Giới tính              | Nam                                        | 89       | 34.9      |
|          |                        | Nữ                                         | 166      | 65.1      |
| 2        | Nhóm tuổi              | Dưới 40 tuổi                               | 89       | 34.9      |
|          |                        | Từ 40 đến 55 tuổi                          | 151      | 59.2      |
|          |                        | Trên 55 tuổi                               | 15       | 5.9       |
| 3        | Trình độ               | Thạc sĩ                                    | 85       | 33.3      |
|          |                        | Tiến sĩ                                    | 170      | 66.7      |
| 4        | Vị trí                 | Giảng viên                                 | 190      | 74.5      |
|          |                        | Giảng viên chính/cao cấp                   | 65       | 25.5      |
| 5        | Vị trí quản lý         | Chưa tham gia công tác quản lý             | 142      | 55.7      |
|          |                        | Chủ nhiệm bộ môn (hoặc vị trí tương đương) | 41       | 16.1      |
|          |                        | Phó trưởng khoa (hoặc vị trí tương đương)  | 34       | 13.3      |
|          |                        | Trưởng khoa (hoặc vị trí tương đương)      | 38       | 14.9      |
| 6        | Kinh nghiệm nghiên cứu | Từng tham gia từ 1 đến 2 lần               | 153      | 60.0      |
|          |                        | Từng tham gia từ 3 đến 5 lần               | 81       | 31.8      |
|          |                        | Từng tham gia từ 6 lần trở lên             | 21       | 8.2       |
| 7        | Thu nhập               | Từ 5 triệu đến dưới 10 triệu               | 40       | 15.7      |
|          |                        | Từ 10 triệu đến dưới 15 triệu              | 65       | 25.5      |
|          |                        | Từ 15 triệu đến dưới 20 triệu              | 67       | 26.3      |
|          |                        | Từ 20 triệu đến dưới 25 triệu              | 47       | 18.4      |
|          |                        | Từ 25 triệu trở lên                        | 36       | 14.1      |
| Tổng mẫu |                        |                                            | 255      | 100.0     |

**Bảng 2: Kết quả kiểm định độ tin cậy và phân tích nhân tố khám phá (EFA) thang đo năng lực nghiên cứu [Nguồn: Nhóm tác giả]**

| TT | Thang đo               | Số lượng<br>mệnh đề | Kiểm định độ tin cậy Cron-<br>bach's Alpha |                                         | Phân tích nhân tố khám phá |                                                     |                                       |
|----|------------------------|---------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------|
|    |                        |                     | Hệ số Cron-<br>bach's Alpha                | Biến thiên<br>tương quan<br>biến - tổng | Hệ<br>số<br>KMO            | Trị số Eigen-<br>values và Tổng<br>phương sai trích | Hệ số tải<br>nhân tố                  |
| 1  | Phương diện cá nhân*   | 13 (15)             | 0.938                                      | 0.522-0.829                             | 0.943<br>(Sig.=            | 4.680<br>(61.64%)                                   | 3 nhân tố,<br>hệ số tải<br>nhân tố từ |
| 2  | Phương diện đội nhóm** | 18 (20)             | 0.962                                      | 0.684-0.859                             | 0.943<br>(Sig.=            | 4.680<br>(61.64%)                                   | 3 nhân tố,<br>hệ số tải<br>nhân tố từ |
| 3  | Phương diện tổ chức*** | 17 (20)             | 0.952                                      | 0.581-0.827                             | 0.943<br>(Sig.=            | 4.680<br>(61.64%)                                   | 3 nhân tố,<br>hệ số tải<br>nhân tố từ |

\*, \*\*, \*\*\*: Có biến quansát bị loại do tương quan biến tổng thấp hơn 0.3. \*\*\*: Có biến quan sát bị loại ở phép phân tích EFA (NL37).Kiểm định Cronbach's Alpha thể hiện chỉ số sau khi loại biến

động từ 0.628 đến 0.756. Trong đó, hệ số Eigenvalues nhân tố thứ 3 đạt ở mức 4.680 với tổng phương sai trích là 61.64%. Điều này cho thấy các nhân tố giải thích tốt cho khái niệm chung và phép phân tích cuối cùng nhìn chung đạt. Tuy nhiên trong quá trình phân tích, biến NL37 bị loại do tải lên ở hai nhân tố trong ma trận xoay.

Tiểu thang đo phương diện tổ chức được tái phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha. Kết quả cho thấy độ tin cậy chung rất cao (Cronbach's Alpha >0.9), hệ số tương quan biến tổng dao động từ 0.581 đến 0.827 (đều >0.3). Kết quả kiểm định độ tin cậy nhất quán nội tại và độ hiệu lực cấu trúc cho thấy thang đo phù hợp, giải thích tốt cho khái niệm và các tiểu thang đo có độ hội tụ và phân biệt tốt. Thang đo năng lực nghiên cứu sau kiểm định bị loại 06 biến ở phân tích Cronbach's Alpha ban đầu và 01 biến ở giai đoạn phân tích EFA. Do đó, thang đo còn 48 biến quan sát (so với ban đầu là 55 biến quan sát).

## KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Giá trị Skewness dao động từ -0.977 đến -0.292, cho thấy dữ liệu hơi lệch trái, nghĩa là đa số giảng viên có xu hướng cho điểm cao hơn trung bình, phản ánh nhận thức tích cực về năng lực nghiên cứu. Các giá trị Kurtosis nằm trong khoảng -0.293 đến 1.253, đều nằm trong giới hạn  $\pm 2$ , chứng tỏ dữ liệu xấp xỉ phân phối chuẩn và không có dấu hiệu cực đoan (xem Bảng 3).

Kết quả cho thấy phương diện cá nhân đạt giá trị trung bình cao nhất ( $\bar{X}$  = 7.50,  $\sigma$  = 1.30), phản ánh rằng các yếu tố liên quan đến năng lực cá nhân như kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiên cứu, và khả năng sử dụng công cụ hỗ trợ nghiên cứu được giảng viên của cuộc khảo sát tự đánh giá ở mức tốt. Kế đến là phương diện đội nhóm ( $\bar{X}$  = 6.18) và phương diện tổ chức ( $\bar{X}$  = 5.62). Sự chênh lệch giữa các phương diện cho thấy giảng viên có xu hướng mạnh hơn ở năng lực cá nhân, nhưng yếu hơn ở khả năng phối hợp nhóm và tận dụng nguồn lực tổ chức cho hoạt động nghiên cứu. Nhìn chung, năng lực nghiên cứu tổng thể mà giảng viên đánh giá đạt  $\bar{X}$  = 6.43, cho thấy năng lực và văn hóa nghiên cứu của Trường được giảng viên đánh giá thể hiện mức trung bình khá.

Bảng 4 cho thấy giá trị trung bình của các mệnh đề trong phương diện năng lực cá nhân dao động từ 6.07 đến 8.13, phản ánh mức độ tự đánh giá khá cao của giảng viên đối với năng lực cá nhân trong hoạt động nghiên cứu. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn ( $\sigma$ ) biến thiên khá lớn, từ 1.428 đến 2.405, cho thấy mức độ phân tán cao, nghĩa là giữa các giảng viên có sự khác biệt đáng kể về trình độ và kinh nghiệm trong việc

thực hiện các kỹ năng nghiên cứu cụ thể. Trong đó, mệnh đề NL13 “Tôi có thể viết để công bố trên các tạp chí có bình duyệt” có giá trị trung bình cao nhất ( $\bar{X}$  = 8.13,  $\sigma$  = 1.485), cho thấy phần lớn giảng viên tin tưởng vào khả năng công bố khoa học của mình, đặc biệt là trong việc viết bài đạt chuẩn tạp chí chuyên ngành. Đây là biểu hiện tích cực, phản ánh năng lực học thuật và sự hội nhập quốc tế trong nghiên cứu của đội ngũ giảng viên. Ngược lại, mệnh đề NL7 “Tôi có thể thiết kế bảng hỏi” có giá trị trung bình thấp nhất ( $\bar{X}$  = 6.07,  $\sigma$  = 2.405), cho thấy kỹ năng thiết kế công cụ thu thập dữ liệu định lượng còn là điểm hạn chế của nhiều giảng viên. Điều này gợi ý rằng cần có thêm các khóa bồi dưỡng chuyên sâu về phương pháp nghiên cứu, đặc biệt là về kỹ năng xây dựng thang đo và thiết kế bảng hỏi trong nghiên cứu thực nghiệm.

Giá trị trung bình của các mệnh đề trong phương diện năng lực đội nhóm được thể hiện trong Bảng 5, dao động từ 4.71 đến 7.20, phản ánh mức độ tự đánh giá khá đa dạng của giảng viên được khảo sát về khả năng làm việc nhóm trong nghiên cứu khoa học. Nhìn chung, các  $\bar{X}$  nằm trên mức trung bình, với điểm trung bình chung là 6.18, nhìn nhận năng lực và các điều kiện hỗ trợ nghiên cứu ở cấp đội nhóm ở mức trung bình khá. Tuy nhiên,  $\sigma$  có giá trị khá cao, dao động từ 1.749 đến 2.734, cho thấy sự chênh lệch đáng kể giữa các cá nhân trong tự đánh giá năng lực hợp tác nghiên cứu. Điều đó cho thấy giữa các nhóm/bộ môn vẫn tồn tại sự khác biệt nhất định về mức độ sẵn có của nguồn lực, kinh nghiệm tổ chức nghiên cứu và khả năng vận hành các hoạt động nghiên cứu theo nhóm.

Khi phân tích cụ thể hơn, có thể thấy mệnh đề NL26 “Thực hiện hoạt động nghiên cứu có liên quan đến thực tiễn” có giá trị trung bình cao nhất ( $\bar{X}$  = 7.20,  $\sigma$  = 1.749), tiếp đến là NL29 - có các chuyên gia có thể đưa ra lời khuyên cho nghiên cứu ( $\bar{X}$  = 7.06) và NL22 “Lập kế hoạch triển khai nghiên cứu sát với thực tiễn” ( $\bar{X}$  = 6.94). Ngược lại, nội dung có điểm thấp nhất là NL24 “Có nộp đơn xin tài trợ cho nghiên cứu từ bên ngoài” ( $\bar{X}$  = 4.71), ngoài ra NL35 “Cung cấp phần mềm hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu” cũng ở mức chưa cao ( $\bar{X}$  = 5.34). Kết quả này cho thấy ở cấp đội nhóm, điểm mạnh nằm ở định hướng nghiên cứu gắn thực tiễn và sự hỗ trợ chuyên môn, trong khi điểm hạn chế tập trung ở khả năng huy động nguồn lực và hỗ trợ kỹ thuật cho nghiên cứu.

Đối với phương diện năng lực và văn hóa nghiên cứu của Trường, điểm trung bình của các mệnh đề dao động từ 4.90 đến 6.18, thể hiện mức độ đồng thuận trung bình khá của giảng viên được khảo sát về các yếu tố tổ chức hỗ trợ hoạt động nghiên cứu. Nhìn chung, các  $\bar{X}$  đều nằm ở mức trên trung bình, phản

**Bảng 3:** Thực trạng năng lực nghiên cứu và các thành phần năng lực của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [Nguồn: Nhóm tác giả]

| TT | Biến                           | ĐTB  | ĐLC  | Điểm<br>trung | Điểm<br>đỉnh | Skewness | Kurtosis |
|----|--------------------------------|------|------|---------------|--------------|----------|----------|
| 1  | Phương diện cá nhân            | 7.50 | 1.30 | 3.31          | 10.00        | -0.977   | 1.253    |
| 2  | Phương diện đội nhóm           | 6.18 | 1.67 | 1.44          | 9.56         | -0.292   | -0.205   |
| 3  | Phương diện tổ chức            | 5.62 | 1.71 | 1.82          | 9.82         | -0.336   | -0.240   |
| 4  | Năng lực nghiên cứu<br>(chung) | 6.43 | 1.26 | 2.88          | 8.93         | -0.642   | -0.293   |

**Bảng 4:** Thực trạng được đánh giá cụ thể về phương diện năng lực cá nhân bởi giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [Nguồn: Nhóm tác giả]

| T.T             | Phương diện cá nhân                                                                          | ĐTB  | ĐLC   |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| NL1             | Tôi có thể tìm được tài liệu liên quan cho nghiên cứu                                        | 7.75 | 1.605 |
| NL2             | Tôi có thể đánh giá một cách có phản biện đối với các tài liệu nghiên cứu mà tôi đã tìm được | 7.58 | 1.428 |
| NL4             | Tôi có thể viết đề cương nghiên cứu                                                          | 7.91 | 1.576 |
| NL5             | Tôi có thể xin được kinh phí tài trợ cho nghiên cứu của mình                                 | 6.53 | 2.007 |
| NL7             | Tôi có thể thiết kế bảng hỏi                                                                 | 6.07 | 2.405 |
| NL8             | Tôi có thể thu thập dữ liệu (ví dụ: khảo sát, phỏng vấn)                                     | 7.71 | 1.601 |
| NL9             | Tôi có thể sử dụng các phần mềm quản lý dữ liệu                                              | 7.87 | 1.606 |
| NL10            | Tôi có thể phân tích dữ liệu nghiên cứu định tính                                            | 6.77 | 2.054 |
| NL11            | Tôi có thể phân tích dữ liệu nghiên cứu định lượng                                           | 7.45 | 1.919 |
| NL12            | Tôi có thể viết báo cáo nghiên cứu                                                           | 7.18 | 1.838 |
| NL13            | Tôi có thể viết để công bố trên các tạp chí có bình duyệt                                    | 8.13 | 1.485 |
| NL14            | Tôi có thể tích hợp các phát hiện nghiên cứu vào thực tế                                     | 7.85 | 1.712 |
| NL15            | Tôi có thể cung cấp lời khuyên cho các nhà nghiên cứu ít kinh nghiệm hơn                     | 7.44 | 1.710 |
| Điểm trung bình |                                                                                              | 7.50 | 1.30  |

ánh rằng giảng viên nhận thấy tổ chức có những cơ chế, nguồn lực và chính sách nhất định để thúc đẩy nghiên cứu, song vẫn chưa thực sự mạnh hoặc đồng đều giữa các khía cạnh. Tuy vậy, ĐLC dao động từ 1.951 đến 2.354, cho thấy mức độ phân tán tương đối cao, nghĩa là có sự khác biệt đáng kể trong nhận định của giảng viên về mức độ hỗ trợ của tổ chức đối với nghiên cứu khoa học. ĐLC tương đối cao cũng cho thấy trải nghiệm và cảm nhận của giảng viên về môi trường hỗ trợ nghiên cứu ở cấp trường còn có sự khác biệt.

Bảng 6 còn cho thấy các mệnh đề NL50 “Tiếp cận đa ngành được khuyến khích” (ĐTB = 6.18, ĐLC = 2.210) và NL46 “Khuyến khích các nghiên cứu liên quan đến thực hành” (ĐTB = 6.01, ĐLC = 2.158) có giá trị trung bình cao nhất, thể hiện giảng viên đánh giá tích cực về sự cởi mở trong định hướng nghiên cứu

của nhà trường, đặc biệt là việc khuyến khích các đề tài liên ngành và liên quan đến thực tiễn. Ngược lại, các mệnh đề NL45 “Thúc đẩy thực hành lâm sàng dựa trên bằng chứng” (ĐTB = 4.90, ĐLC = 2.146) và NL44 “Kết nối tài trợ bên ngoài cho nghiên cứu” (ĐTB = 5.05, ĐLC = 2.269) có giá trị trung bình thấp nhất. Trong bối cảnh của Trường, kết quả này nên được hiểu theo nghĩa rộng là việc thúc đẩy sử dụng bằng chứng nghiên cứu trong hoạt động chuyên môn và kết nối nguồn lực nghiên cứu bên ngoài vẫn còn hạn chế, cho thấy cấp tổ chức cần tiếp tục hoàn thiện hơn các cơ chế hỗ trợ nghiên cứu mang tính thể chế và bền vững.

Kết quả số liệu ảnh 7 cho thấy: Năng lực nghiên cứu cá nhân có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính ( $p = 0.00$ ). Giảng viên nam có điểm trung bình cao hơn (ĐTB = 7.87) so với giảng viên nữ (ĐTB =

**Bảng 5: Thực trạng được đánh giá cụ thể về phương diện năng lực đội nhóm bởi giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [Nguồn: Nhóm tác giả]**

| TT              | Phương diện năng lực đội nhóm                                                            | ĐTB  | ĐLC   |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| NL16            | Có nguồn lực để hỗ trợ đào tạo thành viên nghiên cứu                                     | 5.80 | 2.111 |
| NL17            | Cung cấp kinh phí, trang thiết bị hoặc hỗ trợ hành chính để phục vụ hoạt động nghiên cứu | 5.72 | 2.039 |
| NL18            | Thực hiện lập kế hoạch phát triển nghiên cứu ở cấp độ nhóm                               | 6.39 | 2.016 |
| NL20            | Có trưởng nhóm hỗ trợ nghiên cứu                                                         | 6.25 | 2.273 |
| NL21            | Người có năng lực được cung cấp cơ hội tham gia vào nghiên cứu                           | 6.53 | 2.170 |
| NL22            | Lập kế hoạch triển khai nghiên cứu sát với thực tiễn                                     | 6.94 | 1.898 |
| NL23            | Có sự tham gia của người thụ hưởng trong các hoạt động hoặc kế hoạch nghiên cứu          | 6.41 | 1.884 |
| NL24            | Có nộp đơn xin tài trợ cho nghiên cứu từ bên ngoài                                       | 4.71 | 2.734 |
| NL25            | Cung cấp quyền truy cập vào tìm kiếm tài liệu và truy xuất bài viết                      | 6.14 | 1.961 |
| NL26            | Thực hiện hoạt động nghiên cứu có liên quan đến thực tiễn                                | 7.20 | 1.749 |
| NL27            | Hỗ trợ các đơn xin học bổng và thủ tục hành chính trong nghiên cứu                       | 5.87 | 2.003 |
| NL28            | Có cơ chế giám sát chất lượng nghiên cứu                                                 | 6.16 | 1.844 |
| NL29            | Có các chuyên gia có thể đưa ra lời khuyên cho nghiên cứu                                | 7.06 | 2.044 |
| NL31            | Hỗ trợ tiếp cận đa ngành trong nghiên cứu                                                | 6.85 | 2.098 |
| NL32            | Có các ưu đãi và hỗ trợ cho hoạt động cố vấn nghiên cứu                                  | 5.75 | 2.159 |
| NL33            | Có các đối tác bên ngoài (ví dụ: các trung tâm, doanh nghiệp) tham gia vào nghiên cứu    | 6.02 | 2.451 |
| NL34            | Hỗ trợ xuất bản các bài nghiên cứu có bình duyệt                                         | 6.13 | 2.406 |
| NL35            | Cung cấp phần mềm hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu                                        | 5.34 | 2.481 |
| Điểm trung bình |                                                                                          | 6.18 | 1.67  |

7.30). ĐLC của hai nhóm tương đương nhau (Nam: ĐLC = 1.24; Nữ: ĐLC = 1.29), cho thấy mức độ phân tán dữ liệu không khác biệt lớn. Năng lực nghiên cứu đội nhóm và năng lực nghiên cứu của tổ chức không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính ( $p > 0.05$ ). Điểm trung bình giữa nam và nữ gần như tương đương ở cả hai phương diện này. Kết quả này cho thấy sự khác biệt giới tính chủ yếu thể hiện ở năng lực nghiên cứu cá nhân, trong khi đánh giá về năng lực làm việc nhóm và môi trường - cơ chế nghiên cứu của tổ chức mang tính tương đối đồng nhất giữa giảng viên nam và nữ.

Kết quả phân tích cũng cho thấy độ tuổi là biến nhân khẩu có sự khác biệt rõ rệt về năng lực nghiên cứu cá nhân của giảng viên. Điểm trung bình đánh giá năng lực nghiên cứu cá nhân có xu hướng tăng dần theo nhóm tuổi, trong đó nhóm giảng viên trên 55 tuổi đạt mức cao nhất, tiếp đến là nhóm từ 40 đến 55 tuổi, và thấp nhất là nhóm dưới 40 tuổi. Các kiểm định so sánh cặp cho thấy sự khác biệt giữa các nhóm tuổi đều có ý nghĩa thống kê, bao gồm sự khác biệt giữa nhóm dưới 40 tuổi với nhóm từ 40-55 tuổi ( $p = 0.02$ ),

giữa nhóm dưới 40 tuổi với nhóm trên 55 tuổi ( $p = 0.00$ ), cũng như giữa nhóm từ 40-55 tuổi với nhóm trên 55 tuổi ( $p = 0.01$ ). Đáng chú ý, mức chênh lệch lớn nhất được ghi nhận giữa nhóm giảng viên trẻ nhất và nhóm cao tuổi nhất, cho thấy năng lực nghiên cứu cá nhân không chỉ gia tăng theo thời gian công tác mà còn đạt mức vượt trội ở giai đoạn nghề nghiệp muộn. Bên cạnh đó, ĐLC của nhóm trên 55 tuổi thấp hơn đáng kể so với các nhóm còn lại, phản ánh sự ổn định và đồng đều hơn trong đánh giá năng lực nghiên cứu cá nhân ở nhóm giảng viên có nhiều kinh nghiệm. Ngược lại, nhóm dưới 40 tuổi có độ phân tán cao hơn, cho thấy năng lực nghiên cứu cá nhân trong nhóm này còn mang tính phân hóa, chưa hình thành một mặt bằng tương đối ổn định. Kết quả này gợi ý rằng năng lực nghiên cứu cá nhân của giảng viên được khảo sát chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của quá trình tích lũy kinh nghiệm học thuật, bao gồm kinh nghiệm thiết kế và triển khai nghiên cứu, công bố khoa học, tham gia và chủ trì đề tài, cũng như việc phát triển mạng lưới học thuật chuyên môn. Đồng thời, xu hướng tăng dần theo tuổi cũng phản ánh đặc trưng của con đường

**Bảng 6:** Thực trạng được đánh giá cụ thể về phương diện năng lực tổ chức bởi giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [Nguồn: Nhóm tác giả]

| TT              | Phương diện tổ chức                                                                                      | ĐTB  | ĐLC   |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| NL36            | Có các tài nguyên hỗ trợ đào tạo nhân viên nghiên cứu                                                    | 5.32 | 2.092 |
| NL38            | Có kế hoạch hoặc chính sách cho việc phát triển nghiên cứu                                               | 5.72 | 2.009 |
| NL40            | Có các quản lý hỗ trợ nghiên cứu                                                                         | 5.75 | 2.354 |
| NL41            | Đảm bảo con đường sự nghiệp của các nhân viên nghiên cứu rộng mở                                         | 5.24 | 2.236 |
| NL42            | Đảm bảo kế hoạch tổ chức được thiết lập sát với thực tiễn                                                | 5.61 | 2.277 |
| NL43            | Có sự tham gia của người thụ hưởng trong nghiên cứu                                                      | 5.88 | 2.158 |
| NL44            | Kết nối tài trợ bên ngoài cho nghiên cứu                                                                 | 5.05 | 2.269 |
| NL45            | Thúc đẩy thực hành lâm sàng dựa trên bằng chứng                                                          | 4.90 | 2.146 |
| NL46            | Khuyến khích các nghiên cứu liên quan đến thực hành                                                      | 6.01 | 2.158 |
| NL48            | Có cơ chế để giám sát chất lượng nghiên cứu                                                              | 5.53 | 2.175 |
| NL49            | Cung cấp các chuyên gia cho lời khuyên nghiên cứu                                                        | 5.89 | 2.233 |
| NL50            | Tiếp cận đa ngành được khuyến khích                                                                      | 6.18 | 2.210 |
| NL51            | Cung cấp diễn đàn hoặc bản tin để trình bày kết quả nghiên cứu                                           | 5.86 | 2.066 |
| NL52            | Thu hút các đối tác bên ngoài (ví dụ: các doanh nghiệp, các trường đại học khác) tham gia vào nghiên cứu | 5.54 | 2.305 |
| NL53            | Hỗ trợ các đơn xin học bổng và bằng cấp trong nghiên cứu                                                 | 5.45 | 2.082 |
| NL54            | Hỗ trợ công bố có bình duyệt cho nghiên cứu                                                              | 5.84 | 2.043 |
| NL55            | Yêu cầu phê duyệt đạo đức đối với các hoạt động nghiên cứu                                               | 5.81 | 2.136 |
| Điểm trung bình |                                                                                                          | 5.62 | 1.71  |

phát triển nghề nghiệp trong môi trường đại học, nơi năng lực nghiên cứu cá nhân thường đạt độ chín muồi ở các giai đoạn nghề nghiệp cao hơn.

Ngược lại, kết quả nghiên cứu không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo độ tuổi ở phương diện năng lực nghiên cứu của đội nhóm và năng lực nghiên cứu của tổ chức ( $p > 0.05$ ). Mặc dù năng lực cá nhân tăng theo tuổi, nhưng đánh giá về năng lực đội nhóm và tổ chức không phụ thuộc đáng kể vào độ tuổi, cho thấy các yếu tố này có thể chịu ảnh hưởng nhiều hơn từ cơ chế tổ chức, văn hóa học thuật và chính sách nghiên cứu, thay vì đặc điểm cá nhân. Nói cách khác, làm nghiên cứu theo nhóm (hoặc nhận thức về năng lực đội nhóm) có vẻ phụ thuộc vào điều kiện hợp tác, cấu trúc nhóm, văn hóa đơn vị nhiều hơn là tuổi tác. Kết quả phân tích số liệu Bảng 7 còn cho thấy chức danh nghề nghiệp có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến năng lực nghiên cứu cá nhân của giảng viên. Cụ thể, nhóm giảng viên chính/giảng viên cao cấp có điểm trung bình đánh giá năng lực nghiên cứu cá nhân cao hơn so với nhóm giảng viên ( $p = 0.02$ ). Sự khác biệt này phản ánh xu hướng phổ biến trong phát

triển nghề nghiệp học thuật, theo đó các chức danh cao hơn thường gắn liền với yêu cầu khắt khe hơn về hoạt động nghiên cứu, kinh nghiệm công bố khoa học, chủ trì đề tài và đóng góp học thuật, từ đó dẫn đến mức độ năng lực nghiên cứu cá nhân được đánh giá cao hơn. Ngược lại, năng lực nghiên cứu đội nhóm và năng lực nghiên cứu của tổ chức không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo chức danh nghề nghiệp ( $p > 0.05$ ). Kết quả này cho thấy việc tham gia, phối hợp và đánh giá các hoạt động nghiên cứu theo nhóm, cũng như nhận thức về môi trường và cơ chế hỗ trợ nghiên cứu của tổ chức, mang tính tương đối đồng đều giữa các cấp bậc nghề nghiệp.

Đồng thời, kết quả phân tích cũng cho thấy trình độ học vấn là một biến có sự khác biệt rõ rệt về năng lực nghiên cứu cá nhân của giảng viên. Cụ thể, giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt điểm trung bình đánh giá năng lực nghiên cứu cá nhân cao hơn đáng kể so với giảng viên có trình độ thạc sĩ, và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê rất rõ ràng ( $p = 0.00$ ). Kết quả này phản ánh vai trò trung tâm của quá trình đào tạo nghiên cứu chuyên sâu ở bậc tiến sĩ trong việc hình thành và phát

**Bảng 7: Phân tích sự khác biệt giữa các biến nhân khẩu về thành phần năng lực nghiên cứu của giảng viên Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh [Nguồn: Nhóm tác giả]**

| TT             | Biến kiểm soát |                                         | Năng lực cá nhân |      | Năng lực nhóm |      | Năng lực tổ chức |      |
|----------------|----------------|-----------------------------------------|------------------|------|---------------|------|------------------|------|
|                |                |                                         | ĐTB              | ĐLC  | ĐTB           | ĐLC  | ĐTB              | ĐLC  |
| 1              | Giới tính      | Nam                                     | 7.87             | 1.24 | 6.19          | 1.61 | 5.74             | 1.68 |
|                |                | Nữ                                      | 7.30             | 1.29 | 6.18          | 1.71 | 5.56             | 1.73 |
|                | Mức ý nghĩa    |                                         | p=0.00           |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
| 2              | Nhóm tuổi      | Dưới 40 (M1)                            | 7.20             | 1.36 | 6.21          | 1.74 | 5.63             | 1.67 |
|                |                | Từ 40 đến 55 tuổi (M2)                  | 7.58             | 1.25 | 6.18          | 1.68 | 5.53             | 1.74 |
|                |                | Trên 55 tuổi (M3)                       | 8.44             | 0.83 | 5.98          | 1.19 | 6.53             | 1.51 |
|                | Mức ý nghĩa    |                                         | M1<M2 (p=0.02)   |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
|                |                |                                         | M1<M3 (p=0.00)   |      |               |      |                  |      |
| 3              | Chức danh      |                                         | M2<M3 (p=0.01)   |      |               |      |                  |      |
|                |                | Giảng viên                              | 7.39             | 1.25 | 6.25          | 1.68 | 5.64             | 1.63 |
|                |                | Giảng viên chính/<br>Giảng viên cao cấp | 7.82             | 1.39 | 5.99          | 1.66 | 5.57             | 1.95 |
|                |                | Mức ý nghĩa                             | p=0.02           |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
| 4              | Trình độ       | Thạc sĩ                                 | 6.99             | 1.41 | 5.95          | 1.69 | 5.33             | 1.69 |
|                |                | Tiến sĩ                                 | 7.75             | 1.16 | 6.30          | 1.65 | 5.77             | 1.95 |
|                | Mức ý nghĩa    |                                         | p=0.00           |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
| 5              | Vị trí quản lý | Giảng viên không làm quản lý (M1)       | 7.30             | 1.35 | 6.22          | 1.64 | 5.60             | 1.66 |
|                |                | Chủ nhiệm ộ môn hoặc tương đương (M2)   | 7.71             | 1.22 | 5.93          | 2.02 | 5.45             | 1.83 |
|                |                | Phó trưởng khoa hoặc tương đương (M3)   | 7.36             | 0.89 | 5.85          | 1.78 | 5.28             | 1.78 |
|                |                | Trưởng khoa hoặc tương đương (M4)       | 8.16             | 1.30 | 6.60          | 1.17 | 6.19             | 1.65 |
|                | Mức ý nghĩa    |                                         | M1<M4 (p=0.00)   |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
| M3<M4 (p=0.00) |                |                                         |                  |      |               |      |                  |      |
| 6              | Thu nhập       | 5-10 triệu (M1)                         | 6.94             | 1.44 | 6.03          | 1.64 | 5.49             | 1.72 |
|                |                | 10-15 triệu (M2)                        | 7.37             | 1.29 | 6.41          | 1.80 | 5.71             | 1.41 |
|                |                | 15-20 triệu (M3)                        | 7.93             | 0.99 | 6.28          | 1.44 | 5.48             | 1.75 |
|                |                | 20-25 triệu (M4)                        | 7.63             | 1.31 | 5.95          | 1.76 | 5.78             | 1.99 |
|                |                | Trên 25 triệu (M5)                      | 7.39             | 1.43 | 6.07          | 1.78 | 5.68             | 1.80 |
|                | Mức ý nghĩa    |                                         | M1<M3 (p=0.00)   |      | p>0.05        |      | p>0.05           |      |
|                |                |                                         | M1<M4 (p=0.01)   |      |               |      |                  |      |
|                |                | M2<M3 (p=0.01)                          |                  |      |               |      |                  |      |
|                |                | M5<M3 (p=0.04)                          |                  |      |               |      |                  |      |

triển năng lực nghiên cứu cá nhân, bao gồm năng lực thiết kế nghiên cứu, phân tích học thuật, công bố khoa học và tham gia các hoạt động nghiên cứu ở mức độ cao hơn. Đối với năng lực nghiên cứu đội nhóm, kết quả không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa hai nhóm trình độ ( $p > 0.05$ ), cho thấy mức độ tham gia và đánh giá hoạt động nghiên cứu theo nhóm tương đối đồng đều giữa giảng viên thạc sĩ và tiến sĩ.

Mặt khác, kết quả phân tích còn cho thấy vị trí quản lý có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về năng lực nghiên cứu cá nhân của giảng viên. Cụ thể, nhóm trưởng khoa hoặc tương đương đạt điểm trung bình năng lực nghiên cứu cá nhân cao nhất, vượt trội so với nhóm giảng viên không giữ vị trí quản lý ( $M1 < M4, p = 0.00$ ) và nhóm phó trưởng khoa hoặc tương đương ( $M3 < M4, p = 0.00$ ). Trong khi đó, sự khác biệt giữa các nhóm vị trí quản lý khác không đạt mức ý nghĩa thống kê. Kết quả này cho thấy việc đảm nhiệm các vị trí quản lý học thuật cấp cao có thể gắn liền với năng lực nghiên cứu cá nhân ở mức phát triển cao hơn, phản ánh vai trò của kinh nghiệm lãnh đạo học thuật, khả năng định hướng nghiên cứu và mức độ tham gia sâu vào các hoạt động nghiên cứu ở cấp khoa/đơn vị. Ngược lại, năng lực nghiên cứu đội nhóm và năng lực nghiên cứu của tổ chức không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo vị trí quản lý ( $p > 0.05$ ). Điều này cho thấy, mặc dù vị trí quản lý có thể liên quan đến năng lực nghiên cứu cá nhân, nhưng việc đánh giá hoạt động nghiên cứu theo nhóm và nhận thức về môi trường, cơ chế hỗ trợ nghiên cứu của tổ chức mang tính tương đối đồng đều giữa các nhóm chức vụ.

Cuối cùng là so sánh theo mức thu nhập, kết quả cho thấy chỉ năng lực nghiên cứu cá nhân có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm thu nhập. Các kiểm định so sánh cặp chỉ ra rằng nhóm giảng viên có mức thu nhập 15-20 triệu đồng/tháng đạt điểm trung bình năng lực nghiên cứu cá nhân cao hơn đáng kể so với các nhóm thu nhập thấp hơn và một số nhóm thu nhập cao hơn, cụ thể là so với nhóm 5-10 triệu ( $p = 0.00$ ), 10-15 triệu ( $p = 0.01$ ), và trên 25 triệu đồng ( $p = 0.04$ ). Điều này cho thấy năng lực nghiên cứu cá nhân không tăng tuyến tính theo thu nhập, mà đạt mức cao nhất ở một ngưỡng thu nhập trung bình khá, có thể phản ánh sự cân bằng tương đối giữa động lực nghiên cứu, điều kiện làm việc và áp lực nghề nghiệp trong giai đoạn này. Đối với năng lực nghiên cứu đội nhóm và năng lực nghiên cứu của tổ chức, kết quả phân tích không ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm thu nhập ( $p > 0.05$ ). Kết quả này cho thấy mức thu nhập cá nhân không phải là yếu tố quyết định đối với việc tham gia, phối hợp nghiên cứu theo

nhóm cũng như nhận thức về năng lực hỗ trợ nghiên cứu của tổ chức, vốn chịu ảnh hưởng nhiều hơn từ cơ chế, chính sách và văn hóa nghiên cứu chung của nhà trường.

## THẢO LUẬN

Kết quả kiểm định cho thấy thang RCC sau điều chỉnh có độ tin cậy rất cao và cấu trúc ba nhân tố phù hợp, qua đó cung cấp thêm bằng chứng ban đầu về khả năng vận dụng công cụ này trong bối cảnh một trường đại học tại Việt Nam. Phát hiện này phù hợp với mục đích ban đầu của Holden và cộng sự khi xây dựng RCC như một công cụ đo lường đồng thời năng lực và văn hóa nghiên cứu ở cấp cá nhân, đội nhóm và tổ chức, thay vì chỉ đánh giá kinh nghiệm nghiên cứu của từng cá nhân riêng lẻ<sup>7</sup>. Đồng thời, việc ba phương diện được phân biệt tương đối rõ trong kết quả phân tích cũng ủng hộ lập luận của Cooke rằng năng lực nghiên cứu là một cấu trúc liên tầng, trong đó các nguyên tắc phát triển năng lực như xây dựng kỹ năng, gắn với thực tiễn, hợp tác, phổ biến kết quả, tính bền vững và hạ tầng hỗ trợ cần được xem xét đồng thời ở nhiều cấp độ<sup>3</sup>. Theo nghĩa này, thang RCC không chỉ có giá trị về mặt đo lường mà còn đóng vai trò như một khung đánh giá để nhận diện điểm mạnh và khó khăn của hệ sinh thái nghiên cứu trong nhà trường<sup>2,3,7,9</sup>.

Kết quả mô tả cho thấy năng lực nghiên cứu cá nhân được đánh giá cao nhất, tiếp đến là năng lực đội nhóm và thấp nhất là năng lực tổ chức. Mẫu hình này phù hợp với cách tiếp cận toàn hệ thống, theo đó một cơ sở giáo dục có thể sở hữu những giảng viên tương đối tự tin về kỹ năng nghiên cứu, nhưng nếu các mắt xích hỗ trợ ở cấp nhóm và tổ chức chưa đủ mạnh thì năng lực đó khó chuyển hóa thành một văn hóa nghiên cứu bền vững<sup>3,7</sup>. Dữ liệu cụ thể cũng cho thấy điểm mạnh của Trường hiện nằm ở định hướng gắn với thực tiễn và hợp tác chuyên môn: ở cấp cá nhân, giảng viên tự tin hơn trong viết công bố và tích hợp kết quả vào thực tế; ở cấp đội nhóm, các nội dung về nghiên cứu gắn thực tiễn, tư vấn chuyên gia và lập kế hoạch sát thực tế có điểm cao; ở cấp tổ chức, nhà trường được đánh giá tích cực hơn ở việc khuyến khích liên ngành và nghiên cứu liên quan đến thực hành. Những kết quả này tương thích với các nguyên tắc đề cao thực tiễn và sự hợp tác mà Cooke<sup>3</sup>, Cooke và cộng sự<sup>2</sup>, cũng như Farmer và Weston [8] đã nhấn mạnh. Tuy nhiên, các mệnh đề có điểm thấp lại tập trung vào thiết kế công cụ nghiên cứu, nộp đơn xin tài trợ bên ngoài, cung cấp phần mềm, tài nguyên đào tạo và lộ trình phát triển nghề nghiệp nghiên cứu, cho thấy các nguyên tắc về xây dựng kỹ năng, hạ tầng hỗ trợ và tính liên tục - bền vững chưa được hiện thực hóa đồng đều<sup>2,3,9</sup>.

Việc các khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các biến nhân khẩu chỉ xuất hiện ở phương diện cá nhân cho thấy năng lực nghiên cứu tự thân của giảng viên vẫn gắn chặt với quỹ đạo nghề nghiệp, vốn học thuật tích lũy và điều kiện phát triển chuyên môn của từng người. Kết quả này phù hợp với nhận định của Mantikayan và Abdulgani rằng năng suất và năng lực nghiên cứu của giảng viên chịu ảnh hưởng đáng kể bởi cơ hội phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc<sup>6</sup>, đồng thời cũng tương thích với nghiên cứu của Bùi Hà Phương và cộng sự về vai trò của đào tạo liên tục, trải nghiệm quốc tế, ngoại ngữ và năng lực liên văn hóa đối với phát triển năng lực nghiên cứu<sup>5</sup>. Ngược lại, việc không có khác biệt đáng kể ở cấp độ nhóm và tổ chức không nên được hiểu đơn thuần là các cơ chế hỗ trợ đã mạnh, mà đúng hơn là chúng đang được cảm nhận khá đồng đều giữa các nhóm giảng viên nhưng mới chỉ đạt mức trung bình khá. Vì vậy, như Darling và cộng sự<sup>4</sup> và Véliz và cộng sự<sup>10</sup> gợi ý, chiến lược phát triển năng lực nghiên cứu bền vững không thể chỉ dựa vào một số cá nhân giàu kinh nghiệm, có học vị cao hay giữ vị trí lãnh đạo, mà cần kết hợp đồng thời bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu cho giảng viên trẻ, tăng cường cố vấn và hợp tác ở cấp nhóm, và hoàn thiện các thiết chế hỗ trợ ở cấp trường như quỹ mỗi, hỗ trợ viết hồ sơ tài trợ, phần mềm/cơ sở dữ liệu, cơ chế công bố và lộ trình phát triển nghề nghiệp nghiên cứu<sup>3,6,10</sup>.

Nghiên cứu này còn một số hạn chế. Thứ nhất, mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện và chỉ thu thập tại một trường đại học, do đó khả năng khái quát hóa kết quả còn hạn chế. Thứ hai, dữ liệu dựa trên tự đánh giá nên có thể chịu ảnh hưởng của thiên lệch xã hội và xu hướng đánh giá tích cực bản thân. Thứ ba, thiết kế cắt ngang chưa cho phép suy luận quan hệ nhân quả giữa các đặc điểm cá nhân và năng lực nghiên cứu.

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu này cho thấy năng lực và văn hóa nghiên cứu của giảng viên đại học cần được nhìn nhận như một hệ thống đa tầng gồm cá nhân, nhóm và tổ chức. Kết quả khảo sát cho thấy năng lực nghiên cứu cá nhân được tự đánh giá ở mức cao nhất, phản ánh sự tự tin vào khả năng tìm tài liệu, thiết kế và triển khai nghiên cứu, phân tích dữ liệu và công bố khoa học. Ngược lại, năng lực đội nhóm và đặc biệt là năng lực tổ chức được đánh giá thấp hơn, cho thấy các cơ chế hỗ trợ nghiên cứu ở cấp khoa/trường chưa được cảm nhận là mạnh. Phân tích nhân khẩu học cho thấy các yếu tố như tuổi, học vị, chức danh, vị trí quản lý và thu nhập có liên quan đến chênh lệch có ý nghĩa thống kê trong năng lực cá nhân, trong khi năng lực đội nhóm

và tổ chức hầu như không khác biệt giữa các nhóm, gợi ý sự phân bổ hỗ trợ ở cấp cơ cấu là tương đối đồng đều nhưng chưa đủ mạnh để nâng mặt bằng chung. Từ các kết quả này, nghiên cứu đề xuất rằng trường đại học không thể tiếp tục dựa chủ yếu vào một số cá nhân giàu kinh nghiệm và có vị thế cao để duy trì sản lượng khoa học. Thay vào đó, cần củng cố đồng thời ba tầng cá nhân - nhóm - tổ chức. Cụ thể, ở cấp tổ chức, trường cần đầu tư rõ ràng hơn vào tài chính cho nghiên cứu, hạ tầng học thuật, cơ chế hỗ trợ công bố và kết nối đối tác; ở cấp nhóm, cần tăng cường cố vấn nghiên cứu, kinh phí và hỗ trợ tiếp cận nguồn tài trợ bên ngoài. Như vậy, chiến lược nâng cao năng lực nghiên cứu bền vững phải là chiến lược nuôi dưỡng hệ sinh thái nghiên cứu hơn là chỉ khuyến khích nỗ lực riêng lẻ.

## LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh trong khuôn khổ Đề tài mã số T2025-02.

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ĐTB: Điểm trung bình

ĐLC: Độ lệch chuẩn

M: Điểm trung bình

RCC: Công cụ Đánh giá Năng lực và Văn hóa Nghiên cứu

EFA: Phân tích nhân tố khám phá

SPSS: Phần mềm thống kê cho khoa học xã hội

NL: Năng lực

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

## TUYÊN BỐ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột lợi ích.

## TUYÊN BỐ ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Phạm Bích Ngọc là tác giả chính, trực tiếp thực hiện toàn bộ quy trình từ khởi tạo ý tưởng, thiết kế công cụ đến thu thập và phân tích dữ liệu. Tác giả chính chịu trách nhiệm diễn giải kết quả và biên soạn hầu hết nội dung bản thảo về cơ sở lý luận, phương pháp.

Tác giả Nguyễn Văn Tường tham gia với vai trò đồng tác giả, hỗ trợ trong kiểm định dữ liệu và định hướng phân tích. Đồng tác giả trực tiếp biên soạn phần bản luận, gắn kết kết quả thực nghiệm với các khung lý thuyết, đồng thời rà soát học thuật để hoàn thiện bản thảo.

Bài báo này làm rõ thực trạng năng lực nghiên cứu tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, cung cấp cơ

sở khoa học và hàm ý thực tiễn cho việc phát triển đội ngũ giảng viên.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Smith H, Wright D, Morgan S, Dunleavy J, Moore M. The "Research Spider": a simple method of assessing research experience. *Primary Health Care Research & Development* [Internet]. Primary Health Care Research & Development. 2002;3(3):139–40. Available from: <https://doi.org/10.1191/1463423602pc102xx>.
2. Cooke J, Nancarrow S, Dyas J, Williams M. An evaluation of the 'Designated Research Team' approach to building research capacity in primary care. *BMC Family Practice*. 2008;9(1):37. Available from: <https://doi.org/10.1186/1471-2296-9-37>.
3. Cooke J. A framework to evaluate research capacity building in health care. *BMC Family Practice*. 2005;6(1):44. Available from: <https://doi.org/10.1186/1471-2296-6-44>.
4. Darling S, Harvey B, Hickey GM. On the individual and organizational capacities supporting impact assessment: the case of the Yukon Environmental and Socio-Economic Assessment Board. *Facets*. 2022;7:674–700. Available from: <https://doi.org/10.1139/facets-2021-0118>.
5. Phương BH, Quang DM, Quang BN, Bùi TT. Năng lực liên văn hóa của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học: Nghiên cứu trường hợp Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ – Khoa học Xã hội và Nhân văn*. 2022;6(3):1692–1700. Available from: <https://stdjssh.scienceandtechnology.com.vn/index.php/stdjssh/article/download/761/1167/>.
6. Mantikayan J, Abdulgani M. Factors Affecting Faculty Research Productivity: Conclusions from a Critical Review of the Literature. *JPAIR Multidisciplinary Research* [Internet]. 2018;31(1):1–21. Available from: <https://doi.org/10.7719/jpair.v31i1.561>.
7. Holden L, Pager S, Golenko X, Ware RS. Validation of the research capacity and culture (RCC) tool: measuring RCC at individual, team and organisation levels. *Australian Journal of Primary Health*. 2012;18(1):62–7. Available from: <https://doi.org/10.1071/py10081>.
8. Farmer E, Weston KM. A conceptual model for capacity building in Australian primary health care research. *PubMed*. 2002;31(12):1139–42. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12516520>.
9. Sarre G, Cooke J. Developing indicators for measuring Research Capacity Development in primary care organizations: a consensus approach using a nominal group technique. *Health & Social Care in the Community*. 2009;17(3):244–53. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2524.2008.00821.x>.
10. Véliz D, Bernasconi A, Celis S, Mella M, Miranda C. Pathways to the creation of research capacities in Universities in developing countries: perspectives from a literature review. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2023;45(5):566–82. Available from: <https://doi.org/10.1080/1360080x.2023.2211317>.

# The Current Status of Individual, Team, and Organizational Research Capacity and Culture: A Self-Assessment Study of Faculty Members at the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City

Pham Bich Ngoc\*, Nguyen Van Tuong



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## ABSTRACT

This study examines the research capacity and research culture of university lecturers as a multi-level construct comprising individual, team, and organizational levels, rather than merely an isolated competence of individual researchers. Using a contextually adapted version of the Research Capacity and Culture (RCC) tool, the study surveyed 255 faculty members at the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City. Statistical analyses indicated that the adapted instrument demonstrated good reliability and satisfactory construct validity in the study context. Descriptive findings showed that individual research capacity received the highest ratings, followed by team research capacity, while organizational research capacity was rated lowest. The study found statistically significant differences only in the individual research capacity across faculty members' gender, age, academic rank, educational attainment, managerial position, and income. In contrast, no statistically significant differences were observed across these demographic variables for team- and organizational-level research capacity. The study provides initial evidence supporting the suitability of the RCC tool in the context of a Vietnamese university. It also reveals a gap between the individual research capacity and the level of support available at the team and organizational levels, thereby offering implications for strengthening research capacity within the institution.

**Key words:** research capacity, individual research capacity, team research capacity, organizational research capacity

University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

## Correspondence

**Pham Bich Ngoc**, University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

Email:  
phambichngoc146@hcmussh.edu.vn

## History

- Received: 14-01-2026
- Revised: 13-05-2026
- Accepted: 31-08-2026
- Published Online: 28-09-2026

**DOI :** <https://doi.org/10.32508/vnuhcmjssh.v10i3.1307>



## Copyright

© VNUHCM Journal . This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.

**Cite this article :** Ngoc P B, Tuong N V. **The Current Status of Individual, Team, and Organizational Research Capacity and Culture: A Self-Assessment Study of Faculty Members at the University of Social Sciences and Humanities, Viet Nam National University Ho Chi Minh City . VNUHCMJ. Soc. Sci. Humanit. 2026; 10(3):4038-4049.**