

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THÀNH CÔNG CỦA DOANH NHÂN NỮ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ THANH HOÁ

Đào Thu Trà ¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm xác định các nhân tố tác động đến sự thành công của các nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá thông qua năm biến số: vốn tài chính, vốn nhân lực, vốn xã hội, sự đổi mới và cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Để đáp ứng mục tiêu của nghiên cứu này, tác giả đã tiến hành khảo sát 400 doanh nhân nữ trên địa bàn và thu được 369 phản hồi đảm bảo yêu cầu để đưa vào phân tích. Lý thuyết quan điểm dựa trên nguồn lực và lý thuyết xung đột được sử dụng làm nền tảng xác định các nhân tố chính tác động đến sự thành công của doanh nhân nữ. Kết quả nghiên cứu cho thấy cả năm biến độc lập được đưa vào mô hình nghiên cứu đều có mối liên hệ tích cực đến sự thành công của nữ doanh nhân. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất các hàm ý quản trị thúc đẩy sự thành công của phụ nữ trong kinh doanh.

Từ khoá: *Doanh nhân nữ, thành công, nhân tố.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thành lập, tổ chức và quản lý một doanh nghiệp đòi hỏi những nỗ lực và thách thức đáng kể đối với một doanh nhân. Xác suất thành công của một doanh nhân nữ là rất nhỏ [21]. Thực tế cho thấy, mặc dù số lượng nữ doanh nhân tại Việt Nam trong những năm gần đây đang tăng lên nhanh chóng, nhưng thành công của họ vẫn không đáng kể. Thành phố Thanh Hoá được xem là nơi có nhiều doanh nghiệp đang hoạt động nhất so với các địa phương khác trên địa bàn toàn tỉnh (3.643 doanh nghiệp). Hàng năm cũng có rất nhiều chị em phụ nữ tham gia vào môi trường kinh doanh, tuy nhiên số lượng nữ doanh nhân trụ được trong môi trường này dài hơn 3 năm vẫn còn khá khiêm tốn. Vì vậy, điều quan trọng là phải tiến hành nghiên cứu để lấp đầy khoảng trống này và phát triển cái nhìn sâu sắc hơn về các yếu tố thành công quan trọng của nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá. Doanh nhân nữ không đạt được thành công do thiếu một số yếu tố. Mazidah và cộng sự (2016) nhận thấy rằng đối với các nữ doanh nhân Malaysia, vấn đề tài chính là mối quan tâm đáng kể [18]. Để hỗ trợ cho tuyên bố này, nhiều nghiên cứu trước đây đã lưu ý rằng việc thiếu vốn tài chính đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự thành công của các doanh nhân nữ [20]. Nghiên cứu của Al Mamun & Ekpe (2016) tại Malaysia cho thấy vốn nhân lực có tác động tích cực đáng kể đến sự phát triển của doanh nhân nữ [2]. Decal (2010) đã phát hiện ra rằng nhiều nữ doanh nhân ở các nước đang phát triển như Ấn Độ và Indonesia thiếu vốn nhân lực và do đó gặp khó khăn trong việc đạt được thành công [6]. Mazidah và cộng sự (2016) cũng nhận thấy rằng các doanh nhân nữ ở Malaysia phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc điều hành doanh nghiệp của họ liên quan đến vốn xã hội [22]. Trong nghiên cứu của Salem (2005) đã quan sát thấy rằng các doanh nhân nữ ở các quốc gia như Trung Quốc và Ấn Độ ít tiếp cận với mạng xã hội sẽ cản trở sự thành công trong kinh doanh của họ. Filzah và cộng sự (2015)

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; Email: daothutra@hdu.edu.vn

nhận thấy rằng các nữ doanh nhân Malaysia không thể phát huy hết tiềm năng và không gây ấn tượng về mặt đổi mới trên trường quốc tế [15]. Bên cạnh đó, De Silva và cộng sự (2018) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của đổi mới đối với các doanh nhân vì nếu không có đổi mới sẽ dẫn đến thất bại trong kinh doanh [5]. Tại Việt Nam, theo nghiên cứu của VCCI (2021), thiếu vốn, khó tuyển dụng nhân lực, khó tham gia các mạng lưới kinh doanh và cân bằng giữa công việc và gia đình là những thách thức mà doanh nhân nữ phải đối mặt trong hành trình trở thành doanh nhân của mình [27].

Mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra các nhân tố thành công của các doanh nhân nữ bao gồm những người làm chủ các cửa hàng kinh doanh (có ít nhất 5 nhân viên trở lên) hoặc những phụ nữ đang làm các chức vụ từ Phó giám đốc trở lên tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Thanh Hoá chủ yếu bằng cách kiểm tra mối quan hệ giữa các biến độc lập (vốn tài chính, vốn nhân lực, vốn xã hội, sự đổi mới và cân bằng giữa công việc và cuộc sống) với biến phụ thuộc là sự thành công của các doanh nhân nữ. Cụ thể hơn, mục tiêu nghiên cứu là kiểm tra xem các yếu tố như vốn tài chính, vốn con người, vốn xã hội, sự đổi mới và cân bằng giữa công việc và cuộc sống có dẫn đến thành công trong kinh doanh của các doanh nhân nữ hay không.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng các kỹ thuật nghiên cứu định lượng để đánh giá mối quan hệ cấu trúc giữa các biến. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp khảo sát để thu thập dữ liệu thông qua khảo sát tự thực hiện. Phương pháp khảo sát này là kỹ thuật cắt ngang vì dữ liệu được thu thập trong suốt thời gian nghiên cứu. Nghiên cứu hiện tại có tổng 19 biến quan sát, theo Hair và cộng sự (2010), số mẫu khảo sát tối thiểu là $19 * 5 = 95$. Tuy nhiên, số lượng mẫu càng lớn càng đảm bảo độ chính xác. Do vậy, nghiên cứu hiện tại tiến hành thu thập dữ liệu từ 400 doanh nhân nữ trên địa bàn thành phố Thanh Hoá bằng bảng câu hỏi cấu trúc được thừa hưởng từ các nghiên cứu trước đó kết hợp với sự điều chỉnh của tác giả. Dữ liệu thu được từ khảo sát được phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0 để đánh giá dữ liệu bằng cách sử dụng thống kê mô tả, phân tích tương quan và hồi quy. Tổng cộng có 400 bảng câu hỏi được phát ra, 385 bảng câu hỏi được trả về, tuy nhiên có 369 bảng câu hỏi đáp ứng yêu cầu đưa vào phân tích.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.1.1. Lý thuyết nền tảng

Lý thuyết quan điểm dựa trên nguồn lực (Lý thuyết RBV)

Lý thuyết RBV tiết lộ rằng các nguồn lực có giá trị (V), hiếm (R), không thể bắt chước (I) và không thể thay thế (N) là những yếu tố phân biệt quan trọng giữa các tổ chức thành công và tổ chức không thành công [4]. Lý thuyết RBV mô tả cách các doanh nhân phát triển hoạt động kinh doanh của họ từ những nguồn lực họ có. “Nguồn lực” được hình dung chủ yếu là mọi thứ được coi là điểm mạnh hoặc điểm yếu của doanh nghiệp. Lý thuyết này tập trung vào việc đạt được thành công như thế nào so với các tổ chức khác bằng cách giành được các nguồn lực độc nhất [4]. Dựa trên lý thuyết RBV, các doanh nghiệp có thể đạt được thành công từ các nguồn lực hữu hình như vốn tài chính và các nguồn lực vô hình như vốn nhân lực, vốn xã hội và sự đổi mới.

Lý thuyết xung đột

Lý thuyết xung đột (Guest, 2002) đề xuất rằng với mức độ nhu cầu cao trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, một số lựa chọn mạnh mẽ phải được đưa ra và một số xung đột cũng như tình trạng quá tải đáng kể sẽ xảy ra sau đó. Theo Guest (2002), thành công trong kinh doanh có thể đạt được khi có sự quan tâm ngang nhau đối với cả công việc và gia đình. Tuy nhiên, hiện tượng lan tỏa vẫn xảy ra khi có sự xâm nhập của một lĩnh vực cuộc sống này với lĩnh vực kia [14]. Lý thuyết xung đột dựa trên thời gian (Greenhaus và Beutell, 1985), xung đột xảy ra khi khó đáp ứng yêu cầu về thời gian của một vai trò do áp lực thời gian của vai trò khác [12]. Xung đột dựa trên căng thẳng (Edwards & Rothbard, 2000), xung đột xảy ra khi sự tham gia sâu rộng vào một lĩnh vực dẫn đến căng thẳng về thể chất hoặc tâm lý, cản trở việc hoàn thành vai trò trong lĩnh vực kia [7].

3.1.2. Phát triển giả thuyết nghiên cứu

Nội dung sau đây cung cấp các yếu tố thành công quan trọng là vốn tài chính, vốn nhân lực, vốn xã hội, sự đổi mới và cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

Vốn tài chính

Nhiều nghiên cứu cho thấy việc thiếu vốn tài chính có thể là rào cản đáng kể đối với các doanh nhân. Syed & Afida (2015) tiết lộ rằng nguồn tài chính không sẵn có cho các doanh nhân nữ ở các nước đang phát triển [25]. Eisenhardt & Martin (2000) đã áp dụng lý thuyết RBV để chỉ ra tầm quan trọng của vốn tài chính đối với sự thành công của doanh nghiệp được xác nhận bởi Eniola & Entebang (2017) [8][9]. Vốn tài chính giúp doanh nghiệp vận hành trơn tru các hoạt động của mình. Sự khan hiếm vốn kinh doanh là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự tăng trưởng chậm trong các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc quản lý. Từ những lập luận trên, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H1: Có mối quan hệ đáng kể giữa vốn tài chính và sự thành công của nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá.

Vốn con người

Vốn con người là việc làm chủ kiến thức và kỹ năng, là nguồn lực thiết yếu [23]. Lý thuyết RBV nhận thấy rằng các doanh nhân có vốn nhân lực đáng kể hơn sẽ đạt được thành công cao hơn thông qua các hoạt động sáng tạo tri thức. Trong bối cảnh khởi nghiệp, vốn nhân lực cải thiện khả năng của chủ doanh nghiệp trong việc xác định và khai thác các cơ hội kinh doanh, thu được các nguồn lực như vốn tài chính cũng như tích lũy kiến thức và kỹ năng mới. Theo quan điểm này, Shane (200) nhận thấy rằng những cá nhân được trang bị nguồn nhân lực chất lượng cao hơn sẽ có khả năng nhận thức và khai thác thành công các cơ hội sinh lời khi chúng xuất hiện tốt hơn [24].

Từ nghiên cứu lý thuyết, người ta dự đoán rằng vốn con người đóng một vai trò quan trọng trong sự thành công của các doanh nhân nữ, dẫn đến giả thuyết thứ hai:

H2: Có mối quan hệ đáng kể giữa vốn nhân lực và sự thành công của nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá.

Vốn xã hội

Vốn xã hội là những kết nối mang lại khả năng tiếp cận các nguồn lực và thành công trong kinh doanh [3]. Lý thuyết RBV của Barney (2001) đã chứng minh rằng vốn xã hội là

nguồn lực vô hình rất quan trọng cho sự thành công [4]. Rashid và cộng sự (2015) nhận thấy rằng các nữ doanh nhân ở Kelantan nhận được sự hỗ trợ từ mạng lưới gia đình, điều này góp phần tạo nên thành công [21]. Mỗi quan hệ gia đình đóng vai trò mạng lưới tích cực ở các nước đang phát triển và mang lại lợi ích cho doanh nhân [16]. Ngược lại, mạng lưới có thể tạo ra một thỏa thuận tồi tệ và một số mối quan hệ có thể gây ra thiệt hại [26]. Điều này cho thấy có một lỗ hổng trong các tài liệu, nhưng người ta dự đoán rằng vốn xã hội đóng một vai trò quan trọng trong sự thành công của các doanh nhân nữ, do vậy tác giả đề xuất giả thuyết thứ ba:

H3: Có mối quan hệ đáng kể giữa vốn xã hội và thành công của nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá

Sự đổi mới

Đổi mới trong khởi nghiệp là yếu tố then chốt dẫn đến thành công [5]. Đổi mới là nguồn lực vô hình, hiếm, có giá trị và không thể bắt chước được, rất quan trọng để thành công [4]. Theo Ionescu & Dumitru (2015), đổi mới tác động đến hoạt động kinh doanh bằng cách đạt được các nguồn lực, ý tưởng mới, thực hiện hệ thống làm việc nhằm nâng cao trình độ học tập, giảm thiểu rủi ro và khai thác thị trường, từ đó dẫn đến cơ hội thành công cao hơn [17]. Từ việc nghiên cứu lý thuyết, tác giả đề xuất giả thuyết sau:

H4: Có mối quan hệ đáng kể giữa đổi mới và thành công của doanh nhân nữ tại thành phố Thanh Hoá

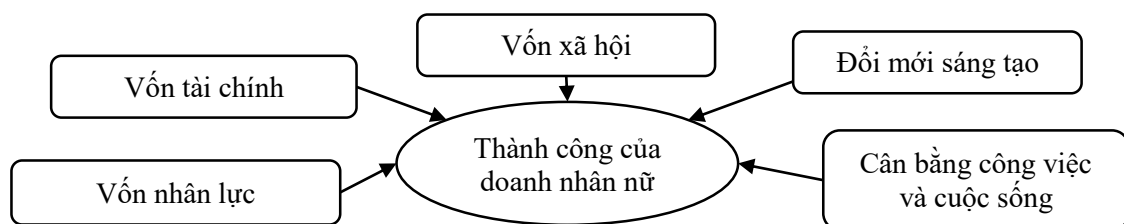
Cân bằng giữa công việc và cuộc sống

Các học giả hàn lâm nhận thấy rằng một yếu tố quan trọng khác ảnh hưởng đến kinh doanh là xung đột giữa công việc và gia đình. Fatoki (2018) nhận thấy các yếu tố như thời gian làm việc kéo dài, vai trò và tình trạng quá tải trong công việc tác động tiêu cực đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của nữ doanh nhân [10]. Agarwal & Lenka (2015) nhận thấy rằng cân bằng giữa công việc và cuộc sống là yếu tố quan trọng dẫn đến thành công nhưng Noraini's (2015) nhận thấy rằng không phải tất cả các nữ doanh nhân đều cải thiện được điều này. Người ta dự đoán rằng sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống đóng một vai trò quan trọng trong sự thành công của các doanh nhân nữ, do đó tác giả đề xuất giả thuyết thứ năm:

H5: Có mối quan hệ đáng kể giữa cân bằng công việc - cuộc sống và thành công của nữ doanh nhân tại thành phố Thanh Hoá.

3.1.3. Đề xuất mô hình nghiên cứu

Thông qua tổng quan tài liệu và dựa vào tình hình thực tế tại thành phố Thanh Hoá, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.2. Kết quả nghiên cứu định lượng

Các phần sau đây trình bày kết quả thu được từ nghiên cứu về doanh nhân nữ ở thành phố Thanh Hoá

3.2.1. Nhân khẩu học

Bảng 1. Thông tin về nữ doanh nhân và doanh nghiệp họ quản lý

Thông tin	Tiêu chí	Số lượng	Phần trăm (%)
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	12	3,25
	Từ 26 - 35 tuổi	125	33,88
	Từ 36 đến 45 tuổi	176	47,7
	Trên 45 tuổi	56	15,18
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	83	22,49
	Đang có gia đình	236	63,95
	Khác	50	13,55
Trình độ học vấn	THPT hoặc thấp hơn	89	24,12
	Trung cấp, cao đẳng	104	28,18
	Đại học	167	45,26
	Sau đại học	9	2,44
Lĩnh vực kinh doanh	Thương mại, dịch vụ	204	55,28
	Nông nghiệp, thủy sản	53	14,36
	Công nghiệp	44	11,92
	Xây dựng	25	6,78
	Khác	43	11,65

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả)

Phần lớn số người được hỏi thuộc nhóm tuổi 36 - 45 (chiếm 47,7%). Những người được hỏi chủ yếu đã kết hôn với tỷ lệ 63,95%. Điều này phù hợp với văn hoá truyền thống của Việt Nam, phụ nữ sau khi tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học sẽ có xu hướng kết hôn. Xét về trình độ học vấn, số người có trình độ đại học chiếm phần lớn (45,26%); tuy nhiên vẫn còn hơn 24% nữ doanh nhân chưa từng tham gia các chương trình đào tạo chuyên sâu, mà mới chỉ tốt nghiệp THPT hoặc thấp hơn. Đây thường là những người đi lên từ làm ăn nhỏ và tham gia vào môi trường kinh doanh khá sớm. Lĩnh vực kinh doanh phổ biến nhất là thương mại và dịch vụ (55,28%), và ít nhất là xây dựng (6,78%). Điều này hoàn toàn phù hợp với tình hình chung về lĩnh vực kinh doanh của các doanh nghiệp tại Việt Nam.

3.2.2. Phân tích độ tin cậy

Kết quả phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha lần 2 (sau khi loại bỏ các biến SC6 ở lần chạy đầu tiên vì giá trị Cronbach's Alpha của nhóm sẽ lớn hơn khi loại bỏ các biến này) như sau:

Bảng 2. Kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Nhân tố	Số quan sát	Độ tin cậy
Vốn nhân lực (HC)	5	0,871

Vốn tài chính (FC)	4	0.839
Vốn xã hội (SC)	5	0.871
Sự sáng tạo (INV)	4	0.863
Cân bằng công việc - gia đình (WLB)	5	0.857
Sự thành công (SUC)	5	0.847

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha đều có giá trị lớn hơn 0,7 và nhỏ hơn 0,9 nên tất cả các thang đo còn lại đều đáp ứng yêu cầu để đưa vào phân tích ở các bước tiếp theo. Sau khi kiểm định Cronbach's Alpha, các biến đáp ứng yêu cầu sẽ tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố khám phá. Nhóm nghiên cứu tiến hành phân tích các biến quan sát của thang đo biên độ độc lập với sự thành công của doanh nhân nữ vào phân tích nhân tố EFA.

Sau khi phân tích EFA với 24 biến quan sát của 5 biến độc lập được nhóm thành 5 nhân tố. Hệ số KMO = 0,883 > 0,5, hệ số tải nhân tố > 0,5 nên phù hợp với số liệu (bảng 3). Thống kê chi bình phương của kiểm định Bartlett đạt giá trị 3952,326 với mức ý nghĩa Sig. = 0,000, do đó các biến quan sát có tương quan với nhau. Tổng phương sai trích được đạt 67,097%, đại diện cho các yếu tố giải thích hơn 50% sự biến thiên của dữ liệu. Vì vậy, các thang đo dẫn xuất có thể chấp nhận được. Giá trị riêng = 1,542, hệ số tải nhân tố đều > 0,5.

Bảng 3. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.883
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3952.326
	df	253
	Sig.	.000

3.2.3. Phân tích hồi quy đa biến

Phân tích đa biến được sử dụng để kiểm tra mức độ mạnh mẽ của mối quan hệ giữa hai hoặc nhiều biến. Hơn nữa, nó cho thấy sự ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Kiểm định này được giải thích theo giá trị β , nếu nó có ý nghĩa ở mức ý nghĩa nhỏ hơn 0,05 thì chấp nhận giả thuyết, ngược lại thì bác bỏ giả thuyết. Đặc biệt, nó là công cụ thống kê cho phép kiểm tra xem có bao nhiêu biến độc lập có liên quan đến một biến phụ thuộc. Tóm tắt mô hình và bảng hệ số được trình bày dưới đây.

Bảng 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.710 ^a	.503	.497	.34082	.503	73.595	5	363	.000	1.974
a. Predictors: (Constant), WLB, SC, HC, INV, FC										
b. Dependent Variable: SUC										

Bảng 4 cho thấy R^2 được điều chỉnh của mô hình là 0,497 (gần 50%) với $R^2 = 0,503$ cho thấy hồi quy tuyến tính giải thích được 49.7% phương sai trong dữ liệu (nên chấp nhận các giá trị gần bằng 50%). Giá trị bình phương R là tỷ lệ phương sai của biến phụ thuộc được giải thích bởi các biến độc lập. Do đó, giá trị R bình phương là 0.503 gợi ý rằng các

biến độc lập (Vốn nhân lực, vốn tài chính, vốn xã hội, sự đổi mới, cân bằng giữa công việc và cuộc sống) giải thích sự biến đổi và dự đoán sự thành công của nữ doanh nhân trên địa bàn thành phố Thanh Hoá. Tuy nhiên, trong trường hợp của kết quả tóm tắt mô hình hiện tại, giá trị $R = 0,710$ cho thấy mức độ dự đoán tốt.

Điểm Durbin-Watson là 1,974 (phạm vi 1-3), giả sử không có mối tương quan nối tiếp bậc nhất trong mô hình.

Để kiểm tra tính phù hợp của mô hình, giá trị F trong bảng ANOVA được xem xét. Kết quả kiểm định cho thấy có mối quan hệ giữa biến độc lập và biến phụ thuộc. Mô hình hồi quy với test $F = 73,595$, Sig. $< 0,05$ cho thấy phù hợp với tập dữ liệu và có thể khái quát hóa.

Bảng 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.339	.175		1.939	.053		
	HC	.181	.025	.291	7.287	.000	.858	1.165
	FC	.167	.034	.208	4.860	.000	.748	1.337
	SC	.113	.030	.161	3.699	.000	.718	1.393
	INV	.167	.024	.286	7.107	.000	.846	1.182
	WLB	.220	.029	.300	7.485	.000	.850	1.176

a. Dependent Variable: SUC

Kết quả bảng 5 cho thấy cả 5 biến đều có ý nghĩa (Sig. $< 0,05$). Do đó, so sánh phân tích hồi quy bội với các giả thuyết, cả năm giả thuyết được trình bày được chấp nhận. Các hệ số chưa chuẩn hóa trên cho thấy sự thành công của doanh nhân nữ thay đổi theo các biến độc lập là sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, sự đổi mới, vốn tài chính, vốn nhân lực và vốn xã hội.

Hệ số VIF nhỏ ($VIF < 10$) cho thấy các biến độc lập này không có mối quan hệ chặt chẽ với nhau nên không có hiện tượng đa cộng tuyến nên mối quan hệ giữa các biến độc lập không có ảnh hưởng đến kết quả của mô hình.

3.3. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả năm nhân tố (vốn nhân lực, vốn tài chính, vốn xã hội, sự đổi mới, cân bằng giữa công việc và cuộc sống) đều có tác động tích cực đến sự thành công của doanh nhân nữ tại thành phố Thanh Hoá. Điều này một lần nữa mở rộng và củng cố hơn nữa vai trò của lý thuyết nền tảng - lý thuyết dựa trên nguồn lực - RBV (Barney, 2001) và lý thuyết xung đột (Guest, 2002) trong nghiên cứu thành công của doanh nhân nữ.

Kết quả cho thấy sự cân bằng giữa công việc và gia đình ảnh hưởng lớn nhất đến sự thành công của doanh nhân nữ tại thành phố Thanh Hoá. Điều này hoàn toàn phù hợp với văn hoá Việt Nam, nơi mà vai trò chính của người phụ nữ vẫn được nhiều người xem là chăm sóc gia đình, con cái và quán xuyến công việc nhà, còn việc kinh doanh chỉ là thứ yếu. Do vậy, khi họ cân bằng được công việc và gia đình thì họ sẽ có thể tập trung được cho công việc kinh doanh, từ đó sẽ dẫn đến thành công. Kết quả nghiên cứu này đồng nhất với kết quả nghiên cứu của Agarwal & Lenka (2015). Vì vậy, các doanh nhân nữ phải quản lý thời gian

và chia sẻ vai trò của mình để vượt qua căng thẳng. Có thể kết luận dựa trên lý thuyết xung đột rằng một cá nhân phải hài lòng với công việc của mình và cảm thấy phát triển cả bên trong lẫn bên ngoài công việc để có thể đồng bộ hóa công việc và cuộc sống để thành công.

Tiếp theo, kết quả nghiên cứu cho thấy đổi mới có ý nghĩa quan trọng và góp phần vào sự thành công của doanh nhân nữ. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Ionescu & Dumitru (2015), De Silva và cộng sự (2018). Điều này có thể là do các doanh nhân nữ đã đạt được trình độ học vấn cao hơn, những người thể hiện sự quan tâm đáng kể đến đổi mới. Vì vậy, các doanh nhân nữ cần được hỗ trợ và hỗ trợ trong giáo dục đại học, điều này có thể dẫn đến sự đổi mới.

Thứ ba, vốn tài chính có ý nghĩa quan trọng và góp phần tạo nên thành công, điều này phù hợp với nhận định của Eniola & Entebang (2017). Vì các nữ doanh nhân ở thành phố Thanh Hoá không gặp phải những vấn đề đáng kể liên quan đến việc tiếp cận nguồn vốn tài chính, điều này có thể là các nữ doanh nhân được sự ủng hộ cả về mặt tinh thần lẫn vật chất từ người thân, và sự đơn giản hoá thủ tục và điều kiện vay vốn từ các ngân hàng và tổ chức tài chính đã giúp nữ doanh nhân tiếp cận được nguồn vốn dễ dàng hơn.

Thứ tư, vốn nhân lực rất quan trọng và đã góp phần tạo nên sự thành công của nữ doanh nhân. Kết quả nghiên cứu trùng khớp với kết quả nghiên cứu của Shane (2000). Các doanh nhân nữ ở thành phố Thanh Hoá đã có đủ vốn nhân lực, được công nhận để tiếp cận các con đường giáo dục cũng như kinh nghiệm từ các doanh nghiệp khác mà họ có thể nhanh chóng có được ở trên toàn lãnh thổ Việt Nam. Do đó, phụ nữ ở thành phố Thanh Hoá sẽ có tính xây dựng và hệ thống hơn trong việc quản lý doanh nghiệp của mình và đạt được thành công khi họ có đủ vốn nhân lực.

Cuối cùng nhưng cũng không kém phần quan trọng, kết quả nghiên cứu này cho thấy vốn xã hội có ý nghĩa quan trọng đối với sự thành công của doanh nhân nữ, và tương đồng với kết quả nghiên cứu của Aliyu và cộng sự (2019). Mặc dù vốn xã hội không đủ nhưng các nữ doanh nhân đã lập gia đình đã có được vốn xã hội thông qua sự hỗ trợ về mặt tinh thần từ người chồng của họ, điều này phù hợp với nghiên cứu của Rashid và cộng sự (2015). Vì vậy, nhận thức về các tổ chức phụ nữ cần được nâng cao để phụ nữ có thể tận dụng các tổ chức phụ nữ này để thành công.

Ý nghĩa quản lý là phát triển các doanh nhân nữ bằng cách kết hợp mục tiêu thúc đẩy tinh thần kinh doanh của phụ nữ vào chính sách và kế hoạch của thành phố Thanh Hoá, tỉnh Thanh Hoá và của quốc gia Việt Nam. Các kế hoạch và chương trình cụ thể liên quan đến hỗ trợ vốn tài chính, phát triển nguồn nhân lực, chính sách công nghiệp, chính sách thương mại, tăng trưởng đổi mới và chuyển giao công nghệ sẽ là công cụ để đạt được mục tiêu này.

4. KẾT LUẬN

Kinh doanh vốn dĩ luôn được nghĩ đến là lĩnh vực giành cho nam giới. Tuy nhiên, những năm trở lại đây, phụ nữ tham gia vào lĩnh vực kinh doanh ngày càng nhiều. Đã có nhiều phụ nữ gặt hái được những thành công nhất định trên con đường kinh doanh của mình. Với mong muốn lan toả sự thành công đến nhiều phụ nữ hơn, cũng như đánh giá được yếu tố tác động đến sự thành công của nữ doanh nhân, nghiên cứu này đi xác định và lượng hoá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự thành công của nữ doanh nhân trên địa bàn thành phố Thanh Hoá. Thông qua tổng quan lý thuyết và quan sát thực tế tại địa bàn nghiên cứu,

tác giả đã đề xuất 5 nhân tố và theo kết quả khảo sát thực nghiệm thì cả năm nhân tố đều ảnh hưởng đến sự thành công của nữ doanh nhân trên địa bàn thành phố Thanh Hoá theo thứ tự mức độ giảm dần như sau: Sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, vốn nhân lực, sự đổi mới, vốn tài chính và vốn xã hội. Từ thực trạng trên, nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sự thành công của doanh nhân nữ theo từng yếu tố trong mô hình nghiên cứu. Nhìn chung, có thể kết luận rằng từ khía cạnh thực tế, những phát hiện từ nghiên cứu này và sự ủng hộ của các lý thuyết đã góp phần hỗ trợ tinh thần kinh doanh của phụ nữ trong việc cung cấp thông tin đầu vào có giá trị và nhận thức về các yếu tố liên quan đến việc đạt được thành công và lần lượt mang lại sự thay đổi xã hội của nữ doanh nhân trên địa bàn thành phố Thanh Hoá.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Agarwal, S., Lenka, U. (2015), *Study on Work-Life Balance of Women Entrepreneurs*, Review and Research Agenda, Industrial and Commercial Training, 47(7):356-362.
- [2] Al Mamun, A., Ekpe, I. (2016), *Entrepreneurial Traits and Micro-Enterprise Performance: A Study Among Women Micro-Entrepreneurs in Malaysia*, Development in Practice, 26(2):93-202.
- [3] Aliyu, R. M., Ahmad, T. S. B. T., Nordin, N. B., Abdullahi, I. M. (2019), *The Analysis of Social Network on Business Performance of Women: The Mediating Role of Innovation*, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 8(1):76-85.
- [4] Barney, J. (2001), *Is the Resource-Based View, A Useful Perspective for Strategic Management Research? Yes*, Academy of Management Review, 26(1):42-55.
- [5] De Silva, M., Howells, J., Meyer, M. (2018), *Innovation Intermediaries and Collaboration: Knowledge-Based Practices and Internal Value Creation*, Research Policy, 47(1):71-85.
- [6] Decal, F. (2010), *Challenges Faced By Women Entrepreneurs*, Journal of International Business, 5(1):15-16.
- [7] Edwards, J., Rothbard, N. (2000), *Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs*, Academy of Management Review 25(1):178-200.
- [8] Eisenhardt, K. M., Martin J. A. (2000), *Dynamic capabilities: What are they?*, Strategic Management Journal, 21(1):1106-1122.
- [9] Eniola, A. A., Entebang, H. (2017), *SME Managers & Financial Literacy*, Global Business. Review, 18(3): 3-17.
- [10] Fatoki, O. O. (2018), *Work-Life Conflict of Native & Immigrant Entrepreneurs in South Africa*, Journal of Economics and Behavioral Studies, 10(4):175-182.
- [11] Filzah, M. I., Cheng, W. H., Siti, N., Othman, S. N., Tantasuntisakul, W. (2015), *Malaysian Women Entrepreneurs' Challenges in the Local & International Business Markets*, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 9(28):57-63.

- [12] Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985), *Sources of conflict between work and family roles*, Academy of Management Review, 10(1):76-88.
- [13] Grimm, M., F. Gubert, O. K., Lay, J. & Nordman, C.J. (2013), *Kinship ties & entrepreneurship in Western Africa*, Journal of Small Business & Entrepreneurship, 26(2):125-150.
- [14] Guest, D. (2002), *Perspectives on the Study of Work-Life Balance*, Social Science Information Sur Les Sciences Sociales, 41:255-279.
- [15] Hair, J.F., Anderson, R.E., Babin, B.J. and Black, W.C., (eds.) (2010), *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall.
- [16] Hoff, K., Sen, A. (2016), *The Kin System as a Poverty Trap? In: Bowles, S., Durlauf, S.N., Hoff, K. (Eds.). Poverty Traps*. Princeton University Press, Princeton.
- [17] Ionescu, A., Dumitru, N. R. (2015), *The Role of Innovation in Creating the Company's Competitive Advantage*, Eco forum, 4(1):99-104.
- [18] Mazidah M., Rashidah., Nor Hafizah S., Salmi Md. I., Intan O., Saridan A.B. (2016), *A Study of Women Entrepreneurs in Malaysia: Livelihood Strategies and Challenges*, 3rd
- [19] Noraini, M. N., Nor Diana, M. M. (2015), *Work-Life Balance Policies in Malaysia: Theory & Practice, H&book of Research on Work-Life Balance in Asia*, International Islamic University Malaysia, 207-231.
- [20] Rachmawati, D., Shukri, S., Azam, S. M. F. and Khatibi, A. (2019), *Factors Influencing Customers' Purchase Decision of Residential Property in Selangor, Malaysia*, Management Science Letters, 9(9):1341-1348
- [21] Rashid, M. K., Mansor, N., Ngah, H. C., Mohamed, Z. (2015), *Success Factors among Women Entrepreneur in Malaysia*, International Academic Research Journal of Business and Technology, 1(2):28-36.
- [22] Salem, K. (2005), *Challenges Faced By Female Entrepreneurs*, Journal of International Business, 8(1):9-10.
- [23] Schultz, C. M. (2010), *Human Resource Competencies at a Merged Higher Education Institution*, Journal of Human Resource Management, 8(1):225-235.
- [24] Shane, S., (2000), *Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities*, Organization Science (11):448-469.
- [25] Syed Z. A., Afida M. M. A. (2015), *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*, Equality, Diversity & Inclusion: An International Journal, 34(7):634-639.
- [26] Vadnjal, M., Vadnjal, J. (2015), *Female Entrepreneurs' Start-ups: Emotional Versus Traditional Support, Female Entrepreneurship in Transition Economies, Trends and Challenges*, Palgrave Macmillan UK, 45-66.
- [27] VCCI (2021), *Báo cáo Môi trường kinh doanh tại Việt Nam: Góc nhìn của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ*, Chương trình Aus4Reform.

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF FEMALE ENTREPRENEURS: STUDY TYPICAL CASES IN THANH HOA CITY

Dao Thu Tra

ABSTRACT

This study aims to provide insight into the success factors of female entrepreneurs in Thanh Hoa City. Therefore, it focuses on the importance of five variables namely financial capital, human capital, social capital, innovation and work-life balance in contributing towards success of female entrepreneurs in Thanh Hoa city. To meet the objectives of this research, the author conducted a survey of 400 female entrepreneurs in the area and obtained 369 surveys that met the requirements for inclusion in the analysis. Resource-based view theory and Conflict Theory are used as a foundation to identify the key factors that affect the success of women entrepreneurs. The research results show that all five independent variables included in the research model (financial capital, human capital, social capital, innovation and work-life balance) have a positive relationship with the success of female entrepreneurs. From the research results, the author proposes implications to promote women's success in business.

Keywords: *Women entrepreneurs, success, factors.*

* Ngày nộp bài: 28/5/2024; Ngày gửi phản biện: 3/6/2024; Ngày duyệt đăng: 13/6/2024