



Original Article

Do Publication Types Influence Motivation for Research of Vietnamese Lecturers?

Tran Thi Kim Nhung*

National Economics University, 207 Giai Phong, Dong Tam, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam

Received 30 May 2022

Revised 16 September 2023; Accepted 21 September 2023

Abstract: The study clarified the differences between publication types and how they influence university lecturers' research motivation through the relationship between three variables in the Expectancy theory (expectancy, instrumentality, valence). The results of structural equation model (SEM) and using multi-group analysis with a research sample of 475 lecturers in economics universities in Vietnam show that two groups of publication types (international publications and publications in domestic journals) have different impacts on the relationship of expectancy, instrumentality, valence with research motivation. Motivation for international publications is higher than publications in domestic journals. In both publication types, the variables "external means", "external value", and "internal value" have no effect on research motivation, while the variable "internal means" has a beneficial impact. "Expectation", however, has a negative impact on research motivation with international publication activities, whereas this variable has a favorable impact on research motivation with domestic publication. This is also distinct from many studies conducted in other countries around the world about research motivation. This is an important point in proposing legislative documents and suitable management methods in order to increase lecturers' research motivation, especially in international publication.

Keywords: Research motivation, Lecturers, Expectancy theory, International publication, Publications in domestic journals.

* Corresponding author.

E-mail address: nhungtk.neu@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4395>

Liệu loại hình nghiên cứu có ảnh hưởng khác nhau trong nghiên cứu về động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Việt Nam

Tran Thi Kim Nhung*

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, 207 Giải Phóng, Đồng Tâm, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 30 tháng 5 năm 2022

Chỉnh sửa ngày 16 tháng 9 năm 2023; Chấp nhận đăng ngày 21 tháng 9 năm 2023

Tóm tắt: Nghiên cứu đã làm rõ sự khác biệt của loại hình nghiên cứu khoa học trong mối quan hệ của ba thành phần của lý thuyết kỳ vọng (kỳ vọng, phương tiện, giá trị) đối với động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Việt Nam. Kết quả xử lý dữ liệu từ 475 mẫu khảo sát bằng kỹ thuật phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), có sử dụng phân tích đa nhóm cho thấy hai nhóm loại hình nghiên cứu là công bố quốc tế (CBQT) và công bố trong nước (CBTN) có ảnh hưởng khác nhau trong mối quan hệ của kỳ vọng, phương tiện, giá trị đến động lực nghiên cứu. Động lực CBQT thấp hơn động lực CBTN. Các biến “phương tiện bên ngoài”, “giá trị bên ngoài” và “giá trị bên trong” đều không ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu trong CBQT và CBTN. Biến “phương tiện bên trong” tác động tích cực đến động lực nghiên cứu trong CBQT và CBTN. Tuy nhiên, đối với hoạt động CBQT thì “kỳ vọng” tác động ngược chiều với động lực nghiên cứu trong khi biến này lại tác động tích cực đến động lực nghiên cứu trong các hoạt động CBTN. Đây cũng là điểm khác biệt so với nhiều nghiên cứu ở các nước khác trên thế giới. Các biện pháp tăng cường động lực nghiên cứu cho các trường đại học được đề xuất, đặc biệt trong việc đẩy mạnh CBQT.

Từ khóa: Động lực nghiên cứu khoa học, giảng viên, lý thuyết kỳ vọng, CBQT, CBTN.

1. Giới thiệu

Việc một giảng viên nhận được các phần thưởng (tài chính, thăng tiến, uy tín và tôn trọng...) có liên quan rất nhiều đến nỗ lực trong nghiên cứu khoa học của họ được Chen và cộng sự [1] khẳng định. Nhưng vấn đề đặt ra là tại sao những phần thưởng đó đã và đang xuất hiện phổ biến ở các trường đại học song vẫn không có nhiều công trình nghiên cứu được đăng tải, đặc biệt là CBQT? Vấn đề này đã và đang ngày càng được quan tâm ở các trường đại học Việt Nam hiện nay. Thực tế cho thấy Việt Nam đã cố gắng đầu tư ngày càng mạnh hơn cho hoạt động khoa

học và công nghệ. Nhưng điều đáng nói là CBQT của Việt Nam tính trung bình, một tác giả trong vòng 11 năm qua công bố gần hai bài trên các ấn phẩm khoa học quốc tế uy tín, tương đương chưa đến 0,2 bài/năm. Đây là thông số phản ánh năng suất rất thấp nếu so với các đại học trong khu vực, chứ chưa nói đến trên thế giới, nơi một nhà khoa học trung bình công bố 2-3 bài/năm là điều bình thường. Theo bảng xếp hạng đại học của Việt Nam UPM (University Performance Metrics) công bố ngày 2/1/2020 trong giai đoạn 2015-2019 thì thấy rõ lĩnh vực kinh tế số CBQT còn hạn chế nhiều so với các lĩnh vực khác như tự nhiên, kỹ thuật. Những điều trên cho thấy

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: nhungtk.neu@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4395>

nghiên cứu khoa học của giảng viên mặc dù có xu hướng tăng trong các giai đoạn nhưng so với các nước trong khu vực thì đã đang bị tụt hậu, điều này phản ánh đội ngũ giảng viên đại học đang thiếu động lực trong nghiên cứu khoa học và cũng thấy được các trường Đại học Việt Nam đang đứng trước nhiều thách thức. Do đặc điểm công việc này, cụ thể là khác biệt khá lớn giữa hai loại hình nghiên cứu khoa học là CBQT và CBTN, điều này chắc chắn sẽ tác động đến nhận thức của giảng viên trong việc hình thành động lực nghiên cứu. Tìm hiểu về vấn đề này dự báo sẽ biết rõ về sự khác biệt giữa các yếu tố ảnh hưởng đến động lực CBQT và CBTN mà trọng tâm nghiên cứu sẽ hướng đến.

Lý thuyết kỳ vọng của Vroom về động lực làm việc đã giải thích quá trình cá nhân nhận thức để đưa ra quyết định lựa chọn hành vi khác nhau. Động lực thúc đẩy hành vi, hành động hay nhiệm vụ là một hàm của ba biến kỳ vọng (expectancy-E), phương tiện (instrumentality-I) và giá trị (valence-V). “Kỳ vọng” được Victor Vroom định nghĩa là “niềm tin tạm thời liên quan đến khả năng một hành động cụ thể sẽ được theo sau bởi một kết quả cụ thể”; “giá trị” đề cập đến “sự yêu thích và tầm quan trọng hay giá trị mà một người gán cho một phần thưởng nào đó”; Vroom đã cho rằng “phương tiện thể hiện nhận thức của một cá nhân về khả năng kết quả làm việc của anh ta sẽ mang lại cho anh ta phần thưởng tương xứng”. Nghiên cứu này bằng việc sử dụng lý thuyết kỳ vọng để kiểm định ảnh hưởng của loại hình nghiên cứu như là một biến điều tiết.

Câu hỏi nghiên cứu chính được khám phá trong nghiên cứu này là liệu loại hình nghiên cứu có tác động khác nhau đến mối quan hệ giữa các thành phần của mô hình kỳ vọng với động lực nghiên cứu hay không? Mục tiêu nghiên cứu hướng đến là kiểm định vai trò điều tiết của loại hình nghiên cứu đến các mối quan hệ của các thành phần (kỳ vọng, phương tiện, giá trị) với động lực nghiên cứu. Chính vì thế mô hình nghiên cứu được mở rộng bằng việc thêm biến loại hình nghiên cứu như một biến điều tiết cho các mối quan hệ trong mô hình kỳ vọng của Vroom [2].

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Có nhiều khung lý thuyết được áp dụng để giải thích việc thực hiện nghiên cứu khoa học của giảng viên như lý thuyết vòng đời trong nghiên cứu của Tien [3]; lý thuyết sự tự tin trong nghiên cứu của Lertputtarak [4]. Nhưng một trong những lý thuyết nổi bật được sử dụng nhiều là lý thuyết kỳ vọng của Vroom như nghiên cứu của Chen và cộng sự [1], Tien [3], Lertputtarak [4].

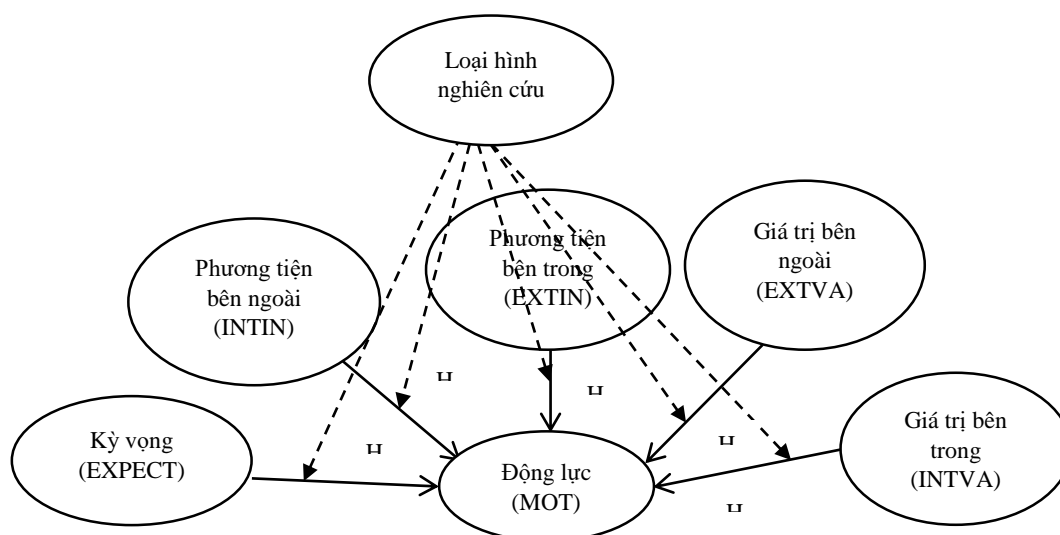
Để động viên một người, nỗ lực, kết quả thực hiện công việc và phần thưởng phải được liên kết với nhau. Victor Vroom gợi ý rằng một cá nhân sẽ hành động theo cách nhất định dựa trên niềm tin (*kỳ vọng*) rằng hành vi đó sẽ nhận được một phần thưởng mong muốn (có *giá trị* với bản thân) một khi hành động đã được hoàn thành (kết quả của việc hoàn thành công việc trở thành *phương tiện* để có được phần thưởng). Trong số ba thành phần cấu trúc của lý thuyết kỳ vọng, phương tiện và giá trị có liên quan đến phần thưởng. Do đó, phương tiện và giá trị có thể được chia thành các phần bên ngoài và bên trong. Phương tiện bên ngoài (EXTIN), phương tiện bên trong (INTIN), giá trị bên ngoài (EXTVA) và giá trị bên trong (INTVA). Nghiên cứu đã mở rộng lý thuyết kỳ vọng của Vroom bằng cách chia phương tiện và giá trị thành các phần bên ngoài và bên trong và kiểm tra đóng góp tương đối của các thành phần bên ngoài và bên trong vào động lực nghiên cứu của giảng viên.

Sự phù hợp của lý thuyết kỳ vọng của Vroom đã được kiểm chứng ở rất nhiều nghiên cứu như Tien [3], Vansteenkiste và cộng sự [5], House và Wahba [6] nhưng vẫn còn một số hạn chế và những kết quả khác nhau về các thành phần trong lý thuyết này. Theo đó, còn nhiều tranh cãi như chưa thống nhất ở thành phần kỳ vọng (EXPECT), đa phần các nghiên cứu cho rằng (EXPECT) không làm cho mô hình dự đoán động lực tốt hơn nhưng cũng có số ít nghiên cứu đã kiểm chứng và cho thấy kết quả ngược lại như Chiang và Jang [7]. Chen và cộng sự [1] và Tien [3] khi áp dụng lý thuyết kỳ vọng đã sử dụng kết quả từ các nghiên cứu của Van Eerde và Thierry [8], Landy và Becker [9], Mitchell và Albright [10] bỏ qua biến kỳ vọng (E) khi tiếp cận vì cho

rằng chỉ phương tiện (instrumentality) và giá trị (valence) là các biến có thể dự đoán tốt động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Seybolt & Pavett [11] cho rằng để hiểu biết tốt hơn về các thành phần của lý thuyết kỳ vọng, biến điều tiết nên được sử dụng thêm vào.

Biến điều tiết có thể là một biến định tính (ví dụ: giới tính, chủng tộc, giai cấp) hoặc định lượng (ví dụ: mức thưởng), nó ảnh hưởng đến chiều hướng hoặc độ mạnh của mối quan hệ giữa biến độc lập và biến phụ thuộc [1]. Do đó, mô hình Vroom [2] gốc và các mô hình mở rộng khác đã được kiểm định bằng cách tìm kiếm một số biến khác để cải thiện dự đoán mô hình [11]. Trong nghiên cứu này, loại hình nghiên cứu được đề xuất như một biến điều tiết để cải thiện dự đoán động lực của giảng viên. Loại hình

nghiên cứu liên quan đến bản chất, đặc điểm công việc nghiên cứu của giảng viên. Khác với nhiều nghề nghiệp khác, công việc của giảng viên tương đối độc lập, tự chủ, đòi hỏi sự phối hợp nhiều kỹ năng, phát huy tính sáng tạo,... do đó có rất nhiều nghiên cứu về động lực làm việc của giảng viên nói riêng và những người làm nghề nghiên cứu nói chung đã sử dụng mô hình lý thuyết của Hackman và Oldham [12] cho nghiên cứu của mình. Rất nhiều tác giả nghiên cứu ở các lĩnh vực khác cũng cho thấy đặc điểm công việc là một trong những yếu tố ảnh hưởng mạnh đến động lực làm việc của người lao động. Houkes và các cộng sự [13] đã chỉ rõ mối quan hệ thuận chiều giữa đặc điểm công việc (cụ thể là đặc điểm- phát huy đa dạng các kỹ năng) và động lực làm việc.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất từ mô hình của Chang & Jang (2008).

Vì vậy, loại hình nghiên cứu ảnh hưởng đến việc nhận thức của giảng viên để đi đến quyết định tham gia hay không tham gia. Ngoài ra độ khó và phức tạp của công việc cũng quyết định liệu giảng viên có kiên trì với hành vi của mình được không. Niềm tin về sự nỗ lực bản thân có thể dẫn đến những thành quả trong nghiên cứu cũng bị lung lay [15]. Mà niềm tin này đã được Bailey [16] nhấn mạnh rất quan trọng và ảnh hưởng lớn đến động lực để thực hiện công việc, đặc biệt công việc càng khó khăn nhiều thách

thức thì càng trở nên quan trọng. Ở các nước có nền khoa học và giáo dục chưa thực sự mạnh và đang có nhiều thay đổi như Việt Nam, hoạt động CBQT có mức độ khó và thách thức cao hơn nhiều so với hoạt động CBTN. Vì vậy, loại hình nghiên cứu khác nhau sẽ ảnh hưởng đến mức độ tác động của kỳ vọng, phương tiện và giá trị lên động lực nghiên cứu khác nhau. Lý thuyết kỳ vọng của Vroom đã được sử dụng làm lý thuyết nền tảng trong nhiều nghiên cứu về động lực làm việc nói chung và động lực NCKH nói riêng.

Nhiều nghiên cứu cũng phát triển từ lý thuyết nền tảng của Vroom để phù hợp hơn với mục tiêu và bối cảnh nghiên cứu như nghiên cứu của Chang & Jang [4]. Trong nghiên cứu này nhằm giải thích các yếu tố ảnh hưởng đến động lực CBQT và CBTN của giảng viên Việt nam, tác giả đã dựa trên mô hình nghiên cứu của Chang & Jang [4] để kiểm định lại năm giả thuyết liên quan đến mối quan hệ của kỳ vọng, phương tiện bên ngoài, phương tiện bên trong, giá trị bên ngoài, giá trị bên trong tác động đến động lực nghiên cứu đối với hai nhóm loại hình nghiên cứu khoa học là CBQT và CBTN (Hình 1).

H1: kỳ vọng tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

H2: phương tiện bên ngoài tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

H3: phương tiện bên trong tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

H4: giá trị bên ngoài tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

H5: giá trị bên trong tác động tích cực đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Đối tượng tổng thể của nghiên cứu là giảng viên đại học giảng dạy và nghiên cứu trong lĩnh vực kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh tại các trường đại học ở Hà Nội. Nghiên cứu chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Phiếu hỏi trực tiếp được gửi đến các giảng viên tại các hội thảo khoa học, gửi phiếu hỏi qua e-mail và facebook, bảng hỏi được thiết kế trên công cụ googledocs và trực tiếp gửi bảng hỏi đến các giảng viên trong lĩnh vực kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh đang công tác tại các trường Đại học ở Hà Nội trong thời gian gian từ tháng 8/2018 đến tháng 02/2019. Có 475 phiếu được lựa chọn đủ yêu cầu đưa vào xử lý dữ liệu (bao gồm 131 phiếu thu qua internet và 444 phiếu hỏi thu trực tiếp). Chi tiết mẫu nghiên cứu như sau: 58,8% thuộc nhóm các trường: Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Ngoại thương, Đại học Thương mại; Học viện

Tài chính, Học viện Ngân hàng; Đại học Quốc gia Hà Nội, 34,6% thuộc các trường Đại học Lao động Xã hội, Học viện Chính trị KVI, Đại học Công đoàn, Đại học Mô Địa chất, Đại học Thủy lợi, Đại học Công nghiệp Hà Nội; Đại học Bách khoa Hà Nội và 5,7% thuộc nhóm các trường khác. Có 69,7% giảng viên nữ và 30,3% giảng viên nam. Giảng viên dưới 34 tuổi chiếm 33,9%; 61,1% từ 35-55 tuổi và 5,1% trên 55 tuổi. Chỉ có 9,7% giảng viên có học hàm Giáo sư (GS) và Phó Giáo sư (PGS).

3.2. Thang đo và phát triển bảng hỏi

Nghiên cứu đã tổng hợp các phần thưởng có thể nhận được từ hoạt động nghiên cứu khoa học bao gồm 7 phần thưởng bên ngoài sử dụng có điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh trường đại học Việt Nam từ nghiên cứu của Tien [3] và Chen và cộng sự [1] bao gồm: tăng thu nhập; phong hàm; có chức vụ quản lý; đứng đầu trong học thuật; giữ vững vị trí công việc trong trường; giảm tải giảng dạy; tìm được một công việc tốt hơn và bảy phần thưởng bên trong sử dụng của Chen và cộng sự [1], Tien [3] và Chiang và Jang [4] bao gồm: cảm nhận sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên; thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển; thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò; thỏa mãn nhu cầu được cộng tác với đồng nghiệp; thỏa mãn nhu cầu phát triển bản thân trong lĩnh vực làm việc; niềm vui được tham gia nghiên cứu; cảm nhận tốt về bản thân. Do đó, thang đo giá trị bên ngoài và phương tiện bên ngoài mỗi thang đo có bảy chỉ báo. Thang đo giá trị bên trong và phương tiện bên trong mỗi thang đo bao gồm bảy chỉ báo. Các câu hỏi đo lường “giá trị” được hỏi về tầm quan trọng của từng phần thưởng đối với bản thân giảng viên. Thang đo “phương tiện” gồm các câu hỏi để giảng viên đánh giá khả năng nhận được từng phần thưởng sau khi có kết quả thực hiện nghiên cứu khoa học. Các chỉ báo được đo trên thang điểm từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý).

“Kỳ vọng” được đo lường bằng cách sử dụng bốn chỉ báo của Chiang và Jang [4]. Nội dung các chỉ báo hỏi về việc gia tăng nỗ lực nghiên cứu khoa học sẽ dẫn đến cải thiện kết quả, tăng

năng suất, tăng chất lượng và tăng hiệu quả thực hiện nghiên cứu khoa học.

Nghiên cứu sử dụng sáu chỉ báo của Wright [14] để đo động lực nghiên cứu khoa học (MOT). Các câu hỏi để cá nhân tự đánh giá bản thân về mức độ tham gia, sự định hướng, cường độ làm việc và sự kiên trì trong công việc.

Để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu, bảng hỏi được phát triển trên nền tảng các chỉ báo đo lường các khái niệm trong mô hình nghiên cứu. Nhưng trước khi thiết kế bảng hỏi thử với mẫu nhỏ, nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn 11 giảng viên để kiểm tra các khái niệm của các biến và nội hàm các chỉ báo (như chỉ báo liên quan đến phần thưởng thăng tiến đã được thay đổi thành phần thưởng học hàm và thấy chỉ báo về phần

thưởng biên chế không phù hợp ở Việt Nam nên được loại bỏ). Thêm vào đó bảng hỏi có cả các câu hỏi nhân khẩu học, chẳng hạn như giới tính, tuổi và câu hỏi để đánh giá mức độ tập trung của giảng viên vào loại hình nghiên cứu nào (CBQT hay CBTN). Các chỉ báo được dịch sang tiếng Việt qua quá trình dịch xuôi-ngược. Sau đó bảng hỏi được thử nghiệm với một mẫu nhỏ giảng viên trả lời để đảm bảo không có hiểu nhầm về nội dung câu hỏi và để điều chỉnh lại hình thức bảng hỏi lần cuối (như chỉ báo đo lường động lực của Wright [14] “thời gian dường như kéo dài khi tôi làm việc” được loại vì gây khó hiểu và nhầm lẫn khi trả lời). Cuối cùng các chỉ báo được sử dụng để nghiên cứu chính thức được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Các biến và thang đo

Biến	Thang đo	Nguồn
Giá trị phần thưởng bên ngoài (EXTVA): “Tầm quan trọng của các phần thưởng bên ngoài”		
EXTVA1	Tăng thu nhập.	[1]
EXTVA2	Phong hàm.	Điều chỉnh của Tien [3]
EXTVA3	Bổ nhiệm quản lý.	[1]
EXTVA4	Tăng uy tín về học thuật trong lĩnh vực.	[1]
EXTVA5	Giảm tải trọng giảng dạy.	[1]
EXTVA6	Giữ vững vị trí công việc trong trường.	[1]
EXTVA7	Tìm được công việc tốt hơn ở nơi khác.	[1]
Giá trị phần thưởng bên trong (INTVA): “Tầm quan trọng của các phần thưởng bên trong”		
INTVA1	Cảm nhận được sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên.	[1]
INTVA2	Thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển.	[1]
INTVA3	Thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò.	[1]
INTVA4	Thỏa mãn nhu cầu cộng tác với những người khác.	[1]
INTVA5	Thỏa mãn nhu cầu phát triển hiện tại bản thân.	[1]
INTVA6	Niềm vui khi tham gia nghiên cứu.	[1]
INTVA7	Cảm nhận tốt về bản thân.	[7]
Phương tiện bên ngoài (EXTIN): “Nhận được các phần thưởng bên ngoài nếu có kết quả nghiên cứu nhất định”		
EXTIN1	Tăng thu nhập.	[1]
EXTIN2	Phong hàm.	Điều chỉnh của Tien [3]
EXTIN3	Bổ nhiệm quản lý.	[1]
EXTIN4	Tăng uy tín về học thuật.	[1]
EXTIN5	Giảm tải trọng giảng dạy.	[1]
EXTIN6	Giữ vững vị trí công việc trong trường.	[1]
EXTIN7	Tìm được công việc tốt hơn ở nơi khác.	[1]
Phương tiện bên trong (INTINT): “Nhận được các phần thưởng bên trong nếu có kết quả nghiên cứu nhất định”		
INTINT1	Cảm nhận được sự tôn trọng từ đồng nghiệp và sinh viên.	[1]
INTINT2	Thỏa mãn nhu cầu đóng góp cho sự phát triển.	[1]
INTINT3	Thỏa mãn nhu cầu bản thân về sự tò mò.	[1]

INTINT4	Thỏa mãn nhu cầu cộng tác với những người khác.	[1]
INTINT5	Thỏa mãn nhu cầu phát triển hiện tại bản thân.	[1]
INTINT6	Niềm vui khi tham gia nghiên cứu.	[1]
INTINT7	Cảm nhận tốt về bản thân.	[7]
Kỳ vọng (EXPECT)		
EXPECT1	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì năng suất nghiên cứu sẽ cải thiện đáng kể.	[7]
EXPECT 2	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ có sản phẩm nghiên cứu khoa học chất lượng hơn.	
EXPECT 3	Nếu nghiên cứu khoa học chăm chỉ thì sẽ được đánh giá cao.	
EXPECT 4	Tôi không thể có kết quả tốt hơn trong nghiên cứu khoa học ngay cả khi tôi cố hết sức.	
Động lực nghiên cứu khoa học (MOT)		
MOT1	Tôi đã nỗ lực hết mình ngay cả khi gặp khó khăn trong nghiên cứu khoa học.	[13]
MOT2	Tôi luôn tranh thủ mọi thời gian kể cả thức khuya dậy sớm để suy nghĩ về nghiên cứu khoa học.	
MOT3	Tôi rất khó có thể tập trung vào nghiên cứu khoa học.	
MOT4	Tôi cố gắng làm những việc cần thiết trong khả năng để nghiên cứu khoa học.	
MOT5	Tôi cảm thấy mình không chăm chỉ như những đồng nghiệp khác trong nghiên cứu khoa học.	

Nguồn: tác giả tổng hợp và điều chỉnh.

3.3. Phân tích dữ liệu

Trước khi kiểm định các giả thuyết, nghiên cứu thực hiện kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha, phân tích khả năng hội tụ theo các thành phần (EFA) và đặt tên cho các thành phần mới (nếu có), phân tích CFA, phân tích nhóm trong mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) và sử dụng phân tích đa nhóm (CBQT và CBTN) bằng phần mềm SPSS để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's alpha

Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha của các thang đo lần đầu sau khi loại các biến quan sát EXTVA7, INTVA3, EXTIN6, EXPECT4, MOT3 thì hệ số Cronbach's alpha

của của các thang đo tương ứng sẽ tăng. Bảng 2 là kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha của các thang đo lần cuối. Các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này tăng lên.

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Mô hình nghiên cứu ban đầu bao gồm 6 nhân tố và 37 biến quan sát (không bao gồm các biến nhân khẩu học). Sau khi kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha đã loại đi 5 biến quan sát EXTVA7, INTVA3, EXTIN6, EXPECT4, MOT3, tác giả đưa toàn bộ 32 biến quan sát vào phân tích nhân tố khám phá (EFA) với phép xoay xiên góc, sử dụng Promax, phương sai trích Principal Axis Factoring, phương pháp kiểm định KMO và Bartlett (Bartlett's Test) để đo lường mức độ tương thích của mẫu.

Bảng 2. Kết quả hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo trong nghiên cứu lần cuối

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Giá trị bên ngoài (EXTVA): Cronbach's Alpha = 0,835				
EXTVA1	33,85	26,784	0,561	0,817
EXTVA2	33,95	26,715	0,581	0,815
EXTVA3	34,18	26,614	0,591	0,814
EXTVA4	34,44	26,293	0,628	0,810
EXTVA5	34,76	27,665	0,568	0,826
EXTVA6	33,65	28,545	0,515	0,830
Giá trị bên trong (INTVA): Cronbach's Alpha = 0,873				
INTVA1	30,00	13,420	0,600	0,861
INTVA2	30,15	13,096	0,659	0,854
INTVA4	30,37	13,374	0,622	0,858
INTVA5	30,05	13,438	0,666	0,854
INTVA6	30,17	12,910	0,667	0,854
INTVA7	30,53	13,305	0,605	0,860
Phương tiện bên ngoài (EXTIN): Cronbach's Alpha = 0,811				
EXTIN1	28,31	25,303	0,589	0,782
EXTIN2	27,64	26,998	0,541	0,788
EXTIN3	27,59	27,196	0,530	0,790
EXTIN4	27,36	28,876	0,452	0,799
EXTIN5	28,15	26,458	0,603	0,780
EXTIN7	28,29	26,218	0,501	0,794
Phương tiện bên trong (INTIN): Cronbach's Alpha = 0,909				
INTINT1	32,18	24,163	0,567	0,905
INTINT2	32,22	23,195	0,733	0,894
INTINT3	32,67	22,912	0,607	0,904
INTINT4	32,61	23,360	0,653	0,900
INTINT5	32,20	23,213	0,727	0,894
INTINT6	32,39	23,007	0,713	0,895
INTINT7	32,37	22,630	0,784	0,890
Kỳ vọng (EXPECT): Cronbach's Alpha = 0,866				
EXPECT1	8,02	1,941	0,727	0,827
EXPECT2	8,08	1,877	0,778	0,779
EXPECT3	8,11	2,002	0,727	0,826
Động lực nghiên cứu (MOT): Cronbach's Alpha = 0,742				
MOT1	10,19	3,137	0,479	0,549
MOT2	10,45	2,767	0,525	0,584
MOT4	10,89	4,008	0,425	0,741
MOT5	10,04	3,363	0,407	0,413

Khi phân tích nhân tố khám phá (EFA) lần một cho nhóm nhân tố tác động, kết quả cho thấy

các hệ số kiểm định KMO, kiểm định Bartlett, phương sai trích đều thỏa mãn điều kiện, tuy

nhiên hệ số factor loading của các quan sát EFA bỏ EXTVA1, EXTIN1, EXTIN4 tổ hợp cao lên hai nhóm và EXTVA4, EXTVA5, EXTIN3 đều <0,5 nên loại bỏ 6 biến này ra và chạy lại EFA. Kết quả chạy lại lần hai lại cho thấy hệ số factor loading của các quan sát MOT4 <0,5 nên tiếp tục loại bỏ biến này ra và chạy lại EFA lần ba được trình bày ở Bảng 3 cho thấy các kết quả kiểm định đều thỏa mãn: KMO = 0,890 nên phân tích

nhân tố là hoàn toàn phù hợp; Sig. (Bartlett's Test) = 0,000 < 0,05 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể; Eigenvalues = 1,07 > 1 đại diện cho một phần biến thiên được giải thích bởi một nhân tố thì nhân tố rút ra sẽ có ý nghĩa tóm tắt thông tin là tốt nhất; Tổng phương sai trích = 68,246 > 50% chứng tỏ 68,246% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi sáu nhân tố mới.

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần cuối sau khi loại biến

Quan sát	Nhân tố					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
EXTVA2						,631
EXTVA3						,836
EXTVA6						,523
INTVA1		,680				
INTVA2		,692				
INTVA4		,664				
INTVA5		,744				
INTVA6		,778				
INTVA7		,559				
EXTIN2				,754		
EXTIN5				,676		
EXTIN7				,784		
INTIN1	,675					
INTIN2	,685					
INTIN3	,690					
INTIN4	,823					
INTIN5	,911					
INTIN6	,774					
INTIN7	,703					
EXPECT1			,785			
EXPECT2			,904			
EXPECT3			,815			
MOT1					,742	
MOT2					,839	
MOT5					,436	
KMO = 0,900						
Sig. (Bartlett's Test) = 0,000						
Eigenvalues = 1,242						
Tổng phương sai trích = 65,038						

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả một số chỉ số phản ánh mức độ phù hợp của mô hình như Chi-square=1317,803

(P=0,000); Chi-square/df = 4,378<5; RMSEA=0,06<0,08 và TLI=0,902, CFI=0,916, GFI = 0,904 đều lớn hơn 0,9. Như vậy kết quả

mô hình phù hợp với dữ liệu thu thập và đảm bảo tính đơn hướng.

Ngoài ra các trọng số chuẩn hóa (Standardized Regression Weights) của tất cả các thang đo đều đạt yêu cầu ($>0,5$). Vì vậy, tất cả các thang đo đều đạt giá trị hội tụ. Kết quả hệ số tương quan của tất cả các cặp có giá trị $p < 0,05$ nên hệ số tương quan của các cặp khái niệm này khác biệt so với một ở mức ý nghĩa 5% hay độ

tin cậy 95%. Như vậy những cặp khái niệm này đạt giá trị phân biệt.

Bảng 4 cho biết độ tin cậy tổng hợp (CR) của tất cả các thang đo đều $> 0,7$ là lý tưởng; Phương sai trích (AVE) $> 0,5$ (50%) nên giá trị hội tụ tốt. Như vậy, kết quả này cho thấy các thang đo các khái niệm nghiên cứu đều đạt yêu cầu về giá trị (tính đơn hướng, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt) và độ tin cậy.

Bảng 4. Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA

Thang đo	Số quan sát	Hệ số nhân tố chuẩn hóa		C.R	AVE	Giá trị (hội tụ và phân biệt)
EXTVA: giá trị bên ngoài khác	0,676	0,711	0,557	Đạt yêu cầu		
EXTVA2	3	0,791				
EXTVA3		0,682				
EXTVA6		0,530				
INTVA: giá trị bên trong	0,681	0,874	0,564	Đạt yêu cầu		
INTVA1	8	0,653				
INTVA2		0,720				
INTVA4		0,671				
INTVA5		0,725				
INTVA6		0,711				
INTVA7		0,654				
EXTIN: phương tiện bên ngoài		0,730	0,774			
EXTIN1	3	0,761				
EXTIN5		0,668				
EXTIN7		0,758				
INTIN: phương tiện bên trong	0,756	0,903	0,572	Đạt yêu cầu		
INTIN1	7	0,753				
INTIN2		0,670				
INTIN3		0,759				
INTIN4		0,762				
INTIN5		0,827				
INTIN6		0,754				
INTIN7		0,759				
EXPECT: kỳ vọng	0,828	0,867	0,685	Đạt yêu cầu		
EXPECT1	3	0,809				
EXPECT2		0,868				
EXPECT5		0,804				
MOT: động lực nghiên cứu	0,714	0,756	0,511	Đạt yêu cầu		
MOT1	3	0,779				
MOT2		0,745				
MOT5		0,608				

Ghi chú: N=475; CR: độ tin cậy tổng hợp (Composite Reliability); AVE: phương sai trích (Average Variance Extracted).

4.4. Kết quả kiểm định sự tác động của loại hình nghiên cứu đến các mối quan hệ trong mô hình nghiên cứu

Kết quả các chỉ số Chi-square=1344,319 (P=0,000); Chi-square/df = 4,451<5; RMSEA=0,06<0,08 và TLI=0,900, CFI=0,914, GFI=0,901 đều lớn hơn 0,9 cho thấy mô hình phù hợp với dữ liệu thực tế.

Biến loại hình nghiên cứu được chia thành hai nhóm: nhóm thiên về CBQT và nhóm thiên về CBTN. Điểm trung bình của các yếu tố đối với nhóm CBQT và CBTN được trình bày trong Bảng 5.

Kết quả của việc so sánh giá trị trung bình trong bảng cho thấy phương tiện bên ngoài và phương tiện bên trong của CBQT cao hơn CBTN nhưng kỳ vọng về khả năng thành công đối với hoạt động CBQT thấp hơn đáng kể so với hoạt động CBTN và động lực CBQT thấp

hơn động lực CBTN rõ ràng. Kết quả cho thấy không có sự khác biệt về giá trị trung bình của giá trị bên ngoài và giá trị bên trong của các hoạt động CBQT so với CBTN.

Tiếp theo, nghiên cứu sẽ lần lượt chạy mô hình tuyến tính cấu trúc (SEM) với hai mô hình (mô hình khả biến và bất biến). Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) cho mô hình khả biến và bất biến cho thấy cả hai mô hình đều phù hợp với dữ liệu thực tế. Để khẳng định lựa chọn mô hình khả biến hay mô hình bất biến, giả thuyết được thiết lập nhằm kiểm định sự khác biệt giữa hai mô hình trên. Kết quả kiểm định mô hình cho thấy sự khác biệt giữa mô hình bất biến và mô hình khả biến là có ý nghĩa thống kê ($p_value = 0,008 < 0,05$). Nói cách khác là có sự khác biệt về Chi-square giữa mô hình khả biến, và mô hình bất biến. Và mô hình khả biến sẽ được chọn.

Bảng 5. Sự khác biệt giá trị trung bình giữa hai loại hình nghiên cứu

Biến	CBQT (N=136) Mean	CBTN (N=339) Mean	t_value
Kỳ vọng	3,3651	3,7530	0,049
Phương tiện bên ngoài	3,4102	3,3009	0,031
Phương tiện bên trong	3,9279	3,7431	0,003
Giá trị bên ngoài	3,7713	3,7778	0,845
Giá trị bên trong	3,6031	3,5976	0,843
Động lực nghiên cứu	3,3051	3,5885	0,018

Bảng 6. Sự khác biệt giữa hai mô hình nghiên cứu theo loại hình nghiên cứu

	χ^2	f	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Khả biến	1460,555	604	0,894	0,927	0,915	0,039
Bất biến	1466,158	609	0,894	0,927	0,916	0,039
Δ	15,603	5	0,002	0,002	0,002	0,000
Chidist ($\Delta\chi^2/df$)	0,008					

Để kết luận sự khác biệt giữa nhóm hoạt động CBQT và nhóm CBTN trong việc đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu, tác giả trình bày bảng các trọng số trong mô hình khả biến ở Bảng 7 cho thấy đối với hoạt động CBTN, thì “kỳ vọng” ảnh hưởng dương đến động lực nghiên cứu ($\beta=0,217$; $P_value<0,001$)

trong khi đó đối với CBQT thì ảnh hưởng âm đến động lực nghiên cứu ($\beta= - 0,045$; $P_value = 0,019<0,05$). Cả trong CBQT và CBTN thì phương tiện bên trong đều ảnh hưởng đến động lực nghiên cứu ($P_value<0,001$) tuy nhiên hệ số ảnh hưởng của tác động này đối với CBQT mạnh hơn ($\beta=0,581$) so với CBTN ($\beta=0,516$). “Phương

tiện bên ngoài”, “giá trị bên ngoài” và “giá trị bên trong” đều không tìm thấy mối quan hệ có ý nghĩa với động lực nghiên cứu trong CBQT và

CBTN hay không có sự khác biệt của loại hình CBQT và CBTN với các mối quan hệ này.

Bảng 7. Kết quả ước lượng mô hình khả biến trong phân tích đa nhóm theo loại hình nghiên cứu

Nhóm GV	Giả thuyết			Ước lượng	S.E.	C.R.	P
CBQT	EXTIN	--->	MOT	0,013	0,040	0,330	0,741
CBTN				0,051	0,038	1,333	0,182
CBQT	INTIN	--->	MOT	0,581	0,093	6,252	***
CBTN				0,516	0,074	6,956	***
CBQT	EXPECT	--->	MOT	-0,045	0,065	0,692	0,019
CBTN				0,217	0,059	3,690	***
CBQT	EXTVA	--->	MOT	0,117	0,059	1,997	0,146
CBTN				0,004	0,051	0,082	0,935
CBQT	INTVA	--->	MOT	0,089	0,105	0,852	0,394
CBTN				0,014	0,094	0,144	0,886

5. Bàn luận kết quả nghiên cứu và hàm ý chính sách

5.1. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Kết quả của việc so sánh giá trị trung bình của các biến chỉ ra ảnh hưởng của loại hình nghiên cứu là khác nhau. Ví dụ, phương tiện bên ngoài và phương tiện bên trong, với hoạt động CBQT họ tin tưởng nếu có thành tích trong nghiên cứu thì khả năng họ sẽ nhận được phần thưởng cao hơn với nhóm hoạt động CBTN. Nhưng kỳ vọng về khả năng thành công đối với hoạt động CBQT thấp hơn CBTN và động lực CBQT cũng thấp hơn động lực CBTN đáng kể. Cuối cùng, không có sự khác biệt về giá trị trung bình của giá trị bên ngoài và giá trị bên trong của các hoạt động CBQT so với CBTN.

Kết quả phân tích cũng cho thấy loại hình nghiên cứu đóng vai trò điều tiết các mối quan hệ trong mô hình kỳ vọng về động lực nghiên cứu khoa học.

Thứ nhất, đối với nhóm hoạt động CBTN, kỳ vọng về sự thành công càng cao càng làm tăng động lực nghiên cứu trong khi đó đối với CBQT thì ngược lại. Kỳ vọng lại có tác động ngược

chiều với động lực nghiên cứu trong CBQT nhưng lại tác động cùng chiều với động lực trong các hoạt động CBTN. Điều này là do sự thiếu kinh nghiệm, hạn chế hiểu biết về CBQT của giảng viên dẫn đến mặc dù kỳ vọng cao nhưng lại không có động lực cao hay có thể động lực sẽ mất ngay khi bắt đầu hoặc trong quá trình thực hiện nghiên cứu. Điều này có nghĩa giảng viên ban đầu nghĩ rằng những nỗ lực của mình có thể đáp ứng những tiêu chuẩn để CBQT, tuy nhiên khi bắt tay vào thực hiện thì mới thấy không đáp ứng được những tiêu chuẩn CBQT như trình độ ngoại ngữ hay sự hiểu biết trong việc lựa chọn và các yêu cầu của tạp chí quốc tế dẫn đến nản chí và động lực bị mất dần. Ngoài lý do trên còn do cơ chế quản lý các hoạt động khoa học và công nghệ của Việt Nam dẫn đến thái độ chủ quan coi nhẹ CBQT. Cơ chế hiện nay làm một bộ phận giảng viên nghĩ rằng bằng cách này hay cách khác sẽ có bài báo quốc tế chứ không cần sự nỗ lực bản thân thực hiện nghiên cứu thực chất. Việc coi nhẹ CBQT xuất hiện có thể do những yêu cầu hay tiêu chuẩn liên quan đến bài báo quốc tế ở Việt Nam đang chưa rõ ràng và chung chung. Đối với hoạt động CBTN tương đối thuận lợi trong việc tìm hiểu thông tin về các

tiêu chuẩn và yêu cầu nên nếu người nào càng có khả năng thì càng tập trung, nên sẽ tăng cường động lực thực hiện các hoạt động NCKH đó. Tính chất công việc có tác động đáng kể đến động lực làm việc của giảng viên. Nếu giảng viên bị sức ép lớn (không được chủ động và phát huy tính sáng tạo trong công việc) sẽ dẫn đến tâm trạng căng thẳng, từ đó hạn chế động lực làm việc của họ.

Thứ hai, giảng viên càng chắc chắn và có niềm tin về môi quan hệ dương giữa phương tiện bên trong và động lực nghiên cứu đối với hoạt động CBQT sẽ mạnh hơn so với hoạt động CBTN. Những giảng viên có đam mê nghiên cứu cũng thường là những người luôn muốn khám phá, chinh phục những thử thách mới trong nghiên cứu khoa học nói chung và đặc biệt là CBQT. Hơn nữa, các công trình CBQT trên các tạp chí có uy tín thời gian qua luôn được đánh giá cao và cũng được vinh danh trước tập thể, chính điều này đã tạo động lực mạnh mẽ cho giảng viên.

5.2. Kết luận và hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố “kỳ vọng” (niềm tin vào khả năng bản thân) có tác động đến động lực nghiên cứu theo những chiều hướng khác nhau tùy thuộc vào từng loại hoạt động nghiên cứu khoa học, khả năng của giảng viên trong nghiên cứu khoa học và cả bản thân các chính sách hiện nay dẫn đến những nhìn nhận đánh giá chưa đúng về khả năng bản thân. Do đó, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cần được điều chỉnh và đẩy mạnh tập trung cho việc bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng, chia sẻ kinh nghiệm cho giảng viên trong CBQT. Ngoài ra, các chính sách liên quan đến CBQT cần rõ ràng về tiêu chuẩn như yêu cầu đầu ra trong đào tạo hay cả trong việc đánh giá, xếp loại giảng viên và các trường đại học hiện nay.

Nghiên cứu này đã cho thấy không thể tách bạch giữa khả năng và động lực. Vì vậy việc tăng cường khả năng nghiên cứu khoa học là cực kỳ quan trọng, cần đi trước thường hay các biện pháp khuyến khích khác. Giảng viên Việt Nam

đang chưa đủ tự tin về khả năng của mình vì thế kỳ vọng vào sự thành công trong nghiên cứu khoa học còn yếu, đặc biệt là với CBQT. Chính vì thế nhà quản lý cần làm cho nhận thức của giảng viên về mối quan hệ này thêm chính xác bằng cách tăng cường sự hiểu biết trong CBQT. Nhà quản lý có thể từng bước đưa yêu cầu CBQT vào trong nhà trường, điều đó tạo cơ hội cho giảng viên có nhiều kinh nghiệm và chạm trong CBQT. Bên cạnh đó, trường đại học cũng nên tạo điều kiện, môi trường tốt nhất để năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên được nâng cao như tổ chức các lớp bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu, tăng cường các buổi chia sẻ kinh nghiệm nghiên cứu, đăng bài quốc tế, tạo ra mạng lưới nghiên cứu tốt nhất trong nhà trường về các lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu.

Nghiên cứu đã cố gắng làm rõ và cụ thể hóa các hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên Việt Nam tuy nhiên vì hướng đến mục tiêu nghiên cứu ảnh hưởng khác biệt của hai loại hình nghiên cứu là hoạt động CBQT và các hoạt động CBTN nên vẫn còn một số hoạt động nghiên cứu khoa học khác của giảng viên mà nghiên cứu chưa đề cập đến được. Các nghiên cứu sau có thể nghiên cứu một cách bao quát các hoạt động nghiên cứu khoa học khác của giảng viên.

Tài liệu tham khảo

- [1] Y. Chen, A. Gupta, Hoshower, Factors that Motivate Business Faculty to Conduct Research: an Expectancy Theory Analysis, *Journal of Education for Business*, Vol. 81, No. 4, 2006, pp. 179-189.
- [2] V. Vroom, *Work and Motivation*, John Wiley & Sons, New York, 1964.
- [3] F. F. Tien, to What Degree Does the Desire for Promotion Motivate Faculty to Perform Research?, *Research in Higher Education*, Vol. 41, No. 6, 2000, pp. 723-752.
- [4] S. Lertputtarak, *An Investigation of Factors Related to Research Productivity in A Public University in Thailand: A Case Study*, Doctoral Dissertation, Victoria University, 2008.
- [5] V. Vansteenkiste, W. Lens, H. Witte, N. T. Feather, *Understanding Unemployed People's Job Search Behaviour, Unemployment Experience and Well-*

- Being: A Comparison of Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory, *British Journal of Social Psychology*, Vol. 44, No. 2, 2005, pp. 269-287.
- [6] R. House, M. Wahba, Expectancy Theory in Industrial and Organizational Psychology: An Integrative Model and A Review of Literature, in Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association, American Psychological Association, 1972.
- [7] C. F. Chiang, S. S. Jang, An Expectancy Theory Model for Hotel Employee Motivation, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 27, No. 2, 2008, pp. 313-322.
- [8] W. V. Eerde, H. Thierry, Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 5, 1996, pp. 575-586.
- [9] F. Landy, W. S. Becker, Motivation Theory Reconsidered, in L. L. Cummings and B. M. Staw, (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Jai Press, Greenwich, Ct, Vol. 9, 1987, pp. 1-38.
- [10] T. R. Mitchell, D. W. Albright, Expectancy Theory Predictions of the Satisfaction, Effort, Performance, and Retention of Naval Aviation Officers, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 8, No. 1, 1972, pp. 1-20.
- [11] J. W. Seybolt, C. M. Pavett, the Prediction of Effort and Performance Among Hospital Professionals: Moderating Effects of Feedback on Expectancy Theory Formulations, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52, 1979, pp. 91-105.
- [12] J. R. Hackman, G. R. Oldham, Motivation Through the Design of Work: Test of A Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, No. 2, 1976, pp. 250-279.
- [13] I. Houkes, P. P. Janssen, J. Jonge, F. J. Nijhuis, Specific Relationships Between Work Characteristics and Intrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover Intention: A Multi-Sample Analysis, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, No. 1, 2001, pp. 1-23.
- [14] B. Wright, the Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 14, No. 1, 2004, pp. 59-78.
- [15] J. Bailey, Academics Motivation and Self-Efficacy for Teaching and Research, *Higher Education Research & Development*, Vol. 18, No. 3, 1999, pp. 343-359.
- [16] R. M. Baron, D. A. Kenny, the Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, 1986, pp. 1173-1182.