NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

STUDY OF THE FACTORS AFFECTING LECTURERS' WORK PERFORMANCE AT UNIVERSITY OF ECONOMICS - TECHNOLOGY FOR INDUSTRIES

Vũ Quang Hưng[1], Phan Thị Thái[1], Nguyễn Thị Kim Thoa[2], Mai Thị Trang[3]

[1]Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

[2]Khoa Tài chính ngân hàng và Bảo hiểm, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

3 Khoa Vận tải - Kinh tế, Trường Đại học Giao thông vận tải

Đến Tòa soạn ngày 04/12/2024, chấp nhận đăng ngày 13/02/2025

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Dữ liệu được thu thập từ 195 giảng viên và xử lý bằng phần mềm SPSS 26. Kết quả chỉ ra 5 nhân tố chính tác động gồm: năng lực cá nhân, nhân tố tổ chức, cơ sở vật chất, công nghệ thông tin, và môi trường làm việc. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp khoa học nhằm cải thiện hiệu quả công việc của giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của trường trong giai đoạn 2025-2030.

Từ khóa: Hiệu quả công việc giảng viên, Trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.

Abstract: The study analyzes the factors affecting the job performance of lecturers at the University of Economics - Technology for Industries, aiming to enhance the quality of training and research. Data were collected from 195 lecturers and processed using SPSS 26 software. The results identified five key factors influencing job performance: personal capacity, organizational factors, facilities, information technology, and work environment. Based on these findings, the authors proposed scientific solutions to improve lecturers' job performance, contributing to the enhancement of the university's quality of activities during the 2025-2030 period.

Keywords: Lecturers' work performance, University of Economics - Technical for Industries.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiệu quả công việc của giảng viên là yếu tố then chốt nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường đại học định hướng phát triển bền vững, như Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp. Giảng viên không chỉ giảng dạy mà còn tham gia nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình đào tạo và thực hiện các mục tiêu chiến lược. Trong bối cảnh cạnh tranh và yêu cầu cao từ người học, đảm bảo hiệu quả công việc của giảng viên là một thách thức lớn.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của giảng viên, bao gồm năng lực cá nhân, chính sách quản lý, môi trường làm việc, cơ sở vật chất và tích hợp công nghệ thông tin. Dựa trên dữ liệu từ 195 giảng viên, nghiên cứu xác định các nhân tố chính và đề xuất giải pháp khoa học nhằm cải thiện năng lực làm

việc, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu của trường trong giai đoạn 2025–2030.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Hiệu quả công việc giảng viên

Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật Giáo dục đại học [2]. Giảng viên là người có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm trực tiếp công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, soạn thảo giáo trình, bài giảng, các loại sách tham khảo và chuyên khảo phục vụ hoạt động học và các hoạt động khác trong các cơ sở giáo dục đại học đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên.

Động lực làm việc quyết định tính tự giác để nâng cao trình độ chuyên môn, tinh thần, thái độ làm việc và hiệu quả làm việc của giảng viên [5]. Hiệu quả tổ chức của giảng viên bị ảnh hưởng bởi mức độ hài lòng trong công việc, cơ cấu tổ chức và khả năng thích ứng với công nghệ giáo dục. Họ chỉ ra rằng các giảng viên có sự hỗ trợ từ tổ chức và sử dụng công nghệ hiệu quả có xu hướng đạt thành tích cao hơn. Hiệu quả công việc của giảng viên trong giáo dục đại học được hiểu là khả năng hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và tham gia vào các hoạt động phát triển học thuật.

Hiệu quả công việc của giảng viên được hiểu là khả năng hoàn thành các nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động của nhà trường, góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức. Hiệu quả công việc của giảng viên phụ thuộc vào: năng lực cá nhân, chính sách tổ chức, cơ sở vật chất, công nghệ thông tin và môi trường làm việc [6, 9, 10, 11].

2.2. Mối quan hệ giữa các nhân tố với hiệu quả công việc giảng viên

Năng lực cá nhân, như trình độ chuyên môn và kỹ năng giảng dạy, đóng vai trò nền tảng quyết định hiệu quả công việc. Năng lực cá nhân không chỉ đảm bảo chất lượng giảng dạy mà còn giúp giảng viên phát huy tiềm năng trong nghiên cứu khoa học và đổi mới giáo dục. Động lực làm việc nội tại được thúc đẩy bởi các yếu tố cơ hội phát triển và công nhận, tạo điều kiện để giảng viên chủ động, sáng tạo và đạt được hiệu suất cao hơn.

Chính sách tổ chức, bao gồm sự hỗ trợ từ lãnh đạo và hệ thống quản lý hiệu quả, là nhân tố tổ chức quan trọng tác động đến năng suất của giảng viên. Theo Luu et al. (2023), các chính sách tổ chức minh bạch, hệ thống lương thưởng công bằng và hỗ trợ đào tạo không chỉ tăng cường sự hài lòng mà còn khuyến khích giảng viên tham gia tích cực vào các hoạt động nghiên cứu và công bố quốc tế. Đồng thời, sự quan tâm từ lãnh đạo và văn hóa tổ chức tích cực góp phần tạo ra môi trường làm việc lành mạnh và nâng cao hiệu suất [8].

Cơ sở vật chất là yếu tố không thể thiếu trong việc hỗ trợ giảng viên. Nghiên cứu của Suhardi et al. (2018) nhấn mạnh rằng cơ sở vật chất hiện đại, bao gồm thư viện, phòng thí nghiệm và trang thiết bị giảng dạy, không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn thúc đẩy nghiên cứu khoa học [11]. Hạ tầng kỹ thuật tốt giúp giảng viên dễ dàng triển khai các phương pháp giảng dạy tiên tiến và hoàn thành các nghiên cứu có giá trị thực tiễn cao.

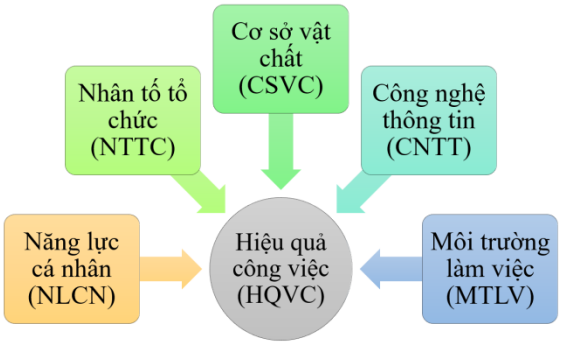
Công nghệ thông tin ngày càng đóng vai trò quan trọng trong bối cảnh chuyển đổi số của giáo dục đại học. Theo Fajrizal (2022), khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng

dạy và nghiên cứu giúp giảng viên tối ưu hóa quy trình làm việc và tăng hiệu suất [4]. Các hệ thống học tập trực tuyến (LMS), phần mềm hỗ trợ nghiên cứu và công cụ quản lý hiện đại không chỉ cải thiện chất lượng đào tạo mà còn hỗ trợ giảng viên trong việc quản lý và công bố nghiên cứu quốc tế [3].

Môi trường làm việc tích cực, bao gồm văn hóa hợp tác, áp lực hợp lý và mối quan hệ đồng nghiệp tốt, là động lực quan trọng để thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo của giảng viên. Nghiên cứu của Hariani (2022) cho thấy rằng môi trường làm việc với sự hỗ trợ từ tổ chức và đồng nghiệp sẽ giúp giảng viên cảm thấy gắn bó và phát huy tối đa năng lực của mình [7].

Những yếu tố trên tạo nên cơ sở lý thuyết và thực tiễn vững chắc để các trường đại học xây dựng chiến lược phát triển giảng viên toàn diện. Sự kết hợp giữa việc nâng cao năng lực cá nhân, tối ưu hóa các yếu tố tổ chức và đầu tư vào cơ sở vật chất hiện đại sẽ đảm bảo hiệu quả cao và tính bền vững trong hoạt động giáo dục và nghiên cứu.

2.3. Mô hình nghiên cứu



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Căn cứ vào những kết quả nghiên cứu trước đây [6, 9, 7] liên quan đến vấn đề nghiên cứu và những phân tích của tác giả, mô hình nghiên cứu đề xuất nhằm đánh giá các nhân tố tác động đến hiệu quả công việc của giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp được thể hiện trong hình 1.

Căn cứ vào mô hình nghiên cứu, tác giả đưa ra các giả thuyết của mô hình gồm:

H1: Năng lực cá nhân (trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm) có mối tương quan dương với hiệu quả công việc [6].

H2: Nhân tố tổ chức (chính sách, hỗ trợ lãnh đạo, hệ thống đánh giá) tác động tích cực đến hiệu quả công việc [9].

H3: Cơ sở vật chất (trang thiết bị, môi trường nghiên cứu) hỗ trợ nâng cao hiệu quả làm việc [7].

H4: Công nghệ thông tin giúp cải thiện chất lượng và hiệu suất công việc [7].

H5: Môi trường làm việc (văn hóa tích cực, hợp tác, áp lực hợp lý) thúc đẩy hiệu quả công việc [6, 9].

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

- **Phương pháp nghiên cứu định tính**

Phỏng vấn chuyên gia được thực hiện để chuẩn hóa mô hình lý thuyết và điều chỉnh các thang đo. Ý kiến từ các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đại học và quản lý giảng viên đảm bảo tính phù hợp với thực tế tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

- **Phương pháp nghiên cứu định lượng**

Khảo sát bảng câu hỏi được tiến hành trên 200 giảng viên, thu về 195 phiếu hợp lệ. Dữ liệu được làm sạch, kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA). Thang đo Likert 7 mức được sử dụng để đo lường các khái niệm. Phân tích hồi quy đa biến thông qua SPSS 26 được áp dụng để xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả công việc của giảng viên.

Bảng 1. Mã hóa các thang đo của các biến

Khái niệm	Mã chỉ báo	Chỉ báo đo lường	Nguồn
1. Năng lực cá nhân (NLCN)	NLCN1	Trình độ chuyên môn của giảng viên đáp ứng yêu cầu công việc.	[4, 8, 9]
	NLCN2	Kỹ năng giảng dạy của giảng viên phù hợp với phương pháp giáo dục hiện đại.	[4, 8, 9]
	NLCN3	Giảng viên có năng lực nghiên cứu khoa học tốt.	[4, 8, 9]
	NLCN4	Giảng viên luôn có ý thức tự học tập và nâng cao năng lực bản thân.	[4, 8, 9]
2.Nhân tố tổ chức (NTTC)	NTTC1	Chính sách lương thưởng của trường phù hợp, tạo động lực cho giảng viên.	[4, 8, 9, 10]
	NTTC2	Giảng viên được hỗ trợ các khóa đào tạo và phát triển kỹ năng chuyên môn.	[4, 8, 9, 10]
	NTTC3	Lãnh đạo nhà trường luôn hỗ trợ và quan tâm đến nhu cầu công việc của giảng viên.	[4, 8, 9, 10]
	NTTC4	Hệ thống đánh giá hiệu suất làm việc của giảng viên rõ ràng và minh bạch.	[4, 8, 9, 10]
3.Cơ sở vật chất (CSVC)	CSVC1	Cở sở vật chất (phòng học, thư viện) đáp ứng yêu cầu giảng dạy và nghiên cứu.	[9, 10]
	CSVC2	Trang thiết bị dạy học được cập nhật và phù hợp với công nghệ hiện đại.	[9, 10]
	CSVC3	Các phòng thí nghiệm và tài liệu học tập đầy đủ, sẵn sàng cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu.	[9, 10]
	CSVC4	Nhà trường cung cấp môi trường làm việc thoải mái, tạo điều kiện cho giảng viên phát huy tối đa năng lực.	[9, 10]
4.Công nghệ thông tin (CNTT)	CNTT1	Nhà trường cung cấp phần mềm và hệ thống hỗ trợ giảng dạy hiệu quả.	[3]
	CNTT2	Giảng viên sử dụng thành thạo các công cụ công nghệ trong giảng dạy và nghiên cứu.	[3]
	CNTT3	Hệ thống công nghệ thông tin của trường ổn định và dễ dàng sử dụng.	[3]
	CNTT4	Nhà trường thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo kỹ năng công nghệ thông tin cho giảng viên.	[3]
5.Môi trường	MTLV1	Văn hóa tổ chức tại nhà trường thân thiện và chuyên nghiệp.	[6, 8, 9, 11]

Khái niệm	Mã chỉ báo	Chỉ báo đo lường	Nguồn
làm việc (MTLV)	MTLV2	Quan hệ giữa các đồng nghiệp trong nhà trường tốt, tạo sự hỗ trợ lẫn nhau.	[6, 8, 9, 11]
	MTLV3	Áp lực công việc của giảng viên được quản lý ở mức hợp lý.	[6, 8, 9, 11]
	MTLV4	Trường luôn khuyến khích và ghi nhận sự sáng tạo của giảng viên.	[6, 8, 9, 11]
6.Hiệu quả công việc (HQCV)	HQCV1	Giảng viên hoàn thành tốt các nhiệm vụ giảng dạy được giao.	[5, 6, 9, 11]
	HQCV2	Giảng viên có năng suất nghiên cứu khoa học cao (bài báo khoa học, dự án nghiên cứu).	[5, 6, 9, 11]
	HQCV3	Giảng viên tham gia tích cực vào các hoạt động quản lý và phát triển nhà trường.	[5, 6, 9, 11]
	HQCV4	Sinh viên hài lòng với chất lượng giảng dạy của giảng viên.	[5, 6, 9, 11]

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát)

- **Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu**

Trong mẫu nghiên cứu, giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm 80%, tiến sĩ chiếm 20%, Nữ chiếm 48,72 %, nam 51,28%,

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Các thang đo trước hết được phân tích độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Bảng 2. Độ tin cậy của các khái niệm

TT	Thành phần	Ký hiệu	Cronbach's Alpha
1	Năng lực cá nhân	NLCN	0.789
2	Nhân tố tổ chức	NTTC	0.823
3	Cơ sở vật chất	CSVC	0.862
4	Công nghệ thông tin	CNTT	0.865
5	Môi trường làm việc	MTLV	0.837
6	Hiệu quả công việc	HQCV	0.887

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát)

Kết quả phân tích (bảng 2) cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy: Cronbach's Alpha > 0.6; Hệ số tương quan biến tổng của từng thành phần > 0.3; Cronbach's Alpha nếu loại chỉ báo đều thấp hơn Cronbach's Alpha hiện tại của các khái niệm. Điều này chứng tỏ thang đo phù hợp, các chỉ báo đo lường các khái niệm nghiên cứu đều được sử dụng trong phân tích EFA.

4.2. Kiểm định giá trị thang đo bằng phương pháp EFA

Khi tiến hành phân tích EFA, tác giả sử dụng phương pháp trích Principal components với phép quay Varimax, hệ số tải 0.5 và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue lớn

hơn 1. Sau 1 lần phân tích biến bị loại là NLCN1.

Kết quả cho thấy (bảng 3) có 5 nhân tố đạt yêu cầu với hệ số tải nhân tố >0,5. Như vậy các biến quan sát đều thỏa mãn điều kiện sử dụng trong phân tích khám phá tiếp theo.

Bảng 3. Kết quả phân tích EFA sau khi loại biến

Chỉ báo	Nhân tố				
	1	*2*	*3*	*4*	*5*
NLCN1	.799				
NLCN2	.769				
NLCN3	.760				
NTTC1		.671			
NTTC2		.749			
NTTC3		.842			
NTTC4		.873			
CSVC1			.726		
CSVC2			.694		
CSVC3			.738		
CSVC4			.834		
CNTT1				.704	
CNTT2				.725	
CNTT3				.815	
CNTT4				.875	
MTLV1					.647
MTLV2					.714
MTLV3					.791
MTLV4					.847

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát)

4.3. Đánh giá sự phù hợp của mô hình hồi quy bội

Hệ số R^2 hiệu chỉnh bằng 0.638 chứng tỏ mô hình hồi quy tuyến tính bội đã được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu. Điều này có nghĩa là 63.8% biến thiên của biến phụ thuộc (hiệu quả công việc của giảng viên) được giải thích bởi các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu, còn 36.2% còn lại là do các nguyên nhân khác nằm ngoài mô hình. Để kiểm định sự phù hợp của mô hình, tiến hành phân tích phương sai ANOVA cho thấy trị số F = 66,493 có mức ý nghĩa Sig.= 0.000 (nhỏ hơn 0.05), có nghĩa là mô hình hồi qui phù hợp với dữ liệu thu thập được và các biến đưa vào đều có ý nghĩa trong thống kê.

4.4. Kiểm định mô hình nghiên cứu

Mức ý nghĩa của các biến hầu hết đều có ý nghĩa về mặt thống kê vì có mức ý nghĩa nhỏ hơn 0.05. Ngoài ra, ta cũng thấy rằng hệ số phóng đại phương sai VIF đều nhỏ hơn 10 chứng tỏ không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến [8]. Phương trình hồi quy có dạng:

HQCV= -0.896 + 0.177 NLCN +0.215 NTTC +0.239 CSVC + 0.272 CNTT + 0.244 MTLV

Mô hình trên giải thích được 63.8% sự thay đổi của biến hiệu quả công việc của giảng viên là do các biến độc lập trong mô hình tạo ra, bao gồm năng lực cá nhân, nhân tố tổ chức, cơ sở vật chất, công nghệ thông tin, và môi trường làm việc. Còn lại 36.2% sự thay đổi được giải thích bởi các yếu tố khác nằm ngoài mô hình.

Điều này cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội được xây dựng là phù hợp và có ý nghĩa thống kê, phản ánh mối quan hệ giữa các yếu tố độc lập và hiệu quả công việc của giảng viên với độ tin cậy 95%.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(Constant)	-.896	.276		-3.244	.001
	NLCN	.177	.058	.172	3.053	.003
	NTTC	.215	.061	.200	3.539	.001
	CSVC	.239	.068	.207	3.524	.001
	CNTT	.272	.060	.246	4.510	.000
	MTLV	.244	.067	.207	3.6438	.000

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy hiệu quả công việc của giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp phụ thuộc vào 5 nhân tố chính: Năng lực cá nhân (NLCN), Nhân tố tổ chức (NTTC), Cơ sở vật chất (CSVC), Công nghệ thông tin (CNTT), và Môi trường làm việc (MTLV).

Các nhân tố này có mức độ ảnh hưởng khác nhau, trong đó Công nghệ thông tin (CNTT) có tác động mạnh nhất, thể hiện tầm quan trọng của việc ứng dụng công nghệ vào giảng dạy và nghiên cứu. Năng lực cá nhân (NLCN) tuy có ảnh hưởng tích cực nhưng mức độ thấp nhất so với các nhân tố còn lại.

5.2. Một số khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị:

Nâng cao năng lực cá nhân: Thiết kế các chương trình đào tạo định kỳ theo khung năng, tập trung vào kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Mục tiêu đo lường: 80% giảng viên tham gia đào tạo mỗi năm, trong đó 70% hoàn thành các chứng chỉ chuyên môn.

Cải thiện nhân tố tổ chức: Xây dựng chính sách lương thưởng dựa trên hiệu suất, thiết lập hệ thống đánh giá công bằng và minh bạch, đồng thời tăng cường sự hỗ trợ từ lãnh đạo nhà trường. Áp dụng mô hình quản trị nhân sự (HRM) để tối ưu hóa quản lý và khuyến khích giảng viên. Mục tiêu đo lường: đạt mức độ hài lòng của giảng viên trên 75% vào năm 2026.

Đầu tư cơ sở vật chất: Nâng cấp trang thiết bị, thư viện số và các phòng nghiên cứu. Mục tiêu đo lường: 70% cơ sở vật chất được nâng cấp vào năm 2027.

Tăng cường ứng dụng CNTT: Triển khai hệ thống học tập trực tuyến (LMS), phần mềm hỗ trợ nghiên cứu, và tổ chức các khóa đào tạo về công nghệ cho giảng viên. Mục tiêu đo lường: 100% giảng viên thành thạo hệ thống LMS vào năm 2025.

Xây dựng môi trường làm việc tích cực: Tạo không gian hợp tác, thúc đẩy sáng tạo và hỗ trợ tâm lý cho giảng viên. Áp dụng mô hình văn hóa tổ chức (Organizational Culture Model) để nâng cao môi trường làm việc. Mục tiêu đo lường: 80% giảng viên đánh giá môi trường làm việc tích cực vào năm 2026.

Những khuyến nghị này cần được hoàn thiện

thông qua tham khảo ý kiến từ giảng viên, lãnh đạo và các nghiên cứu liên quan để đảm bảo tính thực tiễn và toàn diện trong triển khai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, "Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS", trang 235, NXB Hồng Đức, Hà Nội, lần 1 (2008).

[2] Quốc hội, Luật Giáo dục đại học, (2012)

[3] Barros, C., Yen, N., & Cordeiro, P. "Attitude Towards Digital Technologies, Happiness, and Job Performance in Higher Education: The Mediating Role of Happiness," Frontiers in Psychology, Vol.12, Article 593155, pp.1-10, (2021)

[4] Fajrizal. "The Factors That Affect the Lecturers' Performance," Journal of Education and Learning, Vol.10 No.5, pp.120-130, (2022).

[5] Fitriyani, D. Optimization of Motivation to Improve the Research Performance of Lecturers in the Midwifery Department, Journal of Education and Practice, Vol.10 No.5, pp.45-56, (2023).

[6] Hariani, L.S. "Factors Affecting Lecturers' Performance," Journal of Education and Teaching Research, Vol.10 No.2, pp.125-135, (2022).

[7] Hariani, L.S. "Factors Affecting Lecturers' Performance," Journal of Educational and Work Environment Research, Vol.10 No.4, pp.123-132, (2022).

[8] Luu, H.V., và cộng sự. "Assessing the Impact of Factors on the Scientific Research Productivity of Lecturers," International Journal of Educational Management, Vol.10 No.3, pp.45-58, (2023).

[9] Nhung, T.T.T. "Motivational Factors Affecting Lecturers' Performance at Selected Universities of Economic and Administration in Hanoi, Vietnam," Journal of Economics and Management Research, Vol.8 No.2, pp.45-58, (2018).

[10] Nhung, T.T.T. "Organizational Factors Affecting Lecturer Performance in HEIs in the Context of Blended Learning: An Empirical Study in Vietnam," Journal of Higher Education Research, Vol.12 No.4, pp.75-88, (2023).

[11] Suhardi, M., Fuad, N., & Rosyidi, U. "Strategy in Improving Research Productivity of the Lecturers," Proceedings of the International Conference on Education, Training, and Educational Psychology (ICETEP), Atlantis Press, Vol.559, pp.1-10, (2018).

Thông tin liên hệ: **Vũ Quang Hưng**

Điện thoại: 0941519777 - Email: vhung@uneti.edu.vn

Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.