

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

1. **Hồ Thủy Tiên và Hoàng Đức Long và Hồ Thị Lam** - Chỉ số an ninh tài chính tổng hợp AFSI: một thước đo mới về mức độ an ninh tài chính của Việt Nam. **Mã số: 119.1FiBa.11** 2
Aggregate Financial Security Index (AFSI): A New Measurement of Vietnams Financial Security
2. **Nguyễn Ngọc Toàn** - Đo lường co giãn của cấu trúc phẩm và đồ uống tại Việt Nam bằng mô hình hệ thống cầu LA/AIDS. **Mã số: 119.1TrEM.11** 14
Measuring the Elasticity of Food and Beverage Structures in Vietnam via LA/AIDS Demand System

QUẢN TRỊ KINH DOANH

3. **Đoàn Ngọc Phi Anh và Hoàng Lê Phương Thảo** - Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc vận dụng kế toán quản trị trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn tỉnh Quảng Trị. **Mã số: 119.2BAcc.21** 22
A Study on Factors Affecting the Application of Management Accounting in Small and Medium Enterprises in Quang Ngai Province
4. **Nguyễn Tuấn Kiệt và Trịnh Công Đức và Đỗ Thị Ngọc Duy** - Mối quan hệ giữa động cơ và hành vi thực hiện công việc: trường hợp công chức, viên chức quận Thốt Nốt, Thành phố Cần Thơ. **Mã số: 119.2HRMg.21** 29
Relationship between work motivation and work behavior: an empirical analysis for the case of public officials in Thot Not district - Can Tho city
5. **Lê Thị Kim Nhung** - Phát triển thị trường chứng khoán phái sinh Việt Nam - Cần có giải pháp đồng bộ. **Mã số: 119.2FiBa.22** 40
The Development of Vietnam's Derivative Stock Market - A Need for Comprehensive Solutions
6. **Lê Việt Hà** - Phân tích vai trò nhà quản lý trong việc triển khai hệ thống thông tin kế toán trong giai đoạn hội nhập kinh tế toàn cầu. **Mã số: 119.2BAcc.21** 49
Analyzing the Roles of Managers in Implementing Accounting Information System amid Global Economic Integration Context

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

7. **Ngô Thị Khuê Thu và Trương Thị Kim Cương** - Nghiên cứu về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của các nữ doanh nhân khu vực miền Trung. **Mã số: 119.3OMIs.31** 58
A Study on Work-Life Balance of Female Entrepreneurs in the Central Region

NGHIÊN CỨU VỀ SỰ CÂN BẰNG GIỮA CÔNG VIỆC VÀ CUỘC SỐNG CỦA CÁC NỮ DOANH NHÂN KHU VỰC MIỀN TRUNG

Ngô Thị Khuê Thu

Trường Đại học Kinh Tế - Đại học Đà Nẵng

Email: khuethu@due.edu.vn

Trương Thị Kim Cương

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Email: kimcuongtr@gmail.com

Ngày nhận: 19/03/2018

Ngày nhận lại: 28/05/2018

Ngày duyệt đăng: 05/06/2017

Öác nữ doanh nhân Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế của đất nước. Bài viết này đưa ra một cái nhìn tổng quan về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của các nữ doanh nhân khu vực miền Trung. Mục tiêu của nghiên cứu này là khám phá và đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân tại các tỉnh khu vực miền Trung Việt Nam. Bằng phương pháp nghiên cứu định lượng với số mẫu là 150 nữ doanh nhân khu vực miền Trung, bài báo đã chỉ ra có bốn nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng công việc và cuộc sống nữ doanh nhân, gồm: quá tải vai trò, quản lý thời gian, chất lượng sức khỏe, mạng lưới hỗ trợ. Nắm bắt được những nhân tố ảnh hưởng này sẽ hỗ trợ những phụ nữ hiện đang tham gia vào kinh doanh và các nhà hoạch định chính sách. Bài viết có thể là tư liệu cho các chương trình và chính sách hỗ trợ dành cho các nữ doanh nhân.

Từ khóa: nữ doanh nhân; cân bằng; công việc và cuộc sống cân bằng; khu vực miền Trung; Việt Nam.

1. Giới thiệu

Phụ nữ làm kinh doanh có một đóng góp đáng kể vào sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế. Trong nền kinh tế thị trường phát triển, phụ nữ sở hữu hơn 25% của tất cả các doanh nghiệp. Khá thú vị, nữ doanh nhân có thể đóng góp đáng kể vào việc giảm nghèo, huy động các sáng kiến kinh doanh và thúc đẩy việc đạt được các mục tiêu kinh tế - xã hội rộng lớn hơn (Malyadri, 2014).

Mặc dù phụ nữ có vai trò ngày càng quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội, tuy nhiên, những người phụ nữ làm kinh doanh và tự khởi nghiệp vẫn còn gặp phải những rào cản thách thức đến từ cả tự bản thân người phụ nữ và từ phía bên ngoài xã hội. Đối với bản thân người phụ nữ, họ phải

gánh vác gấp đôi số lượng công việc khi vừa phải lo kiếm thu nhập, vừa phải chăm sóc gia đình. Ngoài ra, các định kiến trong xã hội cũng hạn chế người phụ nữ về thời gian, cách thức, công việc, ngành nghề kinh doanh.

Giải quyết được những rào cản trong kinh doanh của nữ doanh nhân sẽ dẫn đến hoạt động và tăng trưởng kinh tế đáng kể (Kristine Theurer, 2014).

Cho đến nay, một vài nghiên cứu thực nghiệm đã tìm thấy những nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân. Tuy nhiên, những nghiên cứu này được tiến hành chủ yếu tại Iran, Bangladesh, Ấn Độ... và tại Việt Nam (Nhâm Phong Tuấn và Nguyễn Thu Hà

(2013) nghiên cứu khám phá về sự cân bằng cuộc sống và công việc nữ doanh nhân Hà Nội). Như vậy, liệu rằng sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân khu vực miền Trung có sự khác biệt so với ở các thành phố lớn trong nước cũng như ở các nước trên thế giới hay không? Nhận thấy khoảng trống trong nghiên cứu đi trước về vấn đề này, nghiên cứu này được thực hiện nhằm chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc cuộc sống nữ doanh nhân khu vực miền Trung.

Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống ngày càng có tầm quan trọng chiến lược đối với tổ chức và ý nghĩa đối với nữ doanh nhân. Mục đích chính của bài viết nhằm đưa ra những nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân tại khu vực miền Trung. Cụ thể, bài viết nêu rõ mô hình nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân và thực tiến khảo sát tại các tỉnh khu vực miền Trung, cụ thể là: tỉnh Quảng Ngãi, Đà Nẵng; trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số khuyến nghị hỗ trợ và kích lệ tinh thần kinh doanh ở phụ nữ. Bài viết này có thể là tư liệu cho các chương trình và chính sách hỗ trợ nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống dành cho các nữ doanh nhân.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Cân bằng giữa công việc và cuộc sống được hiểu là một thuật ngữ dùng để mô tả một trạng thái thỏa mãn về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Hughes và Bozionelos (2007) cho rằng, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là khả năng của cá nhân, bất kể tuổi tác hay giới tính, để tìm thấy sự hài hòa mà họ có thể kết hợp công việc với các trách nhiệm, các hoạt động và khát vọng. Cùng quan điểm đó, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nghĩa là cá nhân phải có được một cuộc sống tốt đẹp cả bên trong gia đình và bên ngoài công việc. Điều này được chấp nhận và tôn trọng như những chuẩn mực và vì lợi ích chung của các cá nhân, doanh nghiệp và xã hội (The European Industrial Relations Dictionary, 2009).

Từ những khái niệm của những nghiên cứu trên, thuật ngữ “cân bằng giữa công việc và cuộc sống” được sử dụng trong nghiên cứu hàm ý một ý nghĩa rộng hơn là hàm chỉ gia đình và cuộc sống. Thuật ngữ “cuộc sống” trong nghiên cứu này chính là: cuộc sống công việc, cuộc sống gia đình, đời sống xã hội, và cuộc sống riêng tư.

Cũng liên quan đến các vấn đề về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, theo Maria và cộng sự (2005), áp lực từ các lĩnh vực công việc và gia đình thường xung đột, dẫn đến sự mất cân bằng. Do đó, khái niệm về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cùng với những tác động của nó, là một vấn đề cốt lõi đối với nữ doanh nhân.

Khi nữ doanh nhân thành công và quyền lực, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống sẽ luôn là sự quan tâm. Một số người cảm thấy họ có thể kiểm soát tình hình để có được tất cả. Nhưng nhiều người cảm thấy họ không thể đảm đương tốt khi phải đồng thời thực hiện nhiệm vụ liên quan đến gia đình có thể bao gồm chăm sóc trẻ em, chăm sóc cha mẹ già, trách nhiệm gia đình, cũng như trách nhiệm của vai trò người vợ và vai trò của người mẹ trong gia đình và người lãnh đạo trong công việc. Khi đề cập đến vai trò công việc của những quản lý cấp cao, nhiều nữ doanh nhân cho rằng, trong xã hội xưa và nay, còn rất nhiều người cho rằng đối với đàn ông thì công việc quan trọng hơn cả gia đình. Điều này thể hiện qua những giờ làm việc kéo dài và những người đàn ông sẽ giao phó công việc gia đình cho người phụ nữ. Kirsty-Lee và Koos (2009) xác định một trong những nhân tố quan trọng liên quan đến vai trò kép của nữ doanh nhân đó là cân bằng giữa công việc và đời sống. Những phát hiện của nghiên cứu cho thấy sự xung đột giữa công việc và trách nhiệm gia đình là nguyên nhân chính dẫn đến sự căng thẳng ở nữ doanh nhân.

Hầu hết nữ doanh nhân cho biết họ có suy nghĩ như cấu toàn và cảm giác tội lỗi khi đối mặt giữa công việc và gia đình, là yếu tố chính mà cản trở họ trong việc theo đuổi các mục tiêu trong công việc và lĩnh vực khác trong cuộc sống (Dileepkumar, 2006).

Một nghiên cứu liên quan về cân bằng công việc-cuộc sống của Rincy và Panchanatham (2011) cho thấy rằng các nữ doanh nhân phải đối mặt với thách thức do vai trò quá tải, vấn đề bảo vệ sức khỏe, quản lý thời gian, vấn đề chăm sóc phụ thuộc, và thiếu mạng lưới hỗ trợ đầy đủ.

Ở những nơi như khu vực miền Trung còn có định kiến về giới thì nữ doanh nhân được coi là việc không đúng với quy luật tự nhiên. Chẳng hạn như ở Huế, thái độ đối với phụ nữ vẫn còn rất bảo thủ. Nếu nói chuyện với mười người đàn ông trên đường phố, tám hay chín người sẽ nói rằng phụ nữ nên ở nhà. Nữ doanh nhân vẫn được coi là kỳ lạ, như thể họ đã phá vỡ trật tự của sự vật. Và mặc dù nhiều phụ nữ tự làm chủ và khởi sự các doanh nghiệp hộ gia đình, họ không được coi là các doanh nhân. Chồng họ không muốn họ trở thành nữ doanh nhân (International Finance Corporation, 2007).

2.2. Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là một trong những rào cản chính của các nữ doanh nhân thành công

Phụ nữ làm kinh doanh nói chung hiện vẫn còn gặp phải một số rào cản không chỉ đến từ bản thân mà còn từ bên ngoài xã hội. Nếu như khoảng 15-20 năm về trước, chương trình đào tạo công nghệ thông tin chưa được phổ biến với phụ nữ, mà là ngành học được sự quan tâm của nam giới. Điều này khiến các nữ doanh nhân khá lúng túng khi tiếp quản doanh nghiệp, gặp nhiều khó khăn trong công tác quản lý, khó khăn trong việc tiếp cận với các trang thiết bị hiện đại giúp nâng cao năng suất. Trong khi việc hội nhập đang diễn ra nhanh như “vũ bão”, thông tin kinh tế, thị trường được nắm bắt rất nhanh nhạy cùng với việc có rất nhiều doanh nghiệp mạnh cạnh tranh thì đây là một khó khăn với phụ nữ làm kinh doanh. Kết quả khảo sát của Carter và Anderson (2001) cho thấy rằng các chủ doanh nghiệp là phụ nữ ít có khả năng sử dụng công nghệ thông tin, Internet và các dịch vụ trực tuyến để giao tiếp và ít có khả năng hiểu được công nghệ mới.

Tiếp cận nguồn tài chính cũng là một trong những rào cản lớn ở phụ nữ làm kinh doanh.

Nghiên cứu của Du Rietz và Henrekson (2000) phát hiện ra rằng phụ nữ có nhiều khả năng ngừng kinh doanh không phải vì kinh doanh thất bại, mà do những khó khăn tài chính. Carter và cộng sự (2001) phát hiện ra rằng phụ nữ thường sử dụng tiết kiệm cá nhân khi bắt đầu kinh doanh hơn là vay vốn từ ngân hàng. Habibi, Dadras & Shariat (2014) cho rằng để có được các khoản vay ở ngân hàng, nữ doanh nhân phải đối mặt với vấn đề lớn mà nguyên nhân chính là các hành vi phân biệt đối xử, quan niệm cho rằng trình độ giáo dục của phụ nữ thấp và không có khả năng phát triển các công việc kinh doanh.

Một rào cản nữa đến từ bản thân người phụ nữ là sự thiếu tự tin và khả năng chấp nhận rủi ro ở họ. Trong khi nam giới tự tin về việc có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để khởi sự kinh doanh, có nhiều kế hoạch mở rộng công việc kinh doanh và sẵn sàng đầu tư mạo hiểm thì một số nữ doanh nhân lại khá tự ti với nhận thức bản thân, khả năng chấp nhận tính rủi ro, mạo hiểm thấp hơn nam giới (Habibi, Dadras & Shariat, 2014). Bản chất vốn có của nữ doanh nhân là thiếu sự tự tin và không thể chịu đựng mức độ rủi ro, trong khi đây là một nhân tố thúc đẩy việc phát triển một doanh nghiệp thành công (Siddiqui, 2012).

Hơn nữa, nghiên cứu của Sathiabama (2010) cho thấy rằng, ngoài những rào cản về quản lý doanh nghiệp, các yếu tố như trách nhiệm gia đình ngăn cản nữ doanh nhân nắm bắt một số cơ hội kinh doanh. Do kỳ vọng truyền thống về vai trò giới và thái độ phân biệt giới tính ở nhiều quốc gia đang phát triển, điều đó gây khó khăn hơn cho phụ nữ để giải tỏa bản thân với trách nhiệm gia đình. Cũng vậy, Kristine Theurer (2014) cho rằng nghĩa vụ gia đình là rào cản đối với phụ nữ muốn trở thành doanh nhân thành công. Theo kết quả nghiên cứu của Rincy và Panchanatham (2011), trường hợp tại miền Nam Ấn Độ, những nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân là vai trò quá tải, chất lượng sức khỏe, quản lý thời gian, vấn đề chăm sóc gia đình, sự hỗ trợ của gia đình và xã hội.

Những nhân tố ảnh hưởng nêu trên đối với nữ

Bảng 1: Tổng hợp các nghiên cứu có trước

Tác giả (năm) - Tên nghiên cứu	Phương pháp nghiên cứu	Các nhân số	Kích thước mẫu	Kết quả
Mathew và Panchanatham (2011), Nghiên cứu khám phá về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân ở miền Nam Ấn Độ	Nghiên cứu định lượng, được điều tra bằng công cụ bản câu hỏi nhằm xác định các nhân tố tác động đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân	- Quá tải vai trò, - Chất lượng sức khỏe - Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc - Quản lý thời gian - Mạng lưới hỗ trợ	227	Mạng lưới hỗ trợ, chất lượng sức khỏe và quản lý thời gian có mối quan hệ cùng chiều với sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.
Tuân và Hà (2013), Nghiên cứu khám phá về sự cân bằng cuộc sống và công việc nữ doanh nhân ở Hà Nội	Nghiên cứu khám phá và đo lường các nhân tố tác động đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân dựa trên nghiên cứu của Mathew & Panchanatham.	- Quá tải vai trò, - Chất lượng sức khỏe, - Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc, - Quản lý thời gian - Mạng lưới hỗ trợ	120	Những nhân tố tích cực đối với sự cân bằng công việc cuộc sống nữ doanh nhân là mạng lưới hỗ trợ, chất lượng sức khỏe và quản lý thời gian. Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc và vai trò quá tải có mối quan hệ tiêu cực đến sự cân bằng công việc cuộc sống nữ doanh nhân.
Dey (2014), Các nhân tố thách thức đối với nữ doanh nhân về sự kết hợp giữa gia đình và công việc	Nghiên cứu định lượng, xác định các vấn đề cân bằng giữa cuộc sống và công việc của nữ doanh nhân, phân tích các yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân	- Quá tải vai trò - Chất lượng sức khỏe - Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc - Quản lý thời gian - Mạng lưới hỗ trợ	227	Cả 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Uddin và Chowdhury (2015), Nghiên cứu về các vấn đề về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân ở Bangladesh	Nghiên cứu những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân bằng cách điều tra các nữ doanh nhân ở Bangladesh	- Quá tải vai trò - Chất lượng sức khỏe - Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc - Quản lý thời gian - Sự hỗ trợ của gia đình và xã hội	185	4 nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân là: quá tải vai trò, chất lượng sức khỏe, vấn đề chăm sóc người phụ thuộc và thiếu sự hỗ trợ của gia đình và xã hội.
---	---	--	-----	--

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

doanh nhân Việt Nam cũng không ngoại lệ. Phụ nữ Việt Nam chịu ảnh hưởng nặng nề bởi quan niệm phong kiến là phụ nữ phải tề gia nội trợ, dành nhiều thời gian cho gia đình. Nhưng khi người phụ nữ gách vác trọng trách quản lý doanh nghiệp thì họ sẽ phải có trách nhiệm cho công việc, cho kinh doanh và xã hội. Khi đó, gánh nặng gia đình sẽ phải cân nhắc, kể cả bản thân cũng phải hi sinh nhiều thứ thuộc về cá nhân.

2.3. Các nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân

Đã có nhiều nghiên cứu trực tiếp về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống thể hiện ở bảng tổng hợp sau:

Các nghiên cứu này sẽ là nền tảng để đề xuất ra mô hình nghiên cứu phục vụ trong bối cảnh Việt Nam, cụ thể là khu vực miền Trung.

3. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Kết quả các nghiên cứu trước cho thấy, có 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân, đó là: quá tải vai trò, quản lý thời gian, chất lượng sức khỏe, vấn đề chăm sóc người phụ thuộc, mạng lưới hỗ trợ.

Nhóm tác giả đã chọn nghiên cứu của Dey (2014) làm nền tảng và đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 5 nhân tố nhằm tìm ra mối liên hệ và mức độ tác động của các nhân tố đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân. Việc chọn mô hình nghiên cứu của Dey (2014) vì phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của nhóm tác giả là nghiên

cứu khám phá sự tác động của các nhân tố đến sự cân bằng về công việc và cuộc sống của các nữ doanh nhân trong bối cảnh khu vực miền Trung. Nghiên cứu của Dey (2014) được thực hiện ở Ấn Độ, với đầy đủ các thang đo và mang tính cập nhật, thích hợp cho việc hiệu chỉnh thang đo và mô hình trong bối cảnh xã hội Việt Nam, đặc biệt là khu vực miền Trung.

Quá tải vai trò

Ngoài các hoạt động kinh doanh đầy thách thức thì các nữ doanh nhân phải gách vác nhiều vai trò trong gia đình của họ. Những vai trò này là vợ, người chăm sóc, là mẹ, là con gái, là người quán xuyến công việc nhà hàng ngày; và trách nhiệm với cộng đồng và xã hội. Tất cả những khía cạnh đó dẫn đến sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Với sự gia tăng nhu cầu về công việc, nữ doanh nhân phải bỏ ra hàng giờ làm việc mệt mỏi và thậm chí còn làm việc nhà. Do đó phần lớn trong số họ là gánh nặng với công việc quá nhiều trong cả công việc cá nhân và gia đình. Đây là một yếu tố góp phần làm mất cân bằng cuộc sống và có thể dẫn đến xung đột. Quá tải vai trò xuất hiện khi thời gian dành cho các nhu cầu của một trong nhiều vai trò và sự căng thẳng từ việc tham gia vào một vai trò làm cho phụ nữ khó khăn để thực hiện những nhu cầu khác (Jeffrey và Nicolas, 1985).

H1: Quá tải vai trò tác động ngược chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Chất lượng sức khỏe

Vấn đề cân bằng giữa cuộc sống và công việc phát sinh từ các vấn đề sức khỏe và không có khả năng quản lý thời gian đúng cách, ảnh hưởng đến dành thời gian dài trong hoạt động kinh doanh (Uddin và Chowdhury, 2015). Tăng giờ làm việc và căng thẳng có thể dẫn đến một số vấn đề về thể chất như mất ngủ, rối loạn, trầm cảm mà lần lượt có thể dẫn đến một số nguy cơ sức khỏe khác (Kerin & Aguirre, 2005; trích dẫn từ Rincy và Panchanatham, 2011). Khía cạnh sức khỏe không chỉ làm mất cân bằng giữa công việc và gia đình mà còn ảnh hưởng đến sự thành công của các doanh nhân (Uddin và Chowdhury, 2015).

H2: Chất lượng sức khỏe tác động cùng chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc

Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân. Hầu hết các nữ doanh nhân đều thấy quá tải bởi trách nhiệm gia đình (Dileepkumar, 2006). Nữ doanh nhân còn phải dành nhiều thời gian để quản lý hoạt động kinh doanh đạt tiến độ công việc. Việc không thể tự chăm sóc người phụ thuộc thường xuyên dẫn đến căng thẳng và xung đột. Họ đang chịu áp lực hoàn thành những kỳ vọng từ gia đình để thực hiện vai trò xã hội, tổ chức cũng hy vọng họ thực hiện công việc có hiệu quả. Đó như là truyền thống và bắt nguồn từ chuẩn mực xã hội: mong đợi người đàn ông tập trung vào sự nghiệp, và phụ nữ thì tập trung vào việc chăm sóc cho gia đình. Như thế về phía tổ chức và về phía gia đình đều có mong đợi rằng nữ doanh nhân phải giỏi công việc bên ngoài và đảm việc nhà, điều đó gây căng thẳng đối với nữ doanh nhân.

H3: Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc tác động ngược chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Quản lý thời gian

Xung đột giữa công việc và cuộc sống có thể phát sinh từ những giờ làm việc kéo dài, đặc biệt là vào buổi tối hoặc ngày cuối tuần (Bohle & Tilley, 1989; trích dẫn từ Uddin và Chowdhury, 2015).

Điều này có thể là do thực tế hầu hết giờ làm việc không giới hạn đến 7 hoặc 8 giờ một ngày và nữ doanh nhân có thể dành nhiều giờ làm việc hơn. Điều này làm cho họ có rất ít thời gian cho gia đình vì thời gian dài dành để hoàn thành công việc kinh doanh. Bên cạnh đó, cũng vì là nữ doanh nhân, giờ làm việc phải nhiều giờ hơn trong công việc để cạnh tranh với nam giới trong phạm vi công việc trong các “cuộc đua thương trường”.

H4: Quản lý thời gian tác động cùng chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Mạng lưới hỗ trợ

Yếu tố cuối cùng của sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân là sự hỗ trợ từ các thành viên gia đình và xã hội. Sự hỗ trợ từ gia đình và xã hội đóng một vai trò quan trọng đối với mức độ hài lòng của sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Dù xã hội ngày càng phát triển và lối sống phi truyền thống nhưng xã hội vẫn còn bảo thủ và mong muốn phụ nữ phải có nhiệm vụ quản lý công việc gia đình và nuôi con. Thông thường, nữ doanh nhân cố gắng cho công việc và hy sinh sự nghiệp bằng cách hạn chế thời gian cho bản thân. Điều này tích tụ thời gian lâu dài có thể gây ra sự tức giận và thất vọng, trong đó có khả năng lan sang các vai trò khác nhau trong công việc và gia đình cuộc sống.

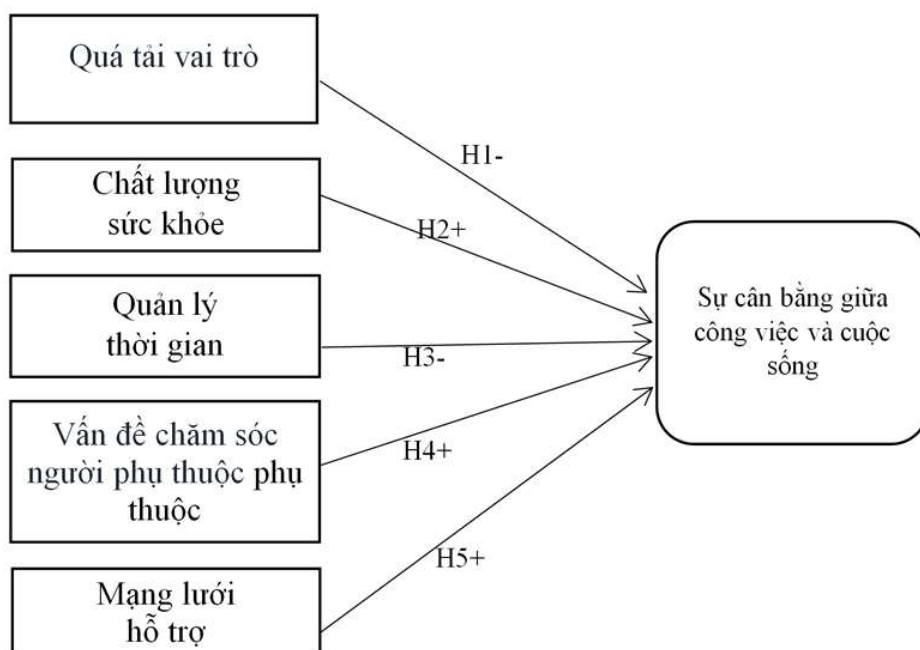
H5: Mạng lưới hỗ trợ tác động cùng chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống

4. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng 2 phương pháp nghiên cứu chính, đó là phương pháp định tính và phương pháp định lượng.

Thiết kế nghiên cứu định tính được thực hiện với kỹ thuật phỏng vấn sâu 11 nữ doanh nhân (Phụ lục - Tóm tắt kết quả phỏng vấn định tính) với từng người trên một bộ câu hỏi, đặc biệt là những câu hỏi mở cho những người được mời phỏng vấn về những vấn đề liên quan đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân. Quy mô và đối tượng phỏng vấn sâu là 11 chuyên gia - là các nữ doanh nhân tại khu vực miền Trung để tiến hành hiệu chỉnh và bổ sung thang đo trước khi xây dựng bản câu hỏi chính thức. Kết quả được dùng lại ở 11

Ý KIẾN TRAO ĐỔI



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

doanh nhân vì kết quả thông tin thu được bị trùng lặp ở một số người và không khai thác được thêm thông tin mới. Nghiên cứu được thực hiện bằng cách phỏng vấn các doanh nhân tại quán café, tại cơ quan làm việc và nhà riêng. Tất cả nội dung phỏng vấn được tác giả thu thập bằng cách ghi chép để tổng hợp các ý kiến và hiệu chỉnh bản câu hỏi cho phù hợp đặc biệt chú ý đến ngôn từ của thang đo được sử dụng. Nội dung phỏng vấn tập trung vào thảo luận về các nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân, qua đó loại bỏ hoặc bổ sung thêm các nhân tố, biến quan sát để hoàn thiện bản câu hỏi điều tra; đồng thời thảo luận về các phương án nhằm tạo hiệu quả trong việc cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân. Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy đa phần các ý kiến đồng ý với các nhân tố mà tác giả đưa ra. Và ý kiến của các nữ doanh nhân đã đóng góp đáng kể cho tác giả trong quá trình hoàn thiện thang đo. Các thang đo được hiệu chỉnh sau khi tiến hành nghiên cứu định tính như sau (Bảng 2):

Nghiên cứu định lượng được tiến hành với số mẫu là 150 nữ doanh nhân tại khu vực miền Trung. Theo quy tắc kinh nghiệm trong xác định cỡ mẫu cho phân tích nhân tố EFA là thông thường thì số quan sát (kích thước mẫu) ít nhất phải bằng 4 hay 5 lần số biến trong phân tích nhân tố (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Trong nghiên cứu này, tác giả quyết định chọn quy mô mẫu là 150 cho 29 biến quan sát.

Đối tượng mẫu nghiên cứu được lựa chọn: là những nữ chủ doanh nghiệp, những người sáng lập, sở hữu và điều hành doanh nghiệp; là những nữ lãnh đạo, quản lý và điều hành các DNNN; là những nữ chủ các trang trại, hợp tác xã, cơ sở kinh doanh hoạt động kinh tế mà có đăng ký thành lập và hoạt động theo Luật DN trên địa bàn khu vực miền Trung. Do đặc thù của mẫu là các nữ doanh nhân, rất khó thu thập nên nhóm tác giả lựa chọn phương pháp lấy chọn mẫu thuận tiện. Quảng Ngãi và Đà Nẵng được xem là hai địa phương đại diện cho các tỉnh, thành phố khu vực miền Trung, bởi đây là những tỉnh, thành lớn của khu vực miền

Bảng 2: Các thang đo được hiệu chỉnh

Nhân tố	Thang đo	Tác giả
Quá tải vai trò	Tôi đang đảm đương nhiều vai trò cùng lúc	Mathew & Panchanatham (2011) Tuân và Hà (2013) Dey (2014)
	Cuộc sống gia đình ít khi bị ảnh hưởng do vai trò trong công việc kinh doanh của tôi	
	Do công việc kinh doanh và chăm sóc người phụ thuộc nên rất khó để tôi tham gia hoạt động với cộng đồng	
	Khi tôi đảm đương nhiều vai trò trong gia đình, tôi không thể toàn tâm toàn ý cho công việc kinh doanh	
	Để trở thành doanh nhân thành đạt, tôi đã hy sinh nhiều hoạt động trong gia đình	
	Do khối lượng công việc quá nhiều và thời gian hạn hẹp, tôi không có khả năng tập trung vào cuộc sống cá nhân cũng như công việc kinh doanh	
Chất lượng sức khỏe	Bận rộn với công việc và gia đình nên tôi không có thời gian quan tâm đến sức khỏe bản thân	Mathew & Panchanatham (2011) Tuân và Hà (2013) Dey (2014)
	Những vấn đề xung đột trọng trách công việc và gia đình khiến tôi căng thẳng và khó chịu với nhân viên/thành viên gia đình	
	Giải quyết được việc kinh doanh và quán xuyến tốt việc gia đình khiến tôi thoải mái và ngủ ngon	
	Khi trở thành doanh nhân, tôi thường gặp vấn đề sức khỏe do khối lượng công việc và lịch trình dày đặc	
Các vấn đề chăm sóc người phụ thuộc	Tôi cảm thấy tự do và thoải mái với công việc khi tôi không vướng bận các vấn đề chăm sóc người phụ thuộc	Mathew & Panchanatham (2011) Tuân và Hà (2013) Dey (2014)
	Tôi không thể tập trung vào công việc kinh doanh do những vấn đề chăm sóc người phụ thuộc	
	Chồng/bạn trai tôi muốn tôi quan tâm đến gia đình nhiều hơn	
	Tôi thấy khó khăn với việc chăm sóc trẻ con/người lớn tuổi	
	Vì công việc kinh doanh bận rộn không cho phép tôi đáp ứng nhu cầu chăm sóc người phụ thuộc, dẫn đến nhiều lúc mâu thuẫn	
Quản lý thời gian	Công việc bận rộn khiến tôi rời nhà sớm và về muộn	Mathew & Panchanatham (2011) Tuân và Hà (2013) Dey (2014)
	Những giờ làm việc kéo dài khiến tôi căng thẳng và cáu gắt trong một khoảng thời gian	
	Hoạt động kinh doanh khiến tôi không có thời gian cho trách nhiệm gia đình và xã hội	
	Do những yêu cầu trong công việc kinh doanh, tôi thấy khó khăn để dành những ngày cuối tuần hay những buổi tối cho gia đình	
Mạng lưới hỗ trợ	Trở thành doanh nhân, tôi được xã hội tôn trọng và giúp đỡ	Mathew & Panchanatham (2011) Tuân và Hà (2013) Dey (2014)
	Tôi có thể toàn tâm toàn ý kinh doanh nếu có sự hỗ trợ từ gia đình/ xã hội	
	Sự hỗ trợ của gia đình tiếp thêm sức mạnh cho tôi đối mặt với những thách thức trong kinh doanh	
	Các thành viên trong gia đình phải gánh vác thêm nhiều việc để tôi thành một doanh nhân thành công	
	Chồng/các thành viên gia đình không hiểu và thông cảm cho công việc của tôi	

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Trung, có nhiều doanh nhân hoạt động trên vùng đất đầy nắng gió này. Hơn nữa, kết quả nghiên cứu định tính cũng cho thấy các doanh nhân của hai địa phương này mang đặc trưng con người nữ

doanh nhân miền Trung cần cù, chịu thương chịu khó của khu vực miền Trung. Kết quả tổng cộng có 150 nữ doanh nhân trả lời đầy đủ bản câu hỏi. Thời gian tiến hành phỏng vấn kéo dài từ tháng 3 đến tháng 8 năm 2016 tại hai tỉnh miền Trung này.

Dữ liệu sau khi thu thập được đã được nhập liệu và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Thống kê mô tả mẫu

Kết quả khảo sát từ 150 doanh nhân nữ ở các khu vực miền Trung cho thấy hầu hết nằm trong độ tuổi lao động từ 25-44 tuổi (chiếm 78%), có trình độ học vấn chủ yếu là Cao đẳng và Đại học (chiếm hơn 2/3 tổng mẫu). Tất cả các doanh nhân được khảo sát đã có gia đình, có con và sống trong gia đình từ 1-2 thế hệ (chiếm 80.67%). Khi đã có gia đình riêng, vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống càng là mối quan tâm lớn với các nữ doanh nhân bởi họ cùng lúc phải gánh vác nhiều vai trò cùng lúc như vừa là mẹ, vừa là vợ, vừa là con, vừa là người điều hành công ty....

5.2. Đánh giá thang đo bằng Cronbachs Alpha

Kết quả phân tích Cronbach alpha cho các biến được mô tả trong bảng sau:

Bảng 3: Bảng Cronbach alpha của các khái niệm nghiên cứu

Biến quan sát	Giá trị trung bình	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
1. Biến độc lập				
1.1. Quá tải vai trò (VT), Cronbach's alpha = 0,815				
VT4	6,86	1,732	,691	,733
VT5	6,77	1,533	,655	,758
VT6	6,78	1,458	,668	,748
1.2. Chất lượng sức khỏe (SK), Cronbach's alpha = 0,838				
SK7	10,83	3,079	,678	,791
SK8	10,85	2,815	,798	,733
SK9	10,87	3,185	,642	,806
SK10	10,87	3,485	,567	,837
1.3. Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc (CS), Cronbach's alpha = 0,885				
CS11	14,15	7,862	,724	,859
CS12	14,11	7,895	,737	,856
CS13	14,07	8,143	,667	,872
CS14	14,12	7,892	,717	,861
CS15	14,14	7,678	,762	,850
1.4. Quản lý thời gian (TG), Cronbach's alpha = 0,823				
TG16	10,84	2,726	,576	,812
TG17	10,81	2,895	,630	,786
TG18	10,84	2,766	,663	,771
TG19	10,77	2,431	,731	,735
1.5. Mạng lưới hỗ trợ (HT), Cronbach's alpha = 0,705				
HT20	14,25	8,593	,406	,678
HT21	14,93	7,566	,453	,663
HT22	14,30	7,768	,569	,616
HT23	14,14	7,933	,488	,646
HT24	14,59	7,882	,412	,680

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Kết quả phân tích Cronbachs alpha cho thấy có ba biến quan sát (items) của thang đo quá tải vai trò có hệ số tương quan biến tổng thấp (<.3), đó là biến VT1 (Tôi đang đảm đương nhiều vai trò cùng lúc, tương quan biến tổng = ,208), biến VT2 (Cuộc sống gia đình ít khi bị ảnh hưởng do công việc kinh doanh của tôi, tương quan biến tổng = ,002) và biến VT3 (Khi tôi đảm đương nhiều vai trò trong gia đình, tôi không thể toàn tâm toàn ý cho công việc kinh doanh, tương quan biến tổng = ,164). Các biến quan sát này không đóng góp nhiều, thể hiện hệ số tương quan biến tổng thấp (nhỏ hơn 0.3) thì phải loại ra vì có khả năng các items này sẽ tạo thành những “biến rác” nếu đưa vào phân tích ở các bước sau. Vì vậy, ba biến này bị loại. Tiếp tục chạy Cronbachs Alpha lần 2 cho khái niệm này.

Kết quả phân tích Cronbachs alpha của các thang đo các khái niệm được trình bày trong bảng 3, cho thấy tất cả các khái niệm đo lường đều đạt hệ số Cronbachs Alpha từ 0,60 trở lên. Cụ thể, hệ số Cronbachs Alpha biến thiên từ 0,705 đến 0,885 do đó không cần thiết phải loại thêm biến để nâng cao Cronbachs Alpha. Ngoài ra, các biến quan sát đều có hệ số tương quan biến tổng từ 0,30 trở lên. Như vậy, các thang đo trong mô hình nghiên cứu đạt độ tin cậy yêu cầu.

5.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA). Kết quả kiểm định KMO và Bartlett và kết quả phân tích nhân tố được trình bày lần lượt ở hai bảng sau (Bảng 4).

Bảng 4: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,812
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1401,025
	Df	210
	Sig.	,000

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Bảng 5: Kết quả EFA của các thang đo khái niệm nghiên cứu

Biến quan sát	Nhân tố				
	Vấn đề chăm sóc người phụ thuộc	Chất lượng sức khỏe	Mạng lưới hỗ trợ	Quản lý thời gian	Quá tải vai trò
CS12	,842				
CS15	,840				
CS11	,828				
CS14	,809				
CS13	,775				
SK8		,853			
SK7		,826			
SK9		,698			
SK10		,684			
HT22			,749		
HT23			,699		
HT21			,656		
HT20			,589		
HT24			,578		
TG19				,832	
TG18				,749	
TG17				,743	
TG16				,517	
VT6					,864
VT4					,848
VT5					,848
Eigenvalues	5,431	3,315	2,181	1,588	1,069
Phương sai trích (%)	25,864	41,649	52,036	59,600	64,689

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Kết quả hệ số KMO = 0,812 > 0,5 cho thấy phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Giá trị hệ số Eigenvalue của các nhân tố đều lớn hơn 1, phân tích nhân tố đã rút trích được 5 nhân tố với tổng phương sai trích được là 64,689% (> 50%) và không có nhân tố mới nào được hình thành so với mô hình nghiên cứu đề xuất ban đầu. Như vậy, sau khi phân tích EFA thì 21 biến quan sát này đã đảm bảo được tiêu chuẩn phân tích EFA (đạt yêu cầu), không có biến nào bị loại ở giai đoạn này.

Để xây dựng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến thể hiện mối quan hệ giữa các nhân tố với sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc của nữ doanh nhân, nghiên cứu tiến hành xem xét ma trận tương quan giữa các biến số trong mô hình bao gồm: quá tải vai trò (VT), chất lượng sức khỏe (SK), vấn đề chăm sóc người phụ thuộc (CS), quản lý thời gian (TG), mạng lưới hỗ trợ (HT) được trình bày trong bảng 6.

Qua đó có thể thấy, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống có mối tương quan khá chặt với chất lượng sức khỏe (SK), quản lý thời gian (TG) và mạng lưới hỗ trợ (HT) (hệ số Pearson lớn hơn 0,4 và nhỏ hơn 0,6)

Kết quả phân tích tương quan ở bảng 6 cho thấy mô hình nghiên cứu đề xuất phù hợp với tập dữ liệu: các thành phần quá tải vai trò (VT), chất lượng sức khỏe (SK), vấn đề chăm sóc người phụ thuộc (CS), quản lý thời gian (TG), mạng lưới hỗ trợ (HT) có ảnh hưởng đến sự cân bằng công việc và cuộc sống (CB). Riêng hai thành phần quá tải vai trò

và vấn đề chăm sóc người phụ thuộc có mối tương quan ngược chiều với sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Ngoài ra, kiểm định F = 23,894 và Sig = 0,000 nên có thể khẳng định tồn tại mối quan hệ giữa các nhân tố đến sự cân bằng công việc - cuộc sống. Hệ số R² = ,434, thể hiện các biến trong mô hình (quá tải vai trò (VT), chất lượng sức khỏe

Bảng 6: Ma trận hệ số tương quan giữa các biến trong mô hình nghiên cứu

		VT	SK	CS	TG	HT	CB
VT	Pearson Correlation	1	.039	.052	.010	.009	-.125
	Sig. (2-tailed)		.639	.524	.908	.915	.129
	N	150	150	150	150	150	150
SK	Pearson Correlation	.039	1	-.188*	.594**	.363**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.639		.021	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
CS	Pearson Correlation	.052	-.188*	1	-.163*	-.097	-.026
	Sig. (2-tailed)	.524	.021		.046	.238	.751
	N	150	150	150	150	150	150
TG	Pearson Correlation	.010	.594**	-.163*	1	.488**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.908	.000	.046		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
HT	Pearson Correlation	.009	.363**	-.097	.488**	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	.915	.000	.238	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
CB	Pearson Correlation	-.125	.510**	-.026	.603**	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.751	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Bảng 7: Kết quả phân tích hồi quy mô hình 1

Mô hình	R ² điều chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Hệ số Durbin - Watson	F	Sig
1	,434	,42691	2,192	23,894	0,000

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

(SK), vấn đề chăm sóc người phụ thuộc (CS), quản lý thời gian (TG), mạng lưới hỗ trợ (HT)) giải thích được 43,4% sự cân bằng công việc - cuộc sống của nữ doanh nhân.

Kết quả phân tích hệ số hồi quy của mô hình được trình bày ở bảng 8. Các biến SK (chất lượng sức khỏe) và HT (mạng lưới hỗ trợ), TG (quản lý thời gian) và VT (quá tải vai trò) được sử dụng để giải thích mối quan hệ giữa giữa các yếu tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc của nữ doanh nhân.

chấp nhận. Có nghĩa là, khi các thành phần của chất lượng sức khỏe ($\beta = ,234$), quản lý thời gian ($\beta = ,419$) và mạng lưới hỗ trợ ($\beta = ,150$) ngày càng được nâng cao thì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân cũng từ đó ngày càng nâng cao. Khi sự quá tải về vai trò ($\beta = -,137$) được giảm thiểu thì nữ doanh nhân sẽ cải thiện được sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Trong đó, yếu tố tác động mạnh nhất đến sự cân bằng công việc- cuộc sống của nữ doanh nhân phải kể đến là yếu tố về quản lý thời gian.

Một kết quả khác biệt so với các nghiên cứu trước đây là giả thuyết H3 không được chấp nhận. Điều này cũng có thể hiểu rằng do đặc thù văn hóa vùng miền, những nữ doanh nhân miền Trung mang đặc tính cần cù, chịu thương chịu khó nên việc chăm sóc người phụ thuộc dường như là điều hiển nhiên với họ và phần nào cũng thể hiện qua

Bảng 8: Hệ số hồi quy của mô hình

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta)	T	Hệ số Sig.	Độ phóng đại phương sai	
	B	Std. Error					
1	Hằng số	1,064	,398	2,671	,008		
	VT	-,137	,058	-,145	-,342	,021	1,005
	SK	,234	,077	,237	3,060	,003	1,587
	CS	,085	,049	,108	1,711	,089	1,045
	TG	,419	,088	,393	4,772	,000	1,786
	HT	,150	,059	,180	2,536	,012	1,327

a. Dependent Variable: CB

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Thông qua các kiểm định ở trên, có thể thấy mô hình đạt ý nghĩa thống kê 95% và các hệ số hồi quy của mô hình đều có giá trị dương, trừ biến Quá tải về vai trò. Như vậy, giả thuyết ban đầu về mối quan hệ giữa các thành phần chất lượng sức khỏe, mạng lưới hỗ trợ, quản lý thời gian, quá tải vai trò và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân đều được

thống kê mô tả mẫu đối với quy mô gia đình hầu hết là gia đình 2 thế hệ.

6. Kết luận và hàm ý

Nữ doanh nhân thường căng thẳng và lo lắng vì cân bằng công việc - cuộc sống. Công việc của nữ doanh nhân không chỉ phải quản lý công việc kinh doanh, chăm lo gia đình, con cái mà còn phải đối phó với sự lo lắng trong việc phải cạnh tranh

kinh doanh cùng những nam doanh nhân khác trên thương trường. Bên cạnh đó, họ phải liên tục suy nghĩ giữa tham vọng để tiến thân trong sự nghiệp của họ thì thời gian cho gia đình sẽ hạn hẹp đi. Một số nữ doanh nhân có thể chọn ưu tiên cho sự nghiệp hơn gia đình. Trong trường hợp này, họ có thể gặp thất vọng và tội lỗi làm ảnh hưởng về thời gian được dành cho gia đình. Trong cả hai tình huống, nữ doanh nhân buộc phải khó khăn lựa chọn hoặc thỏa hiệp dẫn đến căng thẳng và lo âu do đó ảnh hưởng xấu đến sức khỏe của họ.

Trong chuẩn mực xã hội Việt Nam nói chung, khu vực miền Trung nói riêng, phụ nữ dù có là doanh nhân cũng phải thực hiện những đảm đương trong gia đình. Những thành viên trong gia đình có thể không sẵn sàng để chia sẻ công việc mà gây áp lực đến nữ doanh nhân. Khuynh hướng cho rằng trao sự nghiệp cho đàn ông sẽ tốt hơn, điều này dẫn đến sự thất vọng cho nữ doanh nhân.

Đa số nữ doanh nhân được khảo sát rơi vào độ tuổi từ 36 đến 45 tuổi, giai đoạn này có thể họ phải có trách nhiệm với con, cháu và sức khỏe ở người trung niên. Tất cả điều này gây sức ép to lớn giữa nhu cầu cuộc sống cá nhân và nghề nghiệp. Trong công việc kinh doanh, nữ doanh nhân có thể cạnh tranh với những người trẻ tuổi và họ phải trau dồi thêm kiến thức. Nhiều người trong số nữ doanh nhân cũng bị ảnh hưởng bởi suy giảm sức khỏe còn trầm trọng hơn vấn đề trong công việc và ở nhà. Phần lớn số người được hỏi đồng ý rằng một trong những hậu quả của việc cân bằng công việc-cuộc sống là công việc kiệt sức với những quá tải vai trò.

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân khu vực miền Trung, bao gồm: quá tải vai trò, quản lý thời gian, chất lượng sức khỏe, mạng lưới hỗ trợ. Khía cạnh sức khỏe liên quan không chỉ làm trầm trọng thêm sự mất cân bằng công việc cuộc sống mà còn ảnh hưởng đến sự thành công của các doanh nhân. Vì thế, việc phân tích mối quan hệ giữa chất lượng sức khỏe và sự cân bằng công việc cuộc sống có

một ý nghĩa rất quan trọng cho các nữ doanh nhân hiện nay. Mức độ chất lượng sức khỏe và sự cân bằng công việc cuộc sống càng cao sẽ khiến cho nữ doanh nhân có toàn tâm toàn ý trong việc nhà và động lực trong kinh doanh ngày càng cao, cống hiến cho xã hội nhiều hơn. Tăng giờ làm việc và căng thẳng có thể dẫn đến một số vấn đề về thể chất như mất ngủ, rối loạn, trầm cảm ngủ mà có thể lần lượt dẫn đến một số nguy cơ sức khỏe khác (Kerin & Aguirre, 2005; trích dẫn Uddin và Chowdhury, 2015). Mạng lưới hỗ trợ tác động cùng chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân. Các Nữ doanh nhân có được mạng lưới hỗ trợ sẽ giúp họ hài lòng với cuộc sống hơn, yên tâm thực hiện công việc tốt hơn và cảm thấy hạnh phúc khi được thông cảm, sẽ chia tũ gia đình. Các nghiên cứu của Mathew & Panchanatham (2011), Uddin & Chowdhury (2015), Tuấn & Hà (2013) cũng đã chứng minh rằng sự mạng lưới hỗ trợ tác động cùng chiều đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân. Kết quả nghiên cứu của tác giả thêm bằng chứng xác nhận về mối quan hệ giữa hai khái niệm này.

Từ các kết quả nghiên cứu đã cho thấy rằng việc nâng cao sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống nữ doanh nhân cần được chú trọng vào giảm tải vai trò, chất lượng sức khỏe, quản lý thời gian và mạng lưới hỗ trợ, qua đó nâng cao sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của các nữ doanh nhân.

Về giảm tải vai trò, để hỗ trợ nữ doanh nhân có thể làm tốt vai trò kép của mình, các nữ doanh nhân rất cần các chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện để họ có đủ kiến thức, kỹ năng thực hiện tốt trách nhiệm của mình. Cụ thể là: xã hội có các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức của gia đình và cộng đồng, cơ quan về san sẻ vai trò kép đối với phụ nữ... Đối với bản thân nữ doanh nhân, để thực hiện tốt sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống thì họ cần phải có ý chí, nghị lực trong học tập, rèn luyện, luôn tự nâng cao trình độ, năng lực, để biết cách tổ chức, sắp xếp cuộc sống gia đình hợp lý và khoa học, biết phân công công

việc giữa các thành viên phù hợp; biết chăm sóc mọi người và bản thân. Các cấp chính quyền cũng cần tạo dư luận xã hội rộng rãi ủng hộ những tấm gương “giỏi việc nước, đảm việc nhà” đối với cả nam giới và nữ giới nhằm khắc phục định kiến về giới r ràng, công việc gia đình là chỉ của phụ nữ còn công việc khoa học, lãnh đạo... được xem là lĩnh vực dành riêng cho nam giới. Đẩy mạnh nhận thức về vai trò giới trong gia đình và trong hoạt động nghề nghiệp của nam và nữ.

Có thể nói rằng việc kết hợp hài hòa những nhân tố từ chính bản thân nữ doanh nhân và các nhân tố tác động từ bên ngoài sẽ góp phần làm cho nữ doanh nhân tạo dựng được sự cân bằng trong công việc và cuộc sống, tạo điều kiện để nữ doanh nhân thực hiện tốt vai trò trong gia đình và xã hội.

Về nâng cao chất lượng sức khỏe, trong xã hội cạnh tranh cao và toàn cầu hóa này, rất khó khăn cho các nữ doanh nhân để thực hiện tất cả các vai trò cùng một lúc. Kết quả là, họ trở thành tinh thần và thể chất kiệt sức vì những đòi hỏi vai trò phát sinh từ công việc và các lĩnh vực gia đình. Điều này thường dẫn đến suy giảm sức khỏe, sự bất mãn và giảm cam kết với cuộc sống và công việc. Các nữ doanh nhân cũng cần quan tâm làm thế nào để quản lý sức khỏe một cách hiệu quả hơn. Chiến lược để ra có thể là cần phải kiểm soát sự căng thẳng - điều này có thể có nhiều hình thức, chẳng hạn như nghỉ phép thường niên, xem tivi, phim, nghe nhạc, tham gia vào một sở thích, tập yoga, mát-xa, và giấc ngủ ngắn vào buổi trưa; bên cạnh đó cần phải lập kế hoạch để thực hiện theo danh sách những thứ cần làm. Một danh sách các nhiệm vụ quan trọng và cấp bách thì sẽ ưu tiên được thực hiện, còn lại những hoạt động không quan trọng và không khẩn cấp có thể ủy quyền cho người thân hoặc nhân viên hoặc tri hoãn. Nữ doanh nhân cần đặc biệt quan tâm đến sức khỏe để làm việc và tự tin để giao tiếp xã hội. Vì vậy, nữ doanh nhân phải được trang bị những kiến thức về chăm sóc, bảo vệ sức khỏe của mình. Họ cần thiết phải sắp xếp thời gian để luyện tập thể lực, tham gia các chương trình thể thao để giữ gìn, bảo vệ

sức khỏe; có chế độ ăn uống phù hợp, đảm bảo dinh dưỡng, phù hợp lứa tuổi. Bên cạnh đó, việc quan tâm đến ngoại hình, cách ăn mặc, không chỉ đẹp, duyên dáng khi đi ra ngoài mà còn phải luôn chẵn chu trong chính gia đình, đối với người thân của mình.

Về vấn đề Quản lý thời gian, Nữ doanh nhân muốn đạt được sự cân bằng công việc và cuộc sống cần quản lý thời gian một cách nghiêm khắc. Trước hết, bản thân nữ doanh nhân cần phải bố trí giữa công việc và cuộc sống. Việc dành thời gian cho gia đình và con cái, cho bản thân thì nên dành trọn vẹn, không có sự lẫn lộn giữa việc kinh doanh và gia đình. Thời gian của mỗi người là như nhau. Quan trọng là cách ưu tiên và sắp xếp công việc. Nhận thức về tầm quan trọng của việc quản lý thời gian sẽ hỗ trợ Nữ doanh nhân cân bằng giữa những việc quan trọng cùng gia đình và có thể đảm đương việc kinh doanh hiệu quả. Biế quản lý thời gian vừa có ý nghĩa trong vấn đề công việc, nó còn tạo cho Nữ doanh nhân những khoảnh khắc thư giãn về tinh thần cũng như thể chất.

Về mạng lưới hỗ trợ, để có thể có được sự cân bằng công việc cuộc sống, nữ doanh nhân một mặt phải tự điều chỉnh mình, mặt khác, phải tìm kiếm sự chia sẻ. Bên cạnh đó, cần phải có những chính sách hỗ trợ để nữ doanh nhân thực hiện tốt vai trò của mình mà không phải chịu nhiều áp lực. Sự thành công của họ sẽ khó vẹn toàn nếu không lo chu đáo việc gia đình. Hạnh phúc trong gia đình cũng cần phải đảm bảo cho sự phát triển sự nghiệp của nữ doanh nhân. Việc kinh doanh cũng là xây dựng kinh tế cho gia đình, đảm bảo hạnh phúc cho con cái. Điều này cần sự chia sẻ từ gia đình. Sự hỗ trợ, đặc biệt là từ người bạn đời, là rất quan trọng trong việc chăm sóc trẻ con, sự hỗ trợ cổ vũ tinh thần và những chiến lược kinh doanh. Người bạn đời hiểu và thông cảm sẽ đem lại sự khích lệ cho nữ doanh nhân để nâng cao sự tự tin của họ. Sự hỗ trợ của các thành viên trong gia đình cũng sẽ là chỗ dựa vững chắc, là nguồn sức mạnh để nữ doanh nhân tiếp thêm sinh lực trong kinh doanh.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Đối với xã hội, các giới hữu quan cũng cần có các chính sách hỗ trợ và môi trường thuận lợi, tạo điều kiện cho Nữ doanh nhân như: các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức của gia đình và cộng đồng - san sẻ công việc với người phụ nữ,... gồm cả gia đình tham gia... Các Nữ doanh nhân có thể sử dụng hệ thống dịch vụ gia đình chuyên nghiệp như người giúp việc, các dịch vụ vệ sinh, dịch vụ trông trẻ,... để Nữ doanh nhân giảm thiểu gánh nặng công việc gia đình, chuyên tâm làm kinh doanh.

Liên quan đến hạn chế của nghiên cứu, vì nhóm tác giả lựa chọn phương pháp lấy chọn mẫu thuận tiện, điều này có thể dẫn đến tính khái quát hóa của nghiên cứu chưa cao, chưa đại diện cho tổng thể nghiên cứu là toàn bộ các nữ doanh nhân khu vực miền Trung. Hơn nữa, phạm vi nghiên cứu của đề tài chỉ tập trung nghiên cứu vấn đề về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống trong phạm vi khu vực miền Trung. Để có các giải pháp toàn diện, mang tính chuyên sâu và thực tiễn phù hợp với tình hình cụ thể thì hướng nghiên cứu tương lai có thể là mở rộng khảo sát ở phạm vi rộng lớn hơn và chuyên sâu hơn cho các vùng miền khác nhau trên cả nước. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Carter, S., Anderson, S., Shaw, E. (2001), *Womens business ownership: a review of the Academic, popular and Internet Literature*, Report to the Small Business Service, Department of Marketing, University of Strathclyde.
2. Carter, S.& Anderson, S. (2001), *On the Move: Women and Men Business Owners in the United Kingdom*, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration.
3. Devpriya Dey (2014), *The Challenging Factors for Women Entrepreneurs in Blending Family and Work*, European Academic Research Vol. II, Issue 8 September 2014.
4. Dileepkumar, M. (2006), *Problems of women entrepreneurs in India*, Retrieved 3 December

2010, http://www.indianmba.com/Faculty_column/FC293/fc293.html.

5. Du Rietz, A. and Henrekson M. (2000), *Testing the female underperformance hypothesis*, *Small, Business Economics*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-10, 2000.

6. Habibi, R., Dadras, D., Shariati, S.M.M (2014), *Rural Women Entrepreneurs and Barriers of Their Work*, *International Journal of Business and Behavioral Sciences*; Vol. 4, No.5; May 2014

7. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008, *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, tập 1&2.

8. Hughes Joanna, Bozionelos Nikos (2007), *Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers*, *Personnel Review*, Vol. 36 Iss: 1, pp.145 - 154.

9. International Finance Corporation (2007), *Voices of Vietnamese women entrepreneurs*, Washington, DC. Retrieved from www.ifc.org. p.16-17.

Summary

Female entrepreneurs play an important role in the national economic development. This paper presents an overview on the life-work balance of female entrepreneurs in the Central region. It aims to investigate and measure affecting factors to the life-work balance of businesswomen in Vietnam's Central region. Using quantitative method with a sample of 150 female entrepreneurs in the region, the paper identifies 4 factors affecting the life-work balance of businesswomen, including: role overload, time management, health quality and supporting network. Good awareness of these affecting factors will help businesswomen and policy makers. This paper can serve as useful materials for supporting programs and policies to female entrepreneurs.