

XU HƯỚNG NGHIÊN CỨU KHÁC BIỆT GIỚI TRONG XUNG ĐỘT CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH

TỪ THẢO HƯƠNG GIANG*

Ngày nhận: 9/10/2017

Ngày phản biện: 16/10/2017

Ngày duyệt đăng: 06/11/2017

Tóm tắt: Xung đột công việc gia đình (Work Family Conflicts - WFC) được luận giải bởi lý thuyết vai trò do mỗi cá nhân đều chịu áp lực từ nhiều vai trò khác nhau ở cả gia đình lẫn nơi làm việc, đặc biệt là nữ giới. Hơn nữa, lý thuyết về sự khan hiếm cho rằng các nhu cầu và ước muốn của con người là vô hạn, trong khi các nguồn lực lại hữu hạn. Xung đột công việc gia đình được xem xét trên 3 chiều cạnh: Thời gian, căng thẳng, hành vi. Các xu hướng nghiên cứu khác biệt giới trong xung đột công việc gia đình nên được xem xét.

Từ khóa: Xung đột công việc gia đình, Giới, Lý thuyết vai trò, Lý thuyết khan hiếm.

TRENDS IN GENDER DIFFERENCES IN FAMILY WORK CONFLICT

Abstract: Work Family Conflict were interpreted by the role theory as individuals are pressured from multiple roles both at home and in the workplace, especially women. Moreover, the theory of scarcity suggests that human needs and wants are infinite, while resources are finite. Work Family Conflicts are considered on three dimensions: Time, stress, behavior. Gender differentiated research trends in Work Family Conflict should be considered.

Keywords: Family Work Conflict, Gender, Role Theory, Scarcity Theory.

Mô hình gia đình truyền thống - người chồng là người trụ cột gia đình và người vợ làm công việc nội trợ - đang trở thành dấu ấn của một xã hội trong quá khứ (Hall & Hall, 1980, Piotrkowski, Rapoport, và Rapoport, 1987). Áp lực lạm phát kinh tế (Lee & Kaunungo, 1984) và nhu cầu tâm lý xã hội “phát triển bản sắc cá nhân” (Nieva, 1985) khuyến khích phụ nữ đóng vai trò tích cực hơn bên ngoài gia đình, làm việc toàn thời gian và tham gia rộng rãi hơn trong xã hội nói chung (Cooper, 1981).

Sự gia tăng số gia đình có bố mẹ cùng đi làm đã làm cho các mô hình truyền thống không phù hợp với phần lớn lực lượng lao động. Nghĩa là, sự phân chia lao động truyền thống giữa các đối tác không còn là một lựa chọn trong các gia đình hiện đại. Phụ nữ ngày càng bị buộc phải giải quyết các nhu cầu liên quan đến công việc làm hạn chế khả năng thực hiện các vai trò của gia đình. Nam giới đang ngày càng quan tâm đến gia đình mình, và họ bắt đầu chuyển những ưu tiên từ công việc sang gia đình (Pleck, 1985). Chính những xu hướng này đã dẫn đến sự gia tăng mức độ xung đột giữa công việc và gia đình của cả nam giới và phụ nữ, đặc biệt những người phụ nữ có áp lực vai trò gia đình nhiều hơn nam giới.

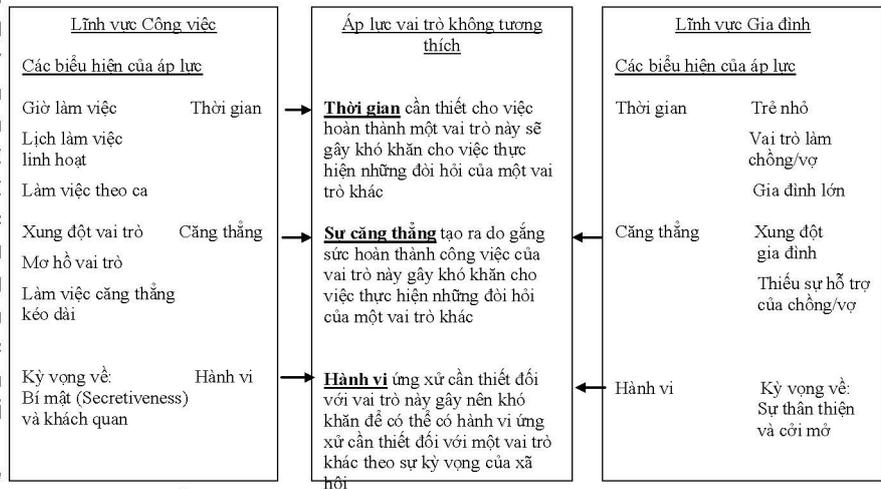
1. Xung đột công việc gia đình
Xung đột công việc gia đình - Work Family Conflicts (WFC) là thuật ngữ thường được sử dụng để mô tả xung đột giữa công việc và gia đình. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964) mô tả WFC như một loại xung đột giữa vai trò trong công việc với vai trò của gia đình. Renshaw (1976) cho rằng WFC là một kết quả của các tương tác giữa áp lực trong gia đình và công việc. Greenhaus và Beutell (1985) định nghĩa WFC là “một hình thức xung đột trong đó áp lực từ vai trò trong công việc và trong gia đình là các vai trò không tương thích lẫn nhau” (P. 77). Các tác giả đã xác định ba chiều của WFC: Xung đột về thời gian xảy ra khi thời gian dành cho các hoạt động trong một vai trò cản trở việc thực hiện các trách nhiệm trong một vai trò khác; Xung đột dựa trên hành vi xảy ra khi hành vi trong một vai trò không thể được điều chỉnh để tương thích với các hành vi khác; Hình thức thứ ba của WFC xác định bởi Greenhaus và Beutell là xung đột về vai trò, đây là hình thức xung đột xảy ra khi áp lực từ một vai trò tác động tới việc hoàn thành các yêu cầu của một vai trò khác. Theo

* Trường Đại học Công đoàn

Netemeyer và cộng sự (1996), xung đột công việc tới gia đình là “một hình thức xung đột giữa các vai trò, trong đó nhu cầu chung, thời gian và căng thẳng do công việc tạo ra gây trở ngại cho việc thực hiện các trách nhiệm liên quan đến gia đình” trong khi xung đột gia đình tới công việc là “một hình thức xung đột giữa các vai trò trong đó nhu cầu chung, thời gian và căng thẳng do gia đình tạo ra ảnh hưởng đến việc thực hiện các trách nhiệm liên quan đến công việc” đặc biệt với người phụ nữ trong gia đình.

Theo lý thuyết vai trò (Role Theory - Katz & Kahn - 1978) một quan điểm xã hội học và tâm lý học xã hội xem xét hầu hết các hoạt động hàng ngày về các vai trò trong xã hội ví dụ như: người mẹ, người vợ, người quản lý, giáo viên... mỗi vai trò xã hội là một tập hợp các quyền, nghĩa vụ, kỳ vọng, định mức và hành vi mà một người phải đối mặt và thực hiện đầy đủ, trong đó “vai trò công việc và vai trò gia đình là hai vai trò quan trọng nhất trong cuộc sống của hầu hết mọi người” (Grandey et al., 2005). Tuy nhiên, theo lý thuyết về sự khan hiếm, (Scarcity Theory - Good - 1960) cho rằng các nhu cầu và ước muốn của con người là vô hạn, trong khi các nguồn lực lại hữu hạn. Xã hội không thể có đủ nguồn lực sản xuất để thỏa mãn mọi nhu cầu của con người. Nói cách khác, sự khan hiếm còn có ý nghĩa rằng không thể theo đuổi cùng một lúc nhiều mục tiêu xã hội với cùng một số các nguồn lực sẵn có, sự đánh đổi sẽ xảy ra, khiến mục tiêu này xung đột với mục tiêu khác. Tuy nhiên, những vai trò này được thực hiện với các nguồn lực hạn chế và những nguồn lực này dành cho một vai trò (như vai trò trong gia đình) có thể sẽ bị cạn kiệt hoặc quá tải khi thực hiện cho vai trò khác (như vai trò công việc) (Goode, 1960; Michel et al., 2011) và khi cá nhân kiêm nhiệm nhiều vai trò không tương thích nhau thì sẽ xảy ra xung đột (Joachim Quah & Kathleen M. Campbell, 1994). Do đó, khi có mối đe dọa tới một vai trò thì có nhiều khả năng ảnh hưởng tiêu cực tới vai trò khác (Shockley & Singla, 2011). Hơn nữa, khi vai trò công việc thường xuyên can thiệp vào vai trò gia đình (WIF - Work Interfere Family) cũng có thể tạo ra những thái độ và hành vi tiêu cực tới công việc.

Hình 1: Các dạng thức xung đột giữa công việc và gia đình



Nguồn: Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985), trang 78

2. Xu hướng và các kết quả nghiên cứu về xung đột công việc gia đình

Từ thập kỷ 80s, phần lớn các nghiên cứu thực nghiệm trong lĩnh vực này đã tập trung vào các hướng sau: xu hướng xung đột công việc gia đình; Hậu quả của xung đột công việc gia đình và ảnh hưởng của nó tới sự hài lòng công việc; Hỗ trợ của tổ chức giải quyết các vấn đề xung đột công việc gia đình; Các yếu tố ảnh hưởng đến các xung đột công việc gia đình; Biến nhân khẩu học và các vấn đề xung đột công việc gia đình; Phương pháp luận của xung đột công việc gia đình.

2.1. Nghiên cứu về hậu quả của xung đột giữa công việc và gia đình

Mâu thuẫn giữa công việc của người lao động và trách nhiệm của tổ chức đã liên tục thể hiện những hậu quả tiêu cực tới cá nhân và tổ chức (Aryee, 1992; Frone et al, 1992; Thomas and Ganster, 1995). Nhiều nhân viên không sẵn sàng làm việc nhiều giờ, họ mong muốn giảm thời gian làm việc để thực hiện vai trò trong gia đình, sự lo lắng và mệt mỏi gây ra căng thẳng từ một vai trò sẽ có khả năng gây khó khăn để thực hiện một vai trò khác (Frone et al., 1997). Hậu quả của xung đột giữa công việc và gia đình có thể được phân loại thành hậu quả về thể chất (ví dụ như chán ăn, đau đầu, đau bụng, mệt mỏi, cao huyết áp), hậu quả về tâm lý (ví dụ như trầm cảm, sự hài lòng trong hôn nhân thấp hơn, căng thẳng tâm lý, sự hài lòng của cuộc sống thấp hơn), hậu quả về hành vi (ví dụ uống rượu nặng, sử dụng thuốc lá, tức giận), và hậu quả liên quan đến công việc (ví dụ như không hài lòng công việc, vắng mặt,

đi muộn và thực hiện vai trò công việc liên quan kém) (Schmidt et al, 1980; Greenhaus và Beutell, 1985; Frone et al, 1997; Chiu, 1998; Kossek and Ozeki, 1998; Aryee et al, 1999; Allen et al, 2000; Fu and Shaffer, 2001; Parasurman and Simmers, 2001; Bruck et al, 2002; Ng et al, 2002; Stoeva et al, 2002; Grandey et al, 2005; Boyar and Mosley, 2007; Anderson et al, 2008; Lu et al, 2008; Hus et al, 2010; Wang et al, 2010; Rathi and Barath, 2013; Glaveli et al, 2013). Hơn nữa, xung đột công việc gia đình liên quan tới mục tiêu doanh thu lớn hơn (Greenhaus et al, 2002), nhận thức về sự thành công trong sự nghiệp và sự hài lòng thấp hơn (Peluchette, 1993; Martins et al, 2002) và mức độ kiệt quệ cảm xúc (Burke, 1988)

Mặt khác, năm 1987 Wiley đã chỉ ra rằng xung đột công việc gia đình càng lớn sẽ dẫn tới ảnh hưởng của sự tham gia công việc và sự cam kết của tổ chức càng lớn, trong khi Frone (2000) cho rằng xung đột công việc gia đình có mối quan hệ tích cực với rối loạn lo âu, rối loạn tâm trạng và lạm dụng chất gây nghiện, kết quả của ông cũng cho thấy mối quan hệ giữa xung đột công việc gia đình và rối loạn lo âu ở đàn ông là mạnh hơn ở phụ nữ. Greenhaus, Parasuraman and Collins (2001) lập luận rằng doanh thu thực tế và doanh thu ý định là thấp hơn trong số những cá nhân ít tham gia trong sự nghiệp của họ. Một số ít những nghiên cứu có xem xét vai trò trung gian của xung đột gia đình công việc giữa cả hai hướng xung đột gia đình công việc, xung đột công việc gia đình và sự hài lòng cuộc sống (Kopelman et al, 1983), giữa cả hai quá tải vai trò và xung đột vai trò với sự suy giảm công việc (Bacharach et al, 1991), giữa yêu cầu về thời gian làm việc và căng thẳng về mặt tâm lý (Major et al, 2002) và giữa sự kỳ vọng của công việc, xung đột công việc, sự tham gia công việc và tham gia trong gia đình với chất lượng công việc và chất lượng trong cuộc sống gia đình (Higgins et al, 1992)

2.2. Nghiên cứu về hỗ trợ của tổ chức giải quyết các vấn đề xung đột công việc và gia đình

Xung đột công việc gia đình ảnh hưởng tiêu cực không chỉ với cá nhân mà còn ảnh hưởng tới cả tổ chức. Do đó, trách nhiệm của tổ chức tới vấn đề công việc gia đình là rất quan trọng. Dựa trên những hiểu biết về nguyên nhân gây xung đột, xung đột giữa công việc và gia đình có thể được giảm bằng cách thiết lập các chính sách dành cho gia đình tại nơi làm việc. Một số chính sách có thể bao gồm các chính sách như lựa chọn công việc linh hoạt (Milliken et al, 1998; Baltes et al, 1999), hỗ trợ của tổ chức như thời gian làm việc

linh hoạt, linh hoạt trong hoạt động, giám sát hỗ trợ (Clark, 2001; Allen, 2001), tuần làm việc (Baltes et al, 1999), lợi ích tài chính (Milliken et al, 1998), sắp xếp lịch làm việc, sắp xếp chỗ ở gần nơi làm việc, đưa trẻ tới nơi làm việc (Behson, 2002), chăm sóc trẻ (Goff et al, 1990; Kossek and Nichol, 1992). Một số chính sách khác bao gồm hỗ trợ chăm sóc người già (Wagner and Hunt, 1994; Goodstein, 1995), làm việc từ xa, làm việc tại nhà, và các chính sách linh hoạt lịch làm việc mà nhân viên có thể kiểm soát lịch trình của họ (Bailey and Kurland, 2002)

Hầu hết các nghiên cứu đồng tình rằng đáp ứng của tổ chức có liên quan đến tăng sự hài lòng công việc (Clark, 2001; Allen, 2001), xung đột công việc gia đình thấp hơn (Allen, 2001), doanh thu dự kiến cao hơn (Allen, 2001), cam kết tổ chức cao hơn (Allen, 2001), năng suất của tổ chức cao hơn (Perry-Smith và Blum, 2000), mức độ hòa hợp chức năng công việc và gia đình cao hơn (Clark, 2001), và lợi nhuận bán hàng tốt hơn (Perry-Smith và Blum, 2000). Nói chung, nó giảm bớt các tác động tiêu cực của xung đột giữa công việc và gia đình (Behson, 2002).

2.3. Các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến các xung đột công việc và gia đình

Các yếu tố ảnh hưởng của các cuộc xung đột công việc gia đình có thể được phân loại thành yếu tố ảnh hưởng liên quan đến công việc và các yếu tố ảnh hưởng liên quan đến gia đình.

2.3.1. Yếu tố liên quan đến công việc

Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng làm việc nhiều giờ hơn hay ngày dài hơn có thể thúc đẩy việc xung đột trong gia đình (Shamir, 1983; Greenhaus et al, 1987; Carlson và Perrewew, 1999; Grzywacz và Marks, 2000; Nielson et al., 2001; Fagan, 2001; MacInnes, 2005; Boyar et al., 2008; Russell et al., 2009; Allen và Finkelstein, 2014). Hơn nữa, xung đột công việc gia đình sẽ gia tăng nếu yêu cầu công việc cao hơn (Yang et al., 2000), thời gian làm việc dài hơn (Parasurman và Simmers, 2001), làm việc theo ca (Shamir, 1983), mức độ trung thành với tổ chức cao hơn (Tenbrunsel et al., 1995), tự chủ hơn trong công việc (Parasurman và Simmers, 2001), phần thưởng không công bằng tại nơi làm việc (Greenhaus et al., 1987), và phải làm việc cuối tuần (Shamir, 1983).

Cousins và Tang (2004) đã tiến hành một nghiên cứu ở Hà Lan, Thụy Điển và Vương quốc Anh, để tìm hiểu về thời gian làm việc linh hoạt, kinh nghiệm làm việc và xung đột gia đình. Thời gian làm việc khác nhau trong ba quốc gia khác nhau. Nam giới

giờ làm việc là 40,5 giờ, 41,7 giờ và 43,5 giờ mỗi tuần tương ứng ở Hà Lan, Thụy Điển và Vương quốc Anh. Nữ giới giờ làm việc là 26,0 giờ, 36,5 giờ và 29,1 giờ mỗi tuần tương ứng. Rõ ràng là khoảng cách thời gian làm việc trung bình của nam giới lớn hơn nữ giới rất nhiều. Hơn nữa, báo chí ở Anh mang theo những câu chuyện mà làm việc nhiều giờ ảnh hưởng lớn đến cuộc sống gia đình của người lao động (Guardian, 11/2000; Financial Times, 9/2001; Sunday Times, 1/2002 được trích dẫn trong White et al., 2003). Tuy nhiên, ngược lại, các nghiên cứu cũng nhận thấy rằng một nền văn hóa có sự hỗ trợ của xã hội và tổ chức trong việc giám sát, tư vấn, làm việc linh hoạt sẽ cải thiện tình trạng xung đột công việc gia đình (Carlson và Perrewew, 1999; Nielson et al., 2001; Clark, 2002).

2.3.2. Yếu tố liên quan đến gia đình

Một số nghiên cứu cho thấy rằng các yếu tố liên quan đến gia đình có liên quan chặt chẽ với xung đột công việc gia đình. Sự có mặt của trẻ em trong hộ gia đình (Carlson, 1999; Grzywacz và Marks, 2000), sự hỗ trợ của gia đình và số người phụ thuộc trong hộ (Carlson và Perrewew, 1999; Grzywacz và Marks, 2000), những bất đồng trong gia đình (Williams và Alliger, 1994; Carlson và Perrewew, 1999; Grzywacz và Marks, 2000), chăm sóc trẻ (Fox và Dwyer, 1999), sự tham gia nhiều hơn trong gia đình (Carlson và Perrewew, 1999), và nhu cầu giành nhiều thời gian hơn cho gia đình (Carlson và Perrewew, 1999; Yang et al., 2000) đã được tìm thấy là yếu tố làm tăng xung đột giữa công việc và gia đình.

2.4. Nghiên cứu về khác biệt giới trong xung đột công việc gia đình

Một số các nghiên cứu đã khám phá sự khác biệt giữa đàn ông và phụ nữ về xung đột công việc gia đình, các nghiên cứu cho thấy phụ nữ thường có xung đột giữa công việc và gia đình cao hơn nam giới (Loerch et al., 1989; Gutek et al., 1991; Lundberg et al., 1994; Nielson et al., 2001). Trong khi một số nghiên cứu cho thấy đàn ông và phụ nữ có mức độ xung đột tương tự nhau (Eagle et al., 1997; Emslie et al., 2004; Winslow, 2005). Ngược lại, một số nghiên cứu khác lại cho thấy đàn ông có mức độ xung đột công việc gia đình cao hơn phụ nữ (Parasurman và Simmers, 2001). Nhưng cũng có những nghiên cứu đã không tìm thấy sự khác biệt giới tính trong xung đột gia đình công việc (Duxbury và Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Eagle et al., 1997; Grandey và Cropanzano, 1999). Trong những nghiên cứu này sự khác biệt được nhận thấy do các yếu tố liên quan đến công việc (thời giờ làm việc), yếu tố liên quan đến gia đình (số người phụ thuộc), yếu tố về nhân

khẩu học (như giáo dục) và những khía cạnh phương pháp luận khác.

Năm 1997, trong nghiên cứu của Loscocco đã chỉ ra rằng đàn ông thường có xung đột công việc gia đình cao hơn phụ nữ khi họ có con nhỏ. Hơn nữa, Duxbury và Higgins (1991) cho rằng xung đột công việc gia đình gây cản trở đến chất lượng cuộc sống của đàn ông hơn phụ nữ. Điều thú vị là, Hammer et al (1997) đã xem xét ảnh hưởng của xung đột công việc gia đình đến nguồn thu nhập của cả đàn ông và phụ nữ, kết quả của họ cho rằng bất kể giới tính thì xung đột có liên quan đến sự tham gia công việc cao hơn và lịch trình ít linh hoạt hơn. Tuy nhiên, sự tham gia của gia đình lớn hơn có liên quan lớn hơn đến xung đột công việc gia đình tới phụ nữ chứ không phải là đàn ông

Mặt khác, có một mối quan hệ giữa vai trò giới và xung đột gia đình công việc. Quan điểm của vai trò giới cho rằng nam giới đi làm và có trách nhiệm gánh vác kinh tế trong gia đình còn phụ nữ chịu trách nhiệm về các công việc nội trợ trong gia đình (Gutek et al., 1991). Đó là, “người đàn ông là những người nuôi cả gia đình và phụ nữ là những người nội trợ”. Do đó, các nhà nghiên cứu đã đưa ra giả thuyết rằng công việc là quan trọng hơn đối với nam giới và gia đình là quan trọng hơn đối với phụ nữ. Như vậy, các yếu tố liên quan tới gia đình gây cản trở tới công việc của phụ nữ nhiều hơn nam giới, và các yếu tố liên quan đến công việc gây cản trở tới gia đình của nam giới nhiều hơn nữ giới (Frone et al., 1997).

Hơn nữa, một số nghiên cứu trước đây đã điều tra về xung đột gia đình công việc giữa những người đàn ông và phụ nữ ở các độ tuổi và tình trạng khác nhau (Chandola et al., 2004; Emslie et al., 2004). Gần đây, Emslie và Hunt (2009) đã tiến hành phỏng vấn đặc biệt bán cấu trúc của những người đàn ông và phụ nữ trung niên (từ 50-52 tuổi). Họ nhận thấy rằng phụ nữ thực hiện rất nhiều vai trò khác nhau (mặc dù không có trẻ nhỏ ở nhà) và do đó phụ nữ có khả năng xung đột gia đình công việc hơn đối với nam giới.

Ngày nay, phụ nữ có khả năng quản lý được cả trách nhiệm gia đình và trách nhiệm công việc. Do đó, phụ nữ có thể có nhiều áp lực về xung đột gia đình tới công việc. Trong thế giới đương đại, nhiều nhà nghiên cứu về xung đột gia đình công việc cho rằng hoặc là bỏ qua giới tính hoặc là chấp nhận nó. Năm 2004, Gerson lập luận rằng công việc và gia đình nên được kiểm tra và xem xét thông qua một lăng kính giới để hiểu rõ hơn về sự khác biệt giới trong xung đột công việc gia đình. □

Tài liệu tham khảo

1. Allen, T. D. & Finkelstein, L. M. (2014). Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 376-384. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>
2. Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679204500804>
3. Carlson, D.S., Kacmar, K.M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56* (2), 249-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
4. Cooke, R. A. & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69*(2), 252-260. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
5. Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77* (1), 65-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
6. Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L (1997). Relation of work family conflict to health outcomes: A four- year longitudinal study of employed parents. *Journal of occupational and organizational psychology, 70*(4), 325-335. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
7. Goodstein, J. (1995). Employer involvement in eldercare: An organizational adaptation perspective. *Academy of Management Journal, 38*(6), 1657-1671. <http://dx.doi.org/10.2307/256848>
8. Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10* (1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
9. Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31* (2), 200-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)
10. Haines, V.Y., Harvey, S., Durand, P. & Marchand, A. (2013). Core Self Evaluations, Work-Family Conflict, and Burnout. *Journal of Marriage and Family, 75* (3), 778-793. <http://dx.doi.org/10.1111/jomf.12026>
11. Higgins, C.A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51-75.
12. Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and

- family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4* (4), 337-346. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
13. Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zhou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43* (1), 113-123. <http://dx.doi.org/10.2307/1556390>

QUẢN LÝ CƯ TRÚ VÀ TIẾP CẬN...

(Tiếp theo trang 37)

phủ của hệ thống an sinh xã hội chính thức, họ dễ bị tổn thương cả về kinh tế và xã hội. Việc có được những biện pháp can thiệp và điều chỉnh phù hợp sẽ là cơ sở đảm bảo cho sự ổn định cuộc sống đối với bản thân mỗi cá nhân người LĐNT, gia đình họ, đóng góp vào thành công của Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020. □

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Nguyên Anh và cộng sự (2015), *Hệ thống đăng ký hộ khẩu tại Việt Nam từ góc nhìn đa chiều*, Báo cáo nghiên cứu.
2. Đặng Nguyên Anh (2014), *Đổi mới chất lượng tăng trưởng, tạo việc làm để phát triển bền vững*, Tạp chí Xã hội học, số 3, trang 3-9.
3. Đặng Nguyên Anh (2006), *Chính sách di dân trong quá trình phát triển KT-XH tại các vùng miền núi*. NXB Thế giới. Hà Nội.
4. Đặng Nguyên Anh, Nguyễn Hữu Minh, Vũ Mạnh Lợi (2009), *Dân số Việt Nam qua các nghiên cứu Xã hội học*. NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
5. Mark Granovetter (1973), The Strength of weak Tie. *American Journal of Sociology*, Vol. 78.
6. Quỹ Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDG), Tổng cục Thống kê và Liên hợp quốc (2012), *Giới và tiền chuyển về của lao động di cư*. Báo cáo nghiên cứu.
7. Trần Nguyệt Minh Thu, 2016, *Người lao động di cư từ nông thôn và quá trình hòa nhập cộng đồng đô thị*, Sách chuyên khảo, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
8. Trần Nguyệt Minh Thu (2013), *Vài nét về nhóm lao động di cư tự do nông thôn - đô thị trong vai trò hỗ trợ kinh tế gia đình*, Tạp chí Xã hội học, số 2 (122), trang 71-81.
9. UNDP Chương trình Phát triển Liên hợp quốc tại Việt Nam (2010), *Đánh giá nghèo đô thị ở Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh*, Báo cáo nghiên cứu.