

NGHIÊN CỨU NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG (NTU)

● **LÊ HỒNG LAM**

TÓM TẮT:

Nghiên cứu thực hiện xác định ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả công việc của giảng viên Trường Đại học Nha Trang. Phương pháp nghiên cứu sử dụng để xây dựng và kiểm định mô hình lý thuyết gồm hai bước chính - nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, đồng thời dựa trên mẫu khảo sát, với một mẫu kích thước $n = 243$ để kiểm định mô hình thang đo và mô hình lý thuyết. Thang đo được kiểm định thông qua phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA. Mô hình lý thuyết được kiểm định thông qua phân tích hồi quy tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố ảnh hưởng hiệu quả công việc của giảng viên gồm: Hải lòng công việc; Động cơ làm việc; Phong cách lãnh đạo; Văn hóa tổ chức. Cuối cùng, nghiên cứu đề xuất các hàm ý nhằm nâng hiệu quả công việc của giảng viên tại Trường Đại học Nha Trang.

Từ khóa: hiệu quả công việc của giảng viên, Trường Đại học Nha Trang.

1. Đặt vấn đề

Quản trị tổ chức là việc đạt tới mục tiêu bằng và thông qua người khác. Con người là nguồn lực chủ yếu, quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức.

Hầu hết những nhà lãnh đạo doanh nghiệp sẽ đồng ý rằng nhân viên trong công ty - nguồn nhân lực - là một trong những năng lực cạnh tranh chính của họ. Hầu hết các nhà lãnh đạo đều tin tưởng rằng trong những thập kỷ tới, nguồn lực quan trọng nhất tạo nên lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp chính là nguồn nhân lực, điều đó cũng có nghĩa là khả năng quản trị hiệu quả nguồn lực này

trong tổ chức sẽ càng trở nên quan trọng (Garrett Walker và J. Randall MacDonald, 2001; dẫn theo Lê Hồng Lam, 2010)

Nhân lực trong mỗi tổ chức luôn được xem là nguồn lực đầu vào quan trọng nhất quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức đó. Một tổ chức sở hữu lực lượng lao động có chất lượng cao với đầy đủ các kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc tốt sẽ được kiểm chứng thông qua hiệu quả công việc của nhân viên. Tuy nhiên, trên thực tế có không ít các tổ chức có bề dày truyền thống, có đội ngũ lao động hùng hậu nhưng hiệu quả công

việc vẫn không cao. Điều này đặt ra yêu cầu cần xem xét đến các yếu tố tác động tới hiệu quả công việc của người lao động, từ đó xây dựng cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu nâng cao hiệu quả công việc chongười lao độngtrong các tổ chức hiện nay.

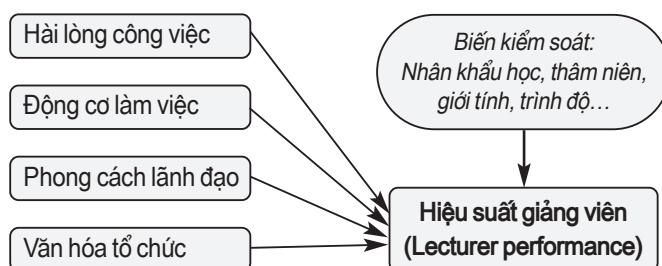
Hưởng tới sự phát triển, mỗi quốc gia trên thế giới đều có những chiến lược riêng của mình, song không một quốc gia nào trong sự phát triển lại không có sự đầu tư cho giáo dục. Hiệu quả công việc của giảng viên được xem là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục. Do đó, tìm hiểu về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của giảng viên tại nơi làm việc rất quan trọng cho sự thành công của một trường đại học. Giảng viên giảng dạy có hiệu quả sẽ giúp cơ sở nâng cao chất lượng đào tạo, góp phần xây dựng nguồn nhân lực có trình độ phục vụ đất nước. Nhiều nghiên cứu cho thấy hiệu quả công việc giảng dạy quyết định đến kết quả học tập của sinh viên và được xem là yếu tố quyết định quan trọng nhất trong việc nâng cao thành tích học tập của sinh viên (Aaronson at al., 2007., Rivkin at al, 2005).

2. Cơ sở lý thuyết, mô hình và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình đề xuất

Qua nghiên cứu lý thuyết cũng như thực tiễn các mô hình nghiên cứu liên quan, nghiên cứu này đã tìm thấy những nhân tố có quan hệ với nhau trong các lý thuyết và mô hình nghiên cứu tiêu biểu trước đây được thể hiện trong Hình 1. Trên cơ sở đó, tác

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất về sự ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả công việc giảng viên



Nguồn: Tác giả tự đề xuất

giả thấy rằng những yếu tố cơ bản sau ảnh hưởng đến hiệu quả công việc:

(1) Hài lòng công việc (Sewang, 2011; Risambessy & ctg, 2012; Sangadji, 2013; Marwan, 2016; Banten, 2018; Win Narasuci & ctg, 2018).

(2) Động cơ làm việc (Sewang, 2011; Risambessy & ctg; Marwan, 2016; Win Narasuci & ctg, 2018).

(3) Phong cách lãnh đạo (Zhang & ctg, 2011; Sewang, 2011; Risambessy & ctg, 2012; Marwan, 2016; Buil & ctg, 2018).

(4) Văn hóa tổ chức (Sewang, 2011; Sangadji, 2013; Marwan, 2016).

Mặc dù tồn tại các mối quan hệ nhân quả tiềm tàng giữa các biến số độc lập sử dụng trong mô hình, nhưng đề tài giả thuyết các biến số độc lập nhau và sau đây là mô hình nghiên cứu đề xuất:

Giả thuyết:

H1: Nếu hài lòng công việc càng cao thì mức độ hiệu quả công việc của giảng viên càng cao.

H2: Nếu động cơ làm việc của giảng viên càng cao thì mức độ hiệu quả công việc của giảng viên càng cao.

H3: Nếu phong cách lãnh đạo càng phù hợp thì càng làm tăng mức độ hiệu quả công việc của giảng viên.

H4: Nếu văn hóa tổ chức càng tốt thì càng làm tăng hiệu quả công việc của giảng viên.

2.2. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp định tính nhằm khám phá, điều chỉnh, xây dựng mô hình nghiên cứu về hiệu quả công việc tại Trường Đại học Nha Trang.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng, thông qua phương pháp lấy mẫu thuận tiện, phỏng vấn trực tiếp người lao động. Dữ liệu thu thập từ tháng 6/2023 đến tháng 8/2023. Sau đó, dữ liệu xử lý bằng phần mềm SPSS.

Thang đo được dùng để đo lường mức hiệu quả công việc là thang đo Likert 5 điểm (cấp độ hiệu quả công việc tăng từ 1 đến 5, từ hoàn toàn không đồng ý đến hoàn toàn đồng ý).

3. Kết quả và thảo luận

Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Các thang đo được đánh giá thông qua hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để loại các biến rác trước, các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0,6 trở lên thì có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Nunnally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995). Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha của các thành phần đo lường hiệu quả công việc của giảng viên tại Trường Đại học Nha Trang có 7 biến bị loại. Các biến còn lại được dùng để phân tích EFA.

Phân tích nhân tố khám phá - EFA

Phân tích nhân tố khám phá là một phương pháp phân tích định lượng dùng để rút gọn một tập gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn (gọi là các nhân tố) để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu (Hair & ctg, 1998).

Các biến có trọng số (Factor loading) nhỏ hơn 0,50 trong EFA sẽ tiếp tục bị loại¹. Phương pháp trích hệ số sử dụng là principal components² với phép xoay varimax³ và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue = 1. Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích $\geq 50\%$ (Gerbing & Anderson, 1988), với điều kiện là chỉ số KMO $\geq 0,5$. KMO là một chỉ tiêu dùng để xem xét sự thích hợp của EFA là $0,50 \leq KMO \leq 1$ thì phân tích nhân tố thích hợp.

Theo Hair và cộng sự (1998, 111), Factor loading là chỉ tiêu đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA (ensuring practical significance). Factor loading $> 0,30$ được xem là đạt mức tối thiểu, Factor loading $> 0,40$ được xem là quan trọng, $> 0,50$ được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Hair và cộng sự (1998, 111) cũng cho rằng: nếu chọn tiêu chuẩn Factor loading $> 0,30$ thì cỡ mẫu ≥ 350 , nếu cỡ mẫu khoảng 100 thì nên chọn Factor loading $> 0,50$, nếu cỡ mẫu khoảng 50 thì Factor loading phải $> 0,75$.

Phân tích nhân tố khám phá EFA thang đo "Hiệu quả công việc"

Kết quả phân tích EFA của thang đo "Hiệu quả công việc", EFA trích được gom vào một yếu tố tại Eigenvalue là 4,342, tổng phương sai trích 62,027 và với chỉ số KMO là ,866, kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa Sig. là 0,00 ($< 0,05$). Vậy việc phân tích nhân tố là phù hợp, thang đo vẫn được sử dụng cho các phần tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá EFA các nhân tố ảnh hưởng đến Hiệu quả công việc

Sau nhiều lần phân tích, kết quả EFA cuối cùng trích được 4 nhân tố tại Eigenvalues là 1,217 và phương sai trích được là 65,628% với chỉ số KMO là ,925. Như vậy, việc phân tích nhân tố là thích hợp và phương sai trích đạt yêu cầu ($> 50\%$). Các biến quan sát đều có factor loading lớn nhất từ 0,50 trở lên và khoảng cách giữa 2 hệ số tải nhân tố (Factor Loading) của cùng 1 biến ở 2 nhân tố khác nhau $> 0,3$. Sự phân tích EFA hoàn tất vì đã đạt độ tin cậy về mặt thống kê.

Qua phân tích EFA, kết quả cho thấy không xuất hiện các nhân tố mới ảnh hưởng đến sự Hiệu quả công việc, đồng thời qua đánh giá lại hệ số Cronbach's Alpha cho các thành phần rút trích đều đảm bảo độ tin cậy về mặt thống kê. Thành phần thiết kế ban đầu gồm 4 nhân tố được giữ nguyên như sau:

- (1) Phong cách lãnh đạo; (2) Động cơ làm việc;
- (3) Hải lòng công việc và (4) Văn hóa tổ chức.

Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính bội

Mô hình hồi quy bội được xem có dạng:

$$\text{Hiệu quả} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Phong cách} + \beta_2 * \text{Động cơ} + \beta_3 * \text{Hải lòng} + \beta_4 * \text{Văn hóa}$$

Để tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính bội, các biến được đưa vào mô hình theo phương pháp Enter. Tiêu chuẩn kiểm định là tiêu chuẩn được xây dựng vào phương pháp kiểm định giá trị thống kê F và xác định xác suất tương ứng của giá trị thống kê F, kiểm định mức độ phù hợp giữa mẫu và tổng thể thông qua hệ số xác định R^2 . Công cụ chẩn đoán giúp phát hiện sự tồn tại

của cộng tuyến trong dữ liệu được đánh giá mức độ cộng tuyến làm thoái hóa tham số ước lượng là: Hệ số phóng đại phương sai (Variance inflation factor - VIF). Quy tắc là khi VIF vượt quá 10, đó là dấu hiệu của đa cộng tuyến (Trọng & Ngọc, 2005, 218).

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính như sau:

Hệ số hồi quy chuẩn hóa của phương trình có thể thấy các giá trị Beta đều khác 0, để xác định được mức độ quan trọng của các yếu tố tham dự vào Hiệu quả công việc, có thể chọn lọc thành 2 nhóm sau:

- Những giá trị Beta khác 0 có ý nghĩa thống kê (kiểm định 2 phía, $p < 0,10$), kết quả có 4 yếu tố được ghi nhận.
- Những giá trị Beta khác 0 không có ý nghĩa thống kê (kiểm định 2 phía, $p > 0,10$): Không có yếu tố nào.

Như vậy tất cả yếu tố được giữ lại trong mô hình, sau đó thiết lập mô hình hồi quy mới có hệ số chuẩn hóa β như sau:

$$\text{Hieuqua} = \beta_1 * \text{Phongcach} + \beta_2 \text{Dongco} + \beta_3 \text{Hailong} + \beta_4 \text{Vanhua}$$

Kết quả hồi quy được tóm tắt như sau Bảng 1.

Hệ số xác định hiệu chỉnh Adjusted R-Square là 0,445, nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu đến mức 44,5 %. Điều này còn cho thấy mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập là khá chặt chẽ, cả 4 biến số trên góp phần giải thích 44,5 % sự khác biệt của mức độ Hiệu quả công việc được quan sát đối với công việc tại Trường Đại học Nha Trang.

Kiểm định F sử dụng trong bảng phân tích phương sai vẫn là một phép kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Theo kết quả Bảng 1, ta thấy kiểm định F có giá trị là 49,548 với Sig. = .000(a), chứng tỏ mô hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Ta thấy tất cả các giá trị VIF đều < 2 : Hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập ảnh hưởng không đáng kể đến mô hình.

Bảng 1. Bảng Model Summary và ANOVA

Mô hình tóm tắt (b)										
Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng	Thống kê thay đổi					Hệ số Durbin-Watson
					Hệ số R sau khi đổi	Hệ số F sau khi đổi	Bậc tự do 1	Bậc tự do 2	Hệ số Sig. F sau khi đổi	
1	,674 ^a	,454	,445	,74484893	,454	49,548	4	238	,000	1,831

a. Dự báo: (Hàng số), Vanhoa, Hailong, Dongco, Phongcach

b. Biến phụ thuộc: Hieuqua

Phương sai - ANOVA(b)						
Mô hình		Tổng bình phương	Bậc tự do	Mean Square	Kiểm định F	Sig.
1	Hồi qui	109,958	4	27,489	49,548	,000a
	Phần dư	132,042	238	,555		
	Tổng số	242,000	242			

a. Dự báo: (Hàng số), Vanhoa, Hailong, Dongco, Phongcach

b. Biến phụ thuộc: Hieuqua

Bảng 2. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của phương trình

Coefficients(a)								
Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê Collinearity	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Hằng số)	-2,832E-16	,048		,000	1,000		
	Phongcach	,091	,048	,091	1,910	,057	1,000	1,000
	Dongco	,507	,048	,507	10,596	,000	1,000	1,000
	Hailong	,108	,048	,108	2,260	,025	1,000	1,000
	Vanhua	,421	,048	,421	8,784	,000	1,000	1,000
a. Biến phụ thuộc: Hieuqua								

Đại lượng thống kê Durbin-Watson (d) = 1,831 gần bằng 2 nên các phần dư trong mẫu không có tự tương quan với nhau (Bảng 1)

Kết quả cho thấy, các hệ số β đều khác 0 và Sig. < 0,10, chứng tỏ các thành phần trên đều tham dự vào Hiệu quả công việc. (Bảng 2)

Từ kết quả trên, phương trình thể hiện Hiệu quả công việc tại Trường Đại học Nha Trang dự đoán theo tất cả các biến độc lập là:

Hiệu quả công việc

= 0,091 “Phong cách lãnh đạo”

+ 0,507 “Động cơ làm việc

+ 0,108 “Hài lòng công việc”

+ 0,421 “Văn hóa tổ chức

4. Những kiến nghị đối với hoạt động quản lý nhân sự tại Trường Đại học Nha Trang

Kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra một số hàm ý thiết thực đối với hoạt động quản lý nhân sự tại Trường Đại học Nha Trang cụ thể như sau:

4.1. Nghiên cứu và kiểm soát Hiệu quả công việc của giảng viên thông qua các yếu tố ảnh hưởng đến nó là việc cần thực hiện thường xuyên

Ngày nay, với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội và nhu cầu của giảng viên, việc theo dõi hiệu quả công việc là sự cần thiết vì có thể hiệu quả công việc ngày hôm nay lại là mức không hiệu

quả trong thời gian sau. Nhà quản trị nhân sự cần có quan điểm phòng ngừa “phòng bệnh hơn chữa bệnh”, đừng để khi hiệu quả công việc thấp rồi mới tìm hiểu nguyên nhân và biện pháp gia tăng hiệu quả công việc.

Kết quả nghiên cứu này đã cho chúng ta biết được các yếu tố tác động vào hiệu quả công việc của giảng viên và cách đo lường nó. Điều này thực sự hữu ích đối với nhà quản lý nhân sự vì họ có thể theo dõi và kiểm soát hiệu quả công việc của giảng viên thông qua điều chỉnh các yếu tố tác động vào nó.

4.2. Phân tích mức độ quan trọng của từng yếu tố tác động vào hiệu quả công việc có ý nghĩa quan trọng trong việc kích lệ động viên giảng viên, có thái độ chính sách nhân sự phù hợp để gia tăng hiệu quả công việc của họ

Trong giai đoạn hiện tại, Trường Đại học Nha Trang cần nâng cao hiệu quả công việc của giảng viên bằng cách tác động điều chỉnh vào những yếu tố có trọng số β cao như Động cơ làm việc là vấn đề quan trọng nhất, tác động lớn nhất đến hiệu quả công việc của giảng viên ($\beta = 0,507$), vượt trội hơn so với ảnh hưởng của các yếu tố khác: Văn hóa tổ chức ($\beta = 0,421$); Hài lòng công việc ($\beta = 0,108$); Phong cách lãnh đạo ($\beta = 0,091$) ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Cũng có tác giả quan tâm đến tiêu chuẩn khác biệt hệ số tải nhân tố lớn nhất với hệ số tải nhân tố bất kỳ của cùng một biến quan sát phải trên 0,30 để đảm bảo giá trị phân biệt giữa các nhân tố (Jabnoun & Al-Tamimi, 2003).

² Phương pháp rút trích các thành phần chính (Trọng & Ngọc, 2005).

³ Xoay nguyên góc các nhân tố để tối thiểu hóa số lượng biến có hệ số lớn tại cùng một nhân tố, vì vậy sẽ tăng cường khả năng giải thích các nhân tố (Trọng & Ngọc, 2005).

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Tiếng Việt

1. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Hà Nội: NXB Thống kê.
2. Lê Hồng Lam (2010), Nghiên cứu nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của cán bộ nhân viên đối với tổ chức trong một số doanh nghiệp chế biến thủy sản tại TP.Nha Trang, TR2007-13-12CH, Trường Đại học Nha Trang.

Tiếng Anh

1. Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (1988), Structural equation modelling in practice: A review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
2. Aaronson, D., Barrow, L. & Sander, W. (2007). Teachers and student achievement in the Chicago public high schools. *Journal of Labor Economics*. 25(1), 95-135.
3. Anwar Sewang (2011). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer s Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*(ISSN: 2225-7225) 3(05), (08-22).
4. Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti, (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(9), 8833-8842.
5. Banten, (2018). The influence of job satisfaction and work experience on lecturer performance of Pamulang University. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines* 1(2).
6. Buil, I., Martínez, E. and Matute, J., (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*.
7. Bollen, K. A. & R. H. Hoyle (1991). Perceived Cohesion: A Conceptual and Empirical Examination. *Social Forces*, 69(2), 479-504. <https://doi.org/10.2307/2579670>
8. Etta Mamang Sangadji, (2013). The Effect of Organizational Culture On Lecturers Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063, , 3(3).
9. Hair & ctg (1998). *Multivariate Data Analysis*, fifth edition. United States: Prentice-Hall.
10. Jabnoun & Al-Tamimi (2003). Measuring perceived service quality at UAE commercial banks. *International Journal of Quality and Reliability Management*.
11. James L Price; Charles W Mueller (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield: Pitman, 293 pages, 9(1), <https://doi.org/10.1177/0170840688009001>
12. Marwan, Zainuddin, Abdul Hamid, 2016). Effect of Organizational Culture, Leadership Behavior, Achievement Motivation, and Job Satisfaction on Performance of Lecturer at Private University in the Province Of Aceh. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 21(4), 33-45.
13. Nunnally J. (1978), *Psychometric Theory*. New York: McGraw - Hill.
14. Peterson R. (1994), A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha, *Journal of Consumer Research*, 21(2).
15. Rivkin, Steven G., Eric A. Hanushek, and John F. Kain. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica* 73, 2:417-458.

16. Slater S. (1995). Issues in Conducting Marketing Strategy Research. *Journal of Strategic*
17. Win Narasuci, Margono Setiawan, Noermijati, (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Journal of Applied Management* 16(4), DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
18. Zhang, X. an, Cao, Q. and Tjosvold, D., (2011). Linking transformational leadership and team performance: A conflict management approach. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1586-1611.

Ngày nhận bài: 9/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/7/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/8/2023

Thông tin tác giả:

ThS. GVC. LÊ HỒNG LAM

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang

A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF NHA TRANG UNIVERSITY'S LECTURERS

● Senior Lecturer, Master. **LE HONG LAM**

Faculty of Economics, Nha Trang University

ABSTRACT:

This study determines the factors affecting the work performance of Nha Trang University's lecturers. In this study, the qualitative and quantitative research methods are used to develop and test the proposed theoretical research model, and a survey sample size of $n = 243$ is used to test the scale model and the theoretical research model. The Cronbach's alpha analysis and EFA analysis are used to test the scale while the multiple linear regression analysis is used to test the theoretical model. The study finds that the factors affecting lecturers' work performance are: job satisfaction; working motivation; leadership style; and organizational culture. Based on the study's findings, some implications are proposed to improve the work performance of Nha Trang University's lecturers.

Keywords: work performance of lecturers, Nha Trang University