

CÁC RÀO CẢN THĂNG TIẾN NGHỀ NGHIỆP CỦA NỮ GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH DOANH KHÁCH SẠN TẠI TỈNH KHÁNH HÒA

Nguyễn Thị Thúy Uyên¹, Tôn Thị Nga²

Ngày nhận bài: 19/01/2024

Ngày nhận bản sửa: 05/02/2024

Ngày duyệt đăng: 29/03/2024

Tóm tắt. Phụ nữ chiếm một tỷ lệ cao trong lực lượng lao động du lịch nói chung và lĩnh vực kinh doanh khách sạn nói riêng. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ ở các vị trí quản lý trung và cao cấp còn khá hạn chế. Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm xác định các rào cản đối với thăng tiến nghề nghiệp nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn. Phương pháp phân tích nhân tố khám phá, nhân tố khẳng định và mô hình phương trình cấu trúc được sử dụng dựa trên số liệu khảo sát với 255 cán bộ và nhân viên trong các khách sạn 4 và 5 sao ở tỉnh Khánh Hòa. Kết quả nghiên cứu đã xác nhận 5 nhân tố rào cản tác động có ý nghĩa thống kê đến thăng tiến nghề nghiệp nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn, gồm đặc điểm tâm lý nữ, đặc điểm thể chất, đặc thù công việc ngành khách sạn, văn hóa doanh nghiệp, văn hóa gia đình. Trên cơ sở đó, một số hàm ý chính sách được đề xuất nhằm góp phần cải thiện cơ hội thăng tiến nghề nghiệp nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn.

Từ khóa: Rào cản; Thăng tiến nghề nghiệp; Nữ giới; Khách sạn.

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong công việc nói riêng luôn là vấn đề mang tính toàn cầu và là một trong những tâm điểm có tính chiến lược trong phát triển bền vững của mọi quốc gia. Ở Việt Nam, chính phủ luôn kiên định với các chủ trương và quyết sách để thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực. Nhờ đó, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thúc đẩy bình đẳng giới cũng như thăng tiến nghề nghiệp của phụ nữ trong ngành du lịch.

Theo báo cáo của Tổ chức Du lịch Thế giới của Liên Hợp Quốc (UNWTO, 2019), mặc dù có những tiến bộ đáng kể khi phụ nữ chiếm khoảng 1/4 cán bộ quản lý trong ngành du lịch, nhưng có một tỷ lệ nhỏ phụ nữ được đề bạt ở các vị trí quản lý cao nhất của lĩnh vực này. Số liệu thống kê cho thấy, tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí cấp điều hành là

¹ Công ty TNHH Lan Anh, Khách sạn D'Qua Nha Trang, email: thuyuyennt25@gmail.com

² Quỹ đầu tư phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế

25% trong các nhà hàng (McKinsey & Company, 2019), 23% trong ngành du lịch nói chung (UNWTO, 2019), 13% ở lĩnh vực khách sạn và 12% ở toàn bộ các vị trí lãnh đạo, bao gồm các nhà quản lý cấp thấp, giám đốc, và đối tác/chủ sở hữu (AHLEF, 2020). Ngoài ra, phụ nữ chỉ chiếm 23% ban giám đốc trong lĩnh vực khách sạn và du lịch trên toàn cầu, trong khi phụ nữ chiếm 53% lực lượng lao động trong ngành khách sạn và 61% trong ngành du lịch (UNWTO, 2019). Mặc dù chỉ một vài con số thống kê nhưng cũng cho thấy một thực tế là dù tỷ lệ nữ trong kinh doanh khách sạn và du lịch tăng lên trong vài thập kỷ qua, phụ nữ vẫn chiếm một tỷ lệ rất khiêm tốn ở các vị trí quản lý của ngành này.

Câu hỏi đặt ra là liệu có những rào cản nào ảnh hưởng đến thăng tiến nghề nghiệp của lao động nữ trong ngành kinh doanh khách sạn? Mức độ tác động của các nhân tố đó như thế nào? Đáng tiếc cho đến nay đa số các nghiên cứu đều là các nghiên cứu định tính. Việc gia tăng các nghiên cứu định lượng sẽ là giải pháp cứu cánh để trả lời cho những câu hỏi này, góp phần cung cấp những bằng chứng thực nghiệm làm giàu thêm tài liệu nghiên cứu của lĩnh vực thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (Kogovsek & Kogovsek, 2015; Jadnanansing và cộng sự 2021; Hasanat và cộng sự, 2021).

Với ý nghĩa đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm khám phá các nhân tố rào cản đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn - lấy trường hợp các khách sạn 4 và 5 sao ở tỉnh Khánh Hòa. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp cũng như hàm ý chính sách góp phần phát triển nguồn nhân lực nữ quản lý trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở tỉnh Khánh Hòa nói riêng cũng như ngành kinh doanh khách sạn nói chung.

2. Tổng quan nghiên cứu, các giả thuyết nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Thăng tiến nghề nghiệp và các rào cản thăng tiến nghề nghiệp nữ giới

Thăng tiến nghề nghiệp (*career advancement*) là một bước hoặc một mục tiêu ngắn hạn và là một phần trong bức tranh phát triển nghề nghiệp của một người (Calinaud và cộng sự, 2021). Thăng tiến nghề nghiệp thường được coi là sự thăng tiến trong cấp bậc quản lý và đạt được cấp độ quản lý cao hơn cũng như được trả lương (Carvalho và cộng sự, 2018a; Segovia-Pérez và cộng sự, 2019). Thăng tiến nghề nghiệp được xem là tiến trình tương tác giữa ảnh hưởng cá nhân và quá trình hành vi dẫn đến các khía cạnh bao gồm: lựa chọn nghề nghiệp, tích hợp vai trò, mô hình và bản sắc nghề nghiệp, giá trị công việc và phong cách ra quyết định (Brownell, 1993; Saadina và cộng sự, 2016). Một người có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cần có các kỹ năng ngoài kiến thức và kỹ năng chuyên môn chính, học được cách tự quản lý và theo đuổi được các mục tiêu nghề

ng nghiệp cao hơn. Do vậy, nghiên cứu rào cản thăng tiến nghề nghiệp không đề cập đến những yêu cầu/điều kiện cần về chất lượng (ví dụ bằng cấp, năng lực lãnh đạo...) bởi đó là các yêu cầu và không phân biệt nam hay nữ.

Tổng lược tài liệu cho thấy mặc dù các nghiên cứu tiền nhiệm về thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới nói chung và trong lĩnh vực du lịch nói riêng chủ yếu đều dưới dạng nghiên cứu định tính, nhưng có sự khái luận khá thống nhất về các yếu tố hỗ trợ cũng như các rào cản đối với thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (Brownell, 1993; Bal và cộng sự, 2013; Kumara, 2018; Hasanat và cộng sự, 2021; Bui Thi Tam và cộng sự, 2022), với sự nhấn mạnh về tính đa diện và tác động phức tạp của các nhân tố này trong các bối cảnh phát triển khác nhau. Ở mức độ khái quát, các thảo luận về rào cản thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới thường gắn với thuật ngữ ‘rào cản vô hình’ (*glass-ceiling*), hàm chỉ các rào cản không nhìn thấy, thường là nhân tạo và được chia thành hai nhóm chính, gồm các rào cản gắn với đặc thù giới và các rào cản từ bên ngoài (Kumara, 2018; Carvalho và cộng sự, 2018b; Kravariti và cộng sự, 2022).

Các rào cản liên quan đến đặc thù giới phổ biến gắn với những đặc điểm sinh lý sức khỏe của phụ nữ, hay trong giai đoạn mang thai được coi là những yếu tố làm chậm quá trình thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (Chen và cộng sự, 2021). Bên cạnh đó, đặc điểm tâm lý nữ thường thể hiện ở sự thiếu tự tin so với nam giới (Watson & Newby, 2005; Kravariti và cộng sự, 2022), tính thiếu kiên định trong xử lý tình huống ra quyết định (Trinidad & Normore, 2005; Kumara, 2018; Ayyala và cộng sự, 2022). Trong khi đó, các rào cản bên ngoài thường gắn với các yếu tố văn hóa, môi trường công việc (Remington & Kitterlin-Lynch, 2017; Dashper, 2020; Fan và cộng sự, 2021). Tuy nhiên, hiện có quá ít các nghiên cứu đánh giá tác động của các rào cản, mà chỉ mới cung cấp những luận điểm về sự tiếp tục đối mặt với các rào cản này (Carvalho và cộng sự, 2018a; Remington và Kitterlin-Lynch, 2017).

Ghi nhận tác động của các yếu tố đặc thù giới và các yếu tố tiềm ẩn cản trở thăng tiến nghề nghiệp, nhiều tập đoàn lớn đã có những chính sách hỗ trợ về mặt tổ chức và điều hành cụ thể nhằm tạo điều kiện tốt hơn cho thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới. Ví dụ, tập đoàn khách sạn ACCOR với 19 công ty ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đã thành lập tổ chức 'Phụ nữ ở thế hệ Accor' (Women at Accor Generation –WAAG) để triển khai các chương trình hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp của phụ nữ. Các hoạt động của tổ chức này tập trung tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho phụ nữ như giờ làm việc linh hoạt, làm việc tại nhà khi đang nuôi con nhỏ, các chương trình đào tạo, thiết lập mô hình công việc phù hợp, giới thiệu thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới... Tương tự, các tập đoàn toàn cầu như InterContinental, Starwood Hotels, Wyndham Hotel Group...

đều có các tổ chức với chương trình hoạt động riêng biệt để hỗ trợ đào tạo, giới thiệu và hỗ trợ thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn.

2.2. Các giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Các rào cản liên quan đến đặc thù giới

Đối với phụ nữ thì trách nhiệm làm vợ, làm mẹ, chăm sóc gia đình cần rất nhiều thời gian và sức lực của họ, do đó họ phải chia sẻ thời gian và cố gắng để hoàn thành bốn phận cho cả gia đình và sự nghiệp (Li & Leung, 2001; Carvalho và cộng sự, 2018b; Hasanat và cộng sự, 2021). Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng đặc điểm sức khỏe thể chất của phụ nữ, nhất là theo định kỳ hàng tháng của sinh lý nữ hay trong giai đoạn mang thai, được coi là những yếu tố làm giảm hoặc ít nhất là làm chậm quá trình thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (Bowles và cộng sự, 2019). Để vượt qua những rào cản này, nhiều phụ nữ có thể chọn các công việc cho phép họ linh hoạt quản lý công việc gia đình và không đặt sự nghiệp lên trên gia đình (Ladkin và Kichuk, 2016; Kumara, 2018). Một số khác phải chấp nhận sự dừng lại (Lyness & Judiesch, 2014) cũng đồng nghĩa với sự bỏ đi hoặc hạn chế cơ hội của thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới.

Bên cạnh các vấn đề liên quan đến sức khỏe, sinh lý nữ thì các yếu tố tâm lý và đặc thù giới khác cũng được xem là các rào cản phổ biến (Kumara, 2018; Ayyala và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, với nghiên cứu tổng lược hệ thống, Russen và cộng sự (2021) đã chỉ ra rằng còn quá thiếu thông tin về các rào cản này trong bối cảnh ngành du lịch khách sạn. Do vậy, các giả thuyết như sau:

H_{1, 2, 3}. Các đặc thù giới (đặc điểm thể chất, đặc điểm tâm lý và đặc điểm nữ giới) có tác động cùng chiều đến sự hạn chế trong thăng tiến nghề nghiệp nữ

2.2.2. Các rào cản bên ngoài

Các yếu tố liên quan đến đặc thù công việc của ngành kinh doanh khách sạn cũng là những yếu tố thường được coi là rào cản đối với thăng tiến nghề nghiệp nữ. Thực tế là các khách sạn phải thường xuyên hoạt động và có tính mùa vụ cao (Carvalho và cộng sự, 2018a), kéo theo nhu cầu sử dụng lao động tạm thời cũng như luân chuyển lao động. Về cơ bản, thăng tiến nghề nghiệp và quản lý nhân tài trong khách sạn cũng chịu ảnh hưởng của những đặc thù công việc của ngành khách sạn. Việc làm theo ca kíp, tính di động cao, hợp đồng ngắn hạn, việc làm của một tỷ lệ lớn lao động cần kỹ năng thấp hoặc công nhân bán lành nghề, các vấn đề về tuyển dụng và giữ chân lao động đều có tác động (Baum và Cheung, 2015; Ladkin và Kichuk, 2016)

Bên cạnh đó, do những gián đoạn của nữ quản lý khi họ trong kỳ thai sản buộc các khách sạn có thể phải thay thế hoặc cử kiêm nhiệm. Điều này cũng ảnh hưởng đến

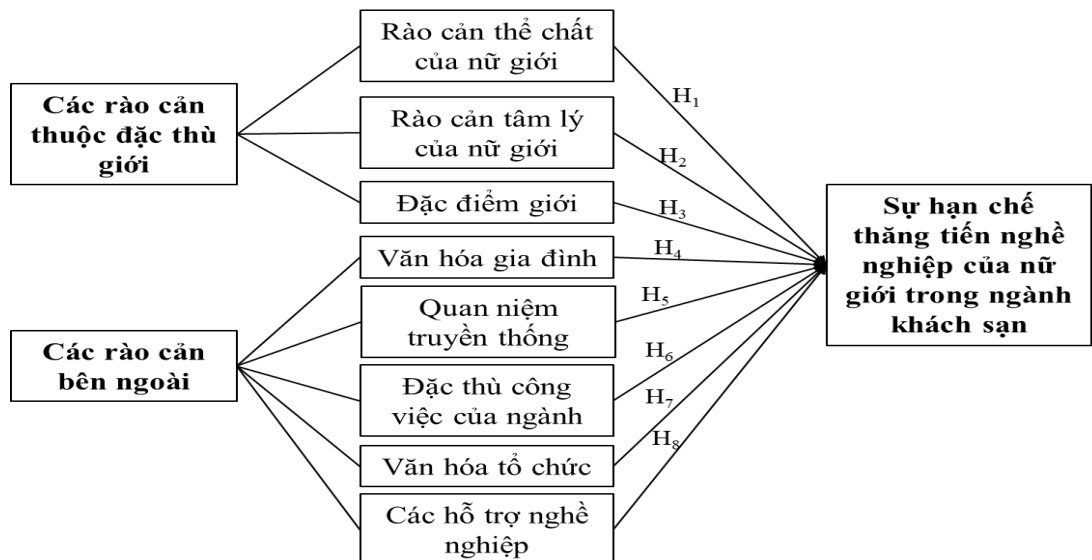
chính sách lựa chọn và quản lý nhân sự (Koburtay & Syed, 2020). Narayanan (2017) nhấn mạnh văn hóa tổ chức trọng nam cũng là một thực tế ở nhiều quốc gia và doanh nghiệp. Các dạng thức phân biệt giới, rào cản văn hóa, quan niệm truyền thống về vai trò của nữ giới trong gia đình, thiếu hình mẫu và các ‘rào cản vô hình’ được coi là rào cản chủ yếu bên ngoài đối với thăng tiến nghề nghiệp của phụ nữ trong ngành khách sạn (Brownell, 1993; Kumara, 2018; Segovia-Pérez và cộng sự, 2019). Từ đó, các giả thuyết về tác động của các rào cản bên ngoài như sau:

H₄ Yếu tố văn hóa gia đình có tác động cùng chiều lên sự hạn chế trong cơ hội thăng tiến của lao động nữ

H₅ Các yếu tố về quan niệm truyền thống có tác động cùng chiều lên sự hạn chế trong cơ hội thăng tiến của lao động nữ

H_{6,7,8} Các yếu tố rào cản liên quan đến đặc thù công việc của ngành, văn hóa tổ chức và các hỗ trợ nghề nghiệp có tác động cùng chiều lên sự hạn chế trong cơ hội thăng tiến của lao động nữ

Mối liên hệ giữa các biến nghiên cứu với các giả thuyết trên được khái quát ở khung nghiên cứu dưới đây (Hình 1)



Hình 1. Mô hình lý thuyết các nhân tố rào cản thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này vận dụng phương pháp định lượng dựa trên số liệu khảo sát với cán bộ quản lý các cấp và nhân viên trong các khách sạn 4 và 5 sao tại tỉnh Khánh Hòa. Bảng hỏi cấu trúc với 35 biến đo lường cho 8 nhân tố đề xuất trong khung phân tích. Các biến đo lường được phát biểu dưới dạng các nhận định dựa trên tham khảo các nghiên cứu tiền nhiệm (Shrestha, 2016; Kravariti và cộng sự, 2022; Bui Thi Tam và

cộng sự, 2022), và sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (từ 1 hoàn toàn không đồng ý đến 5 hoàn toàn đồng ý).

Với việc vận dụng phương pháp phân tích nhân tố và mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM), thì kích thước mẫu tối thiểu phải từ 100 trở lên, hoặc theo nguyên tắc thuận tiện thì tỷ lệ số mẫu trên mỗi biến đo lường cho mỗi phép phân tích nên là từ 5:1 đến 10:1 (Hair và cộng sự, 2010). Trong nghiên cứu này có 35 biến đo lường và chọn tỷ lệ an toàn là 7:1 thì số mẫu cần có là 245 mẫu. Sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp bằng bảng hỏi cấu trúc với kỹ thuật chọn mẫu thuận tiện phân tầng nhằm đảm bảo mẫu nghiên cứu có qui mô mẫu cần thiết theo các bộ phận và chức vụ công việc, số phiếu phát ra 260 mẫu và thu về 260 mẫu, trong đó có 255 mẫu sử dụng được. Với dữ liệu này, một số kỹ thuật phân tích định lượng được sử dụng gồm: kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích nhân tố khẳng định (CFA). Trên cơ sở đó, tiến hành kiểm định mô hình đo lường các giả thuyết nghiên cứu với mô hình SEM.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thông tin mẫu khảo sát

Kết quả phân tích thống kê mô tả đặc điểm của đối tượng khảo sát từ 255 phiếu được tổng hợp ở Bảng dưới.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu điều tra

Phân nhóm	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Phân nhóm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính			Trình độ học vấn		
Nam	49	19,2	Trung học/tương đương	9	3,5
Nữ	185	72,5	Sơ, trung cấp	31	12,2
Khác	21	8,2	Cao đẳng	85	33,3
Tổng	255	100	Đại học, sau đại học	130	51,0
Độ tuổi			Tổng	255	100
Từ 18 đến 24 tuổi	21	8,2	Chức vụ hiện tại		
Từ 25 đến 34 tuổi	131	51,4	Tổng, phó tổng giám đốc, giám đốc/phó giám đốc	25	9,8
Từ 35 đến 44 tuổi	80	31,4	Trưởng, phó phòng	53	20,8
Từ 45 đến 54 tuổi	23	9,0	Trưởng, phó bộ phận, nhóm, giám sát viên	95	37,3
55 trở lên	0	0	Nhân viên	82	32,2
Tổng	255	100	Tổng	255	100
Bộ phận công tác			Kinh nghiệm công tác		
Ban giám đốc	25	9,8	Dưới 2 năm	32	12,5
Phòng chức năng	140	54,9	1 - <5 năm	77	30,2
Lễ tân	35	13,7	5 - <8 năm	54	21,2

Nhà hàng (F&B)	36	14,1	8 - < 10 năm	32	12,5
Buồng phòng	19	7,5	10-< 15 năm	42	16,5
Khác	0	0	15 năm trở lên	18	7,1
Tổng	255	100	Tổng	255	100

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra của tác giả, tháng 8-9/2023

Số liệu bảng trên cho thấy có đến 72,5% mẫu khảo sát là nữ, tỷ lệ nam trong mẫu hơi thấp hơn so với cơ cấu về giới của lao động ngành khách sạn ở Khánh Hòa. Tuy nhiên, đây là kết quả có chủ đích gắn với mục tiêu nghiên cứu. Về độ tuổi, đa số người trả lời có độ tuổi khá trẻ, với hơn 51% tổng số người trả lời có độ tuổi từ 25-34 tuổi, và độ tuổi từ 35-44 tuổi là 31,4%. Với kinh nghiệm của tác giả trong vị trí quản lý khách sạn 5 sao thì tỷ lệ này cũng phù hợp với cơ cấu lao động trong các khách sạn 5 sao hiện nay ở tỉnh Khánh Hòa. Về bộ phận công tác và chức vụ đang đảm nhận của các đáp viên, có 54,9% số người trả lời là trong các phòng ban chức năng của khách sạn, tiếp theo là bộ phận F&B (chiếm 14,1%), bộ phận lễ tân là 13,7%. Về chức vụ công tác hiện tại, có đến 20,8% là trưởng/phó phòng, 37,2% là trưởng/phó các bộ phận và giám sát viên. Đặc biệt, có 25 người (9,8% mẫu khảo sát) đang đảm nhận các chức vụ là Tổng giám đốc/giám đốc và phó giám đốc các khách sạn. Đây là một tỷ lệ có ý nghĩa cho nghiên cứu này bởi với đặc thù và vị trí công việc, họ được coi là những người có kinh nghiệm hoặc hiểu rõ về thăng tiến nghề nghiệp nói chung và của nữ giới nói riêng.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá các rào cản và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp nữ giới

Với 8 nhân tố thuộc hai nhóm (Rào cản đặc thù giới và Rào cản bên ngoài), nghiên cứu này đã thiết kế 31 biến đo lường các rào cản và 4 biến đo lường sự hạn chế về cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới trong lĩnh vực khách sạn ở tỉnh Khánh Hòa. Trước khi phân tích EFA, kiểm định độ tin cậy của các thang đo được thực hiện với 31 biến nghiên cứu và cho hệ số Cronbach alpha là 0,875 và có 2 biến đo lường có hệ số tương quan biến tổng dưới 0,3 nên bị loại. Còn 29 biến đo lường được đưa vào phân tích EFA với lựa chọn hệ số tải nhân tố $\geq 0,50$. Kết quả chỉ ra hệ số KMO cao ($0,856 > 0,5$) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa ($P = 0,000$), cho thấy việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp. Với trị số Eigenvalue > 1 cho thấy có 7 nhân tố mới được xác lập với tổng phương sai trích đạt 75,14%. Tuy nhiên, có 3 biến không đạt chuẩn hệ số tải nhân tố $\geq 0,5$ nên bị loại. Kết quả phân tích EFA lần 2 được thực hiện với 26 biến còn lại và cho kết quả hệ số KMO là 0,843, kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. = 0,000, có 7 nhân tố mới được xác lập với 26 biến và tổng phương sai trích đạt 76,51%, nghĩa là 7 nhân tố mới xác lập giải thích được 76,51% sự biến thiên của dữ liệu (Bảng 2). Riêng nhân tố 8 - “Các hỗ trợ nghề nghiệp” - chỉ còn hai biến (C329 và C330, xem

Bảng 2) được xác lập vào nhân tố ‘Đặc điểm ngành’. Điều này cũng khá hợp lý vì cũng có thể được xem sự mặc nhận về đặc điểm ngành. Trong lúc đề xuất ban đầu tách ra với giả định đó là các biến tương tác xã hội.

Với 4 biến đo lường cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (biến phụ thuộc) được đưa vào phân tích EFA, kết quả cho thấy 1 nhân tố được xác lập với 4 biến đo lường như đề xuất, hệ số KMO là 0,742 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa ($P=0,000$), và tổng phương sai trích là 65,74%. Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo cho thấy hệ số Cronbach Alpha của 7 nhân tố (biến độc lập) và 1 nhân tố phụ thuộc đều đạt trên 0,80 (Bảng 2), chứng tỏ thang đo lường có độ nhất quán nội tại cao (Hair và cộng sự, 2010). Từ kết quả phân tích EFA và CFA cho thấy hầu hết các biến đo lường được giải thích bởi các nhân tố tiềm ẩn như đề xuất ban đầu, ngoại trừ nhân tố 8 (“*Các hỗ trợ nghề nghiệp*”), theo đó, giả thuyết nghiên cứu tương ứng là H_8 về tác động của nhân tố 8 bị loại bỏ. Mô hình đề xuất còn lại 7 giả thuyết nghiên cứu.

4.3. Kiểm định mô hình đo lường và mô hình tổng thể

Phân tích nhân tố CFA cho phép (1) đo lường tính đơn hướng; (2) đánh giá độ tin cậy thang đo; (3) Giá trị hội tụ; (4) Giá trị phân biệt; (5) Giá trị liên hệ lý thuyết. Kết quả phân tích CFA cho mô hình đo lường các rào cản và mô hình tới hạn (gồm tất cả các thành phần trong mô hình nghiên cứu) được tổng hợp trong Bảng 2 và Bảng 3.

Bảng 2: Đánh giá độ tin cậy tổng hợp và độ hội tụ của mô hình đo lường

Nhân tố và biến đo lường	Kết quả phân tích EFA (Hệ số tải)	Trọng số hồi qui chuẩn hóa	Kết quả phân tích CFA		
			Độ tin cậy tổng hợp (CR)	AVE	MSV
Nhân tố 1 (NGANH): Đặc thù công việc của ngành	$\alpha=0,916$		0,912	0,679	0,386
C329. Nữ giới có nguy cơ chịu các hành vi quấy rối tình dục	0,833	0,695			
C330. Xã hội xem địa vị ở ngành dịch vụ không phù hợp đối với phụ nữ	0,824	0,652			
C326. Yêu cầu luân chuyển về địa lý	0,814	0,889			
C324. Làm ca đêm	0,799	0,907			
C325. Giờ làm không cố định theo mùa và khi có sự kiện	0,798	0,960			
Nhân tố 2 (CNHAN): Đặc điểm nữ giới	$\alpha=0,898$		0,901	0,648	0,268
C212. Nữ giới thiếu sự tiến thủ trong công việc	0,897	0,872			
C213. Nữ giới thiếu các kỹ năng chuyên môn cần thiết của nhà quản lý	0,887	0,879			

C210. Nữ giới ít tìm tòi và sáng tạo trong công việc	0,848	0,848		
C29. Nữ giới thiếu tính kiên định và quyết đoán để làm lãnh đạo	0,795	0,783		
C211. Nữ giới bị hạn chế trong giao lưu mạng lưới trọng nam (giao tiếp xã hội, giao lưu bạn bè, ngoại giao...)	0,724	0,639		
Nhân tố 3 (TAMLY): Đặc điểm tâm lý nữ	$\alpha = 0,893$		0,878	0,644
C27. Nữ giới có tâm lý lo lắng về giữ cân bằng giữa gia đình và thăng tiến nghề nghiệp	0,879	0,671		
C28. Cá nhân nữ giới luôn đặt gia đình lên trước thăng tiến trong công việc	0,874	0,807		
C26. Nữ giới không có khả năng giữ vững tâm lý trong công việc tốt như nam giới	0,775	0,888		
C25. Cách lãnh đạo của nữ giới chủ yếu dựa vào cảm xúc	0,726	0,829		
Nhân tố 4 (TCHAT): Đặc điểm thể chất	$\alpha = 0,852$		0,844	0,579
C22. Sinh lý nữ định kỳ tháng làm giảm khả năng thực hiện tốt công việc	0,839	0,805		
C23. Thời gian mang thai khiến cho phụ nữ bị thụt lùi trong chặng đường sự nghiệp	0,793	0,753		
C21. Nữ giới không có sức khỏe thể chất như nam giới	0,728	0,965		
C24. Thời gian nuôi con nhỏ (dưới 36 tháng) ảnh hưởng đến khả năng thực hiện công việc	0,727	0,901		
Nhân tố 5 (VHDNG): Văn hóa doanh nghiệp	$\alpha = 0,853$		0,863	0,681
C320. Văn hóa bài trừ nữ giới trong doanh nghiệp	0,875	0,952		
C322. Doanh nghiệp thường thay thế vị trí của lao động nữ khi họ kết hôn hoặc có thai	0,813	0,804		
C323. Sau kỳ nghỉ thai sản, lao động nữ bị phân biệt đối xử trong công việc	0,797	0,701		
Nhân tố 6 (VHGDI): Văn hóa gia đình	$\alpha = 0,857$		0,875	0,704
C316. Người chồng luôn là trụ cột của gia đình	0,861	0,947		
C317. Các vấn đề về chăm sóc gia đình là của người vợ	0,825	0,867		
C319. Trong mâu thuẫn giữa gia đình-công việc, người vợ thường lựa chọn gia đình, ngược lại với người chồng	0,774	0,681		
Nhân tố 7 (TRTHO): Quan niệm truyền thống	$\alpha = 0,826$		0,839	0,725
			0,213	

C313. Nữ giới phải kết hôn	0,888	0,769			
C314. Nữ giới phải thực hiện trách nhiệm sinh nở	0,853	0,923			
Sự hạn chế cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (WCA)	$\alpha = 0,820$		0,837	0,566	0,506
C41. Các cơ hội thăng tiến cho nữ giới trong khách sạn bị hạn chế	0,909	0,618			
C42. Trong ngành khách sạn, nam giới có cơ hội thăng tiến nhiều hơn nữ giới	0,857	0,848			
C43. Cơ hội thăng tiến nghề nghiệp là như nhau đối với nam giới và nữ giới (đã tái mã hóa)	0,813	0,933			
C44. Sự khác biệt giới cản trở sự thăng tiến của nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn tại Khánh Hòa	0,639	0,528			

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

Ghi chú: AVE: Phương sai trích bình quân; CR: độ tin cậy tổng hợp; MSV: Phương sai riêng lớn nhất.

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy thang đo các khái niệm trong mô hình đều có độ tin cậy tổng hợp (CR) đạt cao (nhỏ nhất là 0,837), phương sai trích bình quân (AVE) lớn hơn 0,5 chứng tỏ thang đo các khái niệm đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ (Hair và cộng sự, 2010).

Bảng 3: Ma trận Fornell & Larcker đánh giá tính phân biệt của mô hình đo lường tổng thể

	NGANH	CNHAN	TCHAT	TAMLY	VHDNG	VHGDI	WCA	TRTHO
NGANH	0,830							
CNHAN	0,097	0,809						
TCHAT	0,551***	0,047	0,878					
TAMLY	0,281***	0,429***	0,296***	0,858				
VHDNG	0,452***	0,169*	0,291***	0,194**	0,825			
VHGDI	0,368***	0,196**	0,332***	0,254***	0,348***	0,839		
WCA	0,711***	0,193**	0,546***	0,344***	0,617***	0,498***	0,752	
TRTHO	0,365***	0,083	0,283***	0,078	0,289***	0,458***	0,382***	0,854

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

Ghi chú: Các giá trị in đậm trên đường chéo là căn bậc hai của AVE

** Mức ý nghĩa $P = 0,000$

Về giá trị phân biệt, kết quả phân tích CFA cũng cho thấy phương sai riêng lớn nhất (MSV) của tất cả các thang đo đều nhỏ hơn phương sai trích bình quân của chúng

(AVE), và căn bậc 2 của AVE đều lớn hơn tương quan giữa các thành phần (Bảng 3). Kết quả này khẳng định các khái niệm thành phần đều đạt giá trị phân biệt.

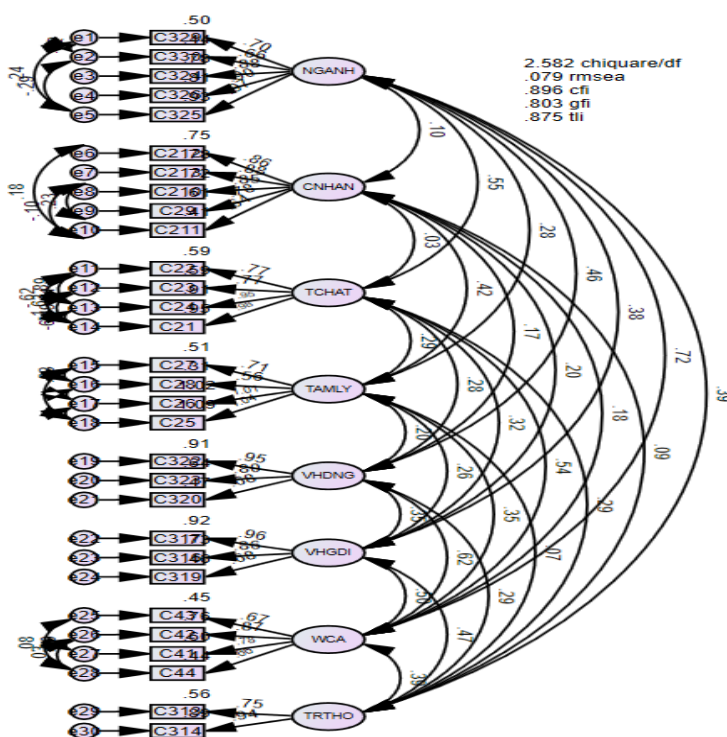
Kết quả kiểm định độ phù hợp của mô hình tối hạn cho thấy các chỉ số Chi-square/df, GFI, CFI và RMSEA thỏa mãn các điều kiện, chứng tỏ thang đo các khái niệm nghiên cứu phù hợp với dữ liệu thị trường và đảm bảo tính đơn hướng (Bảng 4 và Hình 2).

Bảng 4: Các chỉ số về sự phù hợp của mô hình tối hạn

Chỉ số về sự phù hợp	Kết quả nghiên cứu	Giá trị ngưỡng chấp nhận ¹	Kết luận
CMIN/df	2,582	<3 tốt, <5 đôi khi chấp nhận được	Thỏa mãn điều kiện
GFI (Chỉ số phù hợp)	0,803	>0,80 Chấp nhận được	Thỏa mãn điều kiện
CFI (Chỉ số phù hợp so sánh)	0,896	>0,95 là rất tốt; >0,90 thông thường; >0,80 có thể chấp nhận	Thỏa mãn điều kiện
RMSEA (Chỉ số đánh giá sai số ước lượng mô hình)	0,079	<0,05 tốt; 0,05-0,10 trung bình; >0,10 tệ	Thỏa mãn điều kiện

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

Ghi chú: (1) Theo Hair và các cộng sự (2010), Oke và các cộng sự (2012)

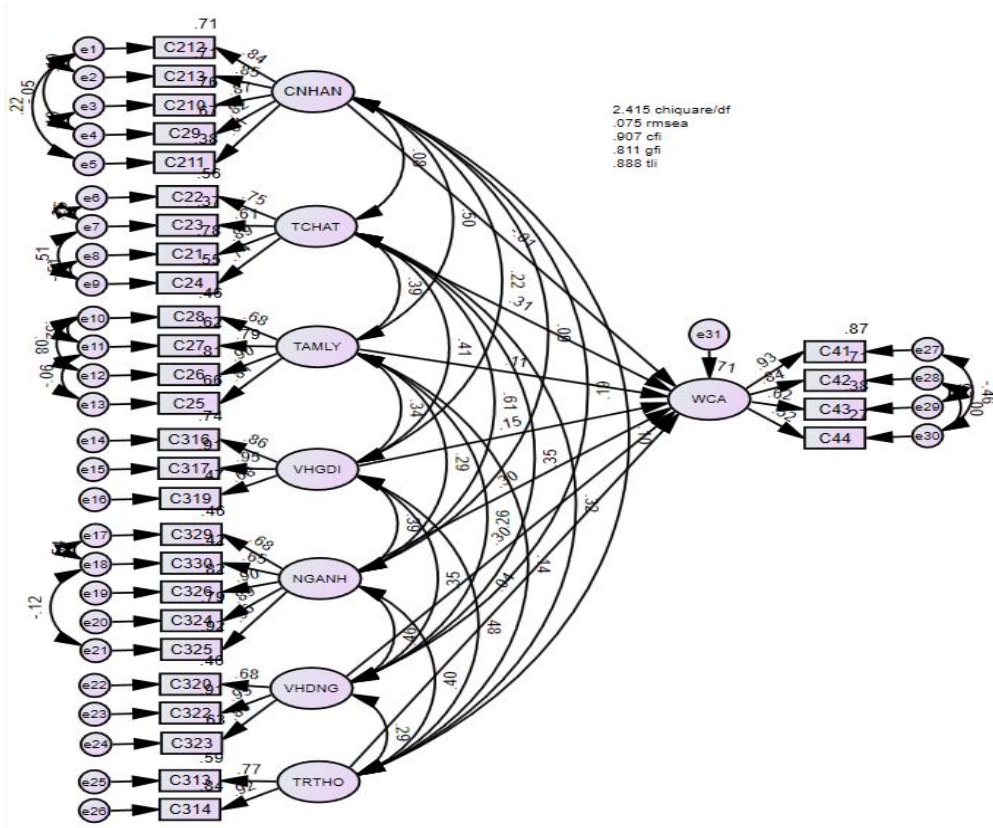


Hình 2: Kết quả phân tích CFA mô hình tối hạn

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

4.4. Kiểm định mô hình lý thuyết và các giả thuyết nghiên cứu

Từ kết quả phân tích EFA và CFA chứng tỏ mô hình nghiên cứu là phù hợp và được tiếp tục sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. Kết quả cho thấy mô hình nghiên cứu đạt độ tương thích với dữ liệu thị trường, thể hiện ở các chỉ số về độ phù hợp của mô hình lý thuyết. Cụ thể, CMIN/df là $2,415 < 3$; GFI = $0,811 > 0,8$; CFI=0,907; và RMSEA = $0,075 < 0,8$. Kết quả cũng cho thấy trọng số CFA của tất cả các biến quan sát đều lớn hơn 0,50 (nhỏ nhất là C44 = 0,52), khẳng định tính đơn hướng và giá trị hội tụ của các thành phần trong mô hình nghiên cứu (Hình 3). Kết quả kiểm định các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu được tổng hợp ở Bảng 5.



Hình 3: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc (SEM)

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

Bảng 5: Kết quả kiểm định giả thuyết ảnh hưởng của các rào cản đến thăng tiến nghề nghiệp nữ trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn tại Khánh Hòa

Các giả thuyết	Hệ số β chuẩn hóa	Giá trị P ¹	Kết luận kiểm định giả thuyết
H ₁ . WCA <-- TCHAT (Đặc điểm thể chất)	0,309	***	Chấp nhận
H ₂ . WCA <-- TAMLY (Đặc điểm tâm lý nữ)	0,109	0,063	Chấp nhận
H ₃ . WCA <-- CNHAN (Đặc điểm giới)	-0,012	0,820	Bác bỏ

H4. WCA <-- VHGD (Văn hóa gia đình)	0,149	0,007	Chấp nhận
H5. WCA <-- TRTHO (Quan niệm truyền thống)	-0,040	0,439	Bác bỏ
H6. WCA <-- NGANH (Đặc thù công việc)	0,304	***	Chấp nhận
H7. WCA <-- VHDNG (Văn hóa doanh nghiệp)	0,296	***	Chấp nhận

Nguồn: Xử lý số liệu điều tra, tháng 8-9/2023

*Ghi chú: *** Giá trị $P < 0,000$*

Số liệu ở bảng trên cho thấy có 5 giả thuyết được chấp nhận và hệ số chuẩn hóa thể hiện mức độ tác động của từng nhân tố đến sự hạn chế cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới (WCA) trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn ở tỉnh Khánh Hòa. Trong đó, đặc điểm thể chất của nữ giới và đặc thù công việc là những nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến WCA. Kết quả này cũng thống nhất với nhận định của một số nghiên cứu tiền nhiệm rằng yêu cầu cân bằng công việc và các gánh nặng gia đình với thiên chức "làm mẹ, làm vợ" đòi hỏi phụ nữ phải nỗ lực hơn rất nhiều lần. Điều này đồng nghĩa với các yêu cầu và đặc thù công việc trở thành rào cản đầu tiên đối với họ (Tharenou, 2005; Clevenger & Singh, 2013; Rinaldi & Salerno, 2020).

Tiếp đến là các nhân tố văn hóa doanh nghiệp và văn hóa gia đình cũng có ảnh hưởng quan trọng đến thăng tiến nghề nghiệp nữ giới. Các yếu tố này cũng đã được thảo luận trong các nghiên cứu liên quan. Đơn cử, Baum (2013) đã nhận định phân biệt giới được mặc định như là văn hóa của các doanh nghiệp ngành khách sạn. Sự phân biệt giới còn thể hiện rõ ràng trong phân công trách nhiệm theo hướng nữ giới chỉ gắn với các công việc đòi hỏi bán kỹ năng (semi-skilled), trong khi đó nam giới lại được cân nhắc ở các vị trí quản lý cao hơn (Burke và cộng sự, 2008; Russen và cộng sự, 2021). Kết quả này cũng cung cấp thêm minh chứng về tác động tiêu cực của các yếu tố văn hóa trong thăng tiến nghề nghiệp nữ (Baum và Cheung, 2015; Chen và cộng sự, 2021).

Trong khi các yếu tố liên quan đến đặc điểm tâm lý nữ đang có những tranh luận trái chiều. Một số tác giả tranh luận rằng phụ nữ ít năng lực hơn cho các vị trí lãnh đạo vì họ không thể thể hiện tốt hơn nam giới (Chen và cộng sự, 2021). Nhiều học giả khác phản đối quan niệm định kiến giới trong thực hiện các vai trò lãnh đạo trong tổ chức (McKinsey and Company, 2019; Jadnanansing và cộng sự, 2021). Kết quả trong nghiên cứu này cho thấy những yếu tố gắn với đặc điểm tâm lý nữ (như sự tự ti, tính lãnh đạo theo cảm xúc...) hạn chế đến cơ hội thăng tiến của nữ giới trong ngành kinh doanh khách sạn.

5. Kết luận và các hàm ý chính sách

Thăng tiến nghề nghiệp là vấn đề thu hút được sự quan tâm của những nhà hoạch định chính sách cũng như những người làm công tác thực tiễn. Cải thiện cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn là vấn đề luôn

có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với hoạt động của doanh nghiệp (Baum và Cheung, 2015; UNWTO, 2017), mà còn đối với sự phát triển chung của ngành (UNWTO, 2019; Kravariti và cộng sự, 2022). Tuy nhiên, bất chấp nỗ lực của nhiều bên vì sự tiến bộ phụ nữ thì thực tế tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo cao vẫn còn khá hạn chế. Dựa trên số liệu khảo sát với 255 cán bộ và nhân viên tại các khách sạn 4 và 5 sao ở tỉnh Khánh Hòa, nghiên cứu này đã chỉ ra 7 yếu tố rào cản thuộc về các đặc thù giới và các yếu tố bên ngoài, trong đó có 5 nhân tố ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến thăng tiến nghề nghiệp nữ trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn.

Để cải thiện cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho nữ giới trong lĩnh vực kinh doanh khách sạn, các giải pháp hỗ trợ tháo gỡ các rào cản phải được thực hiện từ nhiều phía. Trước hết, bản thân nữ giới cần có kế hoạch cụ thể để phát triển nghề nghiệp bản thân, tự tin tham gia vào các hoạt động chung của tổ chức và phát huy hiệu quả hoạt động mạng lưới nghề nghiệp để có thể gia tăng cơ hội và sự đóng góp của bản thân. Bên cạnh đó, họ rất cần sự hiểu biết chia sẻ và giúp đỡ từ phía gia đình và bạn bè. Do vậy, các hoạt động tuyên truyền, giáo dục để từng bước thúc đẩy thay đổi định kiến giới, gia tăng nhận thức về bình đẳng giới nơi công việc cũng như xã hội nói chung. Về phía các doanh nghiệp, cần xem sự cải thiện cơ hội thăng tiến cho nữ giới vừa là mục đích và là động lực thúc đẩy phát triển của tổ chức. Từ đó, để có những giải pháp phù hợp và hiệu quả trong quản lý nhân lực nữ, cải thiện thăng tiến nghề nghiệp của nữ giới, ví dụ như có chính sách bố trí và phân công công việc linh hoạt, gia tăng sự hỗ trợ giúp đỡ, đào tạo lãnh đạo nữ, giảm thiểu các vấn đề về phân biệt giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- American Hotel and Lodging Educational Foundation (AHLEF, 2020), Castell Project 2020: *Women in Hospitality Leadership Report*, <https://www.castellproject.org/news/2019/2/5/the-castell-project-release-2020-women-in-hospitality-leadership-report> Retrieved August, 19, 2023.
- Ayyala, M. S., Skarupski, K., Bodurtha, J. N., González-Fernández, M., Ishii, L. E., Fivush, B., & Levine, R. B. (2019), 'Mentorship is not enough: exploring sponsorship and its role in career advancement in academic medicine', *Academic Medicine*, 94(1), 94-100.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., and De Jong, S. B. (2013), 'How do Developmental and Accommodative HRM Enhance Employee Engagement and Commitment? The role of Psychological Contract and SOC Strategies', *Journal of Management Studies*, 50 (4), pp. 545–572.

- Baum T. and Cheung C. (2015), ‘Women in Tourism & Hospitality: Unlocking the Potential in the Talent Pool’, White paper, *Women In Tourism and Hospitality (WITH) Forum*, DIAGEO.
- Bowles, H. R., Thomason, B., & Bear, J. B. (2019), ‘Reconceptualizing what and how women negotiate for career advancement’, *Academy of Management Journal*, 62(6), 1645-1671.
- Brownell, J. (1993), ‘Addressing career challenges faced by women in hospitality management’, *Hospitality and Tourism Educator*, 5(4):11-15.
- Bui Thi Tam, Mai Le Quyen and Nguyen Hoang Tue Quang (2022), ‘Women’s career advancement in the hospitality industry in the Central Region, Vietnam’, *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 11(1), 101-120.
- Burke, R.J. & McKeen, C.A. (1994), ‘Training and development activities and career success of managerial and professional women’, *Journal of Management Development*, 13, 69-79.
- Calinaud, V., Kokkranikal, J., & Gebbels, M. (2021), ‘Career advancement for women in the British hospitality industry: The enabling factors’, *Work, Employment and Society*, 35(4), 677-695.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., Torres, A., & Wahl, A. (2018a), ‘Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof’, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(4):397-422
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2018b), ‘Agency, structures and women managers’ views of their careers in tourism’, In *Women’s Studies International Forum*, 71, 1–11, doi:10.1016/j.wsif.2018.08.010
- Clevenger, L. & Singh, N. (2013), ‘Exploring barriers that lead to the glass ceiling effect for women in the U.S. hospitality industry’, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 12(4):376-399.
- Chen, H. S., Severt, K., Shin, Y. H., & DiPietro, R. B. (2021), ‘Invisible yet powerful: the unseen obstacles women leaders face in their hospitality careers’, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(2), 249-269.
- Dashper, K. (2020), ‘Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry’, *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102397.
- Fan, X., Im, J., Miao, L., Tomas, S., & Liu, H. (2021), ‘Silk and steel: A gendered approach to career and life by upper echelon women executives in the hospitality and tourism industry in China’, *International Journal of Hospitality Management*, 97, 103011.

- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., & Anderson, R. E. (2010), *Multivariate data analysis: a global perspective*, New Jersey, USA: Pearson Education Inc.
- Hasanat, O., Alhelalat, J. A., & Valeri, M. (2021), 'Women leadership in the Jordanian hospitality sector: Obstacles and future opportunities', *In Gender and Tourism* (pp. 149-158). Emerald Publishing Limited.
- Jadnanansing, M., Nierop, T. & DiPietro, R. B. (2021), 'Women in hospitality leadership: barriers and best practices in Aruba', *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20:2, 174-197, DOI: 10.1080/15332845.2021.1872235
- Kravariti, F., Voutsina, K., Tasoulis, K., Dibia, C., & Johnston, K. (2022), 'Talent management in hospitality and tourism: a systematic literature review and research agenda', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(1), 321-360.
- Koburtay, T. & Syed, J. (2020), 'Prejudice toward female leaders: Insights from the hotel sector in Jordan', *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, DOI: 10.1080/15332845.2020.1763768
- Kogovsek, M., & Kogovsek, M. (2015), 'Hospitality and tourism gender issues remain unsolved: A call for research', *Quaestus*, (6), 194–203
- Kumara, Y. R. (2018), 'Career development of women in the hotel industry: An Overview', *Journal of applied and natural science*, 10(1), 330-338.
- Ladkin, A. and Kichuk, A. (2016), 'Talent Management in Hospitality and Tourism. In: Horner, S. ed.', *Talent Management in Hospitality and Tourism*. Oxford, UK: Goodfellow Publishers, pp. 69-83.
- Li, L., Leung, R. W. (2001), Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4):189-196.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014), Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries, *Applied Psychology*, 63(1), 96-129.
- McKinsey& Company (2019), *Women in the workplace*, Truy cập từ <https://www.womenintheworkplace.com>
- Narayanan, E. (2017), Women in management: breaking barriers on female career advancement in hospitality industry, *TEAM Journal of Hospitality and Tourism*, 14(1), 1 – 17.

- Oke, A. E., Ogunsami, D.R. and S. Ogunlana. (2012), ‘Establishing a common ground for the use of structural equation modelling for construction related research studies’, *Australian Journal of Construction Economics and Building*, 12 (3) 89-94
- Remington, J. & Kitterlin-Lynch, M. (2017), ‘Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management’, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, DOI: 10.1080/15332845.2017.1328259
- Rinaldi, A., & Salerno, I. (2020), ‘The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries’, *Quality & Quantity*, 54(5-6), 1465-1477.
- Rusden, M., Dawson, M., & Madera, J. M. (2021), ‘Gender diversity in hospitality and tourism top management teams: A systematic review of the last 10 years’, *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102942.
- Saadina, I., Ramlia, K., Joharib, H. & Harin, N. A. (2016). Women and Barriers for Upward Career Advancement – A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak. *Procedia Economics and Finance*, 35:574-581.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019), ‘Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives’ perceptions’, *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184-193.
- Shrestha, P. (2016), Barriers for women in career advancement in the hospitality industry: A review of literature, *MBA Student Scholarship*, 52, 1-13.
- Trinidad, C. & Normore, A. H. (2005), ‘Leadership and gender: A dangerous liaison?’, *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7):574-590.
- UNWTO (2017), *Equality in tourism – Creating change for women*, UNWTO discussion Paper on the occasion of the International Year of Sustainable Tourism for Development 2017. UNWTO.
- UNWTO (2019), *Global Report on Women in Tourism*, 2nd Ed. World Tourism Organization, truy cập từ https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789_284420384.
- Watson, J., & Newby, R. (2005), ‘Biological sex, stereotypical sex-roles, and SME owner characteristics’, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(2):129-143.

BARRIERS TO WOMEN CAREER ADVANCEMENT IN THE HOTEL SECTOR IN KHANH HOA PROVINCE

Nguyen Thi Thuy Uyen, Ton Thi Nga

Abstract. Women make up a high proportion of the tourism workforce in general and the hotel business in particular. However, the proportion of women in middle and senior management positions is still limited. This study aims to identify barriers to women's career advancement in the hotel sector. Based on the survey data with 255 management staff and employees in 4&5 star hotels in Khanh Hoa province, the methods of exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were applied to examine the research hypotheses. Research results confirmed 7 hindering factors, of which 5 factors having statistically significant impacts, namely female psychological characteristics, physical characteristics, job characteristics of the hotel industry, corporate culture and family culture. From the findings, some policy implications are proposed to contribute to improving women's career advancement opportunities in the hotel business, including ensuring flexible work arrangement and assignment policies, increasing organizational support, training female leaders, and minimizing gender discrimination issues.

Keywords: Barrier; Career advancement; Women; Hotel