

DOI:10.22144/ctu.jvn.2017.093

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG CỦA GIẢNG VIÊN TRẺ TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ ĐỐI VỚI HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Nguyễn Quốc Nghi, Khuru Ngọc Huyền, Phan Quốc Cường và Lê Kim Thanh

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 06/12/2016

Ngày nhận bài sửa: 26/04/2017

Ngày duyệt đăng: 31/08/2017

Title:

Factors affecting satisfaction level on conducting scientific research of young lecturers in Can Tho University

Từ khóa:

Giảng viên trẻ, nghiên cứu khoa học, sự hài lòng

Keywords:

Satisfaction, scientific research, young lecturers

ABSTRACT

The study is conducted to identify factors affecting satisfaction on conducting scientific research among young lecturers in Can Tho University. The data was collected from 141 young lecturers who have been teaching and researching at Can Tho University. The structural equation modelling was used in this study. The results showed that there were five factors as financial policy, leaderships, amount of work, management and materials that affect the satisfaction level of young lecturers; in particular, the financial policy factor has strongly impacted on the scientific satisfaction of young lecturers in Can Tho University.

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục đích xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên trẻ (GVT) Trường Đại học Cần Thơ đối với hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH). Số liệu phục vụ đề tài được thu thập từ 141 GVT đang làm việc tại Trường Đại học Cần Thơ. Phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) được ứng dụng trong nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH. Kết quả phân tích đã chỉ ra rằng, có 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH là yếu tố tài chính, lãnh đạo đơn vị, khối lượng công việc, cơ chế quản lý và tài liệu hỗ trợ. Trong đó, yếu tố tài chính có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của GVT.

Trích dẫn: Nguyễn Quốc Nghi, Khuru Ngọc Huyền, Phan Quốc Cường và Lê Kim Thanh, 2017. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của giảng viên trẻ Trường Đại học Cần Thơ đối với hoạt động nghiên cứu khoa học. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 51c: 41-52.

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) được xem là “đầu tàu” không chỉ trong hoạt động giáo dục mà còn trong công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Thời gian qua, nhà trường đã đẩy mạnh công tác NCKH trong giảng viên trẻ (GVT), sinh viên và tạo ra những chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, việc phát huy năng lực nghiên cứu độc lập của cán bộ trẻ và công tác cải thiện môi trường khoa học vẫn còn nhiều khó khăn. Quan niệm ưu tiên xét duyệt các

đề tài cấp cao với nguồn kinh phí lớn phải dành cho các giảng viên lâu năm là một trong những lực cản lớn làm giảm đi lòng nhiệt huyết, dẫn đến hiện tượng chảy máu xám (Đỗ Tiến Sỹ, 2010). Cơ chế phân bổ ngân sách nghiên cứu chưa tương xứng với chất lượng đề tài, chủ yếu dựa trên số lượng người có học hàm, học vị cao vẫn còn tồn tại. Trên thực tế, GVT là nhân tố tích cực nhưng do cơ chế quản lý máy móc, kinh phí đầu tư sai mục đích đã làm giảm đi hiệu suất nghiên cứu của các cá nhân và dẫn đến tình trạng nghiên cứu rời rạc, chưa có sự phối hợp cao, đặc biệt, sự quan tâm của GVT

dành cho NCKH chỉ đạt mức 3% (Trần Thanh Ái, 2014).

Thời gian gần đây, mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) là một trong những kỹ thuật nghiên cứu được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực nhờ tính linh hoạt trong việc mô hình hóa các quan hệ giữa các biến độc lập và phụ thuộc. Trong mô hình SEM có hai kỹ thuật phân tích được áp dụng đó là CB-SEM (Covariance-based SEM) thường được sử dụng trong phần mềm AMOS, LISREL và PLS-SEM (Partial Least Squares SEM) được sử dụng bằng phần mềm SmartPLS. Chính vì vậy, phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính được sử dụng rất phổ biến trong NCKH vào những năm gần đây và thường được gọi là phương pháp phân tích thông tin thế hệ thứ hai (Hulland & Lam, 1996).

Theo Hair *et al.* (2014), từ những năm 2000, số nghiên cứu sử dụng PLS-SEM được công bố tăng lên theo cấp số nhân. Đặc biệt ở các lĩnh vực quản trị chiến lược, quản trị hệ thống thông tin, hành vi tổ chức và trong nghiên cứu marketing về phân tích sự hài lòng vì PLS-SEM có những ưu điểm vượt trội hơn so với CB-SEM trong các tình huống sau: (1) tránh được các vấn đề liên quan đến quy mô cỡ mẫu nhỏ, dữ liệu không phân phối chuẩn; (2) có thể ước lượng mô hình nghiên cứu phức tạp với nhiều biến trung gian, tiềm ẩn và biến quan sát, đặc biệt là mô hình cấu trúc; (3) thích hợp cho các công trình nghiên cứu thiên về định hướng dự đoán (Henseler *et al.*, 2009; Nguyễn Lê Hoàng Thụy Tố Quyên, 2016).

Nghiên cứu này áp dụng PLS-SEM để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT Trường Đại học Cần Thơ đối với hoạt động NCKH có ý nghĩa khoa học và cả ý nghĩa thực tiễn.

2 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 Khung khái niệm nghiên cứu

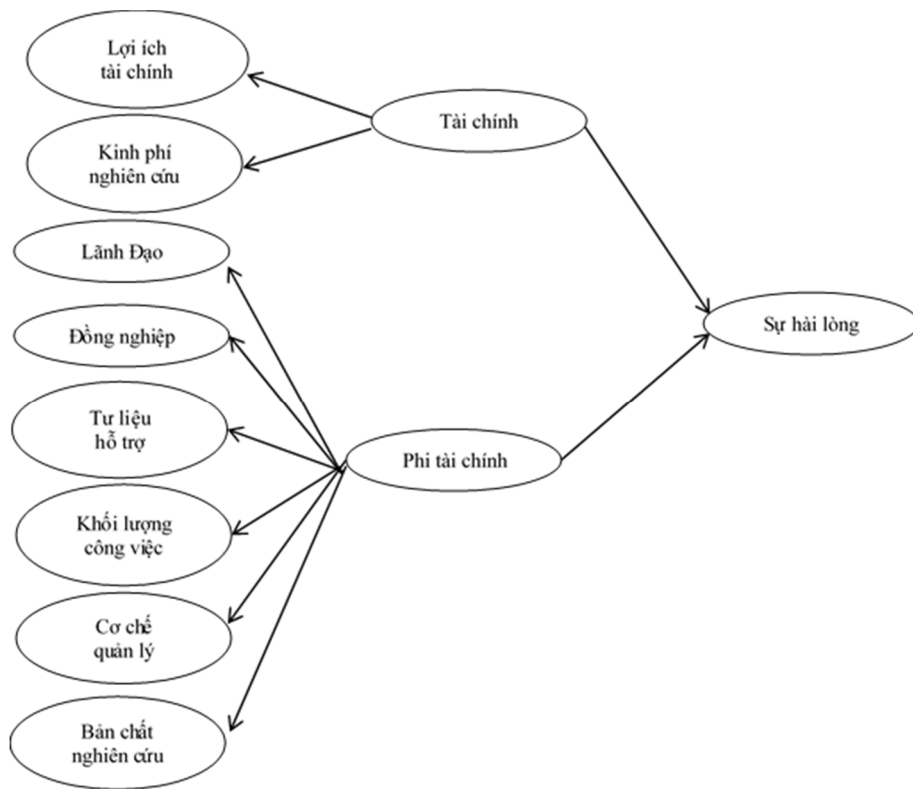
Có nhiều nghiên cứu về sự hài lòng của người lao động đối với công việc hay tổ chức nơi họ làm

việc. Sự hài lòng của một cá thể đối với công việc trong một tổ chức chịu sự tác động của nhiều nhân tố khác nhau, có thể kể đến như *bản chất công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, chế độ tiền lương và chế độ phúc lợi nhận được* (Trần Kim Dung, 2005). Nói về sự thỏa mãn của giảng viên đối với công việc của họ thì các nghiên cứu trước đây cũng khẳng định rằng *lương bổng và phúc lợi, cấp trên, đồng nghiệp, môi trường làm việc và bản chất công việc* là các yếu tố có mối quan hệ tích cực đối với sự hài lòng (Trần Minh Hiếu, 2013).

Dingeta (2013) đã thực hiện nghiên cứu về mối quan hệ giữa sự hài lòng và cam kết đối với tổ chức của các giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Arbaminch. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 07 yếu tố có ảnh hưởng là *bản chất công việc, đồng nghiệp, môi trường làm việc, lợi ích tài chính nhận được, cơ hội thăng tiến, quyền tự chủ và sự công nhận*.

Wang and Li (2013) lại phát hiện ra 4 tác nhân quan trọng nhất ảnh hưởng đến hoạt động NCKH là *tài chính dành cho nghiên cứu, khối lượng giảng dạy, hợp tác nghiên cứu và chính sách nghiên cứu*. Bên cạnh đó, khi nghiên cứu định tính phỏng vấn sâu các giảng viên tại một trường đại học ở Thái Lan, Lertputtarak (2008) cũng phát hiện ra rằng *thể chế quản lý, tiền lương thưởng, khối lượng công việc và định hướng phát triển cá nhân* sẽ ảnh hưởng đến năng suất NCKH.

Kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả trên, mô hình nghiên cứu trong đề tài được xây dựng bao gồm 8 yếu tố thuộc hai nhóm là yếu tố phi tài chính và yếu tố tài chính (Hình 1). Các yếu tố được đo lường bằng các thang đo cùng tên, các biến quan sát trong thang đo có sự kế thừa và hiệu chỉnh cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu là sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu

2.2 Thang đo các khái niệm nghiên cứu

Thang đo yếu tố tài chính

Yếu tố tài chính (YTTC) là biến tiềm ẩn trong mô hình và được đo lường bằng 2 biến tiềm ẩn cấp

Bảng 1: Thang đo yếu tố tài chính

	Tiêu chí đo	KH	Nguồn tham khảo
YẾU TỐ TÀI CHÍNH (YTTC)	Lợi ích tài chính nhận được (TC)		
	Mức thu nhập từ NCKH xứng đáng với công sức bỏ ra của tôi	TC1	Chen <i>et al.</i> (2004), Lertputtarak (2008),
	Thu nhập được phân phối công bằng giữa các thành viên tham gia NCKH	TC2	Dingeta (2012), Vu Thị Thùy Trang
	Chính sách khen thưởng dành cho hoạt động NCKH hợp lý, hấp dẫn	TC3	(2012), Trần Minh Hiếu (2013), Huỳnh
	Tôi nhận được tiền thưởng tăng thêm phù hợp với cấp nghiên cứu	TC4	Trương Huy và <i>ctv.</i> (2014)
	Chế độ phúc lợi dành cho NCKH đa dạng, hấp dẫn	TC5	
	Kinh phí dành cho nghiên cứu (KP)		
	Tôi được cung cấp đủ kinh phí cho hoạt động NCKH	KP1	Lertputtarak (2008),
	Tôi dễ dàng tiếp cận nguồn kinh phí NCKH	KP2	Vu Thị Thùy Trang
	Cơ chế thanh toán kinh phí NCKH nhanh chóng, dễ dàng	KP3	(2012), Wang and Li
Kinh phí được căn cứ vào nội dung nghiên cứu rõ ràng, minh bạch	KP4	(2013), Callaghan and Coldwell (2014b)	

*Thang đo yếu tố phi tài chính

Yếu tố phi tài chính là biến tiềm ẩn được đo lường bằng 6 biến tiềm ẩn cấp 1 là lãnh đạo đơn vị, đồng nghiệp và cộng sự nghiên cứu, tư liệu hỗ trợ,

1 là lợi ích tài chính nhận được (kí hiệu là TC) và kinh phí nghiên cứu (kí hiệu là KP). Hai biến cấp 1 này được đo lường bởi 9 biến quan sát được trình bày cụ thể trong Bảng 1 bên dưới.

khối lượng công việc, cơ chế quản lý và bản chất nghiên cứu. Đề nghiên cứu 6 biến tiềm ẩn cấp 1, nhóm tác giả xây dựng 23 biến quan sát được trình bày ở Bảng 2.

Bảng 2: Thang đo yếu tố phi tài chính

	Các tiêu chí đo lường	KH	Nguồn tham khảo
YẾU TỐ PHI TÀI CHÍNH	Lãnh đạo đơn vị		
	Lãnh đạo đơn vị luôn quan tâm đến công tác NCKH của tôi	LD1	Castillo and Cano (2004), Dingeta (2012), Trần Minh Hiếu (2013)
	Lãnh đạo đơn vị có năng lực chuyên môn cao	LD2	
	Lãnh đạo đơn vị ghi nhận kết quả NCKH của tôi công bằng, khách quan	LD3	
	Lãnh đạo đơn vị luôn tạo điều kiện thuận lợi cho tôi tiến hành NCKH	LD4	
	Đồng nghiệp, cộng sự nghiên cứu		
	Tôi luôn được giúp đỡ tận tình từ đồng nghiệp, cộng sự khi NCKH	DN1	Castillo and Cano (2004), Dingeta (2013), Trần Minh Hiếu (2013)
	Đồng nghiệp, cộng sự có trách nhiệm trong quá trình NCKH	DN2	
	Tôi luôn được đồng nghiệp, cộng sự tôn trọng năng lực nghiên cứu	DN3	
	Đồng nghiệp, cộng sự thân thiện, hòa đồng trong hoạt động NCKH	DN4	
Tư liệu hỗ trợ nghiên cứu			
Cơ sở vật chất tại đơn vị công tác đáp ứng tốt yêu cầu dành cho NCKH	TL1	Lertputtarak (2008), Vu Thị Thùy Trang (2012)	
Tôi dễ dàng tiếp cận cơ sở dữ liệu NCKH bằng tài khoản của Trường	TL2		
Nguồn tài liệu nghiên cứu chứa đựng đầy đủ thông tin mà tôi cần	TL3		
Khối lượng công việc			
YẾU TỐ PHI TÀI CHÍNH	Trong thời gian nghiên cứu, tôi được bố trí giờ giảng dạy hợp lý	KL1	Lertputtark (2008), Dingeta (2012), Vu Thị Thùy Trang (2012)
	Tôi có đủ thời gian để thực hiện các dự án, đề tài nghiên cứu	KL2	
	Tôi cảm thấy áp lực NCKH ở mức chấp nhận được	KL3	
	Quy chế về việc chuyển đổi số giờ giảng dạy và số giờ nghiên cứu rõ ràng	KL4	
Cơ chế quản lý khoa học			
Tôi hiểu rõ quy trình tiến hành hoạt động NCKH	QL1	Chen <i>et al.</i> (2004), Vu Thị Thùy Trang (2012), Wang and Li (2013)	
Nhà trường đẩy mạnh liên kết, hợp tác nghiên cứu trong và ngoài tổ chức	QL2		
Tôi được quyền chủ trì đề tài, đấu thầu đề tài	QL3		
Tôi được hỗ trợ công nhận và chuyển giao công nghệ về kết quả NCKH	QL4		
Bản chất NCKH			
Tôi cảm thấy NCKH hấp dẫn, không nhàm chán	BC1	Lertputtarak (2008), Dingeta (2012), Vu Thị Thùy Trang (2012), Trần Minh Hiếu (2013)	
Hoạt động NCKH cho phép tôi phát huy năng lực cá nhân	BC2		
Hoạt động NCKH xuất phát từ niềm đam mê của tôi	BC3		
Hoạt động NCKH đòi hỏi óc sáng tạo, cập nhật liên tục	BC4		

Thang đo sự hài lòng đối với hoạt động NCKH

thỏa mãn được đo lường thông qua 3 biến quan sát. Các biến quan sát được thể hiện ở Bảng 3.

Sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH được kí hiệu là HL. Từ mô hình lý thuyết thì sự

Bảng 3: Thang đo mức độ hài lòng chung

Các tiêu chí đo lường	KH	Nguồn tham khảo
Tôi hài lòng với yếu tố tài chính dành cho NCKH của GVT	HL1	Lertputtarak (2008), Dingeta (2013)
Tôi hài lòng với điều kiện môi trường làm việc dành cho NCKH	HL2	
Tôi hài lòng với cơ chế điều hành hoạt động NCKH	HL3	

Các biến quan sát trong 3 thang đo yếu tố tài chính, yếu tố phi tài chính và mức độ hài lòng chung đều sử dụng thang đo Likert 5 mức độ với mức điểm từ 1 đến 5 là hoàn toàn không hài lòng, không hài lòng, trung lập, hài lòng và hoàn toàn hài lòng.

2.3 Phương pháp phân tích và cỡ mẫu

2.3.1 Phương pháp phân tích

Theo Henseler & Chin (2010), mô hình nghiên cứu được đánh giá qua hai bước là đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc. Đầu tiên, mô hình đo lường được đánh giá thông qua đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các khái niệm đo lường trong mô hình.

– Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với địa bàn người cứu, chỉ số SRMR (standardized root mean square residual) cần được xem xét. Theo Hu and Bentler (1999) thì chỉ số SRMR phải đạt giá trị nhỏ hơn 0,08 hoặc 0,1. Ngoài ra, Henseler *et al.* (2014) cũng cho rằng chỉ số SRMR là chỉ số goodness of fit của mô hình PLS-SEM có thể được sử dụng để tránh hiện tượng sai lệch thông số trong mô hình.

– Độ tin cậy (reliability) của các biến quan sát phải có hệ số outer loading lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì đạt yêu cầu về độ tin cậy và hệ số composite reliability phải lớn hơn hoặc bằng 0,7 thì đạt độ tin cậy tổng hợp (Hulland, 1999).

– Độ giá trị hội tụ (convergent validity) được sử dụng để đánh giá sự ổn định của thang đo. Theo Fornell and Larcker (1981), hệ số AVE (average variance extracted) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 (average variance extracted) sẽ khẳng định được độ giá trị hội tụ. Hệ số tải của mỗi biến quan sát lên nhân tố lớn hơn hoặc bằng 0,7 và có ý nghĩa là bằng chứng về độ tin cậy của các thang đo.

– Độ giá trị phân biệt (discriminant validity) đo lường độ giá trị phân biệt giúp đảm bảo sự khác biệt, không có mối tương quan giữa các yếu tố sử dụng để đo lường các nhân tố. Để đo lường giá trị phân biệt thì căn bậc hai AVE của mỗi nhân tố đo lường đều lớn hơn hệ số liên hệ (latent variable correlations) giữa nhân tố đó với các nhân tố khác cho thấy độ phân biệt và tính tin cậy của các nhân tố (Fornell and Larcker, 1981).

Kế tiếp, để kiểm tra có mối quan hệ giữa các khái niệm hay không, mô hình cấu trúc tuyến tính được sử dụng. Với giá trị t-value > 1,96 thì kiểm định có ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Trọng số outer weights là tiêu chí thể hiện sự đóng góp tương đối của mỗi chỉ báo. Trong mô hình cấu trúc, trọng số outer weights thường thấp hơn hệ số tải nhân tố

(Hair *et al.*, 2014). Để kiểm tra xem các chỉ báo cấu thành có thực sự góp phần vào việc hình thành biến tiềm ẩn, quy trình bootstrapping cần được thực hiện. Như vậy, trong đề tài nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phần mềm phân tích thống kê bình phương tối thiểu từng phần SmartPLS 3.0 để tiến hành ước lượng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) thông qua các chỉ số tiêu chuẩn, phù hợp với đặc điểm nghiên cứu là không dựa trên giả định phân phối chuẩn, linh hoạt sử dụng với cỡ mẫu nhỏ.

Kiểm định Bootstrapping – Kiểm định độ tin cậy mô hình SEM

Sau khi hoàn thành việc ước lượng mô hình nghiên cứu thì vấn đề đánh giá lại độ tin cậy của ước lượng đó là một công việc cần thiết. Khi ước lượng mô hình nghiên cứu đạt được độ tin cậy thì mới có khả năng suy rộng ra cho tổng thể, ngược lại thì ước lượng của mô hình nghiên cứu chỉ có thể phù hợp trong nội bộ số liệu thu thập của đề tài. Hiện tại, có rất nhiều phương pháp khác nhau để đánh giá độ tin cậy của các ước lượng trong mô hình nghiên cứu. Phương pháp đầu tiên nhà nghiên cứu có thể chia mẫu nghiên cứu thành hai mẫu con, sau đó sử dụng một mẫu con để tiến hành ước lượng mô hình nghiên cứu. Mẫu con còn lại thì được sử dụng để đánh giá lại độ tin cậy của mô hình nghiên cứu vừa ước lượng. Ngoài ra, nhà nghiên cứu cũng có thể tiến hành kiểm định độ tin cậy của các ước lượng thông qua việc lặp lại nghiên cứu bằng cách thu thập thêm quan sát.

Tuy nhiên, theo Anderson & Gerbing (1988) cho rằng đối với phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính thường đòi hỏi cỡ mẫu lớn, cho nên việc kiểm định độ tin cậy của các ước lượng dựa theo 2 phương pháp trên là không khả thi vì tốn kém nhiều thời gian và chi phí của người thực hiện nghiên cứu. Do đó, Schumaker and Lomax (2004) cho rằng trong những trường hợp như thế thì phương pháp kiểm định bootstrapping là phương pháp phù hợp để thay thế, bởi vì đây là phương pháp lấy mẫu lặp lại, trong đó mẫu ban đầu đóng vai trò là đám đông. Phương pháp này sử dụng cách tiếp cận không dựa trên quan hệ tương tác giữa các biến, các nhân tố để dự đoán độ chính xác của các mối quan hệ trong PLS. Với kỹ thuật bootstrapping, có thể coi mẫu thu hồi được như một tổng thể, N mẫu con trong tổng thể được tạo thành bằng phương pháp lấy mẫu với sự thay đổi của các giá trị quan sát trong cỡ mẫu ban đầu (trong nghiên cứu N = 141). Sau đó, các mối liên hệ bắt đầu được dự đoán cho mỗi mẫu mới được tạo ra. Phân phối các dự đoán từ M mẫu được tạo ra để tính t-value của mỗi quan hệ.

2.3.2 Cỡ mẫu phân tích

Để phân tích mối quan hệ giữa sự hài lòng, các yếu tố tài chính và phi tài chính, phương pháp phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) được ứng dụng. Phương pháp này đòi hỏi cỡ mẫu lớn vì nó dựa vào lý thuyết phân phối mẫu (Raykov and Widaman 1995). Tuy nhiên, theo Hair *et al.* (1998) nếu phương pháp ước lượng Maximum Likelihood thì kích thước mẫu tối thiểu từ 100 – 150. Ngoài ra, kích thước mẫu cho phương pháp ước lượng được sử dụng trong mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) có ba loại là mẫu nhỏ ≤ 100 , mẫu trung bình 100 – 200 và mẫu lớn ≥ 200 . Cỡ mẫu của nghiên cứu này là 141, như vậy cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của phương pháp phân tích.

3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1 Đánh giá sơ bộ độ tin cậy của thang đo trong mô hình nghiên cứu

Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thành phần của thang đo được trình bày trong Bảng 4. Kết quả kiểm định các thành phần của thang đo đều có Cronbach's Alpha $> 0,6$ và không có biến đo lường nào có tương quan bé hơn 0,3 (ngoại trừ biến KP1). Do đó, biến KP1 được xem là biến rác và bị loại khỏi mô hình. Như vậy, 31 biến quan sát còn lại tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

Bảng 4: Kết quả kiểm độ tin cậy của thang đo hình ảnh và trải nghiệm

Thang đo	Cronbach's Alpha	Số biến quan sát còn lại
1. Lợi ích tài chính nhận được	0,812	5
2. Kinh phí nghiên cứu	0,812	3 (loại KP1)
3. Lãnh đạo đơn vị	0,857	4
4. Đồng nghiệp, cộng sự nghiên cứu	0,885	4
5. Tư liệu hỗ trợ nghiên cứu	0,769	3
6. Khối lượng công việc	0,792	4
5. Cơ chế quản lý khoa học	0,709	4
6. Bản chất NCKH	0,845	4
7. Sự hài lòng của GVT đối với NCKH	8,879	3

Nguồn: Kết quả phân tích từ số liệu khảo sát, 2016

Phân tích nhân tố EFA

Sau khi thang đo các nhân tố ảnh hưởng được kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha với 31 biến đều đạt yêu cầu, tiếp tục được tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA. Phương pháp trích nhân tố được sử dụng là Principal Axis Factoring với phép xoay Promax. Thang đo được chấp nhận khi $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair *et al.*, 1998); hệ số Sig. = 0,000 của kiểm định Bartlett cho biết các biến quan sát tương quan với nhau có ý nghĩa thống kê; tổng phương sai trích có giá trị $\geq 50\%$ (Gerbing and Anderson, 1988) và hệ số tải nhân tố $\geq 0,5$ chúng tỏ đạt độ tin cậy thích hợp cho phân tích nhân tố.

Kết quả phân tích EFA dừng lại ở lần xoay nhân tố thứ 04 với chỉ số KMO bằng 0,845 và giá trị kiểm định Bartlett có ý nghĩa với Sig. = 0,000 chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng số quan sát. Tuy nhiên, hệ số tải nhân tố của các biến QL1 (0,316) ở lần thứ nhất; QL2 (0,346) ở lần thứ hai và TL1 (0,442) ở lần thứ ba đều nhỏ hơn 0,5 nên bị loại bỏ khỏi mô hình (Nunnally and Bernstein, 1994). Sau khi loại bỏ, từ 8 nhân tố ban đầu với 31 biến quan sát được

gom thành 07 nhân tố với 29 biến quan sát trích tại Eigenvalue bằng 1,021 và tổng phương sai trích là 59,130% $\geq 50\%$. Điều này có nghĩa là tại hệ số điểm dừng là 1,021 thì 07 nhân tố này giải thích được 59,130% độ biến thiên của dữ liệu.

Sự hài lòng là khái niệm đơn hướng nên khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá, phương pháp trích Principal Component Analysis và phép quay Varimax được sử dụng. Kết quả phân tích cho thấy hệ số tải nhân tố của 3 biến quan sát trong thang đo hài lòng chung đều lớn hơn 0,5. Hệ số KMO bằng 0,741 $\geq 0,5$; p-value của kiểm định Bartlett = 0,000 $< 0,005$. Tổng phương sai trích của thang đo hài lòng chung là 80,549%. Điều này có nghĩa là 80,549% thay đổi của sự hài lòng chung được giải thích bởi các biến quan sát. Do đó, các biến đều được giữ lại để tiến hành phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM bằng phần mềm SmartPLS.

Sau khi tiến hành kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, 7 nhân tố mới với 29 biến quan sát được hình thành từ các nhân tố ban đầu. Nhóm tác giả tiến hành hiệu chỉnh và đặt tên lại cho các nhân tố.

Bảng 5: Kết quả EFA thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng

Biến quan sát	Nhóm nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
TC3	0,826						
TC1	0,774						
TC2	0,642						
TC5	0,624						
TC4	0,618						
KP2	0,579						
KP3	0,522						
KP4	0,521						
LD4		0,855					
LD3		0,705					
LD1		0,700					
LD2		0,636					
BC2			0,816				
BC4			0,798				
BC3			0,732				
BC1			0,719				
DN4				0,843			
DN1				0,742			
DN3				0,704			
DN2				0,632			
KL4					0,824		
KL2					0,746		
KL1					0,577		
KL3					0,550		
TL3						0,798	
TL2						0,741	
QL3							0,703
QL4							0,538
Eigenvalue	8,484	3,257	2,073	1,881	1,460	1,165	1,021
Phương sai trích	28,920	10,191	6,001	5,319	3,786	2,681	2,232
Cronbach's Alpha	0,864	0,857	0,845	0,885	0,792	0,766	0,657
Tổng phương sai trích = 59,130%							

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

Bảng 6: Kết quả EFA thang đo hài lòng chung trong NCKH

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố	Cronbach's Alpha	Tổng phương sai trích (%)
HL1	0,910		
HL2	0,897	0,979	80,549
HL3	0,886		

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

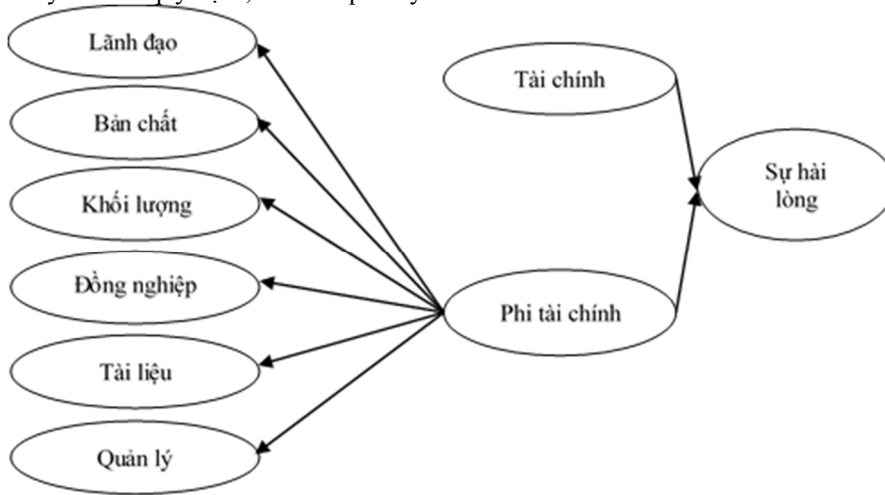
Nhân tố thứ nhất với 8 biến quan sát là TC1, TC2, TC3, TC4, TC5, KP2, KP3, KP4. Nội dung nói về mặt tài chính của hoạt động NCKH nên được đặt tên là Yếu tố tài chính nghiên cứu (TAICHINH). Nhân tố thứ hai gồm 4 biến quan sát LD1, LD2, LD3, LD4 nói về sự hỗ trợ của lãnh đạo đơn vị dành cho GVT khi thực hiện NCKH và được gọi tên là Lãnh đạo đơn vị (LANHDAO). Nhân tố thứ ba nói bản chất ý nghĩa của việc thực hiện NCKH đối với GVT với 4 biến quan sát BC1,

BC2, BC3, BC4 và được đặt lên là Bản chất nghiên cứu (BANCHAT).

Tiếp theo, nhân tố thứ tư liên quan đến sự cộng tác giữa GVT với đồng nghiệp, cộng sự khi tiến hành nghiên cứu với 4 biến quan sát DN1, DN2, DN3, DN4 và được gọi tên là Đồng nghiệp, cộng sự nghiên cứu (DONGNGHIEP). Nhân tố thứ năm với 4 biến quan sát KL1, KL2, KL3, KL4 trình bày về số giờ giảng dạy và số giờ nghiên cứu mà GVT phải đảm nhận nên được đặt tên là Khối lượng công việc (KHOILUONG). Kế đến, nhân tố thứ

sáu với 2 biến quan sát nhỏ nói về nguồn tài liệu phục vụ việc GVT TL2, TL3 nên được tên là Tài liệu nghiên cứu (TAILIEU). Cuối cùng, nhân tố thứ bảy trình bày về các quy định, cơ chế quản lý

hỗ trợ GVT đẩy mạnh NCKH với 2 biến quan sát QL3, QL4 và được hiệu chỉnh thành Cơ chế quản lý (QUANLY).



Hình 2: Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh

Các giả thuyết của mô hình hiệu chỉnh được đặt ra như sau:

Giả thuyết H1: Yếu tố tài chính nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H2: Lãnh đạo đơn vị có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H3: Bản chất nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H4: Đồng nghiệp, cộng sự nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H5: Khối lượng công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H6: Tài liệu nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

Giả thuyết H7: Cơ chế quản lý có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

3.2 Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) bằng phần mềm SmartPLS được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu. Mô hình kiểm định mức độ tác động của 07 nhân tố: (1) tài chính; (2) lãnh đạo; (3) bản chất; (4) đồng nghiệp; (5) khối lượng công việc; (6) tài liệu và (7) quản lý đến sự hài lòng trong NCKH của GVT.

***Kiểm định mô hình đo lường (measurement model)**

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo, nghiên

cứ sử dụng hệ số tin cậy tổng hợp CR, tổng phương sai trích AVE và hệ số tải nhân tố đơn lẻ (outer loading). Trong đó, hệ số tin cậy tổng hợp phải lớn hơn 0,7 và hệ số outer loading phải lớn hơn 0,4 (Hair *et al.*, 2014) thì có ý nghĩa về giá trị tin cậy. Ngoài ra, theo Fornell and Larcker (1981) thì tổng phương sai trích lớn hơn mức 0,5 sẽ khẳng định được độ tin cậy và độ giá trị hội tụ của thang đo, nhỏ nhất là yếu tố tài chính với 0,515. Kết quả tính toán về độ tin cậy tổng hợp, hệ số tải nhân tố và phương sai trích của các thang đo thành phần cho thấy các thang đo của khái niệm đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ.

Bảng 7: Kết quả độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Thang đo thành phần	Độ tin cậy tổng hợp	Phương sai trích
Bản chất nghiên cứu	0,884	0,658
Đồng nghiệp, cộng sự	0,922	0,746
Khối lượng công việc	0,861	0,611
Lãnh đạo đơn vị	0,902	0,699
Cơ chế quản lý	0,854	0,745
Yếu tố tài chính	0,894	0,515
Tài liệu hỗ trợ	0,896	0,811
Hài lòng	0,925	0,805

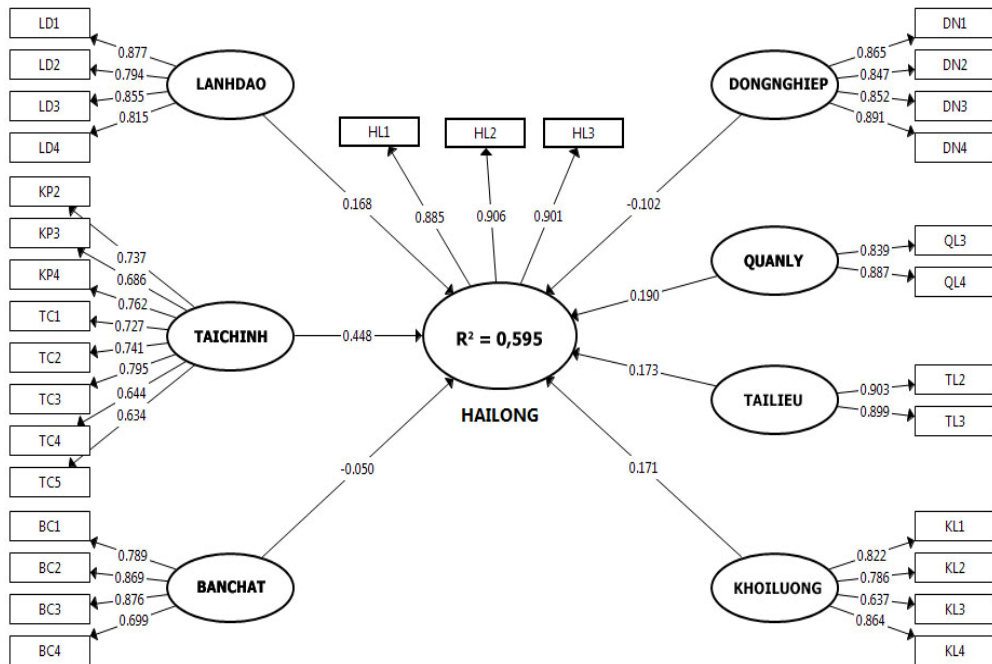
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

Ngoài ra, để tiếp tục phân tích độ phân biệt, nghiên cứu tiến hành so sánh mối quan hệ giữa các nhân tố với phương sai trích AVE. Kết quả phân

tích cho thấy căn bậc hai AVE của mỗi nhân tố đều lớn hơn hệ số liên hệ giữa nhân tố đó với các nhân tố khác. Hay nói cách khác, hệ số tải nhân tố của từng chỉ báo đều lớn nhất trong ma trận hệ số tương quan chéo và có ý nghĩa thống kê với $p\text{-value} = 0,000$. Như vậy, mẫu nghiên cứu đảm bảo độ phân biệt của các nhân tố đo lường và được thể hiện ở phụ lục. Ngoài ra, kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến đều cho giá trị $VIF < 5$ (Hair *et al.*, 2014) với giá trị lớn nhất là 2,145 nên mô hình không vi phạm hiện tượng này.

Kiểm định mô hình cấu trúc (structural model)

Kết quả mô hình SEM được trình bày ở Hình 3 cho thấy mô hình có giá trị thống kê Chi-bình phương là 941,733 với $p\text{-value} = 0,000 < 0,005$. Tuy nhiên, theo Hulland and Bentler (1999) nếu mô hình nhận được giá trị SRMR nhỏ hơn 0,1 thì được xem là phù hợp với dữ liệu thực tế. Như vậy, với giá trị $SRMR = 0,079 < 0,100$, mô hình nghiên cứu được kết luận phù hợp với địa bàn nghiên cứu tại Trường Đại học Cần Thơ.



Hình 3: Biểu đồ thể hiện kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

Thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH cho thấy các khái niệm lãnh đạo đơn vị, yếu tố tài chính, bản chất công việc, khối lượng công việc, tài liệu, cơ chế quản lý và đồng nghiệp cộng sự giải thích được 59,50% sự biến thiên mức độ hài lòng tại mức ý nghĩa thống kê 5% và còn lại 40,50% chưa giải thích được là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình. Tuy nhiên, theo Chin *et al.* (1996) khi phân tích tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc nhà nghiên cứu không chỉ xem xét mối quan hệ cũng như có ý nghĩa hay không giữa các mối quan hệ ấy mà còn phải xem tác động mạnh, yếu của các mối quan hệ làm căn cứ cho

việc phân bổ nguồn lực¹. Chính vì vậy, đề tài tiếp tục thực hiện kiểm định bootstrapping.

Kiểm định bootstrapping

Nhằm có thể suy rộng kết quả nghiên cứu ra tổng thể, mô hình cần được tiến hành kiểm định lại độ tin cậy. Đề tài sử dụng kỹ thuật bootstrapping với cỡ mẫu lặp lại là 500 quan sát ($n = 500$) với cỡ mẫu ban đầu là 141 quan sát. Kết quả ước lượng từ 500 quan sát cho thấy trọng số gốc có ý nghĩa với trọng số trung bình của bootstrapping vì tất cả trọng số đều nằm trong khoảng tin cậy 95%. Như vậy, các ước lượng trong mô hình có thể kết luận là đáng tin cậy.

¹Mức độ tác động 0,02; 0,15 và 0,35 sẽ chỉ ra ảnh hưởng yếu, trung bình và mạnh. Giá trị $t\text{-value} \geq 1,96$ thì mối quan hệ có ý nghĩa thống kê.

Bảng 8: Kết quả Bootstrapping mô hình cấu trúc

Mối quan hệ	Trọng số gốc	Trọng số trung bình boot	Sai số chuẩn	2,5%	97,5%
HL<--- TC	0,448	0,445	0,069	0,302	0,584
HL<--- LD	0,168	0,183	0,078	0,042	0,344
HL<--- BC	-0,050	-0,031	0,089	-0,230	0,156
HL<--- DN	-0,102	-0,106	0,082	-0,270	0,042
HL<--- KL	0,171	0,160	0,065	0,037	0,283
HL<--- TL	0,173	0,171	0,065	0,044	0,296
HL<--- QL	0,190	0,189	0,064	0,065	0,314

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

Kiểm định giả thuyết

Như đã trình bày, đề tài có 7 giả thuyết cần được kiểm định. Kết quả ước lượng mối quan hệ giữa các khái niệm nghiên cứu cho thấy chỉ 5/7 nhân tố tác động đến sự hài lòng ở mức ý nghĩa thống kê 5%. Hai giả thuyết H3 về bản chất nghiên cứu và H4 về đồng nghiệp, cộng sự nghiên cứu có tác động đến sự hài lòng nhưng lại không thể hiện ý nghĩa thống kê ở mức 5%. Các giả thuyết được trình bày cụ thể ở Bảng 9.

Bảng 9: Kết quả kiểm định các giả thuyết của nghiên cứu

Giả thuyết	Mối quan hệ	Kiểm định t	Mức độ tác động
H1	HL<--- TC	6,689	0,448*
H2	HL<--- LD	2,181	0,168**
H3	HL<--- BC	0,516	ns
H4	HL<--- DN	1,221	ns
H5	HL<--- KL	2,724	0,171*
H6	HL<--- TL	2,679	0,173*
H7	HL<--- QL	3,211	0,190*

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát, 2016

Ghi chú: *: mức ý nghĩa 1%; **: mức ý nghĩa 5%; ns: không có ý nghĩa thống kê

Giả thuyết H1 cho rằng yếu tố tài chính có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong NCKH của GVT. Chính sách tài chính ban đầu bao gồm 2 thang đo thành phần là lợi ích tài chính nhận được và kinh phí nghiên cứu. Sau khi kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA loại bỏ các biến không phù hợp, yếu tố tài chính được gom thành 01 thang đo duy nhất. Kết quả ước lượng SEM cho thấy yếu tố tài chính có mối quan hệ thuận chiều và tương quan mạnh với sự hài lòng thể hiện qua hệ số $\beta = 0,448$; t-value = 6,443 > 2,56 và ước lượng này đạt ý nghĩa thống kê tại $p = 0,000$. Điều này có nghĩa là khi GVT được nhà trường, đơn vị công tác hỗ trợ về mặt tài chính dành cho nghiên cứu, không bị thiếu hụt kinh phí trong quá trình thực hiện đề tài, cơ chế thanh toán được cải thiện, tinh gọn thì sự hài lòng với NCKH sẽ được nâng cao. Ngược lại, yếu tố tài

chính rườm rà, không đáp ứng nhu cầu sẽ dẫn đến sự không hài lòng của GVT.

Kế tiếp, giả thuyết H2 cho rằng lãnh đạo đơn vị có ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với NCKH của GVT. Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM cho thấy lãnh đạo đơn vị với sự hài lòng có mối quan hệ thuận chiều, tuyến tính thông qua trọng số ảnh hưởng $\beta = 0,168$ và giá trị t-value = 2,162 > 1,96; đảm bảo ý nghĩa thống kê của mối quan hệ này với mức độ tin tưởng 95%. Do đó, giả thuyết được chấp nhận. Điều này có nghĩa là GVT có thể nâng cao sự hài lòng của mình dành cho nghiên cứu nếu được sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo đơn vị. Nếu cấp lãnh đạo tại mỗi khoa có đầy mạnh công tác định hướng phát triển NCKH thì lực lượng cán bộ trẻ sẽ có động lực hơn để tiến hành.

Mặt khác, giả thuyết H3 cho rằng bản chất nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH. Thông qua kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM cho thấy đặc điểm tính chất của hoạt động NCKH có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng của GVT, điều đó thể hiện qua hệ số tác động $\beta = -0,050$; tuy nhiên, giá trị t-value = 0,569 < 1,96 và $p = 0,570 > 0,1$ nên không có ý nghĩa về mặt thống kê. Do vậy, có thể kết luận rằng bản chất nghiên cứu không ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT tại Trường Đại học Cần Thơ. Trái ngược với nghiên cứu về sự hài lòng trước đây, tác giả lại phát hiện ra rằng bản chất nghiên cứu có mối tương quan với sự hài lòng. Vấn đề được đặt ra là nhà trường, đơn vị cần thay đổi thái độ của GVT đối với NCKH để từ đó nâng cao sự hài lòng.

Bên cạnh đó, giả thuyết H4 phát biểu rằng đồng nghiệp, cộng sự có ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH. Dựa trên kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) cho thấy đồng nghiệp, cộng sự có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng, điều này thể hiện qua hệ số tác động $\beta = -0,102$ nhưng giá trị t-value = 1,241 < 1,96 và $p = 0,215 > 0,1$ nên không có ý nghĩa về mặt thống kê. Do đó, không thể kết luận về tác động của mối quan hệ này. Giả thuyết H4 trái quan điểm với

Dingeta *et al.* (2012), Huỳnh Trường Huy (2014) vì hai nghiên cứu trên đều cho rằng yếu tố cộng tác sẽ giúp nâng cao chất lượng nghiên cứu, tạo cơ hội chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm hoặc có thể GVT đủ năng lực nghiên cứu nên vấn đề cộng chưa được quan tâm.

Giả thuyết H5 phát biểu rằng khối lượng công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với NCKH của GVT. Theo kết quả kiểm định SEM cho thấy khối lượng công việc có mối quan hệ dương, tuyến tính với mức độ thỏa mãn là 0,171. Giá trị t-value = 2,608 > 2,56 và ước lượng này đạt độ tin cậy 99%. Giả thuyết H5 về khối lượng công việc được chấp nhận và đồng quan điểm với kết quả nghiên cứu của các tác giả Lertputtarak (2008). Điều này có nghĩa là khi khối lượng công việc đảm nhận được giảm tải hoặc được điều chỉnh phù hợp cho những giảng viên tham gia nghiên cứu thì sự hài lòng sẽ được nâng cao.

Ngoài ra, giả thuyết H6 cho rằng tài liệu nghiên cứu có ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với NCKH của GVT. Thông qua kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) cho thấy tài liệu nghiên cứu có mối tương quan thuận, tuyến tính với mức độ hài lòng thể hiện qua hệ số tác động $\beta = 0,173$ và t-value = 2,671 > 2,56; ước lượng này có ý nghĩa thống kê $p = 0,008$. Chính vì vậy, giả thuyết được chấp nhận. Khi nguồn tài liệu dành cho nghiên cứu phong phú, đa dạng sẽ giúp GVT dễ dàng tiếp cận với những đề tài mới, cập nhật tình hình thực hiện nghiên cứu của các chủ đề mà giảng viên quan tâm, từ đó sự hài lòng sẽ được nâng cao. Giả thuyết H6 này cùng quan điểm với Dingeta *et al.* (2012), Nguyễn Thị Thu Hằng và Nguyễn Khánh Trang (2013) đều nhận thấy việc cải thiện cơ sở dữ liệu thông tin khoa học cho GVT là vấn đề cần được quan tâm.

Không dừng lại đó, giả thuyết H7 cho rằng cơ chế quản lý có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của GVT đối với NCKH. Theo kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM, cơ chế quản lý có mối quan hệ tương quan dương, tuyến tính với sự hài lòng với trọng số ảnh hưởng $\beta = 0,190$; giá trị t-value = 2,960 > 2,56 và ước lượng này đảm bảo ý nghĩa thống kê với mức độ tin tưởng 99%. Giả thuyết H7 cùng quan điểm với Lertputtarak (2008) khi cho rằng các yếu tố thuộc về thể chế, quy định về trách nhiệm của các cán bộ quản lý khoa học sẽ ảnh hưởng đến hoạt động NCKH của giảng viên. Như vậy, hàm ý vấn đề cần lưu tâm ở đây là công tác cải thiện chính sách quản lý, chuyên giao công nghệ cho sản phẩm khoa học của GVT.

4 KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 5 yếu tố tác động đến sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH

là yếu tố tài chính, lãnh đạo đơn vị, khối lượng công việc, cơ chế quản lý và tài liệu hỗ trợ. Trong đó, yếu tố tài chính có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của GVT. Điều này thể hiện vai trò của yếu tố lương và nguồn kinh phí khi GVT thực hiện NCKH. Nguồn tài chính cần được ổn định và đáp ứng nhu cầu của giảng viên cũng như của quá trình nghiên cứu. Ngoài ra, nghiên cứu cũng chỉ ra yếu tố bản chất công việc không ảnh hưởng đến sự hài lòng của GVT. Như vậy, để nâng cao sự hài lòng của GVT đối với hoạt động NCKH cần chú trọng một số hàm ý quản trị như sau: (1) Cải thiện chính sách tài chính nghiên cứu; (2) Nâng cao sự hỗ trợ từ lãnh đạo đơn vị; (3) Phân chia khối lượng công việc; (4) Nâng cao nguồn tài liệu nghiên cứu và (5) Hoàn thiện cơ chế quản lý.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423
- Chris William Callaghan and David Coldwell, 2014a. Job Satisfaction and Job Performance: The Case of Research Productivity. *Journal Economics*, 51(1): 97-113.
- Chris William Callaghan and David Coldwell, 2014b. Research versus Teaching Satisfaction and Research Productivity. *International Journal Education Science*, 71(1): 203-218
- Cano, J. and Castillo, J.X., 2004. Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3): 65-74.
- Dingeta, T. Oljira, L. and Assefa, N. 2012. Patterns of sexual risk behavior among undergraduate university students in Ethiopia: a cross-sectional study, *The Pan African Medical Journal*, 12:33. <http://www.panafrican-med-journal.com/content/article/12/33/full>
- Đỗ Tiến Sĩ, 2010. Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học đối với đội ngũ giảng viên trẻ. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, 54: 42-45
- Fornell, C., Larcker, D.F., 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Henseler, J., and Chin, W. W. 2010. A Comparison of Approaches for the Analysis of Interaction Effects Between Latent Variables Using Partial Least Squares Path Modeling. *Structural Equation Modeling* 17 (1): 82-109.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., and Calantone,

- R. J. 2014. Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares: Comments on Rönkkö & Evermann (2013). *Organizational Research Methods* 17 (2): 182-209.
- Hulland, John (1999). "Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies," *Strategic Management Journal*, 20: 195-224.
- Hu, L.T. and Bentler, P.M. (1999), "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Hulland, J., Chow, Y. & Lam, S. (1996) "Use of causal models in marketing research: A review", *International Journal of Research in Marketing*, vol. 13, no. 2, pp. 181-197
- Huỳnh Trường Huy, Nguyễn Tri Nam Khang, Võ Hồng Phương, Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Thị Tú Trinh; 2014. Thực trạng và giải pháp thúc đẩy sự tham gia của giảng viên nữ vào hoạt động nghiên cứu khoa học tại Trường Đại học Cần Thơ. Báo cáo tổng kết đề tài Khoa học và Công nghệ cấp trường. Trường Đại học Cần Thơ.
- Lertputtarak, 2008. An Investigation of factors related to Research Productivity in a public university in Thailand: A case study. PhD thesis. Victoria University.
- Li and Wang, 2013. The role of cognitive distortion in online game addiction among Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 35 (2013), pp. 1468–1475.
- Mandhachitara R, Poolthong Y, 2011. A model of customer loyalty and corporate social responsibility. *Journal of Services Marketing*, 25/2, 2011: pp.123-124.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994) *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Nguyễn Lê Hoàng Thụy Tô Quyên (2016). Tổng quan về lý thuyết và khung đo lường vốn xã hội. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, số 1 (46) – năm 2016.
- Raykov, T., & Widaman, K. F. (1995). Issues in applied structural equation modeling research. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 2(4), 289-318.
- Chen, R., Le Rouzic, E., Kearney, J.A., Mansky, L.M. and Benichou, S., 2004. Vpr-mediated incorporation of UNG2 into HIV-1 particles is required to modulate the virus mutation rate and for replication in macrophages. *Journal of Biological Chemistry*, 279(27): 28419-28425
- Trần Kim Dung (2005), Các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành và kết quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, hội thảo quốc tế về doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam, TPHCM 11/2005.
- Trần Minh Hiếu, 2013. Sự hài lòng của giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu tại Trường Đại học An Giang. *Tạp chí Khoa học*, 01: 91-100.