

HỨNG THÚ NGHỀ NGHIỆP CỦA TRÍ THỨC HIỆN NAY

Lã Thị Thu Thủy

Viện Tâm lý học.

Hứng thú của con người luôn gắn liền với những cảm xúc, tình cảm tích cực giúp cá nhân say mê đối với công việc, là động lực thúc đẩy con người khắc phục khó khăn, trở ngại, hoàn thành mục tiêu. Sự thành công trong nghề của con người phụ thuộc rất nhiều vào hứng thú của con người đối với công việc, bởi hứng thú thường tác động đến việc con người xác định mục tiêu và sự nỗ lực trong hoạt động nghề nghiệp.

Tiếp theo bài viết về động cơ thành đạt nghề nghiệp của trí thức đăng trên tạp chí Tâm lý học số tháng 9 năm 2009, trong bài viết này chúng tôi đề cập đến thực trạng mức độ hứng thú nghề nghiệp của trí thức trong giai đoạn hiện nay và mối tương quan giữa hứng thú nghề nghiệp với sự gắn bó với nghề của trí thức. Việc phân tích dựa trên số liệu khảo sát 1528 trí thức đang làm việc trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giảng dạy đại học, quản lý xã hội, y tế, văn học nghệ thuật... tại các thành phố: Hà Nội, Huế, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh. Khảo sát được tiến hành từ tháng 7/2008 đến tháng 12/2008.

1. Đánh giá của trí thức về vị trí của hứng thú nghề nghiệp trong mối tương quan giữa các yếu tố thúc đẩy cá nhân tích cực trong hoạt động nghề

Trí thức đánh giá khá cao vai trò thúc đẩy của hứng thú nghề nghiệp. Nó được xếp vị trí thứ ba trong số các động lực được nghiên cứu (xem bảng 1).

Kết quả nghiên cứu ở bảng 1 cho thấy, phần lớn trí thức cho rằng động lực quan trọng thúc đẩy họ tích cực trong hoạt động nghề là trong hoạt động nghề nghiệp họ có cơ hội thể hiện được năng lực và những ý tưởng của mình (64.5% số người lựa chọn), thông qua đó họ khẳng định được vai trò, giá trị của bản thân trong xã hội (58.3%). Sự thú vị trong công việc là nhân tố quan trọng thứ ba giúp trí thức tích cực hơn trong hoạt động nghề (56.5%). Các động lực khác như nghề là phương tiện để kiếm sống hay nghề là một công việc cần có của mỗi người được xếp vị trí thấp hơn (49.3% và 33.7%).

Bảng 1: Đánh giá của trí thức về các động lực thúc đẩy họ tích cực trong hoạt động nghề nghiệp (%)

Nội dung	% theo câu trả lời	% theo người trả lời	Thứ bậc
Sự thú vị của các vấn đề nghề nghiệp	21.3	56.5	3
Mỗi người cần có một nghề và phải làm	12.7	33.7	5
Nghề nghiệp là phương tiện để kiếm sống	18.5	49.3	4
Nghề nghiệp là phương tiện giúp tự khẳng định bản thân	21.9	58.3	2
Nghề nghiệp là phương tiện để thực hiện năng lực và những ý tưởng của mình	24.3	64.5	1
Khác	1.3	3.6	6
Tổng	100.0	265.8	

So sánh giữa các nhóm tuổi và nhóm nghề nghiệp khác nhau, kết quả nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê. Cụ thể là:

Theo tiêu chí nghề nghiệp:

- Những người làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học xã hội đánh giá cao động lực thúc đẩy của hứng thú do các vấn đề trong lĩnh vực chuyên môn tạo ra nhất (67.6% số người khẳng định, trong khi đó, tỷ lệ tương ứng trong nhóm những người làm trong lĩnh vực khoa học tự nhiên và giảng dạy đại học là khoảng 60.0% và trong nhóm những người làm trong lĩnh vực văn hoá nghệ thuật và quản lý xã hội là khoảng 50.0%).

- Những trí thức trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học tự nhiên, khoa học ứng dụng lại quan tâm nhiều nhất đến cơ hội được thể hiện năng lực và ý tưởng trong hoạt động nghề nghiệp (khoảng 67% số người lựa chọn), kế đến là những trí thức làm trong lĩnh vực giảng dạy đại học và quản lý xã hội (63%). Tỷ lệ những người quan tâm đến vấn đề này chiếm tỷ lệ thấp nhất ở những người làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học xã hội (56.5%).

Theo nhóm tuổi:

- Càng nhiều tuổi, trí thức càng nhận thấy rõ tầm quan trọng của hứng thú nghề nghiệp với tư cách là động lực thúc đẩy họ tích cực làm việc: dưới 30 tuổi là 54.9%; 30 - 49 tuổi là 55.2%; trên 49 tuổi là 60.9%. Mốc tuổi cho thấy rõ sự thay đổi trong cách nhìn nhận này là trên 49 tuổi.

- Ngược lại, càng nhiều tuổi họ càng đánh giá thấp vai trò của hoạt động nghề như một phương tiện kiếm sống: dưới 30 tuổi chiếm 54.9%; 30 - 39 tuổi

chiếm 54.3% ; 40 - 49 tuổi chiếm 45.6% và trên 49 tuổi chiếm 41.7%. Mốc tuổi cho thấy rõ sự thay đổi trong cách nhìn nhận này là trên 40 tuổi.

- Độ tuổi của trí thức không phải là nhân tố có tác động rõ rệt đến cách nhìn nhận hoạt động nghề nghiệp như là phương tiện thể hiện năng lực và ý tưởng của người trí thức. Cụ thể là: dưới 30 tuổi 65.3%; 30 - 39 tuổi - 62.6%; 40 - 49 tuổi - 62.6%; trên 49 tuổi - 66.1%.

Như vậy, những động lực mang ý nghĩa tinh thần được xếp ở vị trí cao hơn những động lực mang ý nghĩa về mặt vật chất, trong đó, hứng thú nghề nghiệp chiếm vị trí khá quan trọng. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng khẳng định việc nhìn nhận vị trí của hứng thú nghề nghiệp trong mối tương quan giữa các động lực thúc đẩy cá nhân hoạt động có sự khác biệt giữa các nhóm tuổi và nhóm nghề nghiệp.

2. Thực trạng hứng thú nghề nghiệp của trí thức

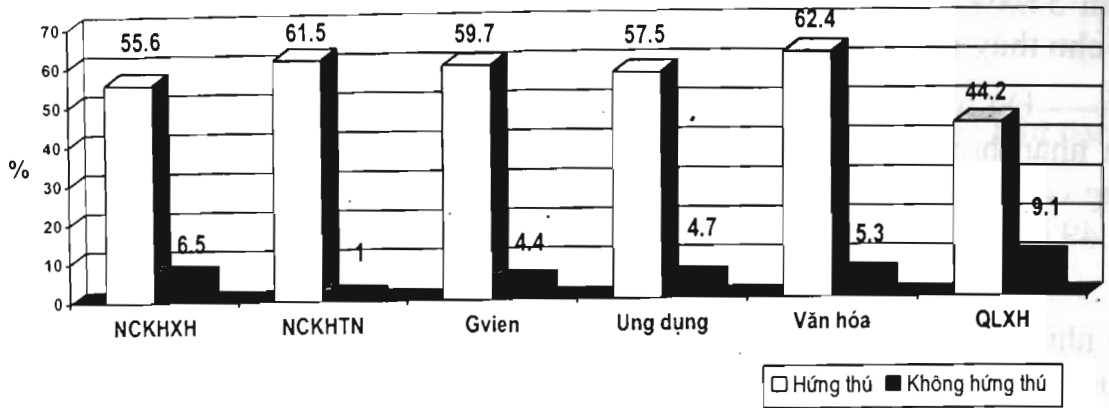
Bên cạnh việc xác định tầm quan trọng của hứng thú nghề nghiệp trong hệ thống động cơ thúc đẩy cá nhân hoàn thành nhiệm vụ thì vấn đề thực trạng hứng thú nghề nghiệp của trí thức đã được đặt ra trong nghiên cứu này.

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, chỉ khoảng hơn một nửa số người được khảo sát cho rằng họ thực sự có hứng thú với công việc (57,4%), 37,2% số người cảm thấy không chắc chắn lắm và 5,4% số người không thực sự hứng thú với công việc. Như vậy, tuy số người hoàn toàn không hứng thú với nghề không đáng kể, nhưng số người hứng thú, say mê với nghề cũng không phải là nhiều.

So sánh mức độ hứng thú đối với công việc của các nhóm trí thức được phân ra theo các tiêu chí khác nhau cũng đặt ra những câu hỏi đáng quan tâm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, không có sự khác biệt đáng kể về hứng thú nghề nghiệp ở nam và nữ. Tuy nhiên, lĩnh vực chuyên môn, học hàm, học vị, ngạch công chức, nhóm tuổi và thâm niên công tác của trí thức có mối tương quan mật thiết với hứng thú nghề nghiệp của họ. Cụ thể là:

Theo tiêu chí lĩnh vực nghề nghiệp: Mức độ hứng thú với nghề của trí thức thuộc lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau là khác nhau. Có thể thấy rõ điều này qua biểu đồ 1: Những người làm việc trong lĩnh vực văn hoá nghệ thuật có mức độ hứng thú nghề nghiệp cao nhất (62.4%). Ngược lại, những người làm việc trong lĩnh vực quản lý xã hội có mức độ hứng thú nghề nghiệp thấp hơn so với nhóm ngành nghề khác (44.2%), đồng thời số người không hứng thú nghề nghiệp thuộc ngành nghề này cũng chiếm tỷ lệ cao nhất (9.1%).

Nguyên nhân nào dẫn đến những khác biệt trong hứng thú đối với công việc của trí thức ?, nhất là đối với trí thức trong lĩnh vực quản lý xã hội và nghiên cứu khoa học xã hội ? Đó là vấn đề cần được giải đáp.



Biểu đồ 1: Mức độ hứng thú nghề nghiệp của trí thức

Theo học vị: kết quả nghiên cứu cho thấy, hứng thú trong công việc được tăng theo học vị đạt được. Cụ thể là những người có học vị tiến sĩ có mức độ hứng thú nghề nghiệp cao hơn những người có trình độ đại học (71.6% và 55.1%, $p < 0,001$). Số người không hứng thú với nghề nghiệp ở bậc đại học chiếm 7.1%, trong khi đó ở bậc tiến sĩ chỉ khoảng 2.1%. Đồng thời, những người còn đang phân vân không thể đánh giá được mức độ hứng thú với công việc ở nhóm đại học cao hơn nhóm tiến sĩ (37.8% và 26.2%, $p < 0.001$).

Theo ngạch công chức: mức độ hứng thú đối với công việc cũng thay đổi theo mã ngạch công chức. Những người có mã ngạch công chức là chuyên viên hoặc tương đương có tỷ lệ số người hứng thú với nghề nghiệp thấp hơn chuyên viên chính hoặc tương đương (53.0% và 64.6%, $p < 0.001$).

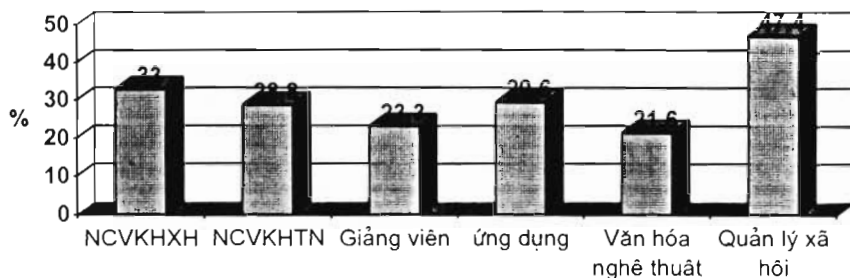
Theo nhóm tuổi: Nhóm trí thức từ 30-39 tuổi có mức độ hứng thú nghề nghiệp thấp nhất. Cụ thể là: tỷ lệ này ở nhóm trí thức dưới 30 tuổi là 56.9%, 30 - 39 tuổi: 50.0%, 40 - 49 tuổi: 59.0% và trên 50 tuổi - 65.3%.

Như vậy, càng nhiều tuổi, càng nhiều kinh nghiệm sống cũng như kinh nghiệm công tác, kinh nghiệm chuyên môn, trí thức càng đánh giá cao vai trò của hứng thú nghề nghiệp trong hoạt động nghề nghiệp của mình, song có thể thấy không thật nhiều trí thức hứng thú đối với lĩnh vực chuyên môn của mình. Đây là một chỉ báo cần quan tâm nếu những người có trách nhiệm muốn nâng cao hiệu quả làm việc của trí thức.

3. Môi trường quan giữa hứng thú nghề nghiệp và sự gắn bó với nghề của trí thức hiện nay

Xem xét sự gắn bó với nghề nghiệp của trí thức, kết quả nghiên cứu cho thấy, phần đông trí thức xác định gắn bó lâu dài với công việc (70.9%). Tuy nhiên, cũng chiếm tỷ lệ không nhỏ (khoảng 29.1%) trí thức hiện nay còn đang

bản khoăn về nghề nghiệp của mình và muốn chuyển đổi công việc. Trong số những người muốn lựa chọn lại nghề thì chiếm tỷ lệ cao nhất thuộc về nhóm trí thức đang làm công tác quản lý xã hội, kế đến là những người làm nghiên cứu khoa học xã hội. Những người làm công tác văn hóa nghệ thuật và giảng dạy đại học chiếm tỷ lệ thấp hơn. Sự khác biệt này là có ý nghĩa về mặt thống kê ($p < 0.001$) (xem biểu đồ 2).



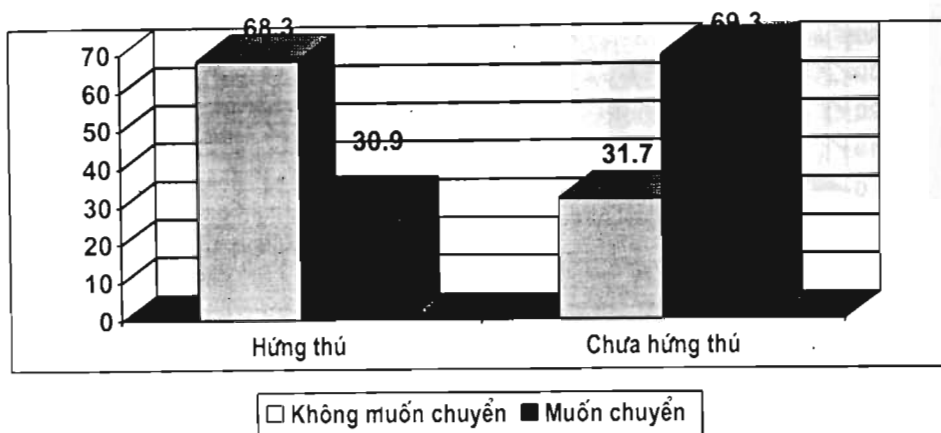
Biểu đồ 2: Tỷ lệ trí thức muốn lựa chọn lại nghề so sánh theo tiêu chí nghề nghiệp

Tìm hiểu nguyên nhân muốn lựa chọn lại nghề, kết quả nghiên cứu cho thấy, những nguyên nhân chủ yếu khiến trí thức muốn chọn lại nghề là: thu nhập không đảm bảo cuộc sống, công việc không thể hiện được hết năng lực của bản thân, công việc buồn tẻ, điều kiện vật chất và công tác quản lý nhân sự, môi trường làm việc không thuận lợi cho sự phát triển, môi trường làm việc không cho phép thể hiện được ý tưởng. Các nguyên nhân đó được xếp theo thứ tự ưu tiên và được thể hiện ở bảng 2. Trong đó, những nguyên nhân liên quan đến thu nhập, đến môi trường làm việc không thuận lợi là những mối quan tâm đầu tiên.

Bảng 2: Lý do muốn lựa chọn lại nghề

Các lý do	Tỷ lệ %	Thứ bậc
Nghề hiện nay thu nhập không đảm bảo cuộc sống	58.0	1
Môi trường làm việc (điều kiện vật chất và công tác quản lý nhân sự) không thuận lợi để phát triển	28.9	2
Nghề hiện nay không thể hiện hết năng lực của bản thân	25.6	3
Môi trường làm việc không cho phép thể hiện được ý tưởng của bản thân	18.0	4
Cảm thấy buồn tẻ với công việc hiện tại	14.8	5
Các lý do khác	6.6	6

Bên cạnh đó, hứng thú nghề nghiệp có ảnh hưởng đáng kể đến sự gắn bó với nghề nghiệp của trí thức. Kiểm định mối tương quan giữa hứng thú nghề nghiệp và sự gắn bó với nghề nghiệp của trí thức, kết quả nghiên cứu cho thấy: nhóm người có hứng thú nghề nghiệp càng cao thì càng gắn bó với nghề nghiệp, ngược lại những người có hứng thú nghề nghiệp càng thấp thì càng ít gắn bó với nghề ($p < 0.001$). Có thể biểu diễn mối tương quan này bằng sơ đồ sau đây:



Biểu đồ 3: Mối tương quan giữa hứng thú nghề nghiệp và mức độ ổn định trong công việc

So sánh kết quả nghiên cứu ở bảng 2 với kết quả nghiên cứu ở bảng 1 đã đặt ra một câu hỏi: Liệu trong bản thân trí thức có mâu thuẫn không khi họ xác định động cơ hoạt động nghề nghiệp là chú trọng hơn đến việc tự khẳng định bản thân, đến lý tưởng sống, đến hứng thú nghề nghiệp, bên cạnh đó thì lý do di chuyển công việc lại chú trọng đến vấn đề thu nhập? Để trả lời cho câu hỏi này chúng tôi thấy rằng: việc xác định động cơ hoạt động nghề nghiệp là dựa trên kết quả khảo sát của tổng mẫu (1528 người), còn nguyên nhân dẫn đến mong muốn di chuyển nghề nghiệp chỉ xem xét trong số những người có ý định chuyển nghề (khoảng 29.1% của tổng 1528 người). Vì vậy, hai vấn đề này không mâu thuẫn nhau. Kết quả nghiên cứu trên đây là một chỉ báo cho những người làm công tác quản lý có những biện pháp hữu hiệu nhằm nâng cao hứng thú nghề nghiệp cũng như hạn chế tình trạng chảy máu chất xám trong đội ngũ trí thức Việt Nam hiện nay.

Như vậy, việc tìm hiểu thực trạng hứng thú nghề nghiệp của trí thức cho thấy, đa phần trí thức có mức độ hứng thú đối với công việc, trong đó phải kể đến những trí thức làm trong lĩnh vực văn hoá nghệ thuật, những người có học hàm học vị cao, những người có thâm niên công tác lâu trong hoạt động nghề. Bên cạnh đó, còn tồn tại một bộ phận không nhỏ trí thức chưa thực sự hứng thú

với nghề. Đây là lực lượng dễ di chuyển nghề nghiệp. Hay nói cách khác chảy máu chất xám cũng thường xảy ra ở những đối tượng này. Hứng thú nghề nghiệp có mối tương quan khá mật thiết với sự gắn bó với hoạt động nghề của trí thức hiện nay. Vì vậy, việc nâng cao hứng thú nghề nghiệp cho trí thức bằng các biện pháp: tạo điều kiện cho trí thức được thể hiện năng lực và khả năng của bản thân, tạo môi trường làm việc thân thiện và không quên quan tâm đến đời sống vật chất của người trí thức là những biện pháp quan trọng giúp trí thức gắn bó với hoạt động nghề.

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Minh Hạc (chủ biên, 1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Lê Hương (2003), *Tính tích cực nghề nghiệp của công chức một số nhân tố ảnh hưởng*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
4. Orison Marden (2005), *Bàn về thành công*, NXB Văn hoá Thông tin, Hà Nội.
5. Lã Thu Thủy (2005), "Chảy máu chất xám trong đội ngũ trí thức- những nguyên nhân tâm lý", *Tạp chí Tâm lý học* (số 3).
6. Tập số liệu khảo sát của đề tài cấp nhà nước 'Nhân cách văn hoá trí thức Việt Nam trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế' do PGS.TS Lê Thị Thanh Hương làm chủ nhiệm, Viện Tâm lý học chủ trì.