

XUNG ĐỘT VAI TRÒ CÔNG VIỆC-GIA ĐÌNH Ở NHÓM DOANH NHÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LÊ THỊ MAI

TÓM TẮT

Bài viết tóm tắt kết quả nghiên cứu năm 2009 về hình thức xung đột vai trò của nhóm doanh nhân TPHCM qua hai vai trò chính: tôi nên làm việc và trong gia đình. Nhóm doanh nhân TPHCM hiện nay có mức độ quá tải vai trò công việc-gia đình, với mức độ thời gian, áp lực công việc và hành vi cá nhân làm việc và gia đình. Đáng chú ý, kết quả khảo sát phát hiện có sự khác biệt giữa giới tính và tính phân biệt vai trò. Xung đột vai trò có tác động hai mặt, tùy theo “nguyên nhân” của sự căng thẳng. Có mức độ quá tải vai trò công việc-gia đình, cấu trúc vai trò công việc-gia đình của nhóm doanh nhân không bị phá vỡ.

1. KHÁI NIỆM

Vai trò là một trong số ít những khái niệm được vận dụng rộng rãi trong xã hội học. Đây là một khái niệm không rõ nét và đa nghĩa trong xã hội học. Dahrendorf định

nghĩa vai trò là một “tập hợp những kỳ vọng trong một xã hội gắn với hành vi của những người mang các đặc điểm... Khái niệm vai trò có mối quan hệ với một nhóm các khái niệm trực thuộc như là một hệ thống trong đó có khái niệm xung đột vai trò” (G. Endruweit và G. Trommsdorff, 2002, tr. 536-541).

Các nhà nghiên cứu như R. Dahrendorf, M. Parsons và những người khác trong xã hội học đã có những luận điểm khác nhau, về những cơ sở, môi trường, ... khác nhau. Trong đó xung đột vai trò trong công việc và gia đình là phổ biến. Mức độ xung đột vai trò khác nhau qua các nền văn hóa, tùy thuộc những thuộc tính về vai trò giới và sự thời gian tiêu tốn dành cho các vai trò xã hội trong môi trường sống. Theo Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, và Rosenthal (1964), các vai trò là kết quả mong đợi của người bên ngoài đối với một hành vi thích hợp của một vị trí cụ thể. Xung đột vai trò được mô tả là một loạt căng thẳng tâm lý khi phát triển áp lực của các vai trò. Dựa trên quan điểm lý thuyết vai trò cho rằng xung đột xảy ra khi các cá nhân kiêm nhiệm nhiều vai trò không tương thích nhau, Kahn và đồng nghiệp là những người đầu tiên đưa ra định nghĩa xung đột vai trò trong công việc và vai trò trong gia đình (giới tính là xung đột vai trò công việc-gia đình) là một hình thức xung đột liên vai trò

Lê Thị Mai. Tiến sĩ. Trưởng Bộ phận Nghiên cứu Tôn giáo và Xã hội.

Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu của Bộ phận Nghiên cứu Tôn giáo và Xã hội về “Sự xung đột vai trò của nhóm doanh nhân trong bối cảnh kinh tế-xã hội hiện nay tại TPHCM” (Sách Khoa học Công nghệ TPHCM tài trợ 2010-2011. Lê Thị Mai chủ trì nghiên cứu).

trong đó những sự ép vai trò từ công việc và gia đình mâu thuẫn lẫn nhau một vài khía cạnh. Nói cách khác, xung đột liên vai trò xảy ra khi sự ép của vai trò này mâu thuẫn với sự ép của vai trò khác (Katz & Kahn, 1978). Greenhaus và đồng nghiệp định nghĩa xung đột vai trò công việc-gia đình là “một kiểu xung đột trong tranh giành các vai trò, trong đó những áp lực của vai trò ở công ty và áp lực của vai trò ở gia đình là không tương thích nhau một vài khía cạnh”. Xung đột giữa vai trò từ việc làm việc và trong gia đình được xác định như là “một kiểu xung đột mang tính can thiệp giữa các vai trò, trong đó những áp lực vai trò công việc từ việc làm việc làm cản trở cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi, yêu cầu từ vai trò công việc trong gia đình một vài khía cạnh và ngược lại, áp lực vai trò công việc gia đình làm cản trở cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi, yêu cầu từ vai trò trong công việc” (Greenhaus, 1985, tr. 76-88). Năm 1997, Powell và Gary thực hiện một cuộc khảo sát về thái độ của những cặp vợ chồng cùng quần lý chung doanh nghiệp (doanh nghiệp gia đình), định nghĩa về hiện tượng xung đột vai trò công việc-gia đình, dựa vào các cặp vợ chồng cùng đi hành công việc với nhau, xung đột vai trò công việc-gia đình phát sinh khi các cá nhân trong mối quan hệ công tác không đồng ý với việc phân phối thời gian mà mỗi người dành cho công việc và dành cho gia đình.

J. Macionis quan niệm rằng, “xung đột vai trò ám chỉ sự xung khắc giữa các vai trò tương ứng với hai địa vị trở lên”... Xung đột vai trò xuất hiện khi cá nhân nhận thấy bản thân mình không thể thực hiện tất cả các vai trò tương ứng với nhu cầu đang

nhận giữ một thời điểm bất kỳ vì vai trò gần liền với các địa vị khác nhau đòi hỏi nhu cầu khuôn mẫu hành vi xung khắc nhau. Đồng thời J. Macionis và một số nhà khoa học đã phân chia các địa vị của xung đột vai trò gồm căng thẳng vai trò, quá tải vai trò và xung đột vai trò. *Căng thẳng vai trò* ám chỉ sự xung khắc giữa các vai trò tương ứng với một địa vị riêng lẻ... Xung đột vai trò và căng thẳng vai trò thường phát sinh trong các xã hội công nghiệp (J. Macionis, 2004, tr. 194-195). *Quá tải vai trò* xuất hiện khi toàn bộ nhu cầu về thời gian và sự liên quan gần liền với vai trò từ việc làm việc và trong gia đình được xem là quá lớn để thực hiện một cách thích hợp (Greenhaus, 1985). Những kỳ vọng liên quan đến các vai trò trong gia đình và từ việc làm việc có thể dẫn đến sự căng thẳng tâm sinh lý thông qua hiện tượng quá tải vai trò và sự can thiệp - hai yếu tố cấu thành hiện tượng xung đột vai trò (Cooke, Robert, and Denise Rousseau, 1984, tr. 252-260).

Từ những góc tiếp cận khác nhau, mỗi công trình nghiên cứu xây dựng một định nghĩa về hiện tượng xung đột vai trò công việc-gia đình nhưng chúng đều có điểm chung. *Thứ nhất* hiện tượng xung đột vai trò xuất hiện khi một cá nhân đồng thời thực hiện ít nhất hai vai trò trở lên. *Thứ hai* có sự khác biệt từ một số khía cạnh có liên quan đến những vai trò mà một cá nhân đồng thời đảm nhận. *Thứ ba*, căng thẳng vai trò, quá tải vai trò, xung đột vai trò là những cặp địa vị của xung đột vai trò. Trong ba cặp địa vị đó, căng thẳng vai trò thường được xem xét trong một vai trò, một địa vị riêng lẻ. *Quá tải vai trò* và xung đột vai trò là hai cặp địa vị thường được xem xét đến khi cá nhân đồng thời thực hiện

ít nhất hai vai trò trở lên.

Dựa trên những định nghĩa trên, khái niệm *xung đột vai trò* sẽ được trình bày trong nghiên cứu năm 2009 với hướng tiếp cận xung đột vai trò của nhân viên doanh nhân TPHCM trong đời sống kinh tế-xã hội hiện nay được định nghĩa như sau: "Xung đột vai trò xuất hiện khi có sự không tương thích giữa các vai trò tương đồng với hai đầu vào trở lên. Xung đột vai trò xảy ra khi một người bị buộc phải đóng hai vai trò với những yêu cầu, đòi hỏi khác nhau hoặc mâu thuẫn nhau hoặc không tương thích nhau trong cùng một thời điểm". Hướng tiếp cận xung đột vai trò công viên gia đình của nhân viên doanh nhân được nhận biết qua những dấu hiệu của nhân viên doanh nhân *thoảng xuyên* phải thực hiện nhiều vai trò tại nơi làm việc và trong gia đình với những kỳ vọng cao. *Thời gian* cần thiết cho việc hoàn thành những công việc của người giám đốc tại nơi làm việc quá nhiều khiến nhân viên doanh nhân khó có thể thời gian cần thiết cho việc thực hiện những công việc của người vợ, người mẹ trong gia đình. Tình trạng *thoảng xuyên phải căng thẳng*, *gồng sức* hoàn thành những công việc tại nơi làm việc khiến nhân viên doanh nhân khó có thể khỏe mạnh, đuổi kịp công việc cần thiết cho việc thực hiện những công việc của người vợ, người mẹ trong gia đình. Và người cha, những kỳ vọng với hành vi của vai trò trong gia đình không tương thích với kỳ vọng với hành vi của những vai trò hiện đang đảm trách ở công ty, doanh nghiệp. Tình trạng quá tải vai trò được nhận biết qua những dấu hiệu là việc gia đình và việc công ty *thoảng xuyên* đòi hỏi nhân viên doanh nhân phải dành nhiều thời gian mới hoàn thành được nhiệm vụ với các thành viên kỳ vọng. Gia đình và công ty

thoảng xuyên kỳ vọng của doanh nhân hoàn thành nhiệm vụ một cách cao nhất. Nhân viên doanh nhân *thoảng xuyên* đi vào chính hành vi kỳ vọng theo kỳ vọng và mong đợi của những thành viên trong gia đình và tại nơi làm việc.

2. HƯỚNG TIẾP CẬN XUNG ĐỘT VAI TRÒ CÔNG VIÊN C-GIA ĐÌNH CỦA NHÂN VIÊN DOANH NHÂN TPHCM

2.1. Nhân viên doanh nhân TPHCM qua những vai trò tại nơi làm việc và trong gia đình

Chân dung của nhân viên doanh nhân nói chung, nhân viên doanh nhân TPHCM được phân tích qua mối quan hệ của họ với gia đình, với doanh nghiệp và với xã hội trong quá trình đóng những vai trò tại nơi làm việc và gia đình của họ. *Trong mối quan hệ với gia đình* nhân viên doanh nhân vừa là người vợ, người mẹ trong gia đình như, vừa là người cha con, người chị, người em,... trong gia đình lớn gần với chức năng sinh đẻ, với công việc nuôi trẻ,... Mặc dù nơi hàm chứa những khuôn mẫu hành vi có thay đổi do tác động của môi trường sống thay đổi những tiêu chuẩn bình đẳng giới những những giá trị chuẩn mực truyền thống với nền tảng, ngay cả đối với nhóm nhân viên trẻ. "Trước khi lấy chồng, một ngày làm việc khoảng 17 tiếng. Khi có con, lịch thay đổi hẳn. Sáng 5g15 dậy, chuẩn bị cho con đi học. Thỉnh thoảng đi đánh banh cùng bạn bè. Thứ bảy, chủ nhật trước kia có thể gặp khách, bây giờ thì phải dành cho con. Lúc nào cũng có gọi người để 5 tiếng. Em là người thành lập công ty lúc đó 30 tuổi. ..., hiện giờ công việc cũng làm kinh doanh ở công ty này..." (Tiếng Giám đốc, Biên bản PV nhóm 2). *Trong mối quan hệ với doanh nghiệp*, nhân viên là những người giữ vị trí quan trọng, gây dựng nên doanh nghiệp.

Họ là chủ sở hữu, cùng đồng lập nên công ty doanh nghiệp, là thành viên Ban Giám đốc điều hành nhiệm vụ công việc quản trị, điều hành doanh nghiệp. Trong môi trường kinh doanh, đặc biệt là giai đoạn biến động kinh tế khủng hoảng tài chính thế giới từ năm 2008, họ phải đối mặt với nhiều thách thức khác nhau. “Bắt đầu từ tháng 6 trở lại đây, có khi tuồn trôi công việc, tuồn sau đã có tin bác bỏ ý đi rồi (phá sản, bắt tịch thu tài sản, trốn ra nước ngoài,...). Chuyển đổi hiện nay diễn ra hàng ngày” (Giám đốc, Biên bản PV số 7). Khó khăn là với những tính cách táo bạo, sáng tạo và quyết đoán, họ đã mất đi niềm đam mê công việc, họ đã mất đi niềm đam mê công việc. “Trước khi làm Tổng Giám đốc em có làm công ty nước ngoài và cũng nói luôn với họ 5 năm sau tôi sẽ ra làm công ty riêng nhưng chỉ 3 năm sau đó em đã quyết định ra thành lập công ty” (Tổng Giám đốc, Biên bản PV nhóm 2). *Mối quan hệ với xã hội*, đặc biệt là thông qua việc doanh nhân thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Điều này đóng vai trò ngoài xã hội và trong gia đình, người phụ nữ làm thế nào để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ đáp ứng kỳ vọng, mong đợi của bản thân và những thành viên trong hai môi trường đó. “Đó là sự lựa chọn của tôi, áp lực do chính tôi đặt ra cho mình để thỏa mãn đam mê” (PV nữ Giám đốc, 42 tuổi). Quyết tâm theo đuổi, thực hiện nhiều tham vọng của trong sự nghiệp và gia

đình cũng có nghĩa người phụ nữ luôn chịu áp lực lớn từ công việc và từ chính tham vọng của mình khiến họ bị căng thẳng dẫm vào trạng thái xung đột vai trò.

2.2. Hiện tượng xung đột vai trò công viên c-gia đình của nữ doanh nhân TPHCM hiện nay

2.2.1. Mối xung đột vai trò công viên c-gia đình

Kết quả khảo sát mức độ (1) xung đột vai trò công viên c-gia đình của nữ doanh nhân TPHCM cho thấy hơn 50% người phụ nữ trong mẫu khảo sát phải đối mặt với hơn 50% tình huống gây căng thẳng, 62% nữ doanh nhân trong tình trạng *thoảng thốt* “phải hoàn thành những công việc trái ngược nhau”, 68% nữ doanh nhân *thoảng thốt* trong tình trạng “phải cân nhắc, lựa chọn nên làm việc doanh nghiệp hay việc gia đình trước”, 77% nữ doanh nhân *thoảng thốt* trong trạng thái “phải chịu áp lực lớn

Bảng 1. Những tình huống gây xung đột vai trò công viên c-gia đình và mức độ hài lòng

Tình huống/biểu hiện	Không/sai		Có/đúng	
	Tần số	%	Tần số	%
Thoảng thốt phải hoàn thành những công việc trái ngược nhau	38	38,0	62	62,0
Thoảng thốt trong tình trạng phải cân nhắc, lựa chọn nên làm việc doanh nghiệp hay việc gia đình trước	32	32,0	68	68,0
Thoảng thốt trong tình trạng phải chịu áp lực lớn về thời gian để hoàn thành mọi công việc	23	23,0	77	77,0
Rất dễ mất bình tĩnh mọi khi gặp phải những chuyện không hài lòng như kẹt xe, tắc đường công việc chậm, sai hẹn,...	43	43,0	57	57,0
Có cảm giác rất căng thẳng không gian thoáng mát, tĩnh lặng và sự thoải mái	23	23,0	77	77,0

Người nghiên cứu: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2009 tại TPHCM.

và thời gian để hoàn thành mọi công việc”. Số nhà lãnh đạo đã nhận hành vi này và tác động đến nhân viên doanh nhân, khi nhận hành vi này vào mặt sự căng thẳng tâm lý căng thẳng, ... (xem Bảng 1).

Khi xem xét đến nhu cầu yêu cầu, đòi hỏi trong thực hành vai trò của nhân viên làm việc, có 56% người đi đến các khảo sát thấy rằng nhân viên *thành công xuyên* phải sáng suốt đưa ra những quyết định liên quan đến liên quan đến nhu cầu người, đến sự phát triển của doanh nghiệp, 87% người đi thấy rằng nhân viên *thành công xuyên* “có trách nhiệm, ý chí, nghiêm túc, cố gắng để làm việc cao, ... thì nhân viên làm việc”. Về mặt hành vi có 43% nhân viên doanh nhân *thành công xuyên* “phải thể hiện và quyết đoán, mạnh mẽ, uy quyền, mạnh mẽ, ... thì nhân viên làm việc”. Về mặt thời gian phân bổ cho các công việc ở hai môi trường là nhân viên làm việc và trong gia đình thì có 46% nhân viên doanh nhân *thành công xuyên* phải “dành thời gian và thực hiện trách nhiệm đối với công ty nhân viên và đối với gia đình” (xem Bảng 2).

Nếu so sánh hai mặt của *thành công* và *thành công xuyên* đối với nhân viên yêu cầu trong thực hành vai trò của nhân viên làm việc cho thấy có duy nhất một sự chênh lệch lớn, thì hiện tại là chỉ có 11% nhân viên doanh nhân *thành công* so với 87% nhân viên doanh nhân *thành công xuyên* trong tình trạng “Phải có trách nhiệm, ý chí, nghiêm túc, cố gắng để làm việc cao, ... thì nhân viên làm việc”. Đối với 3 yêu cầu còn lại không có sự chênh lệch lớn, cho thấy tình trạng xung đột vai trò công viên gia đình của nhân viên doanh nhân chỉ ở mức độ trung bình (Bảng 2). Nhân viên này đi đến các hành vi đi đến trung bình của mức khảo sát những tình huống thực hành gặp trong quá trình thực hành những vai trò. Về điểm trung bình 8,85 (46,6%)⁽²⁾, tình trạng xung đột vai trò của nhân viên doanh nhân TPHCM hiện nay ở mức *quá tải vai trò*. Phân định theo mức độ, trong mức khảo sát có 12% nhân viên doanh nhân *trở ngại* thái bình thường, 56% nhân viên doanh nhân *trở ngại* thái quá tải vai trò, 32% nhân viên doanh nhân *trở ngại* thái xung đột vai trò.

Bảng 2. Mức độ yêu cầu trong thực hành vai trò của nhân viên làm việc

Yêu cầu	Chỉ số bao giờ		Thành công		Thành công xuyên		Tổng	
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
Phải sáng suốt đưa ra những quyết định liên quan đến nhu cầu người, đến sự phát triển của công ty	4	4,0	40	40,0	56	56,0	100	100,0
Phải có trách nhiệm, ý chí, nghiêm túc, cố gắng để làm việc cao, ... thì nhân viên làm việc	2	2,0	11	11,0	87	87,0	100	100,0
Phải thể hiện và quyết đoán, mạnh mẽ, uy quyền, mạnh mẽ, ... thì nhân viên làm việc	13	13,0	44	44,0	43	43,0	100	100,0
Dành thời gian, thực hiện trách nhiệm đối với công ty nhân viên và đối với gia đình	10	10,0	44	44,0	46	46,0	100	100,0

Người nghiên cứu: Khảo sát của năm 2009 tại TPHCM.

2.2.2. Chiếu u cõ nh cõ a xung ðõ t vai trò công viõ c-gia ðĩnh cõ a nõ doanh nhõn

Chiếu u cõ nh thõ i gian. Khi xem xét ðõ n mõi tũ õ ng quan giõ a tĩnh trõ ng “gia ðĩnh bõ cõng thõ ng bõ i thõ i gian làm viõ c và trách nhiõ m công viõ c cõ a nõ doanh nhõn” võ i các mõi c ðõ xung ðõ t vai trò cho thõ y, ðã sõ õ cõ ba mõi c ðõ, bình thõ õ ng khi thõ c hiõ n vai trò (75%), quá tũ i vai trò (51,8%) và xung ðõ t vai trò (65,6%) ðõ u tũ p trung õ trõ ng thõ i *thĩnh thoõ ng* “gia ðĩnh hõ bõ cõng thõ ng bõ i thõ i gian làm viõ c và trách nhiõ m

công viõ c cõ a nõ doanh nhõn” (xem Bõ ng 3).

So sỏnh kũ t quõ ðĩnh lõ õ ng và ðĩnh tĩnh cho thõ y cõ sõ khỏc biõ t. Hõ u hõ t nõ doanh nhõn ðõ u thõ a nhõ n hõ thõ õ ng xuyên bõ cõng thõ ng võ mõi t thõ i gian, ðõ c biõ t là nõ doanh nhõn cõ con nhõ. “Tũ 6 giõ sỏng ðõ n 6 giõ tũ i... mõi t giõ trõ a em mõi ỏn cõ m, ỏn xong lõ i tũ p tũ c công viõ c cõ a buõ i chiõ u. Sỏng, trõ a công viõ c kũ tũ p chõ em. Nhiõ u khi 10 giõ ðẽm em mõi ỏn cõ m” (Hiõ u trõ õ ng, Biõn bõ n PV sõ 8).

Bõ ng 3. Tũ õ ng quan giõ a gia ðĩnh bõ cõng thõ ng và thõ i gian làm viõ c, trách nhiõ m công viõ c cõ a nõ doanh nhõn theo mõi c ðõ xung ðõ t vai trò

Mõi c ðõ		Gia ðĩnh bõ cõng thõ ng bõ i thõ i gian làm viõ c và trách nhiõ m công viõ c cõ a nõ doanh nhõn			
		Chõ a bao giõ	Thĩnh thoõ ng	Thõ õ ng xuyên	Tũ ng
Tĩnh trõ ng bình thõ õ ng khi thõ c hiõ n vai trò	Tũ n sõ	3	9		12
	%	25,0	75,0		100,0
Tĩnh trõ ng quá tũ i vai trò	Tũ n sõ	21	29	6	56
	%	37,5	51,8	10,7	100,0
Tĩnh trõ ng xung ðõ t vai trò	Tũ n sõ	4	21	7	32
	%	12,5	65,6	21,8	100,0
Tũ ng	Tũ n sõ	28	59	13	100
	%	28,0	59,0	13,0	100,0

Ngũ n: Kũ t quõ khõ o sỏt cõ a ðõ tũ i năm 2009 tũ i TPHCM.

Bõ ng 4. Tũ õ ng quan giõ a tĩnh trõ ng thõ u thõ i gian ðõ hoàn thành mõi công viõ c phõn theo mõi c ðõ xung ðõ t vai trò

Mõi c ðõ		Tĩnh trõ ng thõ u thõ i gian ðõ hoàn thành mõi công viõ c			
		Chõ a bao giõ	Thĩnh thoõ ng	Thõ õ ng xuyên	Tũ ng
Tĩnh trõ ng bình thõ õ ng khi thõ c hiõ n vai trò	Tũ n sõ	3	5	4	12
	%	25,0	41,7	33,3	100,0
Tĩnh trõ ng quá tũ i vai trò	Tũ n sõ	2	40	14	56
	%	3,6	71,4	25,0	100,0
Tĩnh trõ ng xung ðõ t vai trò	Tũ n sõ		17	15	32
	%		53,1	46,9	100,0
Tũ ng	Tũ n sõ	5	62	33	100
	%	5,0	62,0	33,0	100,0

Ngũ n: Kũ t quõ khõ o sỏt cõ a ðõ tũ i năm 2009 tũ i TPHCM.

Đa số nữ doanh nhân ở các vị trí lãnh đạo đều dành từ 8 đến 10 giờ/ngày cho công việc tại nơi làm việc nên họ chỉ có trung bình 2,9 giờ/ngày để làm việc nhà và chăm sóc càng cao thì thời gian dành cho việc nhà càng ít và ngược lại. Khi xem xét đến mức độ tình trạng thiêu thiếu thời gian để hoàn thành mọi công việc với mức độ xung đột vai trò cho thấy, đa số nữ doanh nhân ở cả ba mức độ: bình thường khi thực hiện vai trò (41,7%), quá tải vai trò (71,4%) và xung đột vai trò (53,1%) đều *thỉnh thoảng* trong tình trạng “thiếu thời gian để hoàn thành mọi công việc”. Kết quả trên cho thấy, đa số nữ doanh nhân vẫn có khả năng thực hiện được nhiều vai trò ở cả nơi làm việc và trong gia đình. Đáng chú ý kết quả khảo sát cũng cho thấy mức xu hướng, mức độ xung đột vai trò càng tăng thì tỷ lệ nữ doanh nhân *thỉnh thoảng* trong tình trạng “thiếu thời gian để hoàn thành mọi công việc” càng tăng, từ 33,3% ngược lại trong tình trạng bình thường khi thực hiện vai trò giảm xuống 25% ngược lại trong tình trạng quá tải vai trò sau đó lại tăng lên 46,9% ngược lại trong

tình trạng xung đột vai trò *thỉnh thoảng* xuyên “thiếu thời gian để hoàn thành mọi công việc” (xem Bảng 4).

Tình trạng thiếu thời gian để hoàn thành mọi công việc được phân ánh rõ hơn, sinh động hơn khi xem xét đến những tình huống và cách xử lý tình huống của nữ doanh nhân, cách thức sắp xếp thời gian và bố trí công việc trong quá trình thực hành những vai trò. “Một ngày nói chung là khoảng 10 tiếng, ngày nào cũng thế, căng thẳng, mệt mỏi... Con biết, cùng lúc đến hàng nhiều, xuất hàng không được vì trễ trễ máy móc..., chưa xong việc mà con biết, mình phải về nhà, nên mình về công ty để theo dõi công việc, kiểm tra, xử lý...” (Giám đốc, Biên bản PV số 7).

Chỉ số áp lực cao từ công việc ở cả hai môi trường: nơi làm việc và gia đình. Khi xem xét mức độ tình trạng quan hệ yêu cầu trong thực hành vai trò tại nơi làm việc và gia đình theo mức độ xung đột vai trò, chúng ta nhận thấy là doanh nhân, đều chịu áp lực lớn từ công việc ở cả hai môi trường tại nơi làm việc và trong gia đình. Đáng chú ý cũng xuất hiện xu hướng mức

Bảng 5: Tình trạng quan “những đòi hỏi trong việc thực hành các vai trò thể hiện nghề nghiệp và gia đình” theo mức độ xung đột vai trò

Mức độ		Đánh giá nghề nghiệp và gia đình đòi hỏi phải hoàn thành nhiệm vụ ở mức cao nhất			
		Chỉ số bao giờ	Thỉnh thoảng	Thỉnh thoảng xuyên	Tổng
Tình trạng bình thường khi thực hiện vai trò	Tần số	3	5	4	12
	%	25,0	41,6	33,4	100,0
Tình trạng quá tải vai trò	Tần số	2	29	25	56
	%	3,6	51,8	44,6	100,0
Tình trạng xung đột vai trò	Tần số	2	7	23	32
	%	6,2	21,8	71,8	100,0
Tổng	Tần số	7	41	52	100
	%	7,0	41,0	52,0	100,0

Người n: Kết quả khảo sát của đợt tài năm 2009 tại TPHCM.

đều xung đột vai trò càng cao thì tỷ lệ nữ doanh nhân *thoảng xuyên* trong tình trạng “đồng nghiệp và gia đình đều đòi hỏi phải hoàn thành nhiệm vụ ở mức cao nhất” càng cao, tỷ 33,4% nữ doanh nhân ở tình trạng bình thường khi thực hiện vai trò tăng lên 44,6% nữ doanh nhân ở tình trạng quá tải vai trò rồi tăng đột biến lên 71,8% nữ doanh nhân ở tình trạng xung đột vai trò *thoảng xuyên* trong tình trạng “đồng nghiệp và gia đình đều đòi hỏi phải hoàn thành nhiệm vụ ở mức cao nhất” (xem Bảng 5).

Số căng thẳng không chỉ do chịu áp lực lớn từ công việc ở nơi làm việc và gia đình mà áp lực tăng theo cấp số nhân khi nữ doanh nhân còn chịu áp lực cao từ xung đột trong công việc đến đến xung đột cảm xúc từ nơi làm việc do kiêm nhiệm nhiều vai trò. “...khi những thành công của công nhân mà công ty không thể đáp ứng được thì anh em nghĩ là ta cảm thấy không hài lòng đối với kỳ vọng đặt vào mình; khi mình đi diễn cho anh em trao đổi với lãnh đạo cao nhất, mình đòi hỏi nhiều ở công ty thì lãnh đạo không hài lòng... em cảm thấy tình cảm bị tổn thương...” (Giám đốc, Biên bản

PV 3). Những xung đột công việc ở môi trường làm việc đa văn hóa gồm những nhóm xã hội khác nhau đến những giá trị khác nhau; thái độ, cách nghĩ để làm việc của đồng nghiệp; gây áp lực đến phần lớn vấn đề xúc cảm. Nữ doanh nhân *thoảng xuyên* “phải nâng mình lên để chứng tỏ là một vị lãnh đạo,...” Trong sâu thẳm cảm thấy thất vọng có áp lực” (Giám đốc, Biên bản PV 9). Ngoài ra, đối với các doanh nghiệp quy mô nhỏ, không thể bán bỏ, “mình phải làm hết, một mình xoay xở” (Giám đốc, Biên bản PV số 7).

Cùng chịu áp lực cao từ công việc nhưng nam doanh nhân, nữ doanh nhân còn phải đi một vị trí áp lực từ việc gia đình. “Khi bé bệnh... là phải bỏ hết công việc để lo cho con, đang đi ký hợp đồng hay đang đi công việc mà nhận được tin bé bệnh, là vội vã chạy vội, bỏ đi bệnh viện. Đó là chưa kể mình còn có bệnh nữa, ung thư cổ họng,... căng thẳng quá, kéo dài lâu nữa, một mình đi thay thuốc,...” (Giám đốc, Biên bản PV 5). Vì vậy nên, mức độ xung đột vai trò càng cao thì tỷ lệ nữ doanh nhân *thoảng xuyên* “có khả năng hoàn thành đồng thời việc gia đình và

Bảng 6. Tỷ lệ quan hệ khả năng đồng thời hoàn thành công việc và việc gia đình phân theo mức độ xung đột vai trò

Mức độ		Có khả năng đồng thời hoàn thành công việc và việc gia đình			Tổng
		Chưa bao giờ	Thỉnh thoảng	Thoảng xuyên	
Tình trạng bình thường khi thực hiện vai trò	Tần số		5	7	12
	%		41,6	58,4	100,0
Tình trạng quá tải vai trò	Tần số	1	24	31	56
	%	1,7	42,9	55,4	100,0
Tình trạng xung đột vai trò	Tần số	1	20	11	32
	%	3,1	62,5	34,3	100,0
Tổng	Tần số	2	49	49	100
	%	2,0	49,0	49,0	100,0

Người n: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2009 tại TPHCM.

công viên” càng thấp (tỉ lệ 58,4% giảm xuống còn 34,3%).

Trong khi đó, nếu xét mức độ căng thẳng trong việc phải quá tải vai trò, thì lại có doanh nhân trong mẫu khảo sát tăng từ 1,7% về tình trạng *chưa bao giờ* lên 42,9% về tình trạng *thỉnh thoảng* sau đó tăng lên đến 55,4% *thường xuyên* “có khả năng hoàn thành được thời gian gia đình và công ty” (xem Bảng 6).

Chiều cường hành vi thể chất hai môi trường: nơi làm việc và gia đình. Kết quả khảo sát cho thấy, tình trạng xung đột vai trò càng cao thì tỉ lệ doanh nhân *thường xuyên* “phải hoãn lại quyết định, mất lòng tin, uy quyền, mất niềm tin, ...” tỉ lệ nơi làm việc càng nhiều, thể hiện ở tỉ lệ 33,4% về tình trạng bình thường tăng lên 34,0% về tình trạng quá tải vai trò, sau đó tăng đột biến lên gần gấp đôi, 62,5% doanh nhân về tình trạng xung đột vai trò *thường xuyên* “phải hoãn lại quyết định, mất lòng tin, uy quyền, mất niềm tin, ...” tỉ lệ nơi làm việc” (xem Bảng 7).

Do ảnh hưởng của định kiến “chồng phải cao hơn vợ” nên khi có sự lệch pha theo

chiều ngược lại thì người chồng cảm thấy như mình bị đánh giá thấp, dễ dẫn đến xung đột về mặt cảm xúc. “.... Ông xã đi xuất nhập khẩu từng vài lần đi công tác... thì em phải kiểm tra, thì ông xã là: trêu em, em nhún nhún là vợ anh. Nhưng khi áp lực, tự nhiên là em, coi em như vợ ở nhà, bắt em phải duy trì, phải ký... Em không chịu, cả vài ba ngày rồi như thế đó,... Vợ nhà lại lôi việc công ty ra nói” (Giám đốc, Biên bản PV 15). Mức độ xung đột tùy thuộc vào nghề nghiệp của người vợ “... vai trò làm mẹ không khó, làm vợ khó hơn nhiều. Là công ty gia đình nên chỉ là hỗ trợ đôi hai việc chung, ... nên phải tận dụng tranh cãi với lý, để phân định ai đúng ai sai thì sẽ có nhiều nguy cơ, rủi ro, ... cần phải khôn khéo, đặt mình tiêu mà không căng thẳng, không tranh cãi...” (Giám đốc, Biên bản PV 15). “Nói chung, nên đóng vai phụ, ...” (Giám đốc, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Biên bản PV nhóm 1) là điểm khúc trong hầu hết những cuộc phỏng vấn. Định kiến “Chồng phải cao hơn vợ” vẫn còn ảnh hưởng mạnh mẽ đến các cặp vợ chồng có cùng văn hóa xã hội cao. “Nói chung là đóng vai phụ Nếu công việc không chịu,

Bảng 7: Tình trạng quan hệ kỳ vọng hành vi thể chất nơi làm việc và gia đình phân theo mức độ xung đột vai trò

Mức độ		Phải hoãn lại quyết định, mất lòng tin, uy quyền, mất niềm tin, ...” tỉ lệ nơi làm việc			Tổng
		Chưa bao giờ	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	
Tình trạng bình thường khi thể chất hoãn vai trò	Tần số	3	5	4	12
	%	25,0	41,6	33,4	100,0
Tình trạng quá tải vai trò	Tần số	10	27	19	56
	%	17,8	48,2	34,0	100,0
Tình trạng xung đột vai trò	Tần số		12	20	32
	%		37,5	62,5	
Tổng	Tần số	13	44	43	100
	%	13,0	44,0	43,0	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2009 tại TPHCM.

mình phải nhẩy vô, mình làm được thì mới anh ấy khó chịu. Lúc đó em phải đi, nói sang chuyện khác” (Giám đốc, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Biên bản PV 1). Để giải hòa khí, họ thường nói chuyện: “phải có sự hi sinh và chịu đựng, cái sự nhìn nhận công việc không có gì là quá đáng hết...” (Giám đốc, Biên bản PV 10). “Về giải hạn là đi xuống công việc khó chấp nhận, muốn yên tâm thì phải cố mà nhún mình, cố mãi” (Biên bản PV nhóm 1).

2.3. Một số hình thức của hiện tượng xung đột vai trò công việc gia đình

Một tích cực, kết quả khảo sát mẫu tìm thấy khá nhiều bằng chứng cho thấy doanh nhân có mức độ quá tải vai trò vẫn có đủ khả năng điều chỉnh được các mối quan hệ, để đạt được trạng thái cân bằng. Có nghĩa rằng *câu trúc vai trò không bị phá vỡ*, đem lại cho họ trạng thái tâm lý tích cực, tin, phản kích các khả năng, là chủ yếu để họ thực hành năng lực. 95% người trả lời “Công việc nhiều thì càng giải quyết được nhiều việc khó, vượt qua nhiều thử thách, càng thêm tin”.

Một hạn chế, “lạm dụng sự nghiệp hay gia đình”. Bản khoản tìm kiếm chính mình là câu hỏi, sự trấn tĩnh của không ít doanh nhân. “Ở bên ngoài lúc nào cũng phải rất đẹp, rất chín chu. Về nhà thì phải chăm sóc con cái. A đến Z. Về công việc thì phải là người tình như bé, dịu dàng như gà con vậy đó. Nhưng cái áp lực đó gây cho mình thêm muốn sống thật với bản thân, muốn là cái gì đúng đúng với bản thân mình” (Giám đốc, Biên bản PV 9). Áp lực công việc cao đến đến căng thẳng, họ quyết đi kèm là sự khỏe mạnh sức, “thiên chức” bản thân họ. Chị N, 32 tuổi: “Khi con 5 tuổi và công việc bận rộn có thêm đứa con nữa mà đến nay cháu đã 9 tuổi và con cháu học hết cấp 2,...” . Chị H, 30 tuổi: “Em cũng vậy, bác sĩ khuyên nên nghỉ ngơi, giảm công việc đi, cô đang bị stress đấy, khó có bé,...” . Chị T, 35 tuổi: “cháu em đã 9 tuổi, muốn sinh thêm nhưng cháu có con được,...” . Chị K. L, 33 tuổi: “Em cũng vậy, lâu rồi cũng cháu có bé, bị stress,...” . Chị P, 38 tuổi: “Em mới bị suy thai” (Biên bản PV nhóm 1).

Kết quả (Bảng 8) phản ánh một xu hướng, đa số doanh nhân *thỉnh thoảng* mới “Có

Bảng 8. Tình trạng quan “khả năng cân bằng công việc và gia đình” phân theo mức độ xung đột vai trò

Mức độ	Có khả năng cân bằng công việc và gia đình						Tổng	
	Chỉ số bao giờ		Thỉnh thoảng		Thường xuyên			
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
Trạng thái bình thường khi thực hiện vai trò	4	33,3	5	41,7	3	25,0	12	100,0
Trạng thái quá tải vai trò	20	35,7	30	53,6	6	10,7	56	100,0
Trạng thái xung đột vai trò	2	6,3	22	68,7	8	25,0	32	100,0
Tổng	26	26,0	57	57,0	17	17,0	100	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài năm 2009 tại TPHCM.

khả năng cân bằng việc công ty và việc gia đình”. Điều này thể hiện xu hướng mới xu hướng giảm mức độ căng thẳng *thình thorum* sang trạng thái *thình thorum xuyên* “Có khả năng cân bằng việc công ty và việc gia đình”. Điều này thể hiện mức độ quá tải vai trò giảm từ 53,6% người *thình thorum* xuống 10,7% *thình thorum xuyên* “Có khả năng cân bằng việc công ty và việc gia đình”. Điều này thể hiện mức độ xung đột vai trò giảm từ 68,7% người *thình thorum* xuống 25,0% *thình thorum xuyên* “Có khả năng cân bằng việc công ty và việc gia đình”. Như vậy, nếu có thể hình thành công nghệ vai trò cá nhân làm việc và gia đình là việc không đáng gì, có thể quan điểm mức độ xung đột vai trò công việc-gia đình.

3. THẢO LUẬN

Thuật ngữ “xung đột vai trò” với 3 cấp độ “quá tải, căng thẳng và xung đột” (Macionis, 2005, tr. 192-195) khá mơ hồ, khó có thể đo lường chính xác vì chúng liên quan đến khía cạnh tâm lý và giá trị hàng ngày trong xã hội của chúng ta. Điều này thể hiện khá rõ khi so sánh kết quả khảo sát định lượng và định tính. Về tính cách minh bạch, đơn giản vì sự nghiệp đã chọn, sự tin vào năng lực, bản lĩnh, ý chí của bản thân cùng với những thành quả đạt được trong kinh tế, sự nghiệp mà của xã hội,... khi nhìn nhận doanh nhân tự ra khó chấp nhận họ có khả năng rơi vào tình trạng “xung đột” vai trò như đã được xem xét đến trong các lý thuyết. Để hiểu khảo sát định lượng cho thấy, nữ doanh nhân TPHCM hiện nay đang ở tình trạng “quá tải vai trò”, trong khi đó dữ liệu định tính có nhiều bằng chứng mức độ “xung đột vai trò” thể hiện qua tần số của những cảm giác “stress, căng thẳng,...”,

“căng thẳng là tất nhiên”; “đã là doanh nhân thì tất nhiên phải luôn bị căng thẳng rồi”, “em bị stress luôn”,... được lặp đi lặp lại nhiều lần trong các câu trả lời phỏng vấn với việc mặt, giọng nói đầy bức xúc. Do vậy, những nhận định “căng thẳng/stress” có thể hiểu là tình trạng “xung đột vai trò” những mức độ khác nhau của nữ doanh nhân trong mẫu khảo sát. Có nghĩa rằng, để xác định được mức độ xung đột vai trò cần có sự kết hợp giữa nghiên cứu định lượng và định tính.

Phạm Việt Nam mức dù đã có vị thế xã hội, có khả năng được lặp vị tài chính,... vẫn chịu những khó khăn bởi định kiến xã hội về vai trò của phụ nữ trong gia đình đến đến việc thể hiện hành khuôn mẫu hành vi được chấp nhận của họ để có “... sang vì vợ”, để khi phải rơi vào tình trạng “xấu chàng, hổ ai?”,... Khi những phụ nữ tham gia vào công việc ngoài xã hội, bỏ công việc nội trợ, thu hút các sự đam mê, nhiệt tình, sự lạc và thời gian,... thì điều này thể hiện trong xu hướng cảm giác lo âu, cảm thấy khó có thể thể hiện được vai trò trong gia đình theo sự mong đợi của người thân, trở thành một trong những tác nhân làm xuống và gia tăng hiện tượng xung đột vai trò công việc-gia đình. Sự mâu thuẫn giữa giá trị định hướng hành vi và hiện thực khách quan trong bản thân chủ thể hành động chính là lý do đến đến việc không thể bỏ qua chi phí của văn hóa trong tiếp cận, phân tích nội dung nghiên cứu.

Mức độ và chiều hướng của xung đột vai trò. Kết quả từ mẫu khảo sát, nữ doanh nhân TPHCM hiện nay ở trạng thái quá tải vai trò công việc-gia đình. Phát hiện từ một số nghiên cứu khác cũng cho thấy, tình trạng

quá tải vai trò mà tạo ra áp lực gây nên xung đột vai trò công việc-gia đình, xuất hiện khi toàn bộ nhu cầu về thời gian và sức lực gần như dồn vào vai trò nội trợ và trong gia đình để các mẹ nội trợ mong đợi và kỳ vọng là quá lớn đối với các hiên thực cách thích hợp (Greenhaus,... Beutell, 1985). Những kỳ vọng liên quan đến các vai trò trong gia đình và nội trợ làm việc có thể dẫn đến sự căng thẳng tâm lý thông qua hiện tượng quá tải vai trò và rồi lo lắng vai trò, hai yếu tố dẫn đến xung đột vai trò (Cooke,... D. Rousseau, 1984, tr. 252-260).

Kết quả từ mẫu khảo sát cũng chỉ ra rằng, tình trạng xung đột vai trò công việc-gia đình của nam doanh nhân TPHCM hiện nay xuất hiện ở 3 chiều chủ yếu: 1) thời gian, 2) áp lực cao từ công việc ở môi trường nội trợ và trong gia đình, 3) Sự khác biệt về chu kỳ hành vi công việc và trong gia đình. *Xung đột về thời gian* - lo ngại xung đột thông thường nhất trong các xung đột vai trò công việc-gia đình, có thể giải thích hiện tượng này dựa trên giả thuyết về sự khan hiếm. Có nghĩa là, thời gian dành cho các con người và thời gian vất vả trong một ngày là không đủ, vì thế, trong đời sống cá nhân kiêm nhiệm nhiều vai trò, người họ dành nhiều thời gian và nguồn lực cho việc thực hiện vai trò này thì yếu tố làm giảm bớt thời gian và nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện các vai trò khác. Nam và nữ doanh nhân đều chịu áp lực lớn từ công việc, nhưng mong đợi, kỳ vọng về chu kỳ hành vi công việc và vai trò, với thực tế xã hội nội trợ làm việc. Lòng tự trọng, ý thức về "cái tôi" và những định kiến về vai trò giới trong gia đình khiến áp lực và ảnh hưởng của áp lực từ công việc tác động lên

doanh nhân lớn hơn nhiều so với nam doanh nhân vì họ còn chịu áp lực công việc gia đình trong vai trò làm vợ, làm mẹ. *Sự phân bổ thời gian cho công việc nội trợ làm việc và việc gia đình theo chức vụ, nhóm tuổi cho thấy, xung đột vai trò công việc-gia đình có mối liên hệ với những trách nhiệm chăm sóc con cái.*

Chiều chủ yếu áp lực cao từ công việc nội trợ làm việc và gia đình. Chịu áp lực cao từ công việc nam doanh nhân những nam doanh nhân còn chịu áp lực cao từ việc gia đình nên khả năng bước vào tình trạng xung đột vai trò và mức độ xung đột vai trò càng cao. Tuy nhiên, sự căng thẳng vì công việc ở mức độ quá tải vai trò sẽ có tác động tích cực. Khi cá nhân được trao nhiều công việc cũng có nghĩa xã hội và gia đình tín nhiệm và tin tưởng vào năng lực cá nhân, từ đó tạo động lực khuyến khích cá nhân phát huy tối đa khả năng và nguồn lực vào việc hoàn thành công việc. Cá nhân càng được trao nhiều vai trò, càng có lòng tự trọng, từ đó nên được công nhận làm việc lớn hơn. Khi cá nhân cùng lúc kiêm nhiệm nhiều vai trò thì các vai trò cung cấp nguồn lực cho nhau, các khả năng được tăng cường. "Cán cân" công ty và việc nhà càng cân bằng, mối quan hệ với chồng càng bình đẳng, tôn trọng nhau, càng mở ra cơ hội cho sự thăng tiến trong sự nghiệp cũng như trong quan hệ gia đình cá nhân. *Cấu trúc vai trò công việc-gia đình không biến phá vỡ.*

Chiều chủ yếu hành vi công việc. Nữ doanh nhân mạnh mẽ, quyết đoán, uy quyền,... nội trợ làm việc, khi việc gia đình trong vai trò làm vợ, làm mẹ họ gặp khó khăn trong việc điều chỉnh để thực hiện hành vi công việc theo chu kỳ xã hội và kỳ vọng của

những thành viên trong gia đình. Do những hình thức của đình kiến “chồng phải cao hơn vợ” nên khi có sự lệch pha theo chiều ngược lại thì người chồng cảm thấy như mình bị đánh giá thấp về khả năng, năng lực,... do đó dẫn đến hình thức xung đột cảm xúc, sự có tác động tiêu cực đối với cả hai người, do có sự sai lệch, thiếu khách quan trong việc đánh giá năng lực của nhau từ đó dẫn đến xung đột trong công việc. So sánh giữa các vai trò với những chuẩn mực hành vi thông thường, cũng nhận thấy khó khăn nhất là trong vai trò người vợ, làm thế nào để giữ được hòa khí trong mối quan hệ với chồng. Luôn muốn “dĩ bất biến, ứng vạn biến” trong những điều kiện hình thành và rèn luyện tính chính môi trường sống của một doanh nhân Việt Nam là một trong những yếu tố cần thiết làm giảm mức độ xung đột vai trò, tiến đến đến trạng thái cân bằng. Do vậy, sự *giãn nãn nhau trong quan niệm về vai trò của nam và nữ trong các cặp vợ chồng càng cao thì mức độ xung đột vai trò công việc-gia đình càng giảm.*

4. KẾT LUẬN

Mặc dù quy mô mẫu khảo sát nhỏ, trên địa bàn một thành phố, những kết quả nghiên cứu đã phát hiện ra một số vấn đề xã hội, cho thấy sự cần thiết tiếp tục mở rộng nghiên cứu. Một chủ đề nghiên cứu như vậy sẽ rất hữu ích vì sự lệch lạc doanh nghiệp và nhà, công ty gia đình ở Việt

Nam hiện nay có xu hướng gia tăng ở cả đô thị và nông thôn Việt Nam trong quá trình công nghiệp hóa nông nghiệp, nông thôn hiện nay. □

CHÚ THÍCH

⁽¹⁾ Tham khảo thang đo của BS. Lê Hoàng trong bài *Stress cái nào?* (Trung tâm Oxy cao áp, TPHCM). Theo đó, nếu mức tình huống/biểu hiện là 1 điểm, kết quả lý: dưới 4/19 điểm (< 16%): biểu hiện cá nhân trong thái độ bình thường; kết quả nằm trong vòng 5-11/19 điểm (22-55%): cá nhân có biểu hiện bất ổn hình thức của tình trạng quá tải vai trò; kết quả trên 15/19 điểm trở lên (≥ 78%): cá nhân có biểu hiện bất ổn hình thức bất ổn tình trạng xung đột vai trò.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cooke, Robert, and Denise Rousseau. 1984. *Stress and Strain From Family Roles and Work-Role Expectations*. Journal of Applied Psychology 69.
2. Endruweit, G. và G. Trommsdorff. 2002. *Tư duy xã hội học*. Hà Nội: Nxb Thông tin.
3. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Academy of Management Review.
4. Macionis. 2005. *Xã hội học*. Hà Nội: Nxb. Thông tin.
5. Powell, Gary N. *Reconceptualizing Work-Family Conflict for Business/Marriage Partners: A Theoretical Model*. Journal of Small Business Management. October 1 1997.