CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ CÂN BẰNG GIỮA CÔNG VIỆC VÀ CUỘC SỐNG CỦA GIÁO VIÊN TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI VÀ CÁC TỈNH LÂN CẬN

Trần Cẩm Tú
Trường đại học Kinh tế Quốc dân
Email: tutc@neu.edu.vn

Mã bài báo: JED-810
Ngày nhận: 05/01/2023
Ngày nhận bản sửa: 20/02/2023
Ngày duyệt đăng: 01/03/2023
DOI: 10.33301/JED.VI.810

Tóm tắt:
Bài viết này kiểm định sự ảnh hưởng của 05 nhân tố đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của giáo viên các cấp trên địa bàn Hà Nội và 03 tỉnh lân cận. Nghiên cứu định lượng trên 190 giáo viên cho thấy có mối tương quan thuận giữa các nhân tố Quản lý thời gian, Mạng lưới hỗ trợ và Làm việc tại nhà với sự cân bằng công việc - cuộc sống; và mối quan hệ ngược chiều giữa Khối lượng công việc, Chăm sóc con cái với sự cân bằng cuộc sống - công việc. Kết quả này có ý nghĩa quan trọng cho các nhà nghiên cứu về giáo dục hoặc quản trị nhân sự, và các nhà quản lý của các trường học trong việc thiết kế các chương trình hỗ trợ giáo viên, cũng như bản thân các giáo viên để có thể tự mình đạt được sự cân bằng trong cuộc sống.
Từ khoá: Quản trị nguồn nhân lực, giáo viên, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.
Mã JEL: M1, M12, M52, M53.

Determinants affecting the work-life balance of teachers in Hanoi and neighboring provinces

Abstract:
This study tests the relationship of five factors with the satisfaction of work-life balance of Vietnamese teachers in the North of Vietnam. The results from 190 teachers indicate a positive relationship between factors of Time management, Support network and Work from home and Work-life balance, while show a negative relationship between factors of Workload and Child-care with Work-life balance. This research provides not only contribution to literature about work-life balance in general, but also to the context of education setting after the Covid 19 pandemic. Moreover, it supplies school heads with implications for work-life balance policies and the teachers themselves knowledge for achieving a more balanced life.
Keywords: *Human resource, teacher, work-life balance.*
JEL Codes: M1, M12, M52, M53

1. Giới thiệu

Năm học 2021-2022 vừa qua, đã có không ít những câu chuyện và tin tức không hay xoay quanh việc một số bộ phận giảng viên, giáo viên các cấp có những cách ứng xử thiếu chuẩn mực và kém văn minh. Ví dụ, tại thành phố Hồ Chí Minh, một giảng viên của một trường đại học đã có thái độ tức giận, buông ra những lời lẽ không phù hợp và đuổi một nam sinh viên ra khỏi lớp học trực tuyến khi sinh viên này yêu cầu thầy giảng lại bài do nơi đang học mưa to, không nghe rõ lời thầy. Hay một nữ giáo viên dạy Văn của trường

trung học phổ thông tỉnh Quảng Trị đã mắng học sinh với những lời lẽ thậm tệ, để rồi cảm thấy xấu hổ và tự trách không hiểu sao bản thân mình lúc ấy lại tức giận và thiếu kiềm chế cảm xúc đến vậy (Kim Trúc, 2021). Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng đáng buồn đó, và một trong số đó là sự căng thẳng và áp lực mà người giáo viên phải đối mặt, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid-19.

Từ đầu năm 2020 đến đầu năm 2022, các trường học trên cả nước phải đóng cửa để giảm thiểu sự lây lan của dịch bệnh Covid-19. Việc thay đổi hình thức làm việc từ giảng dạy trực tiếp sang làm việc tại nhà mang đến cho giáo viên nhiều ưu điểm như: tiết kiệm thời gian và chi phí di chuyển, được tự quyết định không gian làm việc, và có nhiều thời gian bên gia đình. Tuy nhiên, bên cạnh đó, họ lại vừa phải đảm bảo chất lượng dạy học và quản lý lớp học online, vừa phải cân bằng công việc với cuộc sống cá nhân trong bối cảnh mà ranh giới giữa công việc và đời sống dường như bị xoá nhoà. Các giáo viên thường gặp các vấn đề như lo âu, trầm cảm, bạo lực gia đình và ly hôn, tất cả điều này đều hạn chế khả năng giảng dạy của họ (Lily & cộng sự, 2020). Theo Selvaraja & cộng sự (2021), gần 44% giáo viên cho biết họ cảm thấy khó chịu về thể chất (đau đầu, tê tay, mỏi mắt) do thường xuyên sử dụng máy tính và khó chịu về tinh thần (sự hài lòng và động lực làm việc bị giảm do không tương tác trực tiếp với sinh viên), và giáo viên lo lắng về ảnh hưởng của chất lượng bài giảng vì sinh viên của họ không phản hồi ngay lập tức. Tất cả những yếu tố đó khiến người giáo viên chịu nhiều áp lực hơn so với trước đây, và không kiểm soát được cảm xúc và phạm lỗi về quy cách ứng xử trước lớp.

Theo Padma & Reddy (2013), vấn đề về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (Work life balance - WLB) của giáo viên nên nhận được nhiều quan tâm đặc biệt hơn. Điều này phần lớn đến từ bản chất công việc của giáo viên các cấp: khối lượng công việc của giáo viên không chỉ đòi hỏi thời gian của họ trong trường mà còn kéo dài về nhà để chuẩn bị cho ngày hôm sau. Theo Jumoke & Oyebanji (2016), giáo viên dành nhiều thời gian cho công việc và ít thời gian hơn cho các khía cạnh quan trọng khác của cuộc sống; do đó tạo ra sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống dẫn đến những hậu quả tiêu cực cho cả giáo viên, học sinh và nhà trường. Clouds (2021) cũng chỉ ra rằng sự thiếu đi WLB là một trong những yếu tố có tầm ảnh hưởng lớn nhất đến việc rời bỏ nghề của các giáo viên.

Đến bây giờ, khi dịch bệnh Covid-19 đã tạm thời được kiểm soát tốt, thói quen làm việc tại nhà của nhiều giáo viên các cấp vẫn được giữ nguyên; cộng thêm sự hỗ trợ của công nghệ thông tin giúp người lao động có thể tiếp cận công việc bất cứ lúc nào nơi đâu, việc tách rời cuộc sống và công việc ngày càng trở nên khó khăn hơn. Do vậy, việc nghiên cứu về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (WLB) trở nên quan trọng hơn bao giờ hết, đặc biệt là với đối tượng giáo viên của tất cả các cấp. Nếu giáo viên quá tải, cân bằng cuộc sống công việc của họ sẽ bị xáo trộn và hiệu quả công việc của họ sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng. Các tổ chức giáo dục và bản thân những người giáo viên cần đưa ra những phương án thích hợp với từng cá nhân để giảm thiểu và tránh xung đột vai trò giữa các nhiệm vụ công việc và phi công việc nhằm duy trì WLB của giáo viên.

Tại Việt Nam, đã có một số bài nghiên cứu về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống trước đây, nhưng các nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào đối tượng doanh nhân như nghiên cứu của Trương Thị Kim Cương (2016), Nhậm Phong Tuân & Nguyễn Thu Hà (2013). Theo hiểu biết của tác giả, ở Việt Nam chưa có nghiên cứu tập trung vào WLB của giáo viên. Nhận thức được điều đó, các tác giả đã đưa ra chủ đề nghiên cứu: "***Các nhân tố ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của các giáo viên tại địa bàn Hà Nội và các tỉnh lân cận***".

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cân bằng giữa công việc và cuộc sống (WLB)

WLB được định nghĩa là sự nỗ lực của người lao động trong việc hoàn thành các nghĩa vụ của cả công việc và cuộc sống, mà không làm cho một trong hai thứ đó có ảnh hưởng tiêu cực đến thứ còn lại (Parkes & Langford, 2008). Thiếu đi WLB, người lao động thường cảm thấy ít hài lòng với công việc, năng suất và hiệu quả làm việc kém đi, cam kết với tổ chức giảm sút, tham vọng nghề nghiệp bị ảnh hưởng mạnh mẽ; họ có xu hướng hay vắng mặt và nghỉ việc hơn; và sức khỏe tâm sinh lý đều bị giảm sút (Poulose & Sudarsan, 2014; Bannur & Patil, 2015). Ngược lại, nếu người lao động có được WLB, Arora & Wagh (2017) tin rằng điều đó sẽ tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên, khiến cho họ hạnh phúc và có xu hướng ở lại với tổ chức lâu hơn cũng như làm việc hiệu quả hơn.

2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến WLB

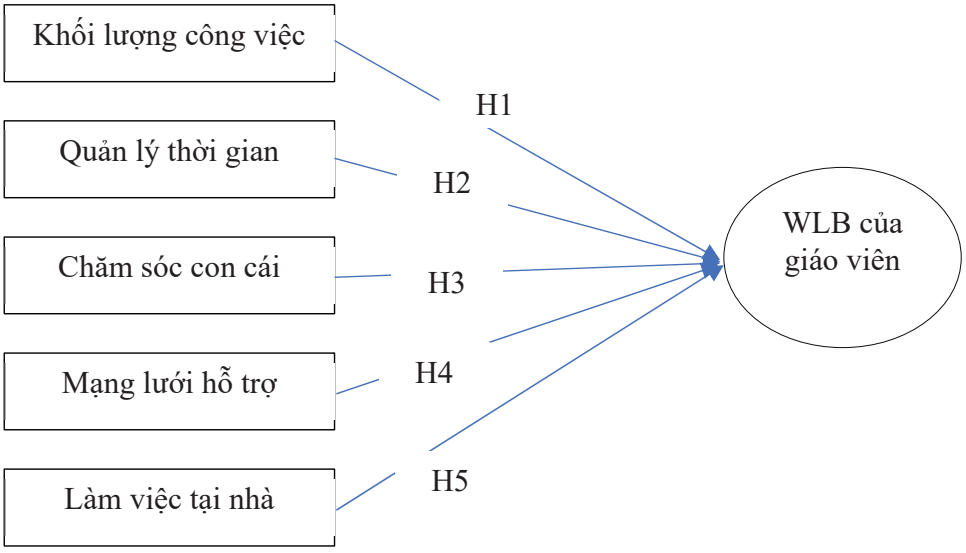
Các nghiên cứu đã chỉ ra một số nhân tố có tác động ngược chiều với WLB, ví dụ như: Việc chăm sóc con cái (Fernando & Umma, 2016; Pathiranage & Pathiranage, 2020); sự quá tải trong công việc (Omar & cộng sự, 2015; Mokana & cộng sự, 2015; Umma & Zahana, 2020); stress từ công việc (Devadoss & Minnie, 2013; Samson & Umma, 2019); Làm việc tại nhà (Smith & Fan, 2018; Irawanto & cộng sự, 2021; Wolor & cộng sự, 2021).

Bên cạnh đó, một số nhân tố khác lại có đóng góp tích cực đến WLB như: sự an lành (well-being) (Gropel & Kuhl, 2009; Soin, 2011; Wilkinson, 2013); kĩ năng (Morris & Madsen, 2007); trí tuệ cảm xúc (Rangreji, 2010; Affandi & Raza, 2013; Samson & Umma, 2019); sự hỗ trợ từ tổ chức (Warner & Hausdorf , 2009; Tremblay & cộng sự, 2011; Samson & Umma, 2019; Banik & cộng sự, 2021); sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (Fathima & Sahibzada, 2012); sự giúp đỡ từ gia đình (Mathew & Panchanatham, 2011; Banik & cộng sự, 2021); hỗ trợ từ xã hội (Mathew & Panchanatham, 2011; Uddin & Chowdhury, 2015; Umma & Zahana, 2020); sự tiến bộ của công nghệ (Waller & Ragsdell, 2012) và mạng xã hội (Kumar & Priyadarshini, 2018); quản lý thời gian (Mathew & Panchanatham, 2011; Scott, 2015; Trương Thị Kim Cương, 2016; Samson & Umma, 2019); và chất lượng sức khoẻ (Mathew & Panchanatham, 2011; Uddin & Chowdhury, 2015).

2.3. Mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu

Umma & Zahana (2020) đã đưa ra 03 nhân tố ảnh hưởng đến WLB của các giáo viên ở Sri Lanka, bao gồm: Khối lượng công việc, sự hỗ trợ từ xã hội và việc chăm sóc con cái. Dựa trên nghiên cứu có sẵn này, và thông qua phỏng vấn với 12 giáo viên đến từ các cấp khác nhau để khám phá các nhân tố ảnh hưởng tới WLB, tác giả đã đưa ra mô hình nghiên cứu bao gồm 5 nhân tố quan trọng nhất có ảnh hưởng đến WLB của giáo viên. Đây là 5 nhân tố được nhắc đến nhiều nhất trong các nghiên cứu trước đây, cũng như trong các cuộc phỏng vấn với các giáo viên, bao gồm: Khối lượng công việc, Quản lý thời gian, Chăm sóc con cái, Mạng lưới hỗ trợ và Làm việc tại nhà.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



2.3.1. Khối lượng công việc (Workload)

Khối lượng công việc là yếu tố có tác động tiêu cực đến WLB của nhân viên (Omar & cộng sự, 2015; Thimmapuram & cộng sự, 2019; Mokana & cộng sự, 2015; Umma & Zahana, 2020). Khối lượng công việc của giáo viên không chỉ là thời gian họ dành cho việc giảng dạy trên trường mà còn kéo dài cho đến khi họ đã về nhà (Saravanan & Arumugam, 2021). Việc quá tải công việc gây ra tình trạng căng thẳng và kiệt sức ở giáo viên, gây giảm năng lượng về thể chất và tinh thần (Malik & cộng sự, 2021). Umma & Zahana (2020) chỉ ra rằng khối lượng công việc của người lao động tăng thì WLB của họ có thể giảm. Do đó, giả thuyết liên quan đến nhân tố này được đưa ra như sau:

H1: Khối lượng công việc có tác động ngược chiều đến WLB của giáo viên.

2.3.2. Quản lý thời gian (Time management)

Vì đặc điểm công việc, giáo viên thường có ít thời gian dành cho cuộc sống cá nhân. Đặc biệt trong đại dịch Covid 19, khi giáo viên phải chuyển sang hình thức làm việc tại nhà thì ranh giới giữa thời gian dành cho công việc và cuộc sống cá nhân gần như bị xóa nhòa. Vì vậy, kỹ năng quản lý thời gian để đáp ứng nhu cầu công việc và nhu cầu cá nhân đóng vai trò quan trọng để cải thiện WLB. Theo Anwar & cộng sự (2013), quản lý thời gian là liều thuốc tốt nhất để có một cuộc sống cân bằng, không còn căng thẳng và áp lực công việc. Samson & Umma (2019) chỉ ra rằng quản lý thời gian hiệu quả ảnh hưởng tích cực đến WLB. Do đó, tác giả đưa ra giả thuyết:

H2: Quản lý thời gian tác động thuận chiều đến WLB của giáo viên

2.3.3. Chăm sóc con cái (Child care)

Theo Umma & Zahana (2020), nhân tố chăm sóc con cái có tác động lớn nhất đến WLB đặc biệt trong thời gian làm việc tại nhà vì ảnh hưởng của Covid-19. Số lượng con cái tăng có thể gây khó khăn trong việc quản lý các vấn đề liên quan đến công việc và cuộc sống (Nakrošienė & cộng sự, 2019). Fernando & Umma (2016) chứng minh rằng trách nhiệm chăm sóc con cái tác động tiêu cực đến WLB. Bên cạnh đó, Feeney & Stritch (2017) cũng cho rằng lượng thời gian dành cho một đứa trẻ có tác động tiêu cực đến cơ hội thăng tiến và trách nhiệm chăm sóc con cái ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động đặc biệt là phụ nữ. Từ đó, tác giả đưa ra giả thuyết:

H3: Trách nhiệm chăm sóc con cái tác động ngược chiều đến WLB của giáo viên.

2.3.4. Mạng lưới hỗ trợ (Support Network)

Mạng lưới hỗ trợ có thể được chia thành hai khía cạnh như hỗ trợ đến từ tổ chức và hỗ trợ đến từ gia đình (Brough & Pears, 2004). Mỗi một khía cạnh hỗ trợ đều giúp cho WLB dễ đạt được hơn bởi chúng giúp làm giảm khối lượng công việc cần hoàn thành, từ đó người lao động sẽ có thời gian dành cho những công việc cá nhân hoặc thư giãn. Fatima & Sahibzada (2012) cũng chỉ ra rằng sự hỗ trợ từ vợ hoặc chồng ở nhà ảnh hưởng tích cực đến WLB, và sự hỗ trợ từ những người đồng nghiệp giúp giảm tải áp lực công việc và khiến môi trường làm việc trở nên lành mạnh hơn (Fathima & Sahibzada, 2012). Từ những phân tích trên, giả thuyết H4 được đưa ra:

H4: Mạng lưới hỗ trợ tác động cùng chiều đến WLB của giáo viên.

2.3.5. Làm việc tại nhà (Work From Home)

Có nhiều nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng làm việc tại nhà mang lại nhiều lợi ích như tăng hiệu suất công việc, cải thiện sự hài lòng và giảm sự căng thẳng trong công việc (Vega & cộng sự, 2015). Tuy nhiên, làm việc tại nhà cũng có những bất lợi như sự cô lập và thiếu mối liên kết giữa các cá nhân tại nơi làm việc (Smith & Fan, 2018). Liu & Lo (2018) cho rằng làm việc tại nhà khiến người lao động không có ranh giới rõ ràng giữa thời gian dành cho công việc và cá nhân. Do đó, nó dẫn đến tình trạng quá tải công việc, và làm việc tại nhà trong thời gian dài sẽ làm tăng sự căng thẳng và mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Khi làm việc tại nhà thì nhân viên bị bó buộc mãi trong một không gian quen thuộc là gia đình, thiếu việc giao tiếp qua lại với đồng nghiệp, điều này dễ gây nên tình trạng chán nản khi làm việc. Theo Irawanto & cộng sự (2021), làm việc tại nhà có ảnh hưởng tiêu cực đến WLB. Từ đó tác giả đề xuất giả thuyết:

H5: Làm việc tại nhà có tác động ngược chiều đến WLB của giáo viên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo

Các biến Khối lượng công việc (KLCV) và Chăm sóc con cái (CSCC) được đo lường dựa theo thang đo của Swarnalatha (2013); Quản lý thời gian (QLTG) và Mạng lưới hỗ trợ (MLHT) được đo lường bởi thang đo từ Mathew & Panchanatham (2011), và Làm việc tại nhà (LVTN) được đo lường theo thang đo của Irawanto & cộng sự (2021). Biến phụ thuộc là Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (WLB) bao gồm 03 chỉ báo được lấy từ nghiên cứu của Omar (2015). Đây là thang đo được phát triển riêng cho đối tượng giáo viên, và nó đo lường sự hài lòng chung của người lao động với WLB của họ.

Toàn bộ biến độc lập và biến phụ thuộc được đo lường với thang đo Likert từ 1 đến 5, tương đương với

"Hoàn toàn không đồng ý" đến "Hoàn toàn đồng ý".

3.2. Thu thập số liệu

Ban đầu, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 12 giáo viên trong vòng 10 ngày tại một số trường học ở Nam Định, Hà Nam, Vĩnh Phúc và Hà Nội. Các câu hỏi phỏng vấn được xoay quanh các vấn đề như: các nhân tố ảnh hưởng đến WLB, mức độ và cơ chế ảnh hưởng của chúng đến WLB. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài từ 20-30 phút và tất cả đều được thực hiện trực tuyến. Các cuộc phỏng vấn được ghi âm với sự cho phép của người tham gia, sau đó chúng được ghi chép lại trong các file word. Từ đó, tác giả xác định những nhân tố ảnh hưởng đến WLB được nhắc đến nhiều nhất, và cách mà chúng ảnh hưởng đến WLB.

Sau đó, nghiên cứu định lượng được tiến hành bằng cách phát các phiếu điều tra sử dụng Google form qua email cho các giáo viên; kết hợp với việc in phiếu khảo sát ra và đưa trực tiếp cho các giáo viên trả lời. Đối tượng khảo sát có các đặc điểm nhân khẩu học khác nhau, cụ thể về: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, số lượng con cái, quy mô gia đình, thu nhập và các cấp đào tạo (bao gồm giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông hoặc đại học). Tuy nhiên, do nghiên cứu này được thực hiện vào đúng thời gian giãn cách xã hội, và các trường học phải đóng cửa, tỉ lệ giáo viên trả lời khảo sát trực tiếp là rất thấp. Trong vòng 2 tuần, tác giả thu về được 224 phiếu và có 190 phiếu trả có thể sử dụng được (tỷ lệ trả lời phiếu là 84%). Trong 190 người trả lời, giáo viên nữ chiếm tỉ lệ cao (74,2%), điều này cũng trùng khớp với hiện trạng ở các cơ sở giáo dục đặc biệt ở bậc mầm non và các cấp cơ sở rằng chủ yếu giáo viên là nữ giới.

4. Phân tích kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích nhân tố khám phá và độ tin cậy thang đo

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Biến	Độ tin cậy của thang đo		Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Cronbach Alpha	AVE		
KLCV	0,734	0,722	3,69	0,773
QLTG	0,704	0,711	3,21	0,779
CSCC	0,795	0,742	3,69	0,752
MLHT	0,856	0,721	3,69	0,771
LVTN	0,839	0,797	3,70	0,791

Dựa vào giá trị Cronbach's alpha, kết quả kiểm định cho thấy các nhân tố đều có hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 và đảm bảo được độ tin cậy. Sau khi tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo, tác giả tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA để phân tích giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo các biến độc lập.

Giá trị hệ số Eigenvalue của các nhân tố đều lớn hơn 1, tổng phương sai trích được là 59,720% (> 50%). Như vậy, sau khi phân tích EFA thì 31 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.

4.2. Phân tích kết quả hồi quy

Để kiểm tra mối tương quan giữa các biến phụ thuộc và độc lập với nhau, tác giả đã chạy tương quan hai biến, hệ số tương quan giữa các biến được thể hiện ở Bảng 3.

Dựa vào bảng kết quả, các giá trị Sig. < 0,05 do đó có thể kết luận với độ tin cậy 95%, tất cả các nhân tố KLCV, QLTG, CSCC, MLHT và LVTN đều ảnh hưởng đến WLB. Riêng hai thành phần KLCV (r = -0,205) và CSCC (r = -0,200) có mối tương quan ngược chiều với WLB.

Kiểm định giả thuyết về độ phù hợp với tổng thể của mô hình, giá trị F = 32,363 với Sig.= 0,000 < 0,05, cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng trước đó là phù hợp với tổng thể. Hệ số Durbin – Watson là 2,068 và hệ số phóng đại phương sai VIF của các nhân tố đều bé hơn 2, chứng tỏ không có hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến.

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố khám phá của các biến độc lập

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
MLHT7	0,828				
MLHT5	0,749				
MLHT1	0,746				
MLHT6	0,707				
MLHT3	0,701				
MLHT2	0,687				
MLHT4	0,627				
LVTN3		0,809			
LVTN1		0,807			
LVTN4		0,804			
LVTN2		0,769			
CSCC3			0,789		
CSCC4			0,740		
CSCC2			0,730		
CSCC1			0,711		
KLCV1				0,805	
KLCV4				0,780	
KLCV3				0,677	
KLCV2				0,623	
QLTG4					0,794
QLTG2					0,744
QLTG1					0,682
QLTG3					0,623

Phương trình hồi quy tuyến tính đa biến của sự cân bằng biểu diễn như sau:

CB = 0,264*QLTG+0,224*MLHT+0,409*LVTN-0,274*KLCV-0,215*CSCC

Hệ số Beta (β) cho biết sự ảnh hưởng của các nhân tố đến WLB của giáo viên. Qua đó cho thấy được sự ảnh hưởng của từng biến độc lập lên biến phụ thuộc. Làm việc tại nhà (LVTN) có hệ số β đã chuẩn hóa bằng 0,409 là biến có hệ số β lớn nhất trong mô hình hồi quy với Sig=0,000 < 0,05 nên biến này có tác động lớn nhất đến biến phụ thuộc. Các biến khối lượng công việc (KLCV), quản lý thời gian (QLTG), mạng lưới hỗ trợ (MLHT), chăm sóc con cái (CSCC) lần lượt có hệ số β lần lượt là -0,274; 0,264; 0,224 và -0,215 tác động

Bảng 3: Ma trận hệ số tương quan

		WLB	KLCV	QLTG	CSCC	MLHT	LVTN
WLB	Pearson Correlation	1	-0,205	0,321	-0,200	0,366	0,493
	Sig. (2-tailed)		0,004	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	190	190	190	190	190	190
KLCV	Pearson Correlation	-0,205	1	0,016	-0,408	-0,086	-0,010
	Sig. (2-tailed)	0,004		0,823	0,000	0,237	0,890
	N	190	190	190	190	190	190
QLTG	Pearson Correlation	0,321	0,016	1	-0,055	0,179	0,023
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,823		0,448	0,014	0,758
	N	190	190	190	190	190	190
CSCC	Pearson Correlation	-0,200	-0,408	-0,055	1	-0,031	-0,185
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,448		0,672	0,010
	N	190	190	190	190	190	190
MLHT	Pearson Correlation	0,366	-0,086	0,179	-0,031	1	0,156
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,237	0,014	0,672		0,032
	N	190	190	190	190	190	190
LVTN	Pearson Correlation	0,493	–0,010	0,023	-0.185	0,156	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,890	0,758	0,010	0,032	
	N	190	190	190	190	190	190

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

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

đến biến phụ thuộc WLB theo mức độ giảm dần.

Sau khi điểm định các giả thuyết, tác giả đưa ra kết quả như sau: H1, H2, H3, H4 đều được chấp nhận, và H5 bị bác bỏ.

4.3. So sánh kết quả giữa hai nhóm giáo viên nam và giáo viên nữ

Phân tích phương sai One way ANOVA đã cho thấy đánh giá của giáo viên nam và giáo viên nữ có sự khác biệt về khối lượng công việc (Sig.= 0,028 < 0,05). Kết quả thực hiện thống kê mô tả cho thấy ảnh hưởng của khối lượng công việc đến WLB của giáo viên nữ (3,7240) cao hơn so với giáo viên nam (3,6915). Bên cạnh đó, đánh giá giáo viên nam và giáo viên nữ cũng có sự khác nhau về yếu tố chăm sóc con cái (Sig.= 0,028 < 0,05). Ảnh hưởng của vấn đề chăm sóc con cái của giáo viên nữ (3,7145) cao hơn giáo viên nam (3,6094).

Nghiên cứu nhận thấy rằng không có sự khác biệt về đánh giá của giáo viên nam và giáo viên nữ ở các yếu tố quản lý thời gian, mạng lưới hỗ trợ và làm việc tại nhà do hệ số Sig. của các nhân tố này lần lượt là 0,713; 0,294 và 0,132 lớn hơn 0,05.

Từ kết quả phân tích cho thấy đối với nhân tố WLB, đánh giá của giáo viên nam và giáo viên nữ có sự khác biệt: đánh giá của giáo viên nam là 3,3056 và giáo viên nữ là 3,5059. Điều này cho thấy giáo viên nam cân bằng giữa công việc và cuộc sống của mình hơn tốt hơn giáo viên nữ.

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta)	t	Sig.	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
		B	Std. Error				
1	Hằng số	1,886	0,632		2,986	0,003	
	KLCV	-0,340	0,074	-0,274	-4,606	0,000	1,223
	QLTG	0,334	0,069	0,264	4,832	0,000	1,036
	CSCC	-0,260	0,073	-0,215	-3,556	0,000	1,259
	MLHT	0,285	0,071	0,224	4,035	0,000	1,068
	LVTN	0,451	0,061	0,409	7,369	0,000	1,068
	R^2			0,468			
	R^2 hiệu chỉnh			0,453			
	F			32,363			

Nguồn: Kết quả từ phần mềm SPSS 25.0.

Bảng 5: So sánh kết quả giữa giáo viên nam và nữ

	ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Khối lượng công việc	Between Groups	2,356	2	1,178	3,641	0,028
	Within Groups	60,493	187	0,323		
	Total	62,849	189			
Quản lý thời gian	Between Groups	0,219	2	0,110	0,338	0,713
	Within Groups	60,523	187	0,324		
	Total	60,742	189			
Mạng lưới hỗ trợ	Between Groups	0,784	2	0,392	1,233	0,294
	Within Groups	59,405	187	0,318		
	Total	60,189	189			
Làm việc tại nhà	Between Groups	2,109	2	1,178	3,641	0,028
	Within Groups	64,186	187	0,323		
	Total	66,295	189			
WLB	Between Groups	3,812	2	1,906	3,824	0,024
	Within Groups	93,208	187	0,498		
	Total	97,020	189			

Nguồn: Kết quả từ phần mềm SPSS 25.0.

5. Bàn luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng nhân tố khối lượng công việc càng nhiều càng tác động tiêu cực đến sự WLB của giáo viên. Kết quả nghiên cứu này hoàn toàn trùng khớp với các nghiên cứu của Umma & Zahana (2020) và Trương Thị Kim Cương (2016). Nhân tố chăm sóc con con cái có tác động ngược chiều tới WLB với hệ số hồi quy bằng -0,260. Điều này cho thấy trong một gia đình có có lượng con càng đông thì sẽ ảnh

hưởng càng lớn tới WLB của họ, và điều này cũng đồng thuận với nghiên cứu của Umma & Zahana (2020) và Fatima & Sahibzada (2012).

Nếu một người lao động có khả năng quản lý thời gian càng tốt thì họ sẽ càng cảm thấy mình đạt được WLB, và kết quả hệ số hồi quy nhân tố quản lý thời gian là 0,334 cũng một lần nữa chứng minh điều này. Giáo viên muốn đạt được WLB cần quản lý thời gian một cách quy củ, việc dành thời gian cho gia đình và con cái hay cho bản thân nên được dành trọn vẹn, và không có sự lẫn lộn giữa thời gian cho công việc và thời gian của gia đình. Nhân tố tiếp theo là mạng lưới hỗ trợ với kết quả nghiên cứu chỉ ra hệ số hồi quy là 0,285 cho thấy mạng lưới hỗ trợ có tác động tích cực đến WLB. Kết quả nghiên cứu này cũng đồng thuận với kết quả nghiên cứu của 3 nhóm tác giả Umma & Zahana (2020) và Fatima & Sahibzada (2012). Để có thể có được WLB, các nhà giáo 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 các nhà giáo thực hiện tốt vai trò của mình mà không phải chịu nhiều áp lực. Đa số các các nhà giáo đều chia sẻ, sự thành công của họ sẽ khó vẹn toàn nếu không lo chu đáo việc gia đình. Và họ sẽ chọn gia đình làm điểm tựa. Gia đình có vững chắc, êm ấm, hòa thuận thì mới là nền tảng giúp họ có được thành công trong sự nghiệp.

Nhân tố tiếp theo là làm việc tại nhà với hệ số hồi quy $\beta = 0,451$ cho thấy rằng việc Làm việc tại nhà có tác động tích cực đến WLB. Kết quả này khác với giả thuyết H5 được đưa ra, do đó, có thể thấy rằng phần lớn các giáo viên không gặp nhiều vấn đề với việc cân bằng cuộc sống và công việc khi phải làm việc tại nhà; thậm chí, họ còn có thể tận dụng những ưu điểm của việc này. Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng làm việc và giảng dạy từ xa giúp tăng hiệu suất công việc, giảm bớt sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống (Contreras & cộng sự, 2020). Bên cạnh đó, làm việc tại nhà cũng mang lại sự linh hoạt hơn cho người lao động trong việc giải quyết các công việc gia đình vì họ có thể làm việc mọi lúc, mọi nơi, do đó cho phép họ hài hòa giữa quyền tự chủ quản lý thời gian và các nhiệm vụ cá nhân, công việc (Irawanto & cộng sự, 2021).

Một thông tin đáng chú ý, đó là từ trước đến nay, và thông qua nghiên cứu này, có thể thấy rằng giáo viên nữ phải đối mặt với nhiều vấn đề như trách nhiệm chăm sóc con cái nặng nề hơn trong khi khối lượng công việc khá lớn, điều này tác động tiêu cực đến mức độ hài lòng về chất lượng công việc và cuộc sống của họ. Do đó sự hài lòng về WLB của giáo viên nữ sẽ bị giảm và thấp hơn so với giáo viên nam.

6. Kết luận

Bài viết này đã chỉ ra những nhân tố có tác động tích cực (Quản lý thời gian, Mạng lưới hỗ trợ và Làm việc tại nhà) và tiêu cực (Khối lượng công việc, Chăm sóc con cái) đến WLB của các cán bộ giáo viên ở mọi cấp, đặc biệt trong bối cảnh hậu covid-19 vào đầu năm 2022. Nhân tố "Làm việc tại nhà" cũng là một đóng góp về mặt lý thuyết và thực tiễn của bài viết, vì trước đó có rất ít nghiên cứu về nhân tố này và WLB, đặc biệt với đối tượng giáo viên.

Đến bây giờ, khi covid-19 đã gần như là một điều thuộc về quá khứ, kết quả từ nghiên cứu này vẫn còn có thể áp dụng được cho không chỉ đối tượng giáo viên, mà còn cho các ngành nghề trong đó đặc biệt phụ nữ chiếm phần đông. Với định hướng phát triển ngày càng số hoá của xã hội, chắc chắn xu hướng làm việc tại nhà hay giáo dục hybrid (kết hợp giữa truyền thống và online) sẽ còn phát triển hơn nữa. Do vậy, các nhà làm giáo dục, quản lý giáo dục, và các nhà nghiên cứu cũng cần có sự đầu tư về tài nguyên, công sức cũng như các phương án tìm hiểu nhu cầu, tâm sinh lý và hỗ trợ người lao động khi cần thiết.

Bài viết đã đưa ra một số kết quả thú vị và đáng lưu ý; tuy nhiên, không tránh khỏi những hạn chế về mặt kích thước mẫu, và điều này phần lớn đến từ việc những phiếu khảo sát được tung ra vào đúng dịp các trường học vẫn triển khai đào tạo trực tuyến, do vậy rất khó để gặp gỡ và trao đổi, xin thêm thông tin từ đội ngũ giáo viên của các trường.

Tài liệu tham khảo:

Affandi, H. & Raza, N. (2013), 'Leaders's emotional intelligence and its outcomes: A study of medical professionals in Pakistan', *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(7), 279- 297.

Anwar, J., Hasnu, S. & Janjua, S.Y. (2013), 'Work-life balance: what organizations should do to create balance?', *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348-1354.

Arora, C. & Wagh, R. (2017), 'Importance of work-life balance', *International Journal of New Technology and Research*, 3(6), 23-25.

Banik, S., Akter, K.M. & Molla, M.S. (2021), 'Impact of organizational and family support on work-life balance: An empirical research', *Business Perspective Review*, 3(2), 1-13.

Bannur, M.C. & Patil, R.M. (2015), 'Work life balance and its impact on dimensions of wellness: A study of professionals in Bijapur district', *International Multidisciplinary e-journal*, 4(8), 109-119.

Brough, P. & Pears, P. (2004), 'Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being', *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472-485.

Clouds, K. (2021), 'Maintaining a positive work-life balance as a teacher', *Engage Education*, truy cập lần cuối ngày 14 tháng 02 năm 2022, từ <https://engage-education.com/blog/maintaining-a-positive-work-life-balance-as-a-teacher/#!>.

Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020), 'E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go', *Frontiers in Psychology*, 11, from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>.

Devadoss, A.V. & Minnie, J.B. (2013), 'A study of personality influence in building work life balance using fuzzy relation mapping (FRM)', *Indo-Bhutan International Conference on Gross National Happiness*, 2, 211-216.

Fatima, N. & Sahibzada, S.A. (2012), 'An empirical analysis of factors affecting work life balance among university teachers: the case of Pakistan', *Journal of International Academic Research*, 12(1), 16-29.

Feeney, M.K. & Stritch, J.M. (2017), 'Family-Friendly policies, gender, and work–life balance in the public sector', *Sage Journals*, 39(3), 422-448.

Fernando, L.S.R. & Sareena, U.M.A.G. (2016), 'The factors affecting work life balance of married working women: with special reference to bank of Ceylon head office', *Proceeding of the 6th International Symposium*, South Eastern University of Sri Lanka, 125-134.

Gropel, P. & Kuhl, J. (2009), 'Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment', *British Journal of Psychology*, 100, 365- 375.

Irawanto, D.W., Novianti, K.R. & Roz, K. (2021), 'Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia', *The Economics of Health Outbreaks and Epidemics*, 9(3), p.96.

Jumoke, O. & Oyebanji, A. (2016), 'Work-life balance and teachers job satisfaction in Lagos State secondary schools', *The African Symposium*, 15(3), 84-93.

Kim Trúc (2021), 'Kiểm soát cảm xúc khi dạy học trực tuyến: Chuyện không phải dễ!', *baobaclieu*, truy cập lần cuối ngày 10 tháng 12 năm 2021, từ <https://www.baobaclieu.vn/giao-duc-hoc-duong/kiem-soat-cam-xuc-khi-day-hoc-truc-tuyen-chuyen-khong-phai-de!-74232.html>.

Kumar, K. & Priyadarshini, R.G. (2018), 'Study to measure the impact of social media usage on work-life balance', *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390, p.012045.

Lily, A., Ismail, A.E., Abunasser, A.F. & Alhajhoj, A.R. (2020), 'Distance education as a response to pandemics: Coronavirus and Arab culture', *Technology in Society*, 63, p.102444 .

Liu, H. & Lo, V. (2018), 'An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters', *Asian Journal of Communication*, 28, 153-169.

Malik, A., Dhir, A., Kaur, P. & Johri, A. (2021), 'Correlates of social media fatigue and academic performance decrement: A large cross-sectional study', *Information Technology & People*, 34(2), 557-580.

Mathew, R.V. & Panchanatham, N. (2011), 'an exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India', *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77-105.

Mokana, A.P., Pangil, F. & Mohd, F.I. (2015), 'Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance', *Asian Social Science*, 11(25), 111-123.

Morris, M.L. & Madsen, S.R. (2007), 'Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities', *Advances in Developing Human Resource*s, 9, 439-454.

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019), 'Working from home: characteristics and outcomes of telework', *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101.

Nhâm Phong Tuân & Nguyễn Thu Hà (2013), 'Nghiên cứu khám phá về sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc của nữ doanh nhân Hà Nội', luận văn thạc sĩ, 174-195.

Omar, M.K., Mohd, I.H. & Ariffin, M S. (2015), 'Workload, role conflict and work-life balance among employees of

an enforcement agency in Malaysia', *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52-57.

Padma, S. & Reddy, M.S. (2013), 'Impact of child care responsibility on work life balance (WLB) of school teachers', *International Journal of Advanced Research in Business Management and Administration*, 1(1), 57-63.

Parkes, L.P. & Langford, P.H. (2008), 'Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations', *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.

Pathiranage, T. & Pathiranage, Y. (2020), 'Factors affecting work-life balance of academics of higher education institutes in Sri Lanka', *proceedings of International Conference on International Conference on Arts, Social Sciences, Humanities and Interdisciplinary Studies*, Manila, Philippines.

Poulose, S. & Sudarsan, N. (2014), 'Work life balance: A conceptual review', *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.

Rangreji, D.D. (2010), 'A study on emotional intelligence and work life balance of employees in the information technology industry in Bangalore, India', Master's thesis, Karunya University.

Samson, A. & Umma, M.A.G.S. (2019), 'Factors influencing work family balance of professionals in the international non-governmental organization in the eastern province of Sri Lanka', *Journal of Management*, 14(2), 13-26.

Saravanan, K. & Arumugam, S. (2021), 'A study on work life balance among female teaching staff members in arts and science college, Trichy city', *Utkal Historical Research Journal*, 34(10), 164-171.

Scott, B. (2015), 'An examination of the time management behaviors and work-life balance of K-12 music educators', Master's thesis, Bowling Green State University.

Selvaraja, A., Radhin,V., Nithin, K.A., Benson, N. & Mathew, A.J. (2021), 'Effect of pandemic based online education on teaching and learning systems', *International Journal of Educational Development*, 85, p.102444.

Smith, A. & Fan, J. (2018), 'The mediating effect of fatigue on work-life balance and positive well-being in railway staff', *Open Journal of Social Sciences*, 6, 1-10.

Soin, D. (2011), 'Stress, well-being and work-life balance among full-time and part-time working women', *Global Journal of Business Management*, 5(2), 9-15.

Swarnalatha, T. (2013), 'An empirical analysis of work life balance on women employees: a study with reference to banking sector at Chennai', PhD thesis, Manonmaniam Sundaranar University.

Thimmapuram, J.R., Grim, R. & Bell, T. (2019), 'Factors influencing work life balance in physicians and advance practice clinicians and the effect of heartfulness meditation conference on burnout', *Global Advances in Health and Medicine*, 8, DOI:10.1177/2164956118821056 .

Tremblay, D.G., Genin, E. & Loreto, M.D. (2011), 'Advances and ambivalences: organisational support to work-life balance in a police service', *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.

Trương Thị Kim Cương (2016), 'Nghiên cứu về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của các nữ doanh nhân khu vực miền Trung', Luận văn thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng.

Uddin, M. & Chowdhury, M.M. (2015), 'An investigation into the issues of work-life balance of women entrepreneurs in Bangladesh', *Journal of Business and Management*, 17(4), 7-17.

Umma, M.A.G.S. & Zahana, M.M.F. (2020), 'Factors affecting the work life balance: Study among the teachers of a government school in Sri Lanka', *Journal of Management*, 15(2), 65-73.

Vega, R.P., Anderson, A.J. & Kaplan, S.A. (2015), 'A within-person examination of the effects of telework', *Journal of Business and Psychology*, 30, 313-323.

Waller, A.D. & Ragsdell, G. (2012), 'The impact of e-mail on work-life balance', *Aslib Proceedings*, 64(2), 154-177.

Warner, M.A. & Hausdorf, P.A. (2009), 'The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface', *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372-385.

Wilkinson, M. (2013), 'Work-life balance and psychological well-being in men and women', Doctoral dissertation, Auburn University, USA.

Wolor, C.W., Nurkhin, A. & Citriadin, Y. (2021), 'Is working from home good for work-life balance, stress and productivity, or does it cause problems?', *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(3), 237-249.