

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Đàm Vũ Đức Hiếu và Phan Hồng Mai** - Ảnh hưởng của tăng trưởng số ca nhiễm COVID-19 hàng tháng tới tổng giá trị giao dịch tại các thị trường chứng khoán trên thế giới. *Mã số: 155. 1GEMg.11* 3
Effect of Growth of monthly Covid-19 cases monthly on total value of global equity trading worldwide
- 2. Nguyễn Kim Hạnh và Võ Văn Đậu** - Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định sử dụng dịch vụ trên ví điện tử MOMO: Trường hợp khách hàng tại Thành phố Cần Thơ. *Mã số: 155. 1FiBa. 11* 12
Analysis of Factors Affecting Intention to Use The Momo E-Wallet Service: The Case of Customers in Cantho City
- 3. Hồ Văn Bắc, Hà Quang Trung, Nguyễn Văn Tâm, Đỗ Xuân Luận và Phạm Thị Thanh Huyền** 24
 - Nhân tố ảnh hưởng lựa chọn kênh phân phối của hộ sản xuất hàng hóa khu vực tây Bắc Việt Nam. *Mã số: 155. 1TrEM.12*
Determinants of smallholder farmer's marketing channel choice in northwest region of Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 4. Lê Hoàng Vinh, Cao Quốc Toàn và Ngô Phú Thanh** - Tác động phi tuyến của ăng trưởng cho vay đến lợi nhuận của các ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam. *Mã số: 155. 2FiBa.21* 32
Non-Linear Impact of Loan Growth on Profitability of Joint Stock Commercial Banks in Vietnam
- 5. Lê Quỳnh Hoa, Phạm Phúc Nguyên và Nguyễn Thị Thủy** - Ảnh hưởng của trải nghiệm dịch vụ tới đánh giá của khách hàng về tài sản thương hiệu của Ngân hàng thương mại: vai trò trung gian của nhân tố cảm xúc khách hàng. *Mã số: 155. 2FiBa.21* 39
Impact of Customer's Experience on Evaluating Brand Equity in Banking Sector: Mediating Role of Customer's Emotions
- 6. Lê Trung Ngọc Phát và Bùi Tú Uyên** - Tác động của quảng cáo truyền hình đến thái độ người tiêu dùng sữa tươi: Trường hợp nghiên cứu tại Thành phố Cần Thơ. *Mã số: 155. 2MNkt.21* 55
Impact of Television Advertisement on Fresh Milk Consumer Attitudes: A Case Study in Can Tho City

- 7. Nguyễn Hồng Quân** - Tác động của các giác quan đến quyết định mua hàng: nghiên cứu đối với sản phẩm F&B tại các điểm cung cấp dịch vụ. **Mã số: 155. BMkt.21** 63
The impact of various senses on buyer decision process: investigating F&B products in the places of supplying services
- 8. Nguyễn Hồng Thu và Phạm Trần Phú** - Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với sự duy trì và gắn bó làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ: Trường hợp các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. **Mã số: 155. 2HRMg.21** 75
Corporate social responsibility for employee retention and engagement in small and medium enterprises: A case study in Vietnam
- 9. Nguyễn Thị Bình và Bùi Thị Thu Vân** - Phân tích các thuộc tính của hoạt động giao hàng chặng cuối của hàng hóa thương mại điện tử xuyên biên giới và sự lựa chọn của khách hàng cuối cùng, nghiên cứu trường hợp điển hình tại thành phố Hà Nội. **Mã số: 155. 2IEM.21** 85
Analysis of Last-Mile Delivery Attributes of Cross-Border E-Commercial Goods and the Choice of Final Customers. Case Study in Hanoi City
- 10. Trần Thị Bạch Yến, Nguyễn Mai Như Cẩm và Trần Thị Ánh Phương** - Tác động của việc áp dụng các hình thức đổi mới sáng tạo đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Cần Thơ, Việt Nam. **Mã số: 155. 2BAdm.22** 97
The impacts of innovative applications in small and medium - sized enterprises (SMEs) on firm performance in Can Tho City, Vietnam

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 11. Nguyễn Văn Long** - Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến cân bằng công việc - cuộc sống: trường hợp với khối phục vụ tại các Trường Đại học Khu vực Miền Trung, Việt Nam. **Mã số: 155. 3OMIs.31** 108
Research on factors affecting work-life balance: A study from staff working in higher education institutions in Central, Viet Nam

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÂN BẰNG CÔNG VIỆC - CUỘC SỐNG: TRƯỜNG HỢP VỚI KHỐI PHỤC VỤ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC MIỀN TRUNG, VIỆT NAM

Nguyễn Văn Long

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng
Email: longnv@due.edu.vn

Ngày nhận: 01/03/2021

Ngày nhận lại: 06/04/2021

Ngày duyệt đăng: 10/04/2021

Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu vai trò của sự tác động giữa sự xung đột trong cuộc sống - công việc và mối quan hệ tương hỗ giữa công việc - cuộc sống đến mức độ cân bằng công việc và cuộc sống của các nhân viên khối phục vụ làm việc trong các cơ sở giáo dục Đại học ở Khu vực Miền Trung. Dữ liệu khảo sát được thu thập từ 358 nhân viên thuộc khối phục vụ trong các Trường Đại học ở Khu vực Miền Trung, thông qua kiểm định bằng phương pháp phân tích cấu trúc tuyến SEM, kết quả nghiên cứu khẳng định sự xung đột giữa công việc và cuộc sống có tác động tiêu cực đến sự cân bằng công việc và cuộc sống. Bên cạnh đó, kết quả cũng chỉ ra rằng sự hỗ trợ tương hỗ trong mối quan hệ giữa công việc và cuộc sống góp phần làm tăng mức độ cân bằng trong công việc và cuộc sống. Ngoài ra, khi mức độ cân bằng công việc và cuộc sống càng cao thì kết quả trong công việc và cuộc sống càng tốt hơn. Kết quả của nghiên cứu này làm sáng tỏ thực tiễn cân bằng công việc và cuộc sống của các nhân viên khối phục vụ làm việc trong các cơ sở giáo dục Đại học ở Khu vực Miền Trung hiện nay.

Từ khóa: Cân bằng công việc - cuộc sống; Xung đột công việc - cuộc sống.

JEL Classifications: A22, I30, I38

1. Giới thiệu

Khái niệm cân bằng Công việc - Cuộc sống (WLB) đã trở thành chủ đề tranh luận của các học giả trong những thập kỷ gần đây. Tuy nhiên, các nghiên cứu về WLB chưa khái quát và giải quyết được hết các vấn đề như chưa xác định cấu trúc đo lường WLB rõ ràng (Clarke và cộng sự, 2004), các nội dung và kết quả nghiên cứu rất rời rạc (Grzywacz và Carlson, 2007). Trong thực tế, WLB đã được nghiên cứu ở nhiều quốc gia như Mỹ, Anh và Úc (Lingard và cộng sự, 2009; Brough và cộng sự, 2014). Tuy nhiên, chủ đề về WLB không thu hút

nhiều sự chú ý ở các nước đang phát triển như Việt Nam. Ngoài ra, các nghiên cứu và tính ứng dụng về WLB trong các cơ sở giáo dục đại học ở các nước đang phát triển vẫn còn nhiều hạn chế (Brough và cộng sự, 2014).

Carlson và cộng sự, (2006) cho thấy rằng WLB có thể được hiểu là sự cân bằng, hài hòa và là kết quả của sự xung đột giữa công việc (WLC) và gia đình và sự hỗ trợ tương hỗ giữa công việc và gia đình (WLE). Ngoài ra, Kalliath và Brough (2008) chỉ ra rằng WLB có thể được nhìn nhận ở sáu khía cạnh khác nhau, chẳng hạn như: vai trò định hướng

của cá nhân, sự tham gia vào công việc và vai trò gia đình, hiệu quả và sự hài lòng của cá nhân trong công việc và vai trò của gia đình, xung đột và thuận lợi trong công việc và các vai trò trong cuộc sống cũng như việc kiểm soát thời gian, địa điểm và cách thức hoạt động của các yếu tố đó. Do đó, có thể hiểu rằng WLB là một khái niệm đa cấu trúc bao gồm WLC và WLE.

Nghiên cứu về sự cân bằng công việc và cuộc sống trong các cơ sở giáo dục đại học đã được thực hiện rất nhiều ở các nước (Grant, Kennelly và Ward, 2000; Adebayo, 2016). Tuy nhiên, những nghiên cứu này còn rất hạn chế ở Việt Nam, đặc biệt là khu vực Miền Trung. Hơn nữa, hiện nay giáo dục đại học đã và đang phát triển mạnh mẽ ở Khu vực Miền Trung với hơn 15 Trường Đại học, do vậy, tính cạnh tranh giữa các trường ngày càng cao. Điều này dẫn đến các trường phải không ngừng nâng cao chất lượng phục vụ không những trong giảng dạy và cả trong các hoạt động khác như chất lượng phòng học, hệ thống thư viện, ký túc xá.

Mục tiêu của nghiên cứu này là xem xét đánh giá mức độ WLB đối với khối phục vụ trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam, trường hợp trong các Trường Đại học ở Khu vực Miền Trung. Mục tiêu nghiên cứu cụ thể bao gồm: (1) tìm hiểu mô hình đánh giá WLB thông qua hai khía cạnh cơ bản là sự xung đột và sự hỗ trợ trong mối liên hệ giữa cuộc sống và công việc; (2) đánh giá mối quan hệ giữa WLB và kết quả công việc (OUT), cuộc sống theo cảm nhận của nhân viên khối phục vụ làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam, trường hợp trong các Trường Đại học ở Khu vực Miền Trung.

Nội dung của bài viết này được sắp xếp như sau. Phần 2 mô tả sự phát triển giả thuyết của nghiên cứu. Phần 3 trình bày thiết kế nghiên cứu. Phần 4 trình bày về kết quả nghiên cứu và thảo luận kết quả nghiên cứu. Cuối cùng, kết luận của nghiên cứu và hàm ý được trình bày trong Phần 5.

2. Tổng quan nghiên cứu và phát triển giả thuyết

WLB có thể được coi là cách để tạo ra trạng thái cân bằng giữa cuộc sống cá nhân và công việc (Lingard và cộng sự, 2009). Greenhaus và cộng sự (2003) cũng đã chỉ ra rằng WLB là đạt được khi nhân viên có thể đạt được sự cân bằng phù hợp giữa công việc và trách nhiệm cá nhân. Mặt khác, Zheng và cộng sự, (2015) định nghĩa WLB là sự phù hợp giữa nhu cầu và sự sẵn có của các nguồn lực cá nhân. WLB cũng có thể được xem là sự cân bằng, hài hòa và là kết quả của xung đột công việc-gia đình và sự hỗ trợ tương hỗ công việc-gia đình (Clark, 2001). Do đó, từ cách nhìn về WLB, thì WLB có thể bị ảnh hưởng bởi WLC và WLE.

Theo quan điểm về mối quan hệ giữa WLB và OUT, các nghiên cứu trước đây ghi nhận rằng mức WLB cao có thể gia tăng chất lượng cuộc sống và sự hài lòng trong công việc cũng như giảm sự thay đổi, luân chuyển của nhân viên trong tổ chức (Greenhaus và cộng sự, 2003; Bradley và cộng sự, 2010; Brough và cộng sự, 2014). Mối quan hệ này đã được nghiên cứu rộng rãi trong các nghiên cứu trước đây (Grzywacz và Carlson, 2007; Rantanen và cộng sự, 2010). Do đó, các phần sau đây trình bày phân tích các thành phần chính của mô hình WLB trong bối cảnh WLC, WLE, cũng như OUT.

Greenhaus và Beutell (1985) đã cho thấy rằng WLC là “một dạng xung đột giữa các vai trò trong đó áp lực vai trò từ các lĩnh vực của công việc và gia đình không tương thích lẫn nhau”. Theo Carlson và cộng sự (2009), WLC phụ thuộc vào nhu cầu công việc (WD) và nhu cầu cuộc sống (LD). Nói cách khác, mức độ WLC được điều khiển bởi tính chất hai chiều và tạo ra các tác động từ hướng này và hướng kia trong quá trình đánh giá. Ngoài ra, dựa theo kết quả nghiên cứu của Carlson và cộng sự (2000), WLC trong nghiên cứu này có thể được đo lường dựa trên ba khía cạnh, bao gồm: xung đột theo thời gian, xung đột dựa trên căng thẳng và xung đột dựa trên hành vi.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Trong phần tiếp theo, nghiên cứu tổng quan về sự hỗ trợ WLE đã được thực hiện bởi Carlson và cộng sự (2006). Họ đã chỉ ra rằng WLE là mặt tích cực của mối quan hệ giữa các lĩnh vực công việc và cuộc sống. Họ cũng lập luận rằng WLE sẽ cung cấp các nguồn lực để giúp họ tăng mức độ thoả mãn nhu cầu cuộc sống. Dựa theo Carlson và cộng sự (2006) và Mcmillan và cộng sự (2010), WLE trong nghiên cứu này có thể được đánh giá thông qua bốn loại tài nguyên như sự phát triển, tính hiệu quả trong công việc và cuộc sống.

Nhiều nghiên cứu về WLC và WLE liên quan đến các khái niệm WLB đã được công bố. Kết quả từ nhu cầu và nguồn lực sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến WLB thông qua việc đánh giá WLC và WLE. Kiểm tra chi tiết WLC, WLE, và WLB của Frone (2003) và Haddon và Hede (2010) cho thấy rằng mức WLC thấp và mức cao của WLE dẫn đến mức độ WLB càng cao. Mức độ WLC có liên quan tích cực đến khả năng đáp ứng nhu cầu của một cá nhân trong khi mức độ WLE có liên quan tích cực với lượng nguồn lực mà một cá nhân sở hữu để đáp ứng nhu cầu và hiệu suất cá nhân (Haddon và cộng sự, 2009; Haddon và Hede, 2010).

Dựa trên các giả thuyết được trình bày dưới đây, WLE và WLC có liên quan tích cực với các nguồn lực và nhu cầu tương ứng. Một cá nhân có thể tham gia vào các chiến lược có thể giúp thay đổi kết quả của WLC hoặc WLE để đạt được WLB. Điều này dẫn đến việc hình thành các giả thuyết ở phần sau.

Cân bằng giữa cuộc sống và công việc (WLB)

WLB được coi là tập hợp các cấu trúc có thể đo lường được hơn là cấu trúc đơn chiều (Rantanen và cộng sự, 2010). Để giải thích cấu trúc WLB của một cá nhân, nghiên cứu trước đây tiết lộ rằng WLC và WLE được coi

là hai chỉ số quan trọng hoạt động như cơ chế liên kết để diễn giải WLB (Grzywacz và Carlson, 2007). Ngoài ra, các nghiên cứu trước đây cũng đã chứng minh rằng WLE cao và/hoặc WLC thấp dẫn đến việc đạt được WLB (Frone, 2003). Điều đó có nghĩa là WLE, WLC là các miền quan trọng để giải thích cho WLB. Điều này dẫn đến việc hình thành các giả thuyết sau:

Giả thuyết H1: WLC tương quan nghịch với WLB.

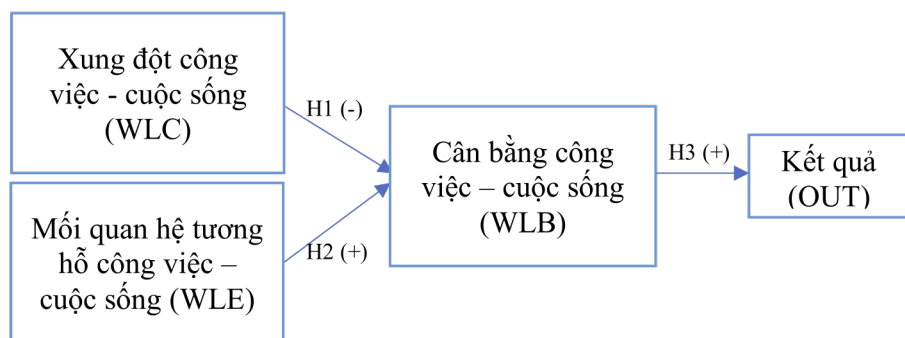
Giả thuyết H2: WLE tương quan thuận với WLB.

Kết quả cân bằng giữa công việc - cuộc sống (OUT)

Việc điều tra kết quả WLB để hiểu được lợi ích hoặc tác động ngược của sự cân bằng (mất cân bằng) trong mối quan hệ công việc - cuộc sống giữ vai trò quan trọng. Carlson và cộng sự (2009) cho thấy rằng WLB góp phần giải thích kết quả của công việc và cuộc sống. Về mặt hiệu suất, WLB được thiết kế để cải thiện sự hài lòng trong công việc, cam kết của tổ chức và ý định thay đổi tổ chức (Carlson và cộng sự, 2000; Carlson và cộng sự, 2009). Về kết quả cuộc sống, WLB được thiết kế để cải thiện sự hài lòng trong cuộc sống, sự hài lòng của gia đình và sức khỏe tâm lý (Carlson và cộng sự, 2006). Do đó, điều này dẫn đến giả thuyết sau:

Giả thuyết H3: WLB tương quan thuận với OUT.

Nhìn chung, dựa trên mối quan hệ giữa các chỉ số trong các nghiên cứu trước đây, các giả thuyết trong nghiên cứu này được xây dựng nhằm kiểm tra sự tương quan của chúng để giải thích WLB. Hình 1 mô tả mô hình lý thuyết của nghiên cứu này.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

3. Thiết kế nghiên cứu

3.1. Đo lường

Bảng 1 trình bày các chỉ số phụ, nguồn lý thuyết và nguồn mục đo lường. Tất cả các biến được đo bằng thang đo kiểu Likert 5 mức độ.

lưới của các tác giả: bạn bè, thành viên gia đình, đồng nghiệp. Để đảm bảo tính đại diện của mẫu, những người tham gia đã được tuyển chọn tại nhiều trường đại học khác nhau tại các thành phố ở khu

Bảng 1: Đặc điểm của các chỉ số phụ và các hạng mục đo lường

Chỉ số phụ	Tác giả
Xung đột cuộc sống-công việc (WLC)	
Dựa trên thời gian (WLC1)	
Dựa trên sự căng thẳng (WLC2)	Carlson và cộng sự (2000)
Dựa trên hành vi (WLC3)	
Hỗ trợ tương hỗ Công việc-Cuộc sống (WLE)	
Sự phát triển trong công việc và cuộc sống (WLE1)	
Sự ảnh hưởng (WLE2)	Carlson và cộng sự (2000);
Tài chính (WLE3)	Haddon và Hede (2009)
Sự hỗ trợ từ gia đình và bạn bè (WLE4)	
Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và người quản lý trực tiếp (WLE5)	
Cân bằng công việc-cuộc sống (WLB)	
Tôi có thể thương lượng và hoàn thành những gì tôi mong đợi trong công việc và gia đình (WLB1)	Carlson và cộng sự (2009)
Tôi đáp ứng rất tốt kỳ vọng của những người quan trọng trong công việc và cuộc sống gia đình của tôi. (WLB2)	
Đồng nghiệp và các thành viên trong gia đình tôi sẽ nói rằng tôi đang đáp ứng kỳ vọng của họ. (WLB3)	
Tôi thấy rõ, dựa trên phản hồi từ đồng nghiệp và các thành viên trong gia đình, rằng tôi đang hoàn thành tốt cả công việc và trách nhiệm gia đình. (WLB4)	
Kết quả (OUT)	
Mức độ hài lòng với công việc - cuộc sống (OUT1)	Balfour và Wechsler (1996);
Cam kết của tổ chức (OUT2)	Seashore và cộng sự (1982);
Mức độ hài lòng với cuộc sống (OUT3)	Zabriskie và Ward (2013);
Sự hài lòng của gia đình (OUT4)	Ryff (1989)

3.2. Dữ liệu và phương pháp

Mẫu nghiên cứu là nhân viên thuộc khối phục vụ trong các Trường Đại học ở Khu vực Miền Trung. Những người tham gia được chọn thông qua mạng

vực Miền Trung, bao gồm thành phố Đà Nẵng, Quảng Nam, Quy Nhơn, Huế, Nghệ An, Nha Trang. Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng các thang đo đã được kiểm định trong các nghiên cứu có liên

quan. Kết quả của bước nghiên cứu định tính giúp hoàn thiện các phát biểu đo lường và thang đo chính thức gồm 16 biến quan sát được đo lường theo thang đo Likert 5 mức độ. Trong số 500 bảng câu hỏi được gửi đi, nhóm nghiên cứu đã nhận về 382 bảng trả lời, chiếm 76.4%. Từ các bảng phản hồi, sau khi loại bỏ các bảng câu hỏi không hợp lệ như trả lời không đầy đủ, những người mới làm việc... 358 bản câu hỏi hợp lệ được sử dụng để tiến hành phân tích thêm. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), làm công cụ để phân tích dữ liệu đa biến (Hair và cộng sự, 2017).

4. Kết quả nghiên cứu

Trong phần này, nghiên cứu sẽ giới thiệu các nội dung liên quan đến việc kiểm tra mô hình lý thuyết được đề xuất thông qua hai bước tiếp cận trong xây dựng SEM (Anderson và Gerbing, 1988; Hair và cộng sự, 2010). Cụ thể, các bước phân tích định lượng bao gồm: Đánh giá độ tin cậy và giá trị của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA), phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) và phân tích đa nhóm. Dữ liệu được phân tích bằng SPSS V.20 và AMOS V.20.

4.1. Thông tin nhân khẩu học

Về giới tính, 60.3% người được hỏi là nam và 39.7% là nữ. 72.9% người được hỏi đã kết hôn hoặc sống chung với bạn đời. Về số năm kinh nghiệm làm việc, phần lớn (73%) người được hỏi có ít hơn 10 năm kinh nghiệm và 13.3% có hơn 20 năm kinh nghiệm. 65.5% người được hỏi cho biết họ làm việc hơn 8 giờ mỗi ngày.

4.2. Đánh giá độ tin cậy của mô hình

Để đánh giá độ chính xác của các thang đo trong mô hình nghiên cứu, nghiên cứu sẽ tiến hành tính giá trị độ chính xác theo từng thang đo riêng lẻ và được đánh giá bằng cách phân tích độ hội tụ hay phân kỳ của các thang đo và sự phù hợp tổng thể.

Đầu tiên, độ tin cậy của các nhân tố được đo lường để đảm bảo các biến quan sát trong cùng nhân tố có mối liên hệ với nhau. Về mặt thống kê, có hai chỉ số đo lường độ tin cậy cơ bản được sử dụng: hệ số tương quan biến tổng (Item-total correlation), hệ số này phải lớn hơn 0.5 và hệ số Cronbach's alpha, hệ số này phải lớn hơn 0.7 (Hair và cộng sự, 2010). Kết quả cuối cùng được trình bày ở Bảng 2.

Hơn nữa, theo kết quả ở Bảng 2 thì các biến quan sát WLC3 và WLC4 đều bị loại vì không thỏa mãn được điều kiện hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.5. Điều này có nghĩa là những biến bị loại có thể không phù hợp trong việc áp dụng đánh giá trong bối cảnh đối tượng được phỏng vấn. Như vậy, tổng số biến còn lại thỏa mãn điều kiện là 16 biến quan sát thuộc 4 nhóm nhân tố.

Tiếp theo, nghiên cứu sẽ đánh giá giá trị hội tụ của các biến quan sát theo từng nhóm nhân tố, điều này có nghĩa là chúng ta sẽ xem xét mức độ tương quan của các biến trong một nhóm nhân tố và được thể hiện thông qua các hệ số nhân tố phương sai trung bình trích xuất (AVE) và độ tin cậy (Hair và cộng sự, 2010).

Từ kết quả nghiên cứu được tóm tắt trong Bảng 2 cho thấy các biến quan sát đều đạt về giá trị hội tụ trong từng nhân tố. Hơn nữa, giá trị độ tin cậy (CR) của tất cả các cấu trúc đều trên ngưỡng 0.7 (Nunnally và Bernstein, 1994). Giá trị AVE của tất cả các cấu trúc lớn hơn 0.5 (Hair và cộng sự, 2010). Do đó, từ kết quả nghiên cứu ta có thể kết luận tất cả các biến quan sát đều có độ tin cậy và giá trị hội tụ chấp nhận được.

Giá trị phân biệt tìm kiếm sự khác biệt về mối tương quan giữa các nhân tố khác nhau. Giá trị phân biệt cao chỉ ra rằng nhân tố được đo lường là duy nhất và các biến quan sát có thể khái quát được nội dung ẩn chứa trong nhân tố đó. Trong nghiên cứu này, dựa trên kết quả nghiên cứu trong Bảng 3, giá trị phân biệt đối với tất cả các biến quan sát là thỏa mãn, vì căn bậc hai của các ước tính AVE cho hai

Bảng 2: Kết quả về độ tin cậy và độ chính xác của các nhân tố trong mô hình

Nhân tố	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến tổng (>0.05)	Hệ số Cronbach's alpha (>0.7)	AVE (>0.05)
Xung đột Công việc - Cuộc sống (WLC)	WLC1	0.617	0.881	0.605
	WLC2	0.818		
	WLC3	0.732		
Hỗ trợ tương hỗ Công việc - Cuộc sống (WLE)	WLE1	0.800	0.943	0.768
	WLE2	0.867		
	WLE3	0.868		
	WLE4	0.887		
	WLE5	0.806		
Cân bằng Công việc - Cuộc sống (WLB)	WLB1	0.771	0.915	0.730
	WLB2	0.815		
	WLB3	0.845		
	WLB4	0.806		
Kết quả công việc (OUT)	OUT1	0.725	0.909	0.719
	OUT2	0.818		
	OUT3	0.819		
	OUT4	0.819		

Chú thích: WLB là cân bằng cuộc sống - công việc; WLC là xung đột cuộc sống - công việc; WLE là hỗ trợ tương hỗ cuộc sống - công việc; OUT là kết quả công việc.

Bảng 3: Giá trị căn bậc hai của AVE và tương quan giữa các nhân tố

	WLC	WLE	WLB	OUT
WLC	0.778			
WLE	-0.420	0.876		
WLB	-0.382	0.261	0.854	
OUT	-0.558	0.262	0.519	0.848

*Chú thích: * Phần số bôi đậm là giá trị căn bậc hai của AVE; WLB là cân bằng cuộc sống - công việc; WLC là xung đột cuộc sống - công việc; WLE là hỗ trợ tương hỗ cuộc sống - công việc; OUT là kết quả công việc.*

câu trúc lớn hơn các hệ số tương quan giữa câu trúc (Hair và cộng sự, 2010).

Về cơ bản, chỉ số Đo lường độ phù hợp (GOF) chỉ ra mô hình nào phản ánh lý thuyết đại diện tốt nhất cho dữ liệu. Đánh giá mức độ phù hợp của mô hình là một trong những bước quan trọng nhất trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (Yuan, 2006). Số liệu thống kê chỉ ra mức độ phù hợp của mô hình được trình bày trong Bảng 4.

Các chỉ số thống kê cho thấy sự phù hợp của mô hình nghiên cứu. Chỉ số CMIN/df bằng 1.96 gần như ở giá trị 2. RMSEA ở mức 0.05 thấp hơn giới hạn trên 0.07 và PCLOSE ở mức 0.435 lớn hơn

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 4: Giá trị thống kê về độ phù hợp của mô hình <math><0.001</math>), H3 (0.25; $p < 0.001</math>) đều được chấp nhận.$

Mức độ phù hợp của mô hình

CMIN = 252.84	CFI = 0.976
Df = 128	RMSEA = 0.05
CMIN/df = 1.96	PCLOSE = 0.435
p -value = 0.00	

nhieu so với ngưỡng 0.07 (Steiger, 2007). RMSEA ở mức 0.05, mức đạt yêu cầu. Chỉ số CFI ở mức 0.976 cao hơn 0.90 (Hu và Bentler, 1999).

4.3. Mô hình cấu trúc

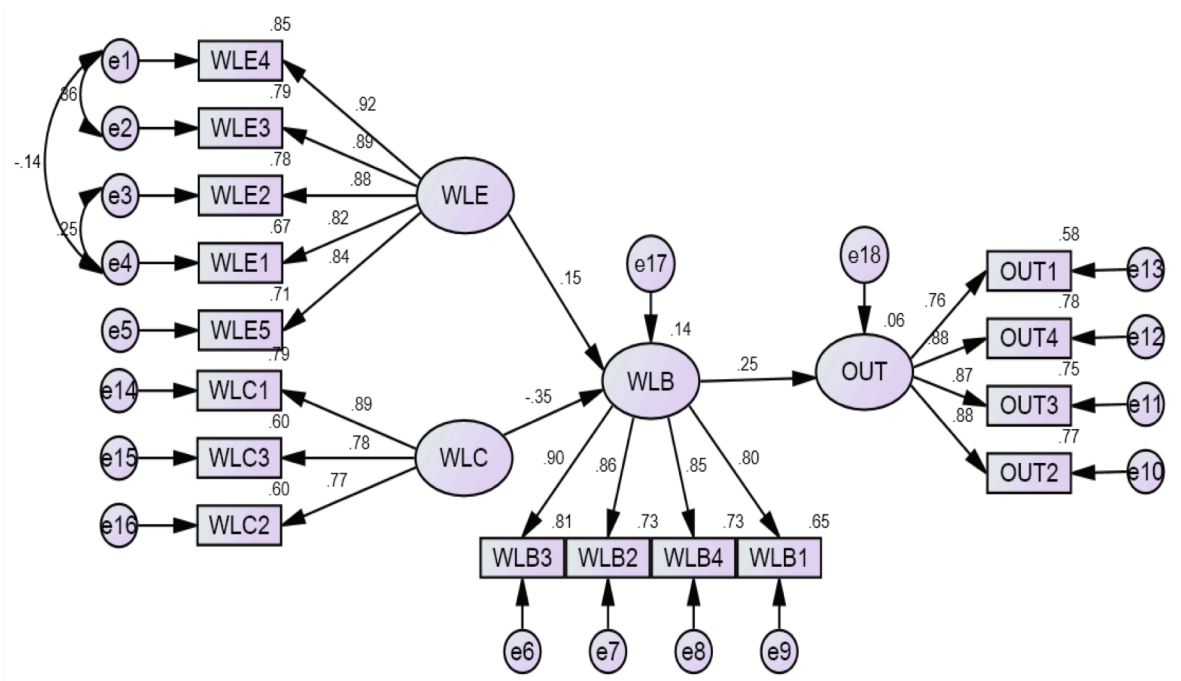
Trong phần này, nghiên cứu sẽ trình bày các kết quả nghiên cứu liên quan đến SME. Dựa trên các chỉ số thống kê cơ bản đo lường mức độ phù hợp của mô hình như CMIN/df, RMSEA, CFI, các kết quả đều đạt mức độ yêu cầu. Ngoài ra, Bảng 5 tóm tắt kết quả kiểm định giả thuyết. Cả ba giả thuyết H1 (-0.35; $p < 0.001</math>) và H2 (0.15; $p$$

Nghiên cứu này cho thấy WLC và WLE đều có tác động đến mức độ WLB và WLB có tác động thuận chiều đến OUT (Bảng 5). Nhìn chung, mô hình lý thuyết được phát triển trong nghiên cứu này đã giải thích 25% phương sai về mức độ WLB (Hình 2).

Phân tích cấu trúc chỉ ra rằng WLE và WLB có mối liên hệ dương, ngược lại, WLC có mối liên hệ âm với WLB. Cụ thể, theo Hình 2, ta có thể thấy khi mà WLE càng tốt thì mức độ kết quả thực hiện tốt công việc của những người làm việc ở khối phục vụ trong các trường Đại học càng cao. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với các kết quả

Bảng 5: Kiểm định giả thuyết của mô hình

Giả thuyết	Hệ số	Chiều tác động	Giá trị P (<math><0.05</math>)	Chấp nhận
H1: WLC tương quan nghịch với WLB	-0.35	Âm	0.00	Có
H2: WLE tương quan thuận với WLB	0.15	Dương	0.00	Có
H3: WLB tương quan thuận với OUT	0.25	Dương	0.00	Có



Hình 2: Kết quả đánh giá theo mô hình cấu trúc tuyến tính

nghiên cứu trước như Frone (2003), Grzywacz và Carlson (2007). Như vậy, từ kết quả nghiên cứu ta có thể phát biểu rằng để đo lường mức độ WLB đối với khối phục vụ trong các trường Đại học có thể dựa trên hai khía cạnh cơ bản là WLE và WLC, như trong mô hình nghiên cứu đề xuất. Hơn nữa, kết quả thực hiện công việc bị tác động bởi mức độ WLB.

5. Kết luận và hàm ý quản lý

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá mức độ WLB đối với những người lao động thuộc khối phục vụ trong các trường Đại học Khu vực Miền Trung. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, trước tiên, nghiên cứu đã xem xét các lý thuyết liên quan và xây dựng một khung khái niệm có thể ước lượng mức độ WLB. Những kết quả của nghiên cứu này mang giá trị về mặt học thuật và thực tiễn. Đầu tiên, nghiên cứu này ước lượng được các biến quan sát đo lường WLC và WLE, đây là hai khía cạnh cơ bản trong đo lường WLB. Thứ hai, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa WLC và WLE trên WLB đối với khối phục vụ làm việc trong các trường đại học Khu vực Miền Trung. Cuối cùng, nghiên cứu cho thấy rằng có một mối quan hệ tích cực đáng kể giữa WLB và OUT. Điều này ngụ ý rằng mức WLB cao hơn đóng góp đáng kể vào mức độ hài lòng trong công việc và cuộc sống, đặc biệt là kết quả thực hiện công việc cũng tốt hơn.

Từ góc độ hàm ý thực tế, những phát hiện trong nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng đối với các tổ chức và nhà quản lý. Hơn nữa, kết quả của nghiên cứu này có thể giúp những người tham gia thực hiện các chính sách và thực tiễn chiến lược và hiệu quả trong tổ chức của họ để thúc đẩy WLB. Kết quả cho thấy ảnh hưởng của WLC đến WLB lớn hơn WLE đến WLB. Điều này có nghĩa rằng việc hạn chế các xung đột trong mối quan hệ giữa công việc và cuộc sống cũng là một cách để làm tăng mức độ WLB.

Điều này có thể bao gồm các yếu tố như giảm thời gian lao động trên một ca làm việc, chi phí làm việc ngoài giờ cần thỏa đáng thì có thể làm động lực thúc đẩy nhân viên làm việc và giảm sự căng thẳng, cần có sự quan tâm nhiều hơn trong phúc lợi hay có những quan tâm vào những ngày đặc biệt... Nghiên cứu trong tương lai có thể tìm cách thiết lập một nghiên cứu chuyên sâu về WLC, WLE để hiểu rõ hơn về những khái niệm này. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996), *Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations*, Public Productivity & Management Review, 19(3), 256-277.
2. Bradley, L., Brown, K., Lingard, H., Townsend, K., Bailey, C. (2010), *Talking the talk and walking the walk: how managers can influence the quality of work-life balance in a construction project*, International Journal of Managing Projects, 3, 589–603.
3. Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M.P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C. (2014), *Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers*, International Journal of Human Resource Management, 25, 2724-2744.
4. Calvo-Salguero, A., Carrasco-Gonzalez, A. M., & De Lecea, J. M. S.-M. (2010), *Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles*, African Journal of Business Management, 4(7), 1247.
5. Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009), *Is work-family balance more than conflict and enrichment?* Human Relations, 62(10), 1459-1486.
6. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006), *Measuring the positive*

side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale, *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

7. Carlson, D. S., Kacmar, K., & Williams, L. J. (2000), *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.

8. Clark, S. C. (2000), *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, *Human Relations*, 53, 747-770.

9. Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004), *The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit*, *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.

10. Haddon, B., Hede, A., & Whiteoak, J. (2009), *WLB: Towards an integrated conceptual-framework*, Retrieved from http://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1294_HADDON_BARBARA-362.PDF.

11. Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970), *Role conflict and ambiguity in complex organizations*, *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-168.

12. Ryff, C. D. (1989), *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

13. Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P. H., & Cammann, C. (1982), *Observing and measuring organizational change: A guide to field practice*, New York: Wiley.

14. Zabriskie, R. B., & Ward, P. J. (2013), *Satisfaction with family life scale*, *Marriage & Family Review*, 49(5), 446-463.

15. Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., Scarparo, S. (2015), *Developing individual and*

organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing, *Employee Relations*. 37, 354-379.

16. Adebayo A. (2016), *Work-Life Balance among Academic Staff of the University of Lagos*, *Makerere Journal of Higher Education*, 8 (2), 153-164.

17. Grant, L., Kennelly, Ward, K. B. (2000), *Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers*, *Women's Studies Quarterly*, 28(112), 62-85.

Summary

This study empirically investigates the level of adoption of work-life balance practices among staff working in higher education institutions in the Central Viet Nam. The data is primary obtain by using questionnaire survey approach. We find that work-life conflict is significantly negative associated with work-life balance. We also find that work-life enrichment are perceived to alternatively help individuals attain work-life balance staff working in higher education institutions. Moreover, work-life balance is positively associated with outcomes in both work and life dimensions. The findings of this study shed more light on the current work-balance practices in the higher education institutions sector of Vietnam. Further research is required to understand the link between work-life balance.

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ Đại học Đà Nẵng trong đề tài có mã số B2019-DN04-22.