

ĐÁNH GIÁ NHU CẦU THÀNH ĐẠT NGHỀ NGHIỆP CỦA CÁN BỘ TRẺ THÔNG QUA MONG MUỐN CÓ ĐƯỢC VỊ TRÍ XÃ HỘI TRONG TỔ CHỨC

Lã Thu Thuý

Viện Tâm lý học.

1. Đặt vấn đề

Nhu cầu thành đạt nghề nghiệp (NCTĐNN) thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức là một trong những nhu cầu chính đáng của người lao động. Cũng giống như các nhu cầu khác, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức có tác dụng kích thích cá nhân tích cực, hăng say trong công việc. Tuy nhiên, nếu thoả mãn nó bằng mọi cách sẽ dẫn tới những hậu quả không tốt, ảnh hưởng đến bầu không khí chung của tập thể. Việc nghiên cứu nhu cầu này ở cán bộ trẻ trong hoạt động nghề nghiệp sẽ góp phần giúp các nhà quản lý nhìn nhận đúng đắn hơn và có biện pháp hữu hiệu trong việc quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, giáo dục và phát triển đội ngũ cán bộ này.

2. Phương pháp và khách thể nghiên cứu

Các phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này: phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phỏng vấn sâu.

Khách thể nghiên cứu bao gồm 457 cán bộ trẻ từ 22 đến 40 tuổi, đang công tác và làm việc tại một số viện nghiên cứu, trường học và đơn vị kinh doanh đóng trên địa bàn Hà Nội.

3. Kết quả nghiên cứu

a) Đánh giá chung về NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của cán bộ trẻ

NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức được cán bộ trẻ đánh giá thông qua các nội dung cụ thể: mơ ước có một

chức vụ nào đó trong cơ quan, tích cực làm việc với mong muốn được mọi người xem là người quan trọng, quan tâm nhiều đến vị trí của mình trong cơ quan, chọn nghề với mong muốn được thăng quan tiến chức, quan tâm nhiều đến việc khẳng định chỗ đứng (bảng 1).

Bảng 1: Đánh giá chung về NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của cán bộ trẻ

Stt	Nội dung mệnh đề	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Có một chức vụ là một ước mơ	3,20	1,30
2	Tích cực làm việc với mong muốn được mọi người xung quanh xem là người quan trọng	2,77	1,36
3	Quan tâm nhiều đến vị trí của mình trong cơ quan	2,83	1,27
4	Chọn nghề với mong muốn được thăng quan tiến chức	2,47	1,38
5	Không quan tâm nhiều đến việc đạt được một chức vụ nào đó trong cơ quan*	2,70	1,38
6	Khẳng định chỗ đứng là một vấn đề đáng lưu tâm	3,87	1,15
	Điểm trung bình thang đo	2,97	0,89

Ghi chú: Mệnh đề có dấu * khi tính toán được đổi ngược điểm so với các mệnh đề khác

Với thang điểm từ 1 đến 5 (trong đó 1 là mức độ không đồng ý, 5 là hoàn toàn đồng ý), điểm trung bình là 3 cho thấy, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức được cán bộ trẻ đánh giá không cao.

Có thể thấy rõ nhu cầu này thông qua một số đánh giá cụ thể sau đây: 32,5% đồng ý với ý kiến cho rằng *cán bộ trẻ tích cực làm việc vì muốn người khác xem mình là người quan trọng*, 32,9% cho rằng *họ có quan tâm đến vị trí của mình trong cơ quan*, 27,2% cho rằng *mình chọn nghề này vì có cơ hội được thăng tiến*.

So sánh với các các nội dung khác của NCTĐNN (như: mong muốn về chuyên môn, mong muốn về quan hệ đồng nghiệp, mong muốn cạnh tranh trong công việc, mong muốn áp dụng tri thức vào cuộc sống) thì mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức không được cán bộ trẻ đánh giá cao (điểm trung bình là 2,97). Nó được xếp vị trí cuối cùng trong số 6 nội dung được khảo sát (bảng 2).

Vì sao cán bộ trẻ lại không quan tâm nhiều đến vị trí xã hội trong tổ chức bằng các nội dung khác? Điều này có thể giải thích bằng các nguyên nhân sau:

Thứ nhất, khách thể khảo sát trong nghiên cứu này là những cán bộ trẻ, hầu hết họ mới bước vào nghề cho nên mục tiêu quan trọng của họ không phải là vị trí xã hội trong tổ chức, quyền lực và chức vụ, mà chính là việc làm thế nào để khẳng định bản thân. Khi trình độ nghề nghiệp đã được khẳng định, kinh nghiệm đã được tích lũy thì lúc đó họ mới quan tâm đến vị trí xã hội, đến chức vụ và quyền lực.

Bảng 2: NCTĐNN thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của cán bộ trẻ trong mối tương quan với các nội dung khác

Stt	Nội dung các mệnh đề	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Mong muốn thu nhập và nâng cao đời sống kinh tế từ hoạt động nghề	2,99	0,95
2	Mong muốn phát triển trình độ chuyên môn	4,55	0,43
3	Mong muốn mối quan hệ đồng nghiệp tốt	4,09	0,51
4	Mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức	2,97	0,89
5	Mong muốn cạnh tranh trong công việc	3,65	0,85
6	Mong muốn áp dụng tri thức vào thực tiễn cuộc sống	4,00	0,67

Thứ hai, ở nước ta, theo quan niệm truyền thống, những người trẻ tuổi thường chưa được tin tưởng, chưa được giao những trọng trách quan trọng. Vì vậy, so với mục tiêu khác thì mục tiêu đạt được một chức vụ hay một vị trí xã hội nào đó chưa phải là sẽ đạt được đối với cán bộ trẻ trong giai đoạn đầu của hoạt động nghề nghiệp.

Tuy nhiên, cũng cần phải khẳng định, mặc dù cán bộ trẻ chưa quan tâm nhiều đến vị trí, chức vụ và quyền lực, nhưng họ quan tâm nhiều đến vấn đề làm thế nào để khẳng định bản thân. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra, có tới 69,6% cán bộ trẻ hoàn toàn đồng ý với ý kiến cho rằng: “*cơ hội khẳng định chỗ đứng là một vấn đề đáng lưu tâm*”.

Các nhà quản lý khi được phỏng vấn cũng có những đánh giá trùng hợp với cán bộ trẻ. Hầu hết các nhà quản lý (chiếm 76,1% số người được hỏi) cho rằng, mục đích phấn đấu của cán bộ trẻ ngày nay là để tự khẳng định bản thân. Một lãnh đạo Viện Nghiên cứu đã cho biết: “Cán bộ trẻ ngày nay làm việc, phấn đấu để tự khẳng định bản thân. Họ được trang bị những kiến thức, các phương pháp nghiên cứu hiện đại, có trình độ ngoại ngữ tương đối tốt. Có kỹ năng tiếp cận các công nghệ hiện đại hơn hẳn lớp cán bộ trước. Nhiều cán bộ trẻ (không phải là tất cả) có ý thức trong công việc nghiên cứu khoa học, nhiều

người có ý thức phấn đấu, sẵn sàng tham gia các lớp đào tạo để nâng cao năng lực nghiên cứu”.

b) Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của cán bộ trẻ

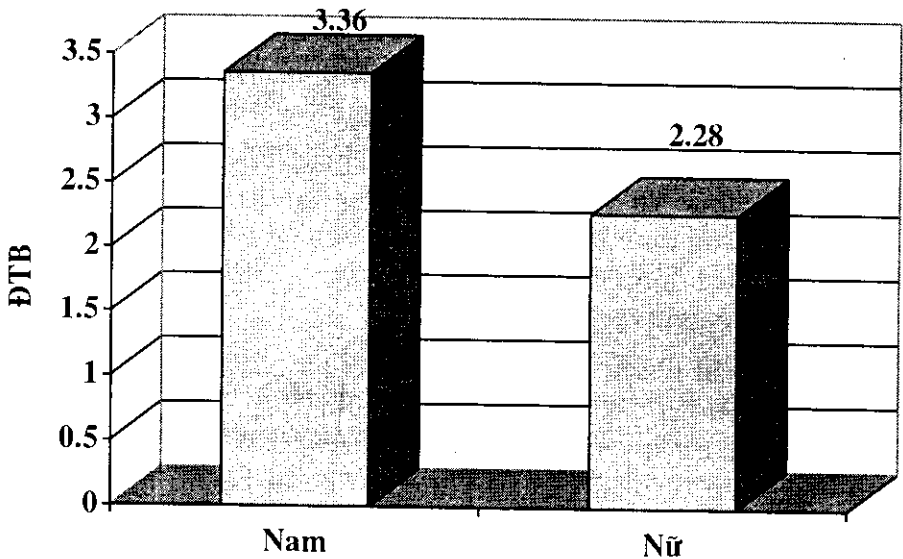
Xem xét một cách cụ thể hơn NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của cán bộ trẻ theo các biến số khác nhau cho thấy có sự khác biệt đáng kể.

- Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo giới tính:

Với điểm trung bình là 3,36 đối với nam và 2,78 đối với nữ ($p < 0,05$) cho thấy, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức ở nam cao hơn so với nữ.

Xem xét cụ thể hơn cho thấy có tới 64,6% số khách thể nam cho rằng có một chức vụ nào đó trong cơ quan là một mơ ước lớn của họ, 44,3% tích cực làm việc với mong muốn được mọi người xem là người quan trọng, 49,0% quan tâm nhiều đến vị trí của mình trong cơ quan và 43,7% chọn nghề với mong muốn được thăng tiến, trong khi đó tỷ lệ này đối với nữ được thể hiện lần lượt là: 37,7% 24,1%, 24,5%, 18,2% ($p < 0,05$).

Biểu đồ 1: NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo giới tính



Như vậy, mong muốn về vị trí, chức vụ và quyền lực được thể hiện khá rõ nét ở nam giới. Điều này có thể được lý giải bởi định khuôn xã hội cho giới nam và nữ. Những khuôn mẫu dành cho người đàn ông và người đàn bà luôn luôn được định sẵn trong bất kỳ xã hội nào. Chúng chỉ khác nhau về nội dung khuôn mẫu tại các giai đoạn lịch sử khác nhau. Ở nước ta, theo quan niệm truyền thống thì nam giới được coi là biểu tượng của sức mạnh, của tính hướng ngoại, của sự cống hiến cho xã hội. Còn nữ giới được coi là người có vai trò quan trọng trong việc chăm sóc gia đình, nuôi dạy con cái. Chính vì thế, khi bé gái, bé trai chào đời, người lớn đã dạy cho chúng những khuôn mẫu (từ cách ăn mặc, dáng đi, lời nói, phong cách ứng xử...) để trở thành người phụ nữ hay đàn ông trong tương lai. Những khuôn mẫu đó luôn theo cá nhân trong suốt cuộc đời. Thích quyền lực, mong muốn cạnh tranh ở nam cao hơn nữ là một sự thể hiện của những khuôn mẫu đó.

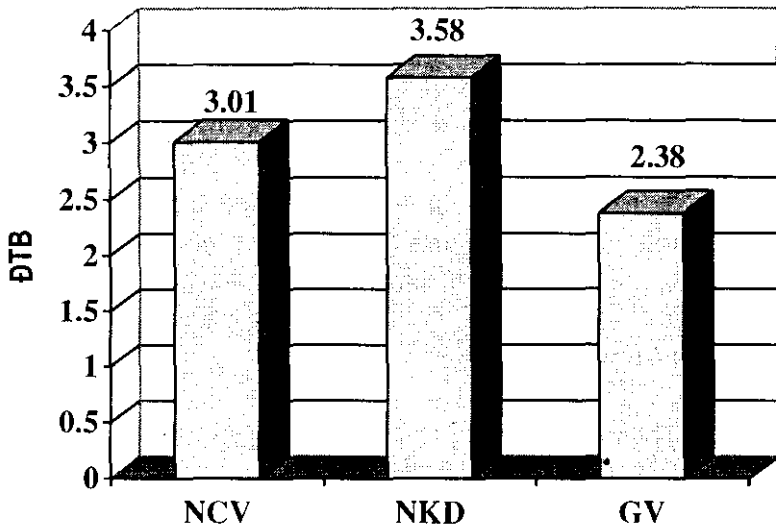
- Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo tình trạng hôn nhân:

Bên cạnh việc chỉ ra sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức của những khách thể thuộc hai nhóm giới tính khác nhau, thì việc so sánh nhu cầu này ở nhóm những người chưa lập gia đình và những người đã lập gia đình cũng cho thấy những kết quả khá lý thú. Những người đã lập gia đình có nhiều tham vọng về chức vụ và quyền lực hơn những người chưa lập gia đình (điểm trung bình lần lượt là 3,27 và 2,76; $p < 0,05$). Khi được hỏi: “Anh chị có quan tâm nhiều đến vị trí của mình trong cơ quan không?”, 42,1% số người đã lập gia đình cho rằng họ có quan tâm đến vấn đề này, trong khi đó chỉ có 26,4% số cán bộ trẻ chưa lập gia đình chú trọng đến nó. Sự khác biệt này là có ý nghĩa về mặt thống kê ($p < 0,05$). Điều này có thể giải thích dựa trên đặc điểm lứa tuổi của các nhóm khách thể nghiên cứu. Hầu hết những người đã lập gia đình và những người chưa lập gia đình có sự chênh lệch đáng kể về mặt tuổi tác, thâm niên công tác và sự vững vàng về mặt chuyên môn nghiệp vụ. Bên cạnh đó, khi đã có gia đình thì suy nghĩ của họ thường sâu sắc và chín chắn hơn. Nhu cầu tự khẳng định đã được nâng lên mức cao hơn là mong muốn có được một chỗ đứng nào đó trong cơ quan, đơn vị.

- Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo nghề nghiệp:

Những người thuộc ba nhóm nghề nghiệp: nghiên cứu khoa học, dạy học và kinh doanh cũng có những đánh giá rất khác nhau về nhu cầu này. Những người có nhiều tham vọng về quyền lực và chức vụ thuộc về nhóm cán bộ trẻ làm công tác kinh doanh, tiếp đến là những người trẻ tuổi đang làm công tác nghiên cứu khoa học và cuối cùng mới là nhóm những giáo viên trẻ. Điểm trung bình của nhu cầu này lần lượt là 3,58; 3,01 và 2,38 ($p < 0,05$).

Biểu đồ 2: NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo nghề nghiệp



Có thể lý giải tại sao nhóm những người làm công tác kinh doanh lại có nhu cầu này cao hơn các nhóm nghề nghiệp khác bằng nhiều nguyên nhân khác nhau. Nhưng, một trong những nguyên nhân khá quan trọng dẫn tới sự khác biệt này đó là độ tuổi không có ảnh hưởng nhiều đến việc đề bạt vị trí, chức vụ đối với những người làm công việc kinh doanh.

Khảo sát về chức vụ của các khách thể nghiên cứu cho thấy, hầu hết các cán bộ quản lý từ cấp phòng trở lên trong khối kinh doanh đều còn rất trẻ. Có những người gần 30 tuổi đã trở thành giám đốc doanh nghiệp. Trong khi đó, chức vụ đối với những người trẻ tuổi làm công tác nghiên cứu khoa học là tương đối khó khăn. Nghiên cứu khoa học đòi hỏi phải có quá trình bồi dưỡng kiến thức, có thâm niên công tác, có nhiều cống hiến cho khoa học mới được nhìn nhận và đánh giá. Bên cạnh đó, sản phẩm khoa học thường trừu tượng, cho nên khó đánh giá hiệu quả công việc một cách nhanh chóng. Trong khi đó, đối với những người làm công tác kinh doanh, khả năng nhanh nhạy, nắm bắt thị trường, hiệu quả công việc và vấn đề lợi nhuận dễ được nhìn nhận, có thể đánh giá khả năng của một cá nhân hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh thông qua những đặc điểm trên.

Tìm hiểu kỹ hơn về số khách thể là cán bộ trẻ hiện đang nắm giữ một chức vụ nào đó trong cơ quan, chúng tôi nhận thấy, tỷ lệ rất thấp nghiên cứu viên và giáo viên là có chức vụ từ cấp phòng trở lên (2,6%), trong khi đó tỷ lệ

này ở người kinh doanh là cao hơn (25,5%). Trong nhóm người có chức vụ thuộc khối kinh doanh (37 người) thì 4 người tuổi từ 22-26, 26 người tuổi từ 27-33 và 7 người tuổi từ 34-40. Như vậy, những người giữ chức vụ thuộc khối kinh doanh có tuổi đời rất trẻ. Mong muốn về chức vụ và quyền lực ở nhóm những người kinh doanh cao hơn những người thuộc nhóm nghề nghiệp khác cũng là điều dễ nhận thấy.

- Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức theo mức thu nhập:

Khi so sánh sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức giữa nhóm khách thể mức thu nhập cao và nhóm khách thể có mức thu nhập thấp cũng cho thấy kết quả khá lý thú. Mong muốn về vị trí xã hội, về chức vụ và quyền lực được thể hiện một cách nổi trội ở nhóm những người có thu nhập cao. Các con số sau đây đã nói lên điều đó: những người có thu nhập dưới 1 triệu/tháng có điểm trung bình về nhu cầu này là 2,77; những người có thu nhập từ 1 triệu đến 1,9 triệu/tháng là 2,85; những người có thu nhập trên 1,9 triệu/tháng là 3,52. Sự khác biệt này là có ý nghĩa về mặt thống kê ($p < 0,05$). Điều đó được thể hiện rõ nét khi 56,0% khách thể thuộc nhóm thu nhập cao *quan tâm nhiều đến chức vụ của mình trong cơ quan*, trong khi đó chỉ khoảng 26,0% số người thuộc nhóm thu nhập thấp quan tâm đến nó.

Kết quả nghiên cứu này cho thấy giữa yếu tố thu nhập và mong muốn về vị trí, chức vụ và quyền lực có mối tương quan thuận. Phân đông những người có thu nhập cao quan tâm nhiều tới chức vụ và quyền lực. Tuy nhiên, nhận định này không bao gồm tất cả. Trong một số trường hợp, có người chỉ có nhu cầu kiếm được nhiều tiền mà không quan tâm nhiều đến chức vụ. Ngược lại, cũng có trường hợp, người có thu nhập thấp lại khát vọng cao về chức vụ và quyền lực. Tuy nhiên, số lượng đó cũng không nhiều và không mang tính đại diện.

Tóm lại, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn có được vị trí xã hội trong tổ chức nhìn chung không được cán bộ trẻ đánh giá cao. Nếu so sánh với các nội dung khác (mong muốn về chuyên môn, mong muốn về quan hệ đồng nghiệp, mong muốn cạnh tranh trong công việc, mong muốn áp dụng tri thức vào cuộc sống, nhu cầu thu nhập) thì nhu cầu chức vụ và quyền lực được xếp vị trí cuối cùng. Điều đó cho thấy, trong hoạt động nghề nghiệp, mối quan tâm hàng đầu của cán bộ trẻ không phải là vị thế xã hội, chức vụ, quyền lực mà chính là cơ hội để khẳng định mình, cơ hội để trau dồi chuyên môn và cơ hội đóng góp sức lực của mình cho sự nghiệp phát triển đất nước.