



IMPACTS OF LECTURERS' SELF-EFFICACY, SELF-ESTEEM AND DETERMINATION ON WORK-LIFE BALANCE, JOB PERFORMANCE

Tran The Nam^{1*}, Vo Thi Anh Đào¹, Nguyen Thi Kim Ba¹,
Le Xuan Quynh Anh¹, Vo Tran Son Nu To Uyen¹

¹University of Finance - Marketing, Vietnam

ARTICLE INFO	ABSTRACT
DOI: 10.52932/jfm.v16i2.599 <i>Received:</i> August 18, 2024 <i>Accepted:</i> December 03, 2024 <i>Published:</i> April 25, 2025 Keywords: Determination; Job performance; Self-efficacy; Self-esteem; Work-life balance JEL codes: M12; M54	How to enhance job performance and ensure work-life balance for university lecturers is a question that attracts the attention of university leaders and researchers. Based on the Conservation of Resources theory and the model of Work-Family Interface, the authors analyze the impact of internal resources within each lecturer on work-life balance and job performance. The Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method was used to analyze survey responses from 189 lecturers at universities in Ho Chi Minh City. The analysis results indicate that all six research hypotheses were accepted. Theoretically, the findings of this study contribute to reinforcing the assertions of the Conservation of Resources theory and the model of Work-Family Interface. Practically, universities need to create a working environment that encourages collaborative development among lecturers, provides opportunities for lifelong learning, allows lecturers to work in areas they are passionate about, and sets challenging goals for them.

*Corresponding author:

Email: tranthenam@ufm.edu.vn



ẢNH HƯỞNG CỦA SỰ TỰ TIN, TỰ TRỌNG VÀ QUYẾT TÂM CỦA GIÁNG VIÊN ĐẾN SỰ CÂN BẰNG CÔNG VIỆC – CUỘC SỐNG VÀ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC

Trần Thế Nam^{1*}, Võ Thị Anh Đào¹, Nguyễn Thị Kim Ba¹
Lê Xuân Quỳnh Anh¹, Võ Trần Sơn Nữ Tố Uyên¹

¹Trường Đại học Tài chính - Marketing

THÔNG TIN	TÓM TẮT
DOI: 10.52932/jfm.v16i2.599 Ngày nhận: 18/08/2024 Ngày nhận lại: 03/12/2024 Ngày đăng: 25/04/2025 Từ khóa: Cân bằng công việc - cuộc sống; Hiệu quả công việc; Lòng tự trọng; Sự quyết tâm; Sự tự tin Mã JEL: M12; M54	Làm sao thúc đẩy hiệu quả công việc và đảm bảo được sự cân bằng công việc – cuộc sống của giảng viên là câu hỏi thu hút được sự quan tâm của lãnh đạo các trường đại học và các nhà nghiên cứu. Dựa trên lý thuyết bảo tồn tài nguyên và mô hình mối liên hệ giữa công việc – gia đình, nhóm tác giả phân tích ảnh hưởng của các yếu tố nguồn lực bên trong mỗi giảng viên đến sự cân bằng công việc – cuộc sống và hiệu quả công việc. Mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (PLS-SEM) được sử dụng để phân tích ý kiến khảo sát thu thập được từ 189 giảng viên các trường đại học tại khu vực Thành phố Hồ Chí Minh trong khoảng thời gian từ ngày 16/05/2024 đến 22/05/2024. Kết quả phân tích cho thấy, sáu giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận. Về mặt lý thuyết, kết quả của nghiên cứu góp phần củng cố nhận định về ảnh hưởng thuận chiều của nguồn lực bên trong người lao động đến sự cân bằng công việc – cuộc sống và hiệu quả công việc của bản thân họ. Về mặt thực tiễn, nhà trường cần xây dựng môi trường làm việc khuyến khích sự hợp tác cùng nhau phát triển giữa các giảng viên, tạo điều kiện cho giảng viên học tập suốt đời, làm việc trong lĩnh vực giảng viên đam mê và tạo ra những mục tiêu mang tính thách thức cho giảng viên để từ đó thúc đẩy hiệu quả công việc nói chung.

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu vẫn đang đối mặt với nhiều khó khăn trên mọi phương diện, áp lực công việc đối với nhân viên trong các tổ chức ngày càng gia tăng (Lê Thị

Thu Hương & Phạm Thị Thanh Bình, 2024). Trước những bất ổn tiềm ẩn có thể ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, các nhà quản trị luôn nỗ lực tìm kiếm những giải pháp nhằm duy trì và nâng cao năng suất làm việc trong tổ chức (Amankwah-Amoah, 2020). Vấn đề này đã được nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm, với việc phân tích đa dạng các tiền tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc

*Tác giả liên hệ:

Email: tranthenam@ufm.edu.vn

của nhân viên, chẳng hạn như cảm xúc tích cực, sự hài lòng, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống hay cam kết của tổ chức dành cho nhân viên (Susanto và cộng sự, 2022; Goetz & Wald, 2022; Aung và cộng sự, 2023; Anchors và cộng sự, 2024).

Tuy nhiên, việc phải cân bằng giữa công việc và gia đình được cho là gây sức ép tâm lý đáng kể cho nhân viên (Cegarra-Leiva và cộng sự, 2012; Lamane Harim và cộng sự, 2021). Điều này có thể dẫn đến sự không hài lòng trong công việc và hiệu suất công việc kém. Do đó, tình trạng nhân viên nghỉ việc và ý định nghỉ việc tăng cao. Vì vậy, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống có tác động tích cực đến thành tựu của một người, bao gồm cả hiệu suất công việc (Haar và cộng sự, 2014). Trong lĩnh vực giáo dục, Demir (2020) đã đánh giá ảnh hưởng của sự tự tin đến sự hài lòng với công việc, sự gắn kết với tổ chức, động lực làm việc và sự tham gia vào công việc giảng dạy của giảng viên tại Thổ Nhĩ Kỳ. Năm 2018, Perera và cộng sự, đã tìm hiểu mối liên hệ giữa tính cách của giảng viên và sự tự tin, gắn kết công việc và hài lòng công việc tại Úc.

Trong những năm gần đây khi nền kinh tế tri thức là lựa chọn của hầu hết các quốc gia thì giáo dục đóng vai trò quan trọng thúc đẩy nền kinh tế phát triển (Muller và cộng sự, 2017), trong đó giáo dục đại học đóng vai trò lãnh đạo và dẫn dắt xã hội để tạo ra giá trị tri thức, thì vai trò của giảng viên ngày được xem trọng. Tuy nhiên, giảng viên đại học đối với nhiều áp lực từ công việc như phải đảm bảo khối lượng giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học và các công tác khác, trong khi đó thu nhập của giảng viên chưa tương xứng với những yêu cầu của công việc (Lê Minh Toàn, 2018). Vấn đề này đã thu hút nhiều nhà nghiên cứu trong nước. Đỗ Anh Đức và cộng sự (2021) đã tiến hành tìm hiểu ảnh hưởng của các yếu tố như thu nhập, môi trường làm việc, động lực làm việc; đào tạo và huấn luyện đến kết quả làm việc của giảng viên Đại học Quốc gia Hà Nội. Ngoài ra cũng trong năm 2021, hai tác giả Dương Minh Quang và Nguyễn Thị Thu Hiền cũng đã đánh

giá động lực làm việc của giảng viên đại học tại trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia TP HCM. Ảnh hưởng của đặc điểm công việc, động lực bên trong và bên ngoài của giảng viên đến động lực làm việc của giảng viên được nghiên cứu bởi Hà Diệu Linh (2022). Tuy nhiên chưa có nhiều nghiên cứu tìm hiểu ảnh hưởng của sức mạnh nội tại (bao gồm sự tự tin, lòng tự trọng và sự quyết tâm) của giảng viên (Cherng và cộng sự, 2022) đến việc cân bằng công việc – cuộc sống và nâng cao hiệu quả công việc.

Vì vậy, ở góc độ lý thuyết, nghiên cứu này được kì vọng sẽ đóng góp và làm đa dạng thêm các nghiên cứu về hiệu quả công việc và sự cân bằng giữa công việc – cuộc sống. Ở góc độ thực tiễn, kết quả nghiên cứu nghiên cứu sẽ cung cấp các hàm ý quản trị hữu ích cho các tổ chức đang tìm kiếm giải pháp đẩy mạnh hiệu quả công việc của nhân viên, cụ thể là giảng viên ở các cơ sở giáo dục đại học.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lý thuyết Bảo tồn tài nguyên (*Conservation of Resources Theory*)

Để tài được phát triển dựa trên lý thuyết Bảo tồn tài nguyên (COR) của Hobfoll (1989) để xây dựng mô hình nghiên cứu. Nguyên lý căn bản của COR là con người có xu hướng cố gắng bảo vệ các nguồn lực nhằm phục vụ tốt nhất các yêu cầu của công việc (Hobfoll, 1989). Sự thiếu hụt nguồn lực có thể dẫn tới việc người lao động không thể hoàn thành nhiệm vụ. Do đó, sự thiếu hụt tài nguyên hoặc nguy cơ mất mát tài nguyên gây ra căng thẳng cho người lao động, dẫn đến sự không hài lòng với công việc, lo âu và suy nghĩ về việc nghỉ việc (Huffman và cộng sự, 2014; Chen & Huang, 2016). Ngược lại, khi nhân viên có đủ nguồn lực làm việc, họ có thể cảm thấy ngày làm việc đầy ý nghĩa và thú vị, do đó vượt qua được những thử thách trong công việc, gia tăng sự cân bằng trong công việc và ít cảm thấy cần được phục hồi sau mỗi ngày làm việc.

Theo quan điểm của Hobfoll (2011), lý thuyết COR là một lý thuyết về động lực vì nguyên tắc cơ bản của nó là khẳng định rằng con người cố gắng giữ lại, bảo vệ và xây dựng tài nguyên mà mình có được (Hobfoll, 1989). Lý thuyết này nhấn mạnh rằng khi một cá nhân đối mặt với việc mất mát tài nguyên, họ sẽ hành động để giảm thiểu mất mát và căng thẳng và bảo vệ tài nguyên có giá trị đối với họ (Bon & Mohamud, 2022). Các tài nguyên từ công việc – gia đình như sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc có tác động tích cực đến kết quả lẫn thái độ của nhân viên trong tổ chức. Ngoài ra, Hobfoll (1989) cũng cho rằng các cá nhân có thể sử dụng những nguồn lực cá nhân của bản thân như sự tự tin, lạc quan để thích ứng với những khó khăn tại nơi làm việc.

2.2. Mô hình mối liên hệ giữa công việc – gia đình (Model of the work – family interface)

Frone và cộng sự, (1992) đã xây dựng mô hình mối liên hệ giữa công việc – gia đình để tìm hiểu các ảnh hưởng của công việc đến gia đình cũng như là ảnh hưởng của gia đình đến công việc. Đến năm 1997, Frone và cộng sự tiếp tục tìm hiểu các tiền tố và hậu tố khác có liên quan đến mối quan hệ giữa công việc – gia đình, cụ thể như các yếu tố: sự quá tải trong công việc; sự hỗ trợ của tổ chức; sự căng thẳng trong công việc; hiệu quả công việc. Frone và cộng sự cũng kêu gọi các nhà nghiên cứu khác tiếp tục tìm hiểu các vấn đề khác liên quan đến mối liên hệ giữa công việc – gia đình. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả cũng tìm hiểu mối quan hệ giữa các nhóm nhân tố về nguồn lực cá nhân hay sức mạnh nội tại (sự tự tin, lòng tự trọng, sự quyết tâm) và sự cân bằng công việc – cuộc sống. Mô hình mối liên hệ giữa công việc – gia đình là mô hình phù hợp để đánh giá mối quan hệ giữa các nhân tố trong mô hình nghiên cứu.

2.3. Một số khái niệm nghiên cứu chính

Sự tự tin

Sự tự tin, theo định nghĩa của Bandura (1982, trang 122) là “sự nhận định về mức độ

mà một người có thể thực hiện các hành động cần thiết để đối phó với các tình huống xảy ra trong tương lai”. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự tự tin là một yếu tố rất quan trọng đóng góp vào thành công trong học tập và công việc (Muenks và cộng sự, 2018; Stajkovic và cộng sự, 2018; Yip, 2012). Sự tự tin còn là ý thức tự kiểm soát bản thân khi giải quyết vấn đề, tìm kiếm các nguồn lực bên ngoài và lời khuyên từ bên ngoài để đối phó với những khó khăn, học hỏi cách thức giải quyết vấn đề từ người khác (Cherng và cộng sự, 2022). Tóm lại, sự tự tin không chỉ liên quan đến sự tự tin vào khả năng của bản thân mà còn bao gồm việc tích cực tìm kiếm sự hỗ trợ, học hỏi từ người khác và suy ngẫm về các trải nghiệm trong việc giải quyết vấn đề để nâng cao khả năng kiểm soát và hiệu quả trong các lĩnh vực khác nhau của cuộc sống.

Trong lĩnh vực giáo dục, đã có nhiều nghiên cứu về sự tự tin của giảng viên. Các nhà nghiên cứu đồng ý rằng sự tự tin là một nhân tố bậc cao, bao gồm nhiều thành phần. Sự tự tin bao gồm 3 thành phần: (1) Tự tin trong việc giảng dạy và hướng dẫn sinh viên; (2) Tự tin trong việc quản lý lớp học; (3) Tự tin trong việc tạo động lực cho sinh viên (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

Lòng tự trọng

Lòng tự trọng được định nghĩa là sự đánh giá chủ quan về suy nghĩ và cảm xúc của một người (Rosenberg, 1965). Lòng tự trọng là sự cảm nhận giá trị của cuộc sống bản thân của cá nhân và yêu bản thân mình với thái độ tích cực và tự chấp nhận bản thân (Cherng và cộng sự, 2022). Ngoài ra, lòng tự trọng có thể được xem như là một bộ lọc mà thông qua đó tất cả thông tin bên ngoài có thể ảnh hưởng tiêu cực hoặc tích cực đến tâm trạng và hành vi. Do đó, lòng tự trọng đóng một vai trò quan trọng trong việc phát triển tổng thể của một cá nhân, đóng góp vào kết quả cuộc sống như xây dựng các mối quan hệ xã hội tốt hơn, thành công cao hơn trong học tập và làm việc, và kỹ năng đối phó tốt (Sowislo & Orth, 2012).

Sự quyết tâm

Duckworth và cộng sự (2007) đã bắt đầu hình thành khái niệm về sự quyết tâm bằng cách phỏng vấn những người đạt thành tích cao trong lĩnh vực ngân hàng đầu tư, hội họa, báo chí, giáo dục, y học và luật pháp. Cụ thể, những người thành công này có cùng điểm chung là họ đều theo đuổi lâu dài những mục tiêu cố định, nỗ lực để đạt được mục tiêu dù gặp trì hoãn hay thất bại, thay vì thay đổi và bắt đầu với những mục tiêu mới. Carey và cộng sự (2019); Duckworth và Gross (2014) sau này cũng đã khẳng định sự quyết tâm chính là sự theo đuổi hăng say của các mục tiêu đặc biệt dài hạn, trải qua nhiều tháng, năm, thậm chí cả đời. Nói tóm lại, nếu một cá nhân có sự quyết tâm cao, khi đối mặt với vấn đề khó khăn, cá nhân đó sẽ có khả năng và lòng tự tin để thích ứng, tập trung và tìm kiếm các giải pháp để vượt qua các thách thức hoặc rào cản (Cherng và cộng sự, 2022).

Sự cân bằng công việc - cuộc sống

Trong những năm gần đây, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống đã nhận được sự công nhận đáng kể và được xem như là vấn đề quản lý nguồn nhân lực quan trọng ở các khu vực khác trên thế giới (Bird, 2006). Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống được định nghĩa là trạng thái mà một cá nhân cảm nhận rằng họ có thể hoàn thành yêu cầu công việc mà không làm ảnh hưởng đến việc thỏa mãn nhu cầu ngoài công việc và ngược lại (Fisher và cộng sự, 2009). Nói cách khác, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là sự cân đối giữa công việc chuyên môn, trách nhiệm gia đình và các hoạt động cá nhân khác (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020). Nó cho chúng ta cảm giác cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân, vì vậy để đạt được trạng thái cân bằng này, cá nhân cần sắp xếp các nhiệm vụ công và tư để tránh tình trạng chồng chéo (Konrad & Mangel, 2000).

Hiệu quả công việc

Hiệu quả công việc của nhân viên được hiểu là chuyên môn của họ trong việc thực hiện

nhiệm vụ để giúp tổ chức đạt được các mục tiêu của mình (Stajkovic & Luthans, 1998; Nohe và cộng sự, 2014). Ngoài ra, hiệu quả công việc còn được định nghĩa là năng suất làm việc của một cá nhân so với đồng nghiệp của họ trong việc thực hiện và kết quả liên quan đến công việc (Aeknarajindawat & Jermisittiparsert, 2020). Hiệu quả công việc được xác định bởi chất lượng và số lượng công việc được hoàn thành và được xem như một phần của trách nhiệm mà một nhân viên được giao để thực hiện. Hiệu suất làm việc của nhân viên ảnh hưởng trực tiếp đến các kết quả tài chính và phi tài chính của tổ chức (Anitha, 2014). Do đó, tổ chức cần những nhân viên có hiệu suất cao để đạt được các mục tiêu, tầm nhìn và sứ mệnh doanh nghiệp của mình và có được lợi thế cạnh tranh (Nadesan, 2018).

2.4. Giả thuyết nghiên cứu

Sự tự tin được xem là một trong những nguồn lực cá nhân quan trọng giúp tăng khả năng chống lại sự căng thẳng và tăng cường sự kiên cường để một cá nhân có thể giải quyết được những yêu cầu của công việc và những việc cá nhân khác (Mache và cộng sự, 2015; Mohamadi & Asadzadeh, 2012). Kayser và Lange (2022) trong nghiên cứu của mình về những xung đột phát sinh khi một cá nhân phải cân bằng giữa công việc và gia đình khi thực hiện cách thức làm việc từ xa đã chứng minh tầm quan trọng của sự tự tin trong việc chống lại sự mất cân đối đó, vì những cá nhân vốn có sự tự tin đều có khả năng kiểm soát và tự đánh giá được tình huống (Blanch & Aluja, 2009; Stajkovic và cộng sự, 2018). Sự hiện diện của tự tin giúp thúc đẩy động lực và phát triển bản thân của cá nhân, từ đó, cá nhân kiên trì và nỗ lực nhanh chóng hoàn thành nhiệm vụ của công việc và sắp xếp các hoạt động khác của bản thân (Zainal Badri & Panatik, 2020; Chan và cộng sự, 2016; Tims và cộng sự, 2014). Từ đó, hiệu quả công việc sẽ được cải thiện.

Ngoài nghiên cứu của Carter và cộng sự (2016), nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự tự tin có ảnh hưởng tích cực đối với hiệu suất công việc

của cá nhân và tổ chức (De Clercq và cộng sự, 2018; Bandura & Locke, 2003). Người lao động tự tin nhiều vào bản thân mình có thể phục hồi nhanh chóng sau những thất bại và tiếp tục cam kết để hoàn thành các mục tiêu công việc của bản thân (Bandura & Locke, 2003).

Vì vậy, các giả thuyết sau đây được đề xuất:

Giả thuyết H1: Sự tự tin tác động thuận chiều đến sự cân bằng công việc - cuộc sống.

Giả thuyết H2: Sự tự tin tác động thuận chiều đến hiệu quả công việc.

Lòng tự trọng là một nguồn lực cá nhân quan trọng trong lý thuyết Bảo tồn nguồn nhân lực, giúp thúc đẩy và tạo điều kiện thuận lợi cho việc đạt được mục tiêu, và đã được chứng minh là chỉ số quan trọng để đạt được hiệu quả công việc (Baumeister và cộng sự, 2003; Sharma và cộng sự, 2015). Đáng chú ý, lòng tự trọng là một trong những đặc điểm tính cách có mối liên hệ đáng kể với sự hài lòng và hiệu suất trong công việc theo lý thuyết đánh giá tự thân (Judge và cộng sự, 1998). Lòng tự trọng được cho là có mối tương quan cao nhất với hiệu suất công việc (Judge & Bono, 2001). Ngược lại, nếu lòng tự trọng bị giảm do bị cô lập tại nơi làm việc sẽ cản trở hiệu quả công việc của nhân viên (Kuo & Wu, 2022). Vì vậy, lòng tự trọng trong việc tác động tích cực đến hiệu quả giảng dạy (Abbas và cộng sự, 2023).

Giả thuyết H3: Lòng tự trọng tác động thuận chiều đến hiệu quả công việc.

Các nghiên cứu cho thấy những cá nhân có quyết tâm cao ít bị phân tâm bởi các mục tiêu ngắn hạn và ít bị nản lòng bởi những thất bại và trở ngại thường gặp trong nhiều lĩnh vực đòi hỏi tính hiệu quả mà công việc mang lại, dẫn đến hiệu suất làm việc tốt hơn (Crede và cộng sự, 2016). Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã chứng minh tác động tích cực của sự quyết tâm đối với hiệu quả làm việc cá nhân trong nhiều lĩnh vực, bao gồm thành tích học tập của sinh viên (Neroni và cộng sự, 2022; Montano, 2021; Alhadabi & Karpinski, 2020) và hiệu

quả công việc của nhân viên (Lee, 2022; Kim và cộng sự, 2019). Tuy nhiên, các nghiên cứu về mối quan hệ giữa sự quyết tâm và hiệu suất làm việc của giảng viên hầu như không được tìm thấy. Fernandez và cộng sự (2020) trong nghiên cứu về sự quyết tâm với vai trò như một yếu tố dự đoán sự thành công trong sự phát triển của cá nhân về công việc chuyên môn đã khẳng định rằng những người có mức độ kiên trì cao thường đạt được thành công cao hơn và đạt hiệu suất công việc cao hơn.

Mặc dù sự quyết tâm có liên quan đến hiệu suất công việc cao hơn và thành công trong nhiều lĩnh vực khác nhau như đã được đề cập trong nhiều nghiên cứu ở trên, tác động trực tiếp của nó đối với cân bằng giữa công việc và cuộc sống chưa được nghiên cứu rộng rãi. Nhìn chung, sự kiên trì và quyết tâm cao đối với cân bằng giữa công việc và cuộc sống có thể khác nhau tùy thuộc vào cách mỗi cá nhân ưu tiên và quản lý các mục tiêu cá nhân và nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, những cá nhân có quyết tâm cao thường thể hiện sự kiên cường, kiên trì và đạo đức làm việc mạnh mẽ, điều này có thể tác động tích cực đến khả năng quản lý các thách thức về cân bằng giữa công việc và cuộc sống của họ (Gumani và cộng sự, 2012; Greenhaus và cộng sự, 2003).

Vì vậy, các giả thuyết sau đây được đề xuất:

Giả thuyết H4: Sự quyết tâm tác động thuận chiều lên sự cân bằng công việc - cuộc sống.

Giả thuyết H5: Sự quyết tâm có tác động thuận chiều đến hiệu quả công việc.

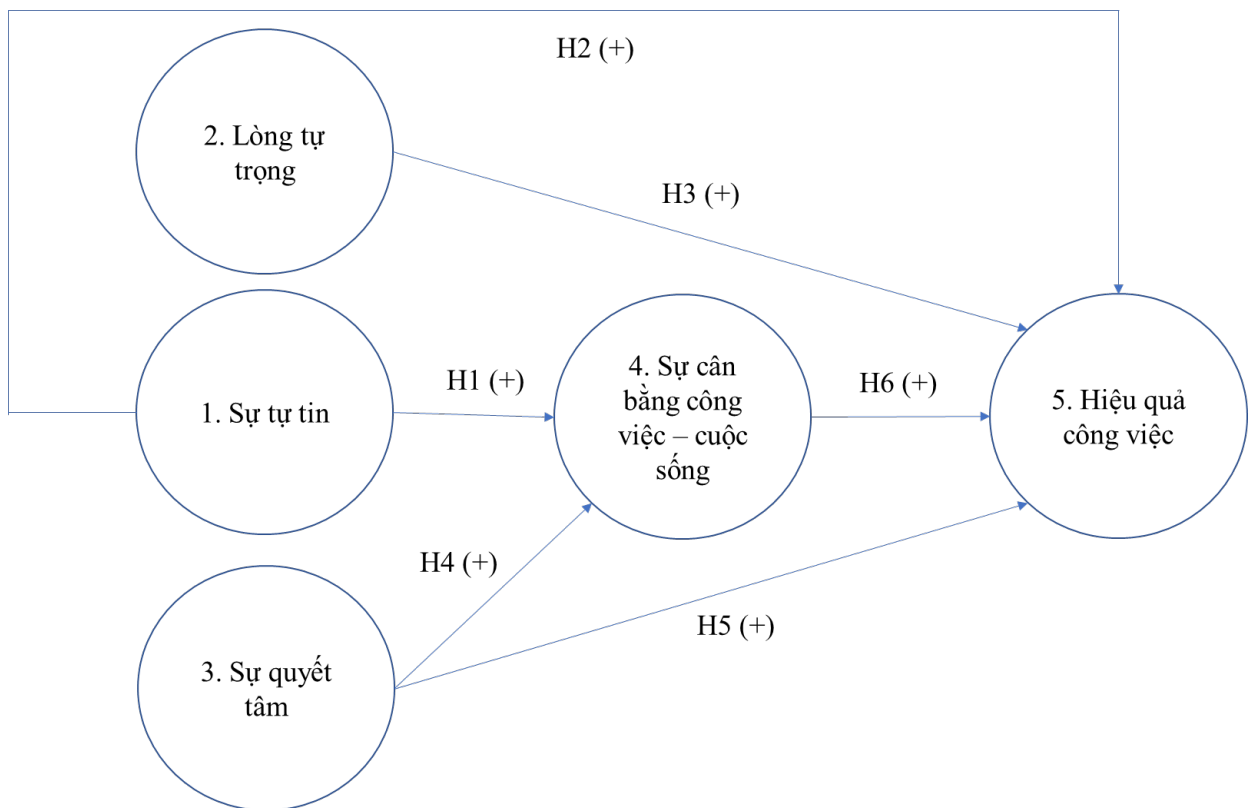
Một cuộc sống mà trong đó công việc và cuộc sống gia đình cân bằng sẽ mang lại nhiều kết quả tích cực cho cả cá nhân và tổ chức. Xét trên quan điểm của cá nhân, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là yếu tố quan trọng vì nó làm giảm căng thẳng và có ảnh hưởng tích cực đối với sức khỏe tinh thần cũng như thể chất của nhân viên (Frone, 2003). Nếu xét trên quan điểm của tổ chức, điều này cũng rất quan trọng vì nó ảnh hưởng đến sự nhiệt tình cống hiến và tăng hiệu suất của công việc được thực

hiện (Kaur & Kumar, 2014). Ngược lại, căng thẳng tại nơi làm việc được cho là ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu suất công việc (Bharathi & Gupta, 2018). Bên cạnh đó, kết quả từ nghiên cứu thực nghiệm của (Susanto và cộng sự, 2022) cũng đã khẳng định rằng có mối quan hệ tích cực giữa cân bằng công việc - cuộc sống và hiệu suất công việc với sự hài lòng trong công việc đóng vai trò trung gian. Udin (2023) cũng có cùng quan điểm khi nghiên cứu về ảnh hưởng của sự cân bằng trong công việc và các vấn đề cá nhân khác đối với hiệu suất công việc của nhân viên trong các công ty vừa và nhỏ. Ngoài

ra, một nghiên cứu của Soomro và cộng sự (2018) liên quan đến giảng viên tại Pakistan đã cho thấy rằng cân bằng giữa công việc và cuộc sống có ảnh hưởng tích cực đáng kể đến hiệu quả công việc. Điều này có nghĩa là khi giảng viên đạt được sự cân bằng tốt hơn giữa công việc và cuộc sống, hiệu suất công việc của họ sẽ được nâng cao.

Vì vậy, giả thuyết sau đây được đề xuất:

Giả thuyết H6: Sự cân bằng công việc - cuộc sống tác động thuận chiều đến hiệu quả công việc.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Phương pháp nghiên cứu

Để khẳng định hoặc bác bỏ các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp cả phương pháp định tính và định lượng. Phương pháp định tính bao gồm việc nghiên cứu kỹ các nghiên cứu trước đây và thảo luận

với các chuyên gia để xây dựng mô hình nghiên cứu và điều chỉnh các thang đo, trong khi phương pháp định lượng được sử dụng để đánh giá các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu.

Nhóm tác giả đã tham khảo các nghiên cứu trước đây để xây dựng các thang đo. 15 thang đo của Sự tự tin được tham khảo từ nghiên

cứu Tschannen-Moran và Hoy (2001). 4 thang đo Lòng tự trọng được tham khảo từ nghiên cứu của Rosenberg (1979). Nghiên cứu của Duckworth và Quinn (2009) cung cấp 5 thang đo về sự quyết tâm. Nghiên cứu của Brough và cộng sự (2014) cung cấp 4 thang đo về sự cân bằng công việc – cuộc sống. Cuối cùng, 5 thang đo về hiệu quả công việc được trích dẫn từ nghiên cứu của Tuyet Mai Nguyen và cộng sự (2022). Để xây dựng nên bảng khảo sát chính thức, trước tiên, nhóm tác giả dịch các thang đo này từ tiếng Anh sang tiếng Việt, sau đó gửi đến hai chuyên gia trong lĩnh vực ngôn ngữ đóng góp ý kiến. Tiếp đến, nhóm tác giả chuyển bộ thang đo này đến ba chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự để xin ý kiến đóng góp. Cuối cùng, nhóm tác giả xây dựng bộ câu hỏi trên google form và gửi link của bộ câu hỏi đến năm giảng viên đang công tác tại các trường đại học khu vực TP.HCM với mục đích nhờ các giảng viên kiểm tra xem các câu hỏi khảo sát có dễ hiểu với đối tượng trả lời khảo sát hay không (xem Phụ lục 6 online).

Khảo sát bao gồm hai giai đoạn: (1) khảo sát sơ bộ; (2) khảo sát chính thức. Ở giai đoạn sơ bộ, nhóm tác giả gửi phiếu câu hỏi cho 40 người nhằm đánh giá độ tin cậy của các câu hỏi trước khi thực hiện khảo sát chính thức. Tất cả câu hỏi có giá trị tải nhân tố lớn hơn 0,40, do đó, tất cả các câu hỏi đều phù hợp để có thể được sử dụng cho khảo sát chính thức. Theo Cohen (1992), nếu có 3 biến độc lập và 1 biến trung gian trong mô hình nghiên cứu, giá trị p là 5% cùng mức độ giải thích của mô hình kỳ vọng là 10% thì cỡ mẫu tối thiểu phải là 158 người trả lời. 189 bảng câu hỏi đã được thu thập trong cuộc khảo sát chính thức. Mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (PLS-SEM) được sử dụng để phân tích dữ liệu thu thập được bằng phần mềm SmartPLS phiên bản 3.2.8. Phần mềm này được chọn vì những ưu điểm như thuận tiện cho cỡ mẫu nhỏ và phù hợp với các cấu trúc bậc cao.

Phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng để thu thập bảng câu hỏi. Thông qua kết nối với bạn bè, người thân, nhóm tác giả đã gửi

link khảo sát trực tuyến tới các giảng viên đang công tác tại các trường đại học trên địa bàn TP.HCM. Tổng số 189 bảng trả lời hợp lệ đã được thu thập. Tỷ lệ người trả lời là nữ chiếm 60% trong khi tỷ lệ nam giới chỉ là 40%. 83% người được hỏi có độ tuổi từ 30 đến dưới 50 tuổi. Về thâm niên giảng dạy, 78% giảng viên được hỏi có thời gian giảng dạy từ 10 năm trở lên. Một nửa người được khảo sát giảng dạy trong lĩnh vực kinh tế và gần một phần tư giảng dạy trong lĩnh vực xã hội nhân văn (xem Phụ lục 1 online).

4. Kết quả và đánh giá

Trong mô hình nghiên cứu, có một biến bậc hai: Sự tự tin. Do vậy, việc phân tích mô hình nghiên cứu sẽ gồm 3 bước: (1) Đánh giá sự phù hợp giữa nhân tố bậc hai và các nhân tố bậc một; (2) Đánh giá mô hình đo lường; (3) Đánh giá mô hình cấu trúc.

4.1. Đánh giá sự phù hợp giữa nhân tố bậc hai và các nhân tố bậc một

Việc đánh giá một nhân tố bậc hai bao gồm hai bước: (1) Đánh giá sự phù hợp của thang đo với các nhân tố bậc một; (2) Đánh giá sự phù hợp giữa nhân tố bậc một và nhân tố bậc hai. Cụ thể trong mô hình này, “Sự tự tin” là nhân tố bậc hai và có ba nhân tố bậc một liên quan: (1) “Tự tin trong việc giảng dạy và hướng dẫn sinh viên”; (2) “Tự tin trong việc quản lý lớp học”; (3) “Tự tin trong việc tạo động lực cho sinh viên”.

Đánh giá sự phù hợp của thang đo với các nhân tố bậc một

Việc đánh giá sự phù hợp của thang đo với các nhân tố bậc một bao gồm việc kiểm định tính đơn hướng, độ tin cậy nhất quán nội bộ, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt.

Chỉ số hệ số tải nhân tố (outer loading) được sử dụng để đo lường độ tin cậy của thang đo. Các thang đo có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,400 thì cần loại bỏ ra khỏi mô hình nghiên cứu. Các thang đo có hệ số tải nhân tố mạnh ($\geq 0,700$) thì

cần giữ lại trong mô hình nghiên cứu. Đối với thang đo có hệ số tải nhân tố từ 0.400 đến dưới 0,700, việc loại bỏ thang đo chỉ được thực hiện nếu như việc loại bỏ này làm tăng giá trị của hệ số tin cậy tổng hợp hay giá trị của phương sai trích trung bình (Hair và cộng sự, 2017; Bagozzi và cộng sự, 1991). Dựa trên nguyên tắc này, nhóm tác giả chạy phần mềm Smartpls nhiều lần để có kết quả tại Phụ lục 2 (*xem Phụ lục 2 online*).

Hệ số tin cậy tổng hợp (Composite reliability) được sử dụng để đánh giá độ tin cậy nhất quán nội bộ. Theo Hair và cộng sự (2017), hệ số tin cậy tổng hợp có giá trị từ 0,700 trở lên chứng minh các nhân tố có độ tin cậy nhất quán nội bộ. Kết quả tại Phụ lục 2 cho thấy, các nhân tố trong mô hình nghiên cứu có độ tin cậy nhất quán nội bộ.

Để đánh giá giá trị hội tụ, trong phân tích PLS-SEM, các nhà nghiên cứu sử dụng giá trị phương sai trích trung bình (Average variance extracted – AVE). AVE có giá trị từ 0,500 trở lên chứng tỏ thang đo có giá trị hội tụ (Hair và cộng sự, 2017). Kết quả tại Phụ lục 2, cho thấy các nhân tố trong mô hình nghiên cứu đạt giá trị hội tụ.

Việc đánh giá giá trị phân biệt có thể dựa vào một trong bốn chỉ số sau: giá trị Fornell-Larcker; giá trị Cross loading, tỷ lệ HTMT; giá trị HTMT. Với giá trị Fornell-Larcker, các giá trị trên đường chéo lớn hơn các giá trị trên đường ngang và đường thẳng cho thấy nhân tố có giá trị phân biệt (Hair và cộng sự, 2017). Thông tin tại Phụ lục 3 (*xem Phụ lục 3 online*) cho thấy, các nhân tố đạt giá trị phân biệt. Không đánh giá giá trị phân biệt giữa nhân tố bậc một và nhân tố bậc hai.

Đánh giá sự phù hợp giữa nhân tố bậc một và nhân tố bậc hai

Việc đánh giá sự phù hợp giữa các nhân tố bậc một với nhân tố bậc hai bao gồm việc đánh giá (1) giá trị hội tụ; (2) vấn đề đa cộng tuyến; (3) mức ý nghĩa và sự liên quan của nhân tố bậc một đến nhân tố bậc hai (Hair và cộng sự, 2017).

Việc phân tích phần dư (Redundancy analysis) sẽ giúp khẳng định giá trị hội tụ của các nhân tố bậc một. Giá trị phần dư của nhân tố “Sự tự tin” là 0,768 (với xác suất 5%). Theo Aguirre-Urreta và Mikko Rönkkö (2018) và Hair và cộng sự (2017), giá trị phần dư từ 0,700 trở lên cho phép khẳng định các nhân tố bậc một đạt giá trị hội tụ.

Các giá trị VIF được sử dụng để đánh giá vấn đề đa cộng tuyến của các nhân tố bậc một. Các giá trị VIF của các nhân tố bậc một đều nhỏ hơn 5 cho thấy các nhân tố bậc một không có sự đa cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2017) (*xem Phụ lục 4 online*).

Việc đánh giá mức ý nghĩa và sự liên quan của các nhân tố bậc một với nhân tố bậc hai dựa vào thông tin ở Phụ lục 5. Giá trị p nhỏ hơn 5% cho thấy các nhân tố bậc một “1C Sự tự tin trong việc tạo động lực cho sinh viên” có ý nghĩa và có liên quan đến nhân tố bậc hai (Hair và cộng sự, 2017). Với các nhân tố bậc một còn lại (“1A Sự tự tin trong việc giảng dạy và hướng dẫn sinh viên” và “1B Sự tự tin trong việc quản lý lớp học”) do giá trị p lớn hơn 5% vì vậy chưa thể xác nhận mức ý nghĩa và mức độ liên quan đến nhân tố bậc hai. Theo Hair và cộng sự (2017), cần xem xét tiếp giá trị hệ số tải nhân tố (Outerloading) để xác nhận việc loại bỏ hay giữ lại các nhân tố bậc một trong mô hình nghiên cứu. Các giá trị hệ số tải nhân tố (Outerloading) đều lớn hơn 0,500, chứng tỏ các nhân tố bậc một có tầm quan trọng đáng kể, do vậy cần giữ lại trong mô hình nghiên cứu (Hair và cộng sự, 2017) (*xem Phụ lục 5 online*).

Việc phân tích dữ liệu khảo sát cho thấy có sự phù hợp giữa các nhân tố bậc một và nhân tố bậc hai. Việc này cho phép tiếp tục đánh giá mối quan hệ giữa nhân tố “Sự tự tin” và các nhân tố khác trong mô hình nghiên cứu.

4.2. Đánh giá mô hình đo lường

Mô hình nghiên cứu gồm có 4 nhân tố bậc một: (1) Lòng tự trọng; (2) Sự quyết tâm; (3) Sự cân bằng công việc - cuộc sống; (4) Hiệu quả công việc cần được đánh giá sự phù hợp giữa

các thang đo và nhân tố trước khi đánh giá về các giả thuyết nghiên cứu. Việc đánh giá mô hình đo lường bao gồm các bước: (1) đánh giá

độ tin cậy của thang đo; (2) đánh giá độ tin cậy nhất quán nội bộ; (3) đánh giá giá trị hội tụ; (4) đánh giá giá trị phân biệt.

Bảng 1. Thông tin hệ số tin cậy tổng hợp, giá trị phương sai trích trung bình, giá trị Fornell-Larcker và R^2

Thang đo	Hệ số tin cậy tổng hợp	Giá trị phương sai trích trung bình	Giá trị Fornell-Larcker					R^2
			1	2	3	4	5	
1. Sự tự tin								
2. Lòng tự trọng	0,913	0,725	0,769	0,852				
3. Sự quyết tâm	0,924	0,708	0,703	0,726	0,841			
4. Sự cân bằng công việc - cuộc sống	0,898	0,688	0,695	0,753	0,635	0,829		53%
5. Hiệu quả công việc	0,928	0,722	0,759	0,761	0,735	0,705	0,85	70%

Các giá trị hệ số tải nhân tố (xem Phụ lục 2 online), hệ số tin cậy tổng hợp, phương sai trích trung bình, giá trị Fornell-Larcker ở Bảng 1 chứng minh sự phù hợp giữa các thang đo và các nhân tố bậc một trong mô hình nghiên cứu.

4.3. Đánh giá mô hình cấu trúc

Việc đánh giá mô hình cấu trúc bao gồm bốn nội dung: (1) đánh giá sự đa cộng tuyến; (2) đánh giá mối quan hệ trong mô hình cấu trúc; (3) đánh giá hệ số xác định R^2 ; (4) đánh giá hệ số tác động f^2 .

Bảng 2. Thông tin VIF, hệ số tác động, giá trị p và f^2

Giả thuyết nghiên cứu	VIF	Hệ số tác động	Giá trị p	f^2
H1: Sự tự tin -> Sự cân bằng công việc - cuộc sống	1,976	0,492	0%	0,258
H2: Sự tự tin -> Hiệu quả công việc	2,898	0,281	0%	0,091
H3: Lòng tự trọng -> Hiệu quả công việc	3,531	0,220	1%	0,046
H4: Sự quyết tâm -> Sự cân bằng công việc - cuộc sống	1,976	0,290	0%	0,090
H5: Sự quyết tâm -> Hiệu quả công việc	2,402	0,267	0%	0,099
H6: Sự cân bằng công việc - cuộc sống -> Hiệu quả công việc	2,535	0,175	3%	0,040

Giá trị VIF được sử dụng để đánh giá vấn đề đa cộng tuyến giữa biến độc lập và biến phụ thuộc. Các giá trị VIF giữa biến độc lập và biến phụ thuộc trong mô hình biến động từ 1,976 đến 3,531, đều nhỏ hơn 5 nghĩa là mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến (Hair và cộng sự, 2017).

Để xác nhận hay bác bỏ các giả thuyết nghiên cứu, đa số các nhà nghiên cứu sử dụng giá trị p. Giá trị p được hiểu là xác suất phạm sai lầm khi loại bỏ một giả thuyết. Trong lĩnh vực kinh tế, các nhà nghiên cứu thường sử dụng giá trị p = 5% (Hair và cộng sự, 2017). Với mức ý nghĩa 5%, có thể kết luận rằng sáu giả thuyết

giả thuyết đều được chấp nhận. Tiếp theo, cần đánh giá mức độ tác động của biến độc lập đến biến phụ thuộc. Các nhà nghiên cứu sử dụng hệ số mối quan hệ để xác định tác động của biến độc lập đến biến phụ thuộc. Giả thuyết H1 và H4 được chấp nhận chứng tỏ rằng Sự tự tin và Sự quyết tâm đều tác động tích cực đến Sự cân bằng công việc - cuộc sống. Tuy nhiên, có thể thấy Sự tự tin có tác động mạnh hơn so với Sự quyết tâm khi nhìn vào giá trị hệ số mối quan hệ (0,492 so với 0,290).

Giá trị R^2 biến thiên từ 0% đến 100%, giá trị càng cao càng chứng minh tính chính xác trong việc dự báo của mô hình. Việc xác định giá trị R^2 bao nhiêu là chấp nhận được không dễ dàng khi việc này tùy thuộc vào độ phức tạp của mô hình và bối cảnh nghiên cứu. Các nhà nghiên cứu nhất trí với nhau rằng các giá trị $R^2 = 75\%$, 50% và 25% được xem là đáng kể, trung bình và yếu (Hair và cộng sự, 2011; Henseler và cộng sự, 2009) SEM is equivalent to carrying out covariance-based SEM (CB-SEM. Trong mô hình nghiên cứu này, giá trị R^2 của các nhân tố “Sự gắn kết công việc - cuộc sống” và “Hiệu quả công việc” lần lượt là 53% và 70% đã chứng tỏ mô hình nghiên cứu có khả năng dự báo ở mức độ trung bình trở lên (xem Bảng 1).

Bên cạnh việc đánh giá giá trị R^2 của các biến phụ thuộc, sự thay đổi của giá trị R^2 khi một biến độc lập được loại bỏ ra khỏi mô hình nghiên cứu cũng được sử dụng để đánh giá ảnh hưởng của một biến độc lập đến biến phụ thuộc. Theo Cohen (1988), các giá trị f^2 lần lượt là 0,02; 0,15 và 0,35 được xem là nhỏ, trung bình và đáng kể. Có thể thấy “Sự tự tin” là yếu tố tác động mạnh mẽ đến “Sự cân bằng công việc - cuộc sống”, còn các yếu tố còn lại chỉ đạt mức độ trung bình.

4.4. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu của Chan và cộng sự (2016) thực hiện tại 4 tổ chức tại Úc (một trường đại học, hai đơn vị công lập và một tổ chức tư nhân) đã khẳng định tác động tích cực của sự tự tin đến khả năng cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động. Một nghiên cứu khác tại

Hoa Kỳ thực hiện năm 2017 bởi Blackburn và cộng sự đã xác nhận khi giảng viên cảm thấy tự tin, họ càng cảm thấy hài lòng với công việc và dễ dàng cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Giả thuyết H1 được chấp nhận trong nghiên cứu này góp phần củng cố nhận định của các nghiên cứu trước đây.

Giả thuyết H2 được chấp nhận củng cố nhận định về tác động tích cực của sự tự tin đến hiệu quả làm việc của giảng viên tại các trường đại học. Kết quả trong nghiên cứu này cũng tương tự như kết quả nghiên cứu của Lai và Chen (2012) được thực hiện tại Đài Loan với đối tượng khảo sát là nhân viên kinh doanh xe hơi.

Năm 2022, Aydoğmuş nghiên cứu ảnh hưởng của lòng tự trọng đến hiệu quả công việc thông qua việc khảo sát 394 cán bộ, giảng viên tại bốn trường đại học tại Thổ Nhĩ Kỳ và kết quả khảo sát cho thấy hệ số tác động của lòng tự trọng đến hiệu quả công việc là 0,390. Giả thuyết H3 của nghiên cứu này đã góp phần củng cố kết quả của nghiên cứu trước đây, tuy nhiên, hệ số tác động chỉ là 0,220 (xem Bảng 2).

Giả thuyết H4 về sự tác động thuận chiều của sự quyết tâm đến sự cân bằng công việc - cuộc sống đã được chấp nhận trong nghiên cứu này với giá trị $p = 0\%$. Chưa có nhiều nghiên cứu trước đây tìm hiểu về mối quan hệ này. Đây cũng chính là đóng góp về mặt lý thuyết của nghiên cứu này.

Đã có nhiều nghiên cứu trước đây xác nhận sự ảnh hưởng tích cực của sự quyết tâm đến hiệu quả công việc của người lao động. Kim và Lee (2021) khảo sát 2070 người làm trong các cơ quan công quyền của chính phủ Hàn Quốc về mối liên hệ giữa sự quyết tâm và hiệu quả công việc. Cho và Kim (2022) phân tích ảnh hưởng của sự quyết tâm đến hiệu quả công việc với đối tượng khảo sát là 186 y tá có thời gian làm việc tại bệnh viện từ 6 tháng trở lên. Kết quả của hai nghiên cứu trước đây và kết quả của giả thuyết H5 trong mô hình này đã củng cố nhận định về tác động tích cực của sự quyết tâm đến hiệu quả công việc của nhân viên trong tổ chức.

Giả thuyết H6 được chấp nhận đã xác nhận ảnh hưởng thuận chiều của việc cân bằng công việc - cuộc sống đến hiệu quả công việc của giảng viên tại các trường đại học tại Việt Nam. Năm 2018, một nghiên cứu về ảnh hưởng của khả năng cân bằng công việc - cuộc sống đến hiệu quả làm việc của giáo viên ở Malaysia cũng cho kết quả tương tự như nghiên cứu này (Johari và cộng sự, 2018).

Thông tin tại Bảng 2 cho thấy “sự tự tin” là tiền tố quan trọng nhất tác động đến cả “sự cân bằng công việc - cuộc sống” lẫn “hiệu quả công việc” của giảng viên. Tiếp đến là “sự quyết tâm” và cuối cùng là “lòng tự trọng”. Về sự tự tin, có ba khía cạnh: (1) Trong việc giảng dạy và hướng dẫn sinh viên; (2) Trong việc quản lý lớp học; (3) Trong việc tạo động lực cho sinh viên. Các đáp viên trong khảo sát cho biết họ tự tin nhất trong việc giảng dạy và hướng dẫn sinh viên, ít tự tin nhất trong việc tạo động lực cho sinh viên (trọng số lần lượt của ba yếu tố này là 0,498; 0,432 và 0,159 (xem Phụ lục 2 online). Giảng viên tự tin nhất trong việc đặt câu hỏi khơi gợi sự hứng thú với môn học của sinh viên, tiếp đến là khả năng giải thích nội dung bài giảng hay ví dụ minh họa cho bài giảng. Ngược lại, giảng viên cảm thấy ít tự tin trong khả năng điều chỉnh bài giảng cho phù hợp với trình độ của sinh viên. Sĩ số sinh viên trong một lớp học còn lớn (thường trên 40 sinh viên/lớp), việc này cũng gây khó khăn cho giảng viên trong việc giảng dạy theo năng lực của sinh viên. Về việc quản lý lớp học, giảng viên tự tin có thể giúp cho sinh viên phá rối hay gây ồn ào bình tĩnh trở lại. Về việc tạo động lực cho sinh viên, giảng viên tự tin có thể giúp sinh viên suy nghĩ thấu đáo về việc học. Về lòng tự trọng, những người trả lời khảo sát cho rằng họ cũng có khả năng làm việc tốt hay có năng lực như những đồng nghiệp khác. Về sự quyết tâm, các giảng viên cho rằng bản thân là những người chăm chỉ và chịu khó trong công việc.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận và hàm ý quản trị

Nghiên cứu góp phần củng cố lý thuyết về sự bảo tồn tài nguyên và mô hình mối liên hệ giữa công việc và gia đình. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đã khẳng định các nhận định trước đây về ảnh hưởng tích cực của sự tự tin, lòng tự trọng, sự quyết tâm đến sự cân bằng công việc - cuộc sống và hiệu quả công việc của người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, khi giảng viên có được sự tự tin, lòng tự trọng và sự quyết tâm, các giảng viên sẽ có được sự cân bằng giữa công việc - cuộc sống tốt hơn và từ đó cải thiện hiệu quả công việc của bản thân.

Để đưa ra các hàm ý quản trị, nhóm tác giả dựa trên thông tin về hệ số tác động của biến độc lập đến biến phụ thuộc ở Bảng 2 và thông tin trọng số tại Phụ lục 2. Trước tiên, nhà trường cần xây dựng sự tự tin của giảng viên, tiếp đến là sự quyết tâm và cuối cùng là sự tự trọng. Giảng viên ít tự tin nhất về việc điều chỉnh bài giảng cho phù hợp với trình độ sinh viên, kiểm soát những hành vi cá biệt trong lớp hay tạo động lực ham học cho những sinh viên ít quan tâm tới việc học. Về sự quyết tâm, giảng viên cũng thể hiện sự quyết tâm nhưng thời gian để đạt mục tiêu cũng là yếu tố mà giảng viên cân nhắc. Về sự tự trọng, thang đo nhận được điểm số thấp nhất lại là việc giảng viên cảm thấy bản thân có một số phẩm chất tốt của người giảng viên. Nhà trường cần lưu ý những ý kiến này để có thể bồi đắp sự tự tin, sự quyết tâm và lòng tự trọng của giảng viên.

Để gia tăng sự tự tin của giảng viên, nhà trường cần cung cấp các chương trình đào tạo và phát triển cá nhân mỗi giảng viên, thực hiện ghi nhận thành tích của giảng viên, tạo môi trường làm việc thân thiện để giảng viên hợp tác và hỗ trợ cùng nhau phát triển, trao quyền cho giảng viên trong việc ra quyết định nhiều hơn. Để giảng viên có thể phát triển bản thân

tốt hơn, nhà trường cần cung cấp các khóa học, các hội thảo, hội nghị chuyên đề tập trung vào kỹ năng giảng dạy, quản lý lớp học và kỹ năng sử dụng công nghệ trong giảng dạy. Nhà trường cũng có thể sắp xếp để các giảng viên có nhiều kinh nghiệm kèm cặp, hỗ trợ các giảng viên mới. Các lãnh đạo cũng cần đưa ra những nhận xét và phản hồi tích cực đến giảng viên, cần khen ngợi các điểm mạnh của giảng viên, bên cạnh đó, cũng cần chia sẻ chân thành về những hạn chế của giảng viên và đề xuất cách thức để giảng viên có thể cải thiện điểm yếu của bản thân. Nhà trường cũng cần khuyến khích các giảng viên hợp tác trong việc giảng dạy, nghiên cứu. Việc hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh tại các trường đại học cần được ủng hộ. Môi trường giáo dục đại học là nơi làm việc của các tri thức, lãnh đạo nhà trường nên xây dựng cơ chế cho phép giảng viên tự do trong việc ra quyết định, điều này sẽ thúc đẩy khả năng sáng tạo của giảng viên.

Để xây dựng sự quyết tâm của giảng viên, nhà trường nên xây dựng văn hóa cải tiến liên tục, hỗ trợ giảng viên xây dựng mục tiêu dài hạn, cung cấp các cơ hội để giảng viên tự thử thách bản thân. Để xây dựng văn hóa cải tiến liên tục, nhà trường cần khuyến khích việc học tập suốt đời. Trong bối cảnh xã hội thay đổi với tốc độ chóng mặt, việc luôn học hỏi để không bị lạc hậu là yêu cầu bắt buộc với mỗi giảng viên. Lãnh đạo cần trao đổi với giảng viên về mục tiêu dài hạn của mỗi cá nhân, bên cạnh đó, cũng cần giúp các giảng viên chia nhỏ các mục tiêu này để có thể dễ dàng quản lý được. Ngoài ra, nhà quản lý cũng nên hỗ trợ giảng viên xác định những lĩnh vực mà họ đam mê và điều chỉnh các mục tiêu dài hạn phù hợp với những đam mê, sở thích của bản thân. Cuối cùng, cần cung cấp các dự án tham vọng, thách thức giảng viên,

khuyến khích giảng viên bước ra khỏi vùng an toàn của bản thân để đạt được những thành tựu cao hơn cho bản thân.

Để nâng cao lòng tự trọng của giảng viên, nhà trường cần xây dựng môi trường làm việc tích cực khuyến khích sự phản ánh và tự nhận thức của giảng viên, xây dựng ý thức cộng đồng và tư duy phát triển của giảng viên. Lãnh đạo nên ủng hộ giảng viên tự phản ánh về các hoạt động giảng dạy, thành tích và những thách thức gặp phải của bản thân. Việc tự nhận ra sự phát triển và trưởng thành của bản thân sẽ thúc đẩy lòng tự trọng của giảng viên. Bên cạnh đó, nhà quản lý nên xây dựng ý thức cộng đồng của giảng viên. Việc tổ chức các cuộc hội họp chính thức hay không chính thức cho phép giảng viên kết nối với đồng nghiệp, sinh viên, các đối tác khác sẽ xây dựng ý thức cộng đồng và từ đó thúc đẩy mạnh mẽ lòng tự trọng của giảng viên. Cuối cùng, nhà trường nên khuyến khích tư duy phát triển bản thân của giảng viên. Lãnh đạo cần khuyến khích giảng viên phát triển bản thân thông qua việc học hỏi từ những thách thức của môi trường và thất bại của bản thân.

5.2. Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu này vẫn có những hạn chế. Thứ nhất, về mặt các tiền tố, nghiên cứu này chỉ tập trung vào nguồn lực nội tại của bản thân người lao động. Thực tế, còn có nhiều yếu tố khác thuộc về gia đình, xã hội cũng có thể tìm hiểu ở những nghiên cứu trong tương lai. Thứ hai, nghiên cứu chỉ được thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh, các nghiên cứu khác có thể triển khai mở rộng tại các tỉnh thành khác của Việt Nam để kết quả mang tính phổ quát hơn. Cuối cùng, số lượng mẫu khảo sát cần được gia tăng để kết quả khảo sát mang tính tổng quát hơn.

Tài liệu tham khảo

- Abbas, N., Fatima, M., Fatima, I., & Yousaf, M. (2023). Effect of Job Anxiety, Self-Efficacy, Self-Control and Self-Esteem on Job Performance in School Teachers. *I-Manager's Journal on School Educational Technology*, 18(4), 30-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.26634/jsch.18.4.19872>
- Aeknarajindawat, N., & Jermisittiparsert, K. (2020). Does Organization Justice Influence the Organization Citizenship Behavior, Job Satisfaction và Organization Outcomes? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 489-496. <https://doi.org/doi:10.5530/srp.2020.1.61>

- Aguirre-Urreta, M. I., & Mikko Rönkkö. (2018). Statistical Inference with PLSc Using Bootstrap Confidence Intervals. *MIS Quarterly*, 42(3), 1001-1020. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2018/13587>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519-535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Amankwah-Amoah, J. (2020). Note: Mayday, Mayday, Mayday! Responding to environmental shocks: Insights on global airlines' responses to COVID-19. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 143(C), 102098. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tre.2020.102098>
- Anchors, Z. G., Arnold, R., D Burnard, S., Bressington, C. A., Moreton, A. E., & Moore, L. J. (2024). Effectiveness of interventions on occupational stress, health and well-being, performance, and job satisfaction for midwives: A systematic mixed methods review. *Women and Birth*, 101589. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wombi.2024.02.005>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67(1-3), 101730. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Aydoğmuş, C. (2022). Mindfulness and job performance: The mediating role of self-esteem TT - Bilinçli farkındalık ve iş performansı: Benlik saygısının aracı rolü. *Trends in Business and Economics*, 36(4), 315-324. <https://dergipark.org.tr/en/pub/trendbusecon/issue/73046/1190694>
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing Construct Validity in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458. <https://doi.org/10.2307/2393203>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. In *American Psychologist*, 37(2), 122-147. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Bharathi, T., & Gupta, K. S. (2018). Job Stress and Productivity: A Conceptual Framework. *International Journal of Emerging Research in Management and Technology*, 6(8), 393. <https://doi.org/10.23956/ijermt.v6i8.171>
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ert.20114>
- Blackburn, J. J., Bunch, J. C., & Haynes, J. C. (2017). Assessing the Relationship of Teacher Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Perception of Work-Life Balance of Louisiana Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 58(1), 14-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.5032/jae.2017.01014>
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 520-524. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.12.004>
- Bon, A., & Mohamud, A. (2022). Review of Conservation of Resources Theory in Job Demands and Resources Model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1(4), 236-248. <https://doi.org/10.56225/ijgoia.v1i4.102>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Carey, T. M., Maillet, M. A., & Grouzet, F. M. E. (2019). Self-regulation of student drinking behavior: Strength-energy and self-determination theory perspectives. In *Motivation Science* 5(3), 202-219. Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/mot0000111>

- Carter, W., Nesbit, P., Badham, R., Parker, S., & Sung, L.-K. (2016). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 1-20. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Cegarra-Leiva, D., Vidal, M., & Cegarra, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. *Personnel Review*, 41(3), 359-379. <https://doi.org/10.1108/00483481211212986>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O., O'Driscoll, M., & Timms, C. (2016). Work-family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Chen, Y.-S., & Huang, S. Y. J. (2016). A conservation of resources view of personal engagement in the development of innovative behavior and work-family conflict. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 1030-1040. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0213>
- Cherng, C.-F. G., Sher, J.-S., Chu, H., & Yu, L. (2022). The Relationship Between Civil Pilots' Resilience, Psychological Well-being and Work Performance. *Transportation Research Procedia*, 66(C), 16-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.003>
- Cho, H.-K., & Kim, B. (2022). Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. In *Healthcare* 10(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/doi:10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Crede, M., Tynan, M., & Harms, P. (2016). Much Ado About Grit: A Meta-Analytic Synthesis of the Grit Literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3). <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance. *Management Decision*, 56(4), 891-907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Duckworth, A., và Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. In *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325. Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M., & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A., & Quinn, P. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Dương Minh Quang & Nguyễn Thị Thu Hiền (2021). Đánh giá động lực làm việc của giảng viên đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, 38(2), 7-12. http://vjes.vnies.edu.vn/sites/default/files/baiso2_so38-t2_2021.pdf
- Đỗ Anh Đức, Phạm Ngọc Thạch, Nguyễn Thế Kiên, Vũ Đức Thanh, Bùi Hồng Phương & Nguyễn Thị Huyền (2021). Tác động của động lực làm việc đến kết quả công việc của giảng viên tại Đại học Quốc gia Hà Nội. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội. <https://ueb.edu.vn/Nghien-Cuu/UEB/tac-dong-cua-dong-luc-lam-viec-den-ket-qua-cong-viec-cua-giang-vien-tai-dai-hoc-quoc-gia-ha-noi/1698/1710/1889/30183>
- Fernandez, F., Arco-Tirado, J., & Hervás Torres, M. (2020). Grit as a Predictor and Outcome of Educational, Professional, and Personal Success: A Systematic Review. *Psicología Educativa*, 26(2), 163-173. <https://doi.org/10.5093/psed2020a11>
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. In *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gumani, M., Fourie, M., & Terre Blanche, M. (2012). Inner strategies of coping with operational work amongst SAPS officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1151>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hà Diệu Linh (2022). Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Hà Nội. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 299(2), 76-85. <https://js.ktpt.edu.vn/index.php/jed/article/view/514>
- Henseler, J., Ringle, C., & R. Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In *Advances in International Marketing*, 20(3), 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212. <https://doi.org/10.1002/job.1862>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T., Erez, A., & Bono, J. (1998). The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and Job Performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167-187. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1102và3_4
- Kaur, G., & Kumar, R. (2014). Organisational Work Pressure Rings a “Time-Out” Alarm for Children: A Dual-Career Couple’s Study. *Asian Journal of Management Research*, 4(3), 583-596. <https://ssrn.com/abstract=3429591>

- Kayser, I., & Lange, M. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586-594. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:216199851> <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Kim, M., Lee, J., & Kim, J. (2019). The Role of Grit in Enhancing Job Performance of Frontline Employees: The Moderating Role of Organizational Tenure. In *Advances in Hospitality and Leisure*, 15(10), 61-84. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1745-354220190000015004>
- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2021). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, 51(1), 97-124. <https://doi.org/10.1177/00910260211012713>
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225-1237. <http://www.jstor.org/stable/3094455> [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200012\)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3)
- Kuo, C.-C., & Wu, C.-Y. (2022). Workplace ostracism and job performance: the moderated mediation model of organization-based self-esteem and performance goal orientation. *Career Development International*, 27(2), 260-273.
- Lai, M.-C., & Chen, Y.-C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4). <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2012.V3.260>
- Lamane Harim, J., Cegarra-Leiva, D., & Vidal, M. (2021). Work-life balance supportive culture: a way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 1-31. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1878255>
- Lee, J. (2022). The Role of Grit in Organizational Performance During a Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13(7), 929517. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.929517>
- Lê Minh Toàn (2018). Giảng viên đại học, cao đẳng: Nghề nhiều áp lực. *Vietnamnet*. <https://vietnamnet.vn/giang-vien-dai-hoc-cao-dang-nghe-nhieu-ap-luc-431110.html>
- Lê Thị Thu Hương & Phạm Thị Thanh Bình (2024). Dự báo kinh tế thế giới năm 2024 vẫn còn nhiều khó khăn. *Tạp chí Ngân hàng*, 5(3), 1-5. <https://tapchinganhang.gov.vn/du-bao-kinh-te-the-gioi-nam-2024-van-con-nhieu-kho-khan.htm>
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D., Klapp, B., & Danzer, G. (2015). Managing work-family conflict in the medical profession: Working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open*, 5, e006871. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-006871>
- Mohamadi, F. S., & Asadzadeh, H. (2012). Testing the mediating role of teachers' self-efficacy beliefs in the relationship between sources of efficacy information and students achievement. In *Asia Pacific Education Review*, 13(3), 427-433. Springer. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9203-8>
- Montano, R. L. T. (2021). Thriving predicts grit through self-efficacy among Filipino students enrolled in online education: The moderating role of academic stress. *Hellenic Journal of Psychology*, 18(3), 271-286. doi:10.26262/hjp.v18i3.8137
- Muenks, K., Yang, J. S., & Wigfield, A. (2018). Associations between grit, motivation, and achievement in high school students. In *Motivation Science*, 4(2), 158-176. Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/mot0000076>
- Muller, J., Cloete, N., & Van Schalkwyk, F. (2017). Castells in Africa: Universities and Development. In *Castells in Africa: Universities and Development*. <https://doi.org/10.47622/9781920677923>
- Nadesan, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Neroni, J., Meijs, C., Kirschner, P. A., Xu, K. M., & de Groot, R. H. M. (2022). Academic self-efficacy, self-esteem, and grit in higher online education: Consistency of interests predicts academic success. *Social Psychology of Education*, 25(4), 951-975. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09696-5>

- Nguyen, T.-M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139(C), 161-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study on boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior, Early View*, Online Version of Record published before inclusion. <https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Perera, H., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120(1). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. Basic Books.
- Rosenberg, M. J. (1965). When dissonance fails: On eliminating evaluation apprehension from attitude measurement. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1), 28-42. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0021647>
- Sharma, V., Bhati, H., & Kumar, N. (2015). Self-esteem and its impact on performance. *Journal of Research: THE BEDE ATHENAEUM*, 6(1), 157. <https://doi.org/10.5958/0976-1748.2015.00019.3>
- Soomro, A., Breitenacker, R., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sowislo, J., & Orth, U. (2012). Does Low Self-Esteem Predict Depression and Anxiety? A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 139(1), 213-240. <https://doi.org/10.1037/a0028931>
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergeant, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and Individual Differences*, 120(1), 238-245. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.014>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. In *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(6). <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy—Performance relationship. In *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Udin, U. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649-3655. <https://doi.org/https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Yip, M. (2012). Learning strategies and self-efficacy as predictors of academic performance: A preliminary study. *Quality in Higher Education*, 18(1), 23-34. <https://doi.org/10.1080/13538322.2012.667263>
- Zainal Badri, S., & Panatik, S. (2020). The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics' Work-Life Balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2). <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>