

THỰC TRẠNG ĐỘNG CƠ THÀNH ĐẠT CỦA THANH NIÊN HIỆN NAY⁽¹⁾

Lê Thị Thanh Hương

Viện Tâm lý học.

(1) Nghiên cứu này được thực hiện với sự tài trợ kinh phí của Trung tâm Hỗ trợ Nghiên cứu châu Á & Quỹ Giáo dục Cao học Hàn Quốc... Nhân dịp đăng bài báo này chúng tôi chân thành bày tỏ lời cảm ơn những tổ chức đã tài trợ.

Động cơ thành đạt (ĐCTĐ) của con người là một hiện tượng tâm lý được nghiên cứu từ những năm giữa thế kỷ XX, tuy nhiên cho đến nay nó vẫn được nhiều nhà tâm lý học quan tâm bởi tầm quan trọng của nó trong việc thúc đẩy con người nỗ lực vươn tới những thành công.

Trong nghiên cứu này, ĐCTĐ của thanh niên được xác định thông qua 5 khía cạnh biểu hiện là nhận thức giá trị và khát vọng đạt thành tích; xúc cảm liên quan đến thành tích; mức nỗ lực thành đạt; tính bền vững của sự nỗ lực; mục đích thành đạt.

Để tìm hiểu ĐCTĐ của thanh niên chúng tôi đã tiến hành khảo sát 407 thanh niên, sinh viên đang làm việc, học tập tại thành phố Hà Nội. Phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là bảng phỏng vấn nhân cách và phỏng vấn sâu. Ngoài ra, chương trình phần mềm SPSS cũng được sử dụng để xử lý các kết quả nghiên cứu. Sau đây là một số kết quả thu được:

1. Mức độ và sắc thái biểu hiện động cơ thành đạt của thanh niên hiện nay

Các kết quả khảo sát thực tiễn cho phép có một nhận xét khái quát rằng thanh niên hiện nay có ĐCTĐ ở mức tương đối cao (ĐTB chung của toàn thang đo là 3,98 với cá nhân có ĐTB thấp nhất là 2,15, cao nhất là 4,93) và ĐTB của từng khía cạnh ĐCTĐ đều cao hơn ĐTB của các thang đo theo lý thuyết (> 3) (xem bảng 1). Chúng ta sẽ thấy rõ hơn khi phân tích các khía cạnh khác nhau của ĐCTĐ.

Điểm nổi bật nhất trong sắc thái biểu hiện ĐCTĐ của thanh niên hiện nay là những khía cạnh thể hiện ĐCTĐ trong tiềm năng, thể hiện những ước mong (nhận thức giá trị và khát vọng thành đạt, xúc cảm liên quan đến thành tích) là những khía cạnh được thể hiện rõ nét nhất. Tuy nhiên, phân tích những biểu hiện cụ thể của những khía cạnh này chúng ta sẽ thấy có những điểm đáng chú ý.

Những biểu hiện trên bình diện nhận thức các giá trị xã hội liên quan đến thành đạt và những trải nghiệm xúc cảm liên quan đến thành tích thể hiện rõ nét hơn những biểu hiện trên bình diện ước muốn. Nhiều thanh niên đánh giá cao những người thành đạt trong nghề nghiệp (88,7% số người khẳng định điều này); hiểu rằng nếu không có khát vọng thành đạt thì cuộc sống sẽ kém phần thú vị (82,1%). Nhiều người có những trải nghiệm buồn, vui mạnh mẽ khi thất bại trong công việc hoặc khi hoàn thành một công việc khó khăn. Nhưng số thanh niên muốn giống những người thành đạt và muốn được làm việc với những người phụ trách có yêu cầu cao với nhân viên - một môi trường làm việc có khả năng kiểm soát người lao động để họ làm việc tốt hơn - lại thấp hơn (các số liệu tương ứng lần lượt là 71,6% và 69,4%). Như vậy là, những giá trị xã hội được nhận thức không phải lúc nào cũng trở thành những giá trị thật sự có ý nghĩa nhân cách đối với mỗi thanh niên, không phải lúc nào cũng có được tính hiệu lực thúc đẩy hành động thực tiễn của họ.

Bảng 1: ĐTB các khía cạnh của động cơ thành đạt

	Giá trị và mong muốn	Xúc cảm TĐ	Nỗ lực TĐ	Mục đích TĐ	Tính bền vững	ĐCTĐ chung
ĐTB	4,09	4,12	4,03	4,10	3,58	3,98
Điểm trung vị	4,20	4,17	4,20	4,25	3,67	4,04
Độ lệch chuẩn	0,70	0,62	0,69	0,63	0,69	0,50
ĐTB cao nhất	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,93
ĐTB thấp nhất	1,6	1,17	1,20	1,75	1,50	2,15

Ghi chú: Điểm của thang đo như sau: điểm thấp nhất = 1; điểm cao nhất = 5. Điểm càng cao thì đặc điểm được đánh giá càng thể hiện mạnh.

Điểm nổi bật thứ hai là phần lớn thanh niên hiện nay có tinh thần nỗ lực cao trong công việc (ĐTB = 4,03). Kết quả của các cuộc phỏng vấn sâu khá thống nhất với các kết quả thu được nêu trên. Sự nỗ lực của thanh niên thể hiện ở mức đầu tư thời gian, thể lực và trí lực cho công việc, cũng có thể là những cố gắng để vượt qua được những trạng thái tâm lý âm tính do tính chất công việc đem lại...

“Nói chung công việc của chúng cháu rất căng. Chúng cháu bận quanh năm, một ngày phải làm đến 11 tiếng, có thể phải làm đến 11 giờ đêm. Cũng có thể cháu vẫn bố trí đi chơi với bạn bè, nhưng tối về, ví dụ 11 giờ tối lại có thể tiếp tục làm việc trên máy tính đến 3 giờ sáng” (Nam, 30 tuổi, tốt nghiệp ĐH Bách Khoa, ngành cơ khí).

“Công việc hiện tại của cháu là chuẩn bị hồ sơ hải quan để nhập hàng. Công việc này yêu cầu không cao về trình độ, nhưng phải là người có trách nhiệm, có tính cẩn thận vì sai sót một chút là hỏng ngay, chậm nhập được hàng, thậm chí mất cơ hội kinh doanh. Công việc này có áp lực, nhưng áp lực ở đây không phải áp lực về sức lực, mà áp lực về trí lực xã hội, mình phải làm thế nào để làm việc có kết quả (mở được tờ khai) đúng thời hạn. Đây là áp lực tâm lý nên dễ gây stress. Có một lần, cháu làm mất một tờ khai. Lúc đó không phải là khó khăn nữa mà là sợ thật sự. Lúc đó cháu nghĩ mình phải tự tìm cách giải quyết và cháu đã tự mình đi tìm lại tờ khai đó” (Nam, 23 tuổi, ĐH).

“Công việc của cháu khá vất vả. Đội của cháu ít người mà công việc thì nhiều, mình phải đảm nhận tất cả những việc gì liên quan đến công việc. Theo quy định thì chúng cháu làm từ 7 giờ 30 phút sáng đến 5 giờ 30 phút chiều. Nhưng thực tế bao giờ cháu cũng về muộn hơn, khoảng 6 giờ 30 đến 7 giờ tối mới về. Vì cháu phải giải quyết cho hết công việc, có nhiều việc mình phải làm trước để chuẩn bị cho công việc ngày hôm sau, nếu mình không làm thì công việc không chạy” (Nam, 27 tuổi, ĐH).

Những lời tâm sự trên đây cho chúng ta thấy thanh niên không chỉ nỗ lực cao để đạt được những khát vọng của mình mà còn rất có trách nhiệm với công việc. Tuy nhiên, sự nỗ lực của họ không thật bền (ĐTB nỗ lực TĐ = 4,03, ĐTB thể hiện tính bền vững của nỗ lực = 3,58). Trong công việc, phần lớn trong số họ cố gắng phấn đấu để đạt được tất cả những gì mình có thể (82,1%) và cố gắng làm thật tốt (87,4%), nhưng chỉ có 46,6% số người được những người xung quanh đánh giá là người kiên trì và 67,7% số người tự nhận thấy rằng mình đã liên tục cố gắng. Có sự khác biệt này có lẽ là do sự nỗ lực cố gắng trong công việc trong những khoảng thời gian ngắn hạn và tính bền vững của những nỗ lực đó thể hiện qua độ dài thời gian chịu sự chi phối của những nhân tố khác nhau, trong đó tác động của môi trường làm việc là rất có ý nghĩa đối với tính bền vững của sự nỗ lực.

Những kết quả nghiên cứu của một số tác giả nước ngoài cho thấy, mục đích vươn tới và mục đích né tránh thất bại đều có tác dụng thôi thúc con người làm việc. Nhưng, những thanh niên trong mẫu nghiên cứu này nỗ lực nhằm đạt được những mục tiêu có tính vươn tới hơn là mục tiêu né tránh thất bại. Phần lớn họ phấn đấu để đạt được những mục tiêu cao hơn (81,0%), đạt được sự am hiểu trong lĩnh vực nghề nghiệp (86,6%). Tuy nhiên, một lượng đáng kể thanh niên (khoảng hơn 30%) thường có cách ứng xử né tránh những tình huống có thể đem đến thất bại hoặc bị đánh giá, và trong trường hợp đã nhận việc thì nhiều người (69,5%) cũng cố gắng làm việc với mục đích tránh cảm giác thất bại. Như vậy, cả hai loại mục tiêu này đều chi phối hành động của thanh niên, cho dù loại mục đích vươn tới thường được hoạt hoá hơn.

Những mục tiêu vươn tới của thanh niên rất đa dạng và có sắc thái biểu hiện rất khác nhau, phản ánh tính đa dạng của nhân cách thanh niên cũng như tính đa dạng cuộc sống của họ. Có những người chỉ có những mục đích vươn tới vừa

phải. Và để đạt được những mục tiêu của mình họ đề cao tính tự lực. Trong công việc họ muốn được độc lập, tự chủ, tự quyết định công việc của mình, và suy rộng ra là tự quyết định số phận của mình. Họ thích được làm việc thoải mái, không chịu nhiều áp lực, trách nhiệm, muốn tránh rủi ro, và để có được điều này họ sẵn sàng làm những công việc có thu nhập có thể là thấp hơn trong chừng mực có thể chấp nhận được. Họ coi trọng kinh nghiệm thực tế, nên các mục đích đặt ra cũng không quá xa về mặt thời gian và không quá cao so với khả năng của họ.

“Cháu có dự định phát triển công việc của cháu trong vài năm nữa rồi, nhưng chưa làm được thì cũng chưa dám nói trước. Cháu mong muốn sẽ có cửa hàng to hơn. Thật ra, buôn bán quan trọng nhất là vốn. Ngoài vốn ra thì còn cần phải biết làm. Khả năng mình đến đâu thì làm đến đó. Cháu không muốn liên doanh với ai, cháu muốn tự mình làm. Làm độc lập thì bao giờ cũng hay hơn, thoải mái về tư tưởng, mình quyết định mọi thứ. Học vấn của mình thế thôi thì mình làm thế thôi. Trước đây cháu cũng đi làm thuê cho công ty, họ trả lương 2 - 3 triệu nhưng trách nhiệm của mình lớn lắm. Nếu có sai sót kỹ thuật là phải đền mấy chục triệu. Cháu làm như thế này thoải mái hơn...”

Nhưng, cũng có nhiều thanh niên xác định cho mình những mục đích phấn đấu rất rõ ràng, có tính dài hạn và tùy thuộc vào các điều kiện cụ thể của mình mà họ biết đặt ra những mục tiêu nhỏ để ưu tiên phấn đấu trong từng giai đoạn cuộc đời.

“Hiện tại mục tiêu lớn nhất của cháu là học hỏi kinh nghiệm nghề nghiệp. Nhà cháu ở đây nên thu nhập chưa phải là mối quan tâm hàng đầu của cháu. Cháu nghĩ nếu có cơ hội học tốt thì cháu sẽ sẵn sàng nhận lương thấp hơn để được học nâng cao tay nghề. Thỉnh thoảng cũng có lúc cháu nghĩ sau này sẽ mở công ty riêng. Nhưng đây chỉ là mục đích phấn đấu, chứ cháu cũng chưa có kế hoạch gì cho việc này. Cháu bây giờ mới ra trường, còn chưa có kinh nghiệm, chưa có vốn” (Nam, 23 tuổi, ĐH).

“Cháu dự định sẽ lập một công ty riêng có hệ thống xưởng gia công cơ khí theo đúng ngành nghề của cháu. Cháu thích như thế là vì sau khi ra trường, trong 5 năm đầu cháu cũng làm quản lý một xưởng cơ khí của Viện Nghiên cứu cơ khí, cháu thấy người ta làm khá ỉ ạch. Ở nhiều xưởng cơ khí người lao động làm việc cầm chừng, không tích cực vì việc thì nhiều mà lương lại thấp, không kích thích họ làm việc. Cháu thích lập ra công ty để có thể áp dụng những cách quản lý mới, ví dụ, trả lương phù hợp với công sức họ bỏ ra, sao cho người lao động làm việc tích cực hơn. Cháu thích được tự chủ làm một công việc gì đó, vì có làm thì mình mới có thu nhập” (Nam, 30 tuổi).

Sự nỗ lực của thanh niên cũng như những mục đích mà họ tự đặt ra cho mình, một mặt, là sự phản ánh những thay đổi trong môi trường xã hội nói chung và môi trường làm việc của thanh niên nói riêng, song mặt khác, chúng cũng thể hiện những đặc điểm tâm lý đặc trưng của lứa tuổi này.

Từ khi nước ta áp dụng cơ chế quản lý kinh tế theo nhu cầu của thị trường thì các hoạt động kinh tế và tất cả những gì liên quan đến nó đều trở nên sôi động. Và hệ quả là một mặt, chất lượng nguồn nhân lực được đòi hỏi cao hơn và mặt khác, bản thân người lao động cũng có được nhiều động lực để làm việc hơn, ở họ nảy sinh nhiều nhu cầu mới đòi hỏi được thoả mãn. Bối cảnh kinh tế - xã hội đó là điều kiện khách quan thúc đẩy sự phát triển ĐCTĐ ở con người, đặc biệt là ở những người lao động trẻ tuổi. Những khách thể tham gia nghiên cứu này là những thanh niên trong độ tuổi từ 18 đến 35. Đây là độ tuổi mà mỗi cá nhân khởi đầu quá trình thực sự chủ động và tích cực tham gia vào cuộc sống xã hội hoặc đã trải qua quá trình đó chưa lâu về mặt thời gian. Cùng với những nét đặc thù của tâm lý lứa tuổi thì tính chất “khởi đầu” của giai đoạn này đã làm cho nhu cầu tự khẳng định bản thân trong cộng đồng xã hội được phần lớn thanh niên ý thức rất rõ và mong muốn đáp ứng nó ở thanh niên cũng rất lớn. ĐCTĐ có thể được xem như là một biểu hiện chủ quan thể hiện nhu cầu nêu trên. Nhu cầu tự khẳng định bản thân ở thanh niên được cụ thể hoá trong những mong muốn được làm việc, được cống hiến, được làm chủ bản thân, được nỗ lực để thử sức v.v... Chính vì nhiều nhà quản lý trong các tổ chức, cơ quan nơi thanh niên làm việc chưa hiểu rõ đặc điểm tâm lý này của họ, chưa tin tưởng họ và chưa có các biện pháp tâm lý khích lệ họ, nên không ít thanh niên đã nhắc đến “cảm giác ì” gây cho họ những xúc cảm âm tính mà họ đã và đang trải nghiệm trong quá trình thực thi công việc. “*Công việc không nhiều áp lực lắm, họ cũng không quản lý chặt về thời gian lắm vì lãnh đạo công ty ở cả trong miền Nam. Cháu thấy công việc nhàn, người mình cứ bị ì cả ra*” (Nữ, 31 tuổi); hoặc “*Lúc mới đi làm thì cháu thấy nhàn quá, ì quá, vì cháu mới vào nên công ty còn giao ít việc*” (Nam, 23 tuổi).

2. Những động lực thôi thúc thanh niên làm việc

Một câu hỏi đặt ra: những điều gì đã thôi thúc thanh niên nỗ lực cố gắng trong công việc?

Theo tự đánh giá của thanh niên thì thu nhập tốt, có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn và được cống hiến, qua đó thể hiện giá trị của mình đối với gia đình, xã hội là những động lực mạnh nhất thôi thúc họ làm việc. Trong đó:

- Thu nhập tốt (nhiều tiền) và đi kèm theo nó là khả năng tự làm chủ cuộc sống của bản thân, không phải lệ thuộc vào người khác là những điều có ý nghĩa nhất đối với họ: hơn 80% số thanh niên xem những điều đó là 1 trong 5 lực mạnh nhất thôi thúc họ cố gắng trong công việc và khoảng 1/4 số người xem đây là những lực thúc đẩy mạnh nhất và khoảng 1/6 số người xem đây là lực thúc đẩy mạnh thứ hai trong so sánh với 5 lực thúc đẩy mà họ đưa ra. Thu nhập tốt cũng là một trong ba điều mà 80,0% thanh niên mong muốn đạt được nhất trong thời gian 5 năm sắp tới.

- Nắm vững kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp: 66,3%, trong đó 15,6% thanh niên nhìn nhận đó là động lực thúc đẩy mạnh nhất và 14,6% - động lực thúc

đẩy mạnh thứ hai và 50,7% số người coi đây là 1 trong ba điều mà họ mong muốn đạt được nhất trong 5 năm sắp tới.

- Được cống hiến, là người có ích cho gia đình, xã hội: 63,3%.

Ngoài ra, thanh niên còn kể ra một số động lực khác, như:

- Có địa vị tốt trong xã hội: 61,4%

- Được thể hiện năng lực của bản thân: 56,4%

- Được thử sức mình: 35,6%

- Được đánh giá cao: 34,0%.

Tuy nhiên, tính hiệu lực của những động lực này chỉ đứng ở hàng thứ 3 cho đến thứ 5 trong số 5 động lực mạnh nhất thúc họ làm việc và khá ít người xem chúng là những điều mà họ mong muốn đạt được nhất trong 5 năm sắp tới.

Như vậy, có thể thấy rằng thanh niên hiện nay khá thực tế, họ coi trọng những thứ có giá trị thiết thực cho cuộc sống. Đó có thể là thu nhập (nhiều tiền), cũng có thể là những điều kiện để họ có thể đạt được mục tiêu đó (kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, địa vị xã hội). Một sự đánh giá chung chung của xã hội không còn được nhiều thanh niên nhìn nhận như những lực có thể thúc đẩy họ cố gắng làm việc. Điều đáng nói ở đây là giá trị của đồng tiền không phải được thanh niên hiểu một cách thô thiển. Đồng tiền từ thu nhập được nhiều thanh niên hiểu là phải gắn phù hợp với công sức lao động mà họ đã bỏ ra.

“Nếu sau này họ (công ty nơi làm việc) trả lương không xứng đáng với năng lực của mình, với công sức của mình bỏ ra thì cháu sẽ xin chuyển sang nơi khác làm việc. Nhưng nếu ở công ty này mà cháu phát triển được thì cháu sẽ ở lại, nhưng lương phải được trả ngang tầm sức mình bỏ ra. Ví dụ như những người cùng làm công việc như mình, cùng làm ở công ty có quy mô và tính chất công việc như mình, mà ở nơi khác họ trả bao nhiêu thì ở công ty này cũng phải trả bấy nhiêu. Như thế mới chấp nhận được” (Nam, 23 tuổi).

Tuy nhiên, nếu chúng ta thừa nhận việc nâng cao trình độ chuyên môn là một điều kiện quan trọng nhất để thanh niên - những người lao động trẻ - có cơ hội nâng cao thu nhập thì sự chênh lệch giữa số người xem hai giá trị này như những lực mạnh nhất thúc đẩy họ cố gắng làm việc và như những điều mà họ muốn đạt được nhất trong 5 năm tới - trong đó giá trị “nâng cao trình độ chuyên môn” luôn thấp hơn giá trị “thu nhập tốt” cũng cho thấy không phải thanh niên nào cũng nhìn nhận thu nhập như thước đo, như một chỉ số đánh giá giá trị sức lao động của họ.

“Có nhiều người khác nhau. Có người chỉ quan tâm đến thu nhập, ở đâu trả cao thì họ chuyển sang ngay, không cần biết nơi mình hiện đang làm việc sẽ ra sao. Có những người rất tâm huyết với công việc, họ tích cực làm việc, nhưng cũng có người hay đòi hỏi, mà không xem lại mình, xem mình đã cống hiến được gì”

(Nam, 27 tuổi). “Nhiều thanh niên bây giờ thấy chỗ nào thu nhập cao thì họ xin vào, không cần biết có đúng nghề được đào tạo hay không” (Nam, 23 tuổi).

Sự đa dạng trong nhìn nhận các giá trị là một hiện tượng luôn tồn tại trong xã hội. Điều quan trọng là những người có trách nhiệm biết tạo ra những môi trường phát huy được những hiện tượng tích cực và hạn chế những hiện tượng không tích cực.

Các kết quả nghiên cứu thực tiễn cũng cho thấy rằng thanh niên không chỉ chú trọng những lợi ích của cá nhân họ, rất nhiều người mong muốn trở thành những người có ích cho gia đình, xã hội, họ muốn được cống hiến. Đây là giá trị được thanh niên xếp hạng chỉ sau thu nhập và kiến thức chuyên môn. Tuy nhiên, giá trị này chỉ được gần 1/10 thanh niên nhìn nhận như lực mạnh nhất thúc đẩy họ cố gắng làm việc và 13,9% - động lực mạnh thứ hai trong so sánh với 5 động lực được họ nêu ra và cũng chỉ có 11,4% số người xem đây là điều mà họ mong muốn đạt được nhất trong 5 năm tới. Những kết quả này cho thấy rằng những người quản lý xã hội, quản lý các tổ chức, đơn vị sản xuất, kinh doanh cần phải biết kết hợp một cách hài hoà những biện pháp kích thích người lao động là thanh niên sao cho phù hợp với định hướng giá trị của họ thì hoạt động sản xuất kinh doanh mới đạt hiệu quả cao và họ mới sẽ trở thành những nhân cách tích cực đối với xã hội, đất nước.

Có một điểm rất cần được chú ý là 40,8% số thanh niên xem “công việc ổn định” là một trong 3 điều họ mong muốn có được trong 5 năm sắp tới, trong đó 28,5% số người xem đây là điều mong muốn nhất (tỷ lệ này cao hơn cả tỷ lệ số người xem “thu nhập tốt” hoặc “có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn” là điều mong muốn có nhất trong 5 năm sắp tới). Ở một khía cạnh nào đó thì việc đề cao tính ổn định của việc làm là một biểu hiện của tính kém năng động và tính chấp nhận mạo hiểm thấp và những tính cách này sẽ không phải là thuận lợi cho người lao động trong nền kinh tế được điều tiết theo cơ chế thị trường. Nhưng, ở một khía cạnh khác, cũng phải thấy rằng đối với phần lớn người lao động Việt Nam hiện nay thì công việc ổn định là một điều kiện quan trọng để đảm bảo tính ổn định trong cuộc sống của họ, để họ yên tâm làm việc, yên tâm đầu tư nâng cao trình độ chuyên môn để không ngừng nâng cao hiệu quả làm việc. Như vậy, bên cạnh những điều kiện khác thì việc đảm bảo tính ổn định của việc làm cũng là điều các nhà sử dụng lao động cần quan tâm để có thể thúc đẩy sự nỗ lực của không ít thanh niên trong công việc.