

# ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ NGHỀ CỦA CÁN BỘ NGHIÊN CỨU

Nguyễn Thị Hoa

*Viện Tâm lý học.*

Định hướng giá trị nghề của người lao động có vai trò quan trọng đối với định hướng phấn đấu của cá nhân trong lĩnh vực nghề nghiệp, vì vậy, nó có ý nghĩa đáng kể đối với sự phát triển ngành nghề và sự phát triển xã hội nói chung. Định hướng giá trị nghề tích cực, phù hợp với lợi ích riêng và lợi ích chung là một trong những yếu tố thuận lợi giúp người lao động phát triển sự nghiệp của mình và mang lại lợi ích cho xã hội. Ngược lại, định hướng giá trị nghề lệch lạc không những làm hạn chế sự phát triển sự nghiệp của cá nhân, mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành nghề đó và của xã hội.

Với mong muốn tìm hiểu định hướng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu vấn đề này ở hai cơ sở nghiên cứu lớn của Việt Nam: Viện Khoa học xã hội Việt Nam và Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

Khách thể nghiên cứu gồm 331 cán bộ nghiên cứu, phân bổ tương đối đồng đều ở cả hai trung tâm: Viện Khoa học xã hội Việt Nam - 159 người, Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam: 157, 15 khách thể không ghi địa chỉ; số người dưới 30 tuổi: 90; 30 - 40 tuổi: 78; 40 - 50 tuổi: 74 và trên 50 tuổi: 85; số cán bộ là cử nhân: 129, thạc sĩ: 84 và TS: 112.

Phương pháp nghiên cứu chính: phỏng vấn bằng bảng hỏi và một số phương pháp kết hợp: nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn sâu.

Trong phỏng vấn bằng bảng hỏi, câu hỏi gồm nhiều mệnh đề có thang đánh giá là công cụ chủ yếu để tìm hiểu định hướng giá trị. Thang đánh giá gồm 5 mức, mức thấp nhất là 1 và cao nhất - 5, điểm trung bình = 3. Trong quá trình xử lý số liệu, phương pháp phân tích yếu tố được sử dụng để phân tích số liệu.

## **1. Định hướng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu trên phương diện nhận thức**

Nghiên cứu định hướng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học trên phương diện nhận thức, chúng tôi thu được kết quả như sau:

**Bảng: Các yếu tố giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học**

| STT | Các yếu tố                           | ĐTB  | Độ lệch chuẩn |
|-----|--------------------------------------|------|---------------|
| 1   | Được nâng cao trình độ chuyên môn    | 4,52 | 0,41          |
| 2   | Được làm chủ công việc               | 4,08 | 0,47          |
| 3   | Công việc phù hợp với sở thích       | 3,78 | 0,79          |
| 4   | Giao tiếp với đồng nghiệp            | 3,74 | 0,55          |
| 5   | Tính sáng tạo                        | 3,71 | 0,55          |
| 6   | Lợi ích vật chất (lương và thu nhập) | 3,19 | 0,76          |
| 7   | Được thừa nhận                       | 2,99 | 0,61          |

Kết quả thu được cho thấy: *Được nâng cao trình độ chuyên môn* là giá trị được cán bộ nghiên cứu đánh giá cao nhất so với các yếu tố còn lại. ĐTB của nó cũng đạt ở mức rất cao trong thang đánh giá: 4,52/5. Tiếp đến, *Được làm chủ công việc* cũng là giá trị được đánh giá cao: ĐTB = 4,08. Ngược lại, các giá trị: *lợi ích vật chất và được thừa nhận* được đánh giá ở mức thấp nhất trong tất cả các giá trị được đề cập đến.

Như vậy, *Được nâng cao trình độ chuyên môn* và *Được làm chủ công việc* là những giá trị được đánh giá có ý nghĩa quan trọng hơn cả trong bảng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu khoa học. Có thể nói, đây là định hướng giá trị nghề đúng đắn và tích cực. Bởi vì, đối với người lao động ở bất cứ lĩnh vực nào, trình độ chuyên môn có vai trò rất lớn đối với việc hoàn thành nhiệm vụ được phân công. Hơn thế, đối với những người nghiên cứu khoa học, trình độ chuyên môn càng có ý nghĩa quan trọng, vì công việc này đòi hỏi tính độc lập, tự chủ và tính sáng tạo cao của mỗi cá nhân. Đặc biệt, ngày nay, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật và công nghệ trên thế giới, đòi hỏi những cán bộ khoa học ở các nước đang phát triển như nước ta càng phải không ngừng nỗ lực cố gắng nâng cao trình độ chuyên môn thì mới có thể hòa nhập với những đồng nghiệp ở các nước phát triển.

*Được làm chủ công việc* là một giá trị đặc thù của nghề nghiên cứu. Người cán bộ nghiên cứu chỉ khi có trình độ chuyên môn cần thiết và được làm chủ công việc của mình, mới có thể phát huy được tính sáng tạo - một yêu cầu cốt lõi, không thể thiếu được của hoạt động nghiên cứu và của các sản phẩm

khoa học. Khi người cán bộ nghiên cứu đánh giá cao giá trị đó cũng có nghĩa họ hiểu rõ yêu cầu công việc của mình, gắn bó và có trách nhiệm với công việc.

Trái với những giá trị trên đây, *Lợi ích vật chất* và *Được thừa nhận* là những giá trị ít thu hút sự quan tâm của cán bộ nghiên cứu nhất.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi về vấn đề này có nhiều điểm thống nhất với một số nghiên cứu khác như: *Động cơ thành đạt trong khoa học của cán bộ nghiên cứu thuộc Trung tâm KHXH và NVQG*. TS. Lê Thanh Hương - chủ nhiệm đề tài và đề tài KX - 04 - 06 được thực hiện ở một số trường đại học lớn ở Hà Nội.

Tại sao thu nhập lại là một giá trị được đánh giá thấp? Theo chúng tôi, xét trên phương diện nhận thức, cán bộ nghiên cứu hiểu rất rõ các điều kiện tạo nên mức thu nhập của người lao động. Trên phạm vi vĩ mô, để cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống của người lao động, trước hết, cần phải giải quyết nhiều vấn đề xã hội, thúc đẩy sự phát triển kinh tế, khoa học, kỹ thuật, công nghệ... Về phương diện cá nhân, mức thu nhập là hệ quả của nhiều yếu tố như trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm, năng suất và hiệu quả công việc... Vì vậy, khi đặt giá trị lợi ích vật chất trong bảng giá trị nghề nghiệp cùng với những giá trị khác, thì nó là giá trị phụ thuộc vào những giá trị khác. Điều đó thể hiện rất rõ qua trả lời của những cán bộ đã tham gia phỏng vấn sâu: “Đối với cán bộ trẻ, trước hết, phải học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, khi có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm thực tế họ sẽ có nhiều cơ hội tham gia các công việc khác nhau và đó là điều kiện để nâng cao thu nhập và khẳng định bản thân”. Hay ý kiến của một cán bộ nghiên cứu trẻ: “Em rất muốn Nhà nước có chính sách đãi ngộ một cách tương xứng với cống hiến của cán bộ nghiên cứu. Nhưng muốn thế phải làm cho khoa học và công nghệ phát triển, chúng ta có nhiều việc làm. Về phía mình, cán bộ nghiên cứu phải chuẩn bị cho mình trình độ chuyên môn và tinh thần làm việc tốt”. Thực tế cũng cho thấy, những cán bộ nghiên cứu trẻ, ngay từ khi mới bước vào nghề, nếu đã quá quan tâm đến thu nhập, chỉ nghĩ đến lợi ích trước mắt, không dành thời gian xứng đáng cho việc nâng cao trình độ chuyên môn thì họ có được những bước tiến đáng kể trên con đường sự nghiệp và điều đó thường ảnh hưởng đến lợi ích lâu dài của họ.

Được thừa nhận là giá trị tinh thần. Theo quan điểm của Maslow - một quan điểm có vị trí nhất định trong tâm lý học, đây là một nhu cầu có vị trí cao nhất trong bậc thang phát triển nhu cầu của con người. Trong nghiên cứu này, giá trị được thừa nhận được xếp ở vị trí thấp nhất với điểm dưới mức trung bình - 2,92. Theo chúng tôi, sở dĩ có sự đánh giá như vậy là vì: cán bộ nghiên cứu là những người có trình độ, có khả năng tự đánh giá bản thân, làm chủ công việc của mình, sự phấn đấu trong nghề nghiệp của họ không phụ thuộc nhiều vào áp

lực bên ngoài.

Bảng số liệu cũng cho thấy, những giá trị khác như: *Công việc phù hợp với sở thích*, *Được giao tiếp với đồng nghiệp*, *Phát huy tính sáng tạo* cũng được cán bộ nghiên cứu đánh giá tương đối cao, với số điểm trên mức điểm trung bình: (lần lượt tương ứng là 3,78, 3,74 và 3,71). Điều đó chứng tỏ trong hoạt động nghiên cứu, những giá trị đó cũng được cán bộ nghiên cứu quan tâm và là mục tiêu phấn đấu của họ.

## **2. Định hướng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu trên phương diện hành vi**

Định hướng giá trị nói chung và định hướng giá trị nghề của các cá nhân nói riêng được thể hiện ở ba phương diện: nhận thức, thái độ và hành vi. Trên cả ba phương diện định hướng giá trị của cá nhân có thể thống nhất với nhau, nhưng cũng có thể có sự mâu thuẫn. Điều đó phụ thuộc vào định hướng chung của xã hội và các cơ chế chính sách của Nhà nước đối với các lĩnh vực kinh tế, xã hội khác nhau [Lê Thanh Hương (chủ biên) 2001].

Tìm hiểu định hướng giá trị nghề của cán bộ nghiên cứu trên phương diện hành vi, chúng tôi nhận thấy, chúng có những biểu hiện nổi bật như sau:

Phần lớn cán bộ nghiên cứu (65%) tích cực học tập, tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Đặc biệt, trong những nhóm khách thể có điều kiện thuận lợi cho việc học tập, tỉ lệ người tham gia các lớp đào tạo chuyên môn rất lớn: trong 5 năm gần đây, những người được hỏi có trình độ thạc sĩ có 83,5% tham gia đào tạo chuyên môn, những người trong độ tuổi 30 - 40 có 84%, những người có thâm niên 5 - 20 năm: 85,1%. Hầu hết họ tham gia rất nhiều lớp bổ túc kiến thức tại chỗ, ngắn hạn. Cán bộ nghiên cứu trẻ mong muốn được tham gia nhiều công việc, nhiều đề tài với mục đích nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời đáp ứng nhu cầu nâng cao thu nhập. Những dấu hiệu đó cho thấy, trên thực tế, việc nâng cao trình độ chuyên môn là định hướng phấn đấu của cán bộ nghiên cứu.

Về sự quan tâm đến thu nhập, trên thực tế có những biểu hiện không thống nhất với định hướng giá trị trên phương diện nhận thức. Như đã xem xét, về mặt nhận thức, mức lương và thu nhập không được xem là giá trị thực sự quan trọng, được xếp vào gần cuối bảng các giá trị nghề, thì trên thực tế, nó rất được quan tâm, là yếu tố chi phối tinh thần làm việc, sự gắn bó với nghề của cán bộ nghiên cứu: 90,3% cán bộ nghiên cứu chỉ ra rằng một trong những nguyên nhân chính khiến họ làm việc thiếu tích cực và kém hiệu quả là do thu nhập thấp; 78,2% cho rằng: một trong ba điều quan trọng nhất thúc họ thực hiện công việc nghiên cứu là để có thu nhập tốt hơn nuôi sống bản thân và gia đình... Qua phỏng vấn sâu cũng cho thấy, mức thu nhập thấp, đời sống khó khăn của cán bộ nghiên cứu và gia đình đã ảnh hưởng rất lớn đến sự tập trung

đầu tư trí tuệ và thời gian vào công việc nghiên cứu: “*Cái chuyện nâng lương hay không, không thành vấn đề, nhưng cái chính là làm sao bằng đồng lương của mình, mỗi cán bộ phải sống được và sau đó nuôi được một đứa con ăn học. Làm sao cho họ bớt phải lo cho việc ăn, mặc hàng ngày như hiện nay, để tập trung đầu óc vào công việc nghiên cứu...*”. Quả thực, nếu xem xét điều kiện cuộc sống hiện nay của đa số cán bộ nghiên cứu khoa học thì sự quan tâm nhiều đến vấn đề thu nhập của họ là vấn đề đương nhiên và cần thiết. Bởi vì chỉ khi những nhu cầu sống cơ bản, thiết yếu được đảm bảo, con người mới yên tâm phấn đấu làm việc, học tập, rèn luyện và tham gia các hoạt động xã hội khác. Hơn nữa, trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, đời sống kinh tế, của nhiều tầng lớp dân cư trong xã hội (kể cả những người có trình độ học vấn thấp) đã có nhiều tiến bộ rõ rệt. Điều đó không khỏi làm chạnh lòng những người làm nghiên cứu khoa học - những người có trình độ, nhưng cuộc sống còn nhiều khó khăn.

### **3. Định hướng giá trị nghề nghiệp của cán bộ nghiên cứu ở các nhóm khách thể khác nhau**

Trên đây là những biểu hiện của ĐHGT trong lĩnh vực nghề nghiệp của cán bộ nghiên cứu khoa học nói chung. Liệu có sự khác biệt ĐHGT nghề nghiệp của cán bộ nghiên cứu ở một số nhóm khác nhau về giới, độ tuổi, trình độ chuyên môn, nơi công tác. Chúng ta sẽ tiếp tục tìm hiểu điều đó.

So sánh điểm trung bình của các yếu tố giữa các nhóm khác nhau cho thấy: giữa các nhóm khác nhau theo các tiêu chí (giới, cơ quan công tác xét theo Viện nghiên cứu) hầu như không có sự khác biệt đáng kể về ĐHGT nghề nghiệp. Nhưng ở một số nhóm theo các tiêu chí trình độ chuyên môn, độ tuổi có những khác biệt có ý nghĩa về một số giá trị. Sự khác biệt cụ thể như sau:

Hai nhóm có sự chênh lệch rõ rệt về trình độ chuyên môn (nhóm cán bộ nghiên cứu là TS và nhóm cán bộ nghiên cứu là cử nhân) có sự khác biệt đáng kể trong việc đánh giá nhiều mặt khác nhau của hoạt động nghề như: *Lợi ích vật chất, Trình độ chuyên môn, Được thừa nhận, Được làm chủ công việc chuyên môn*.

Biểu hiện trước hết là: nhóm cán bộ nghiên cứu khoa học ở trình độ cử nhân quan tâm đến giá trị *Lợi ích vật chất* hơn so với cán bộ nghiên cứu là TS ( $p = 0,02$  và sự khác biệt DTB: 0,23). Theo chúng tôi, sở dĩ có điều này vì: những cán bộ nghiên cứu có trình độ TS, về cơ bản, họ đã khẳng định được trình độ chuyên môn của họ, họ có nhiều cơ hội để có thêm thu nhập, vì thế, vấn đề thu nhập không còn là vấn đề quá bức xúc của họ. Trong khi đó, cán bộ nghiên cứu ở trình độ thấp như cử nhân, đa số mới vào nghề, chưa có kinh nghiệm thực tế, họ vừa được hưởng mức lương thấp, vừa rất ít có cơ hội để có thêm việc làm, có thêm thu nhập (đối với một số trường hợp, cơ hội có việc làm

không ít nhưng thu nhập của công việc không cao). Vấn đề lợi ích vật chất, mà cụ thể là làm thế nào để tăng thu nhập là vấn đề trần trụi của những cán bộ trẻ.

Giữa hai nhóm đang được đề cập đến có sự khác biệt ngược lại về mức độ quan tâm đối với việc nâng cao trình độ chuyên môn ( $p = 0,05$ ). Giá trị *Trình độ chuyên môn* được nhóm cán bộ nghiên cứu là TS đánh giá cao hơn nhóm cử nhân (mức chênh lệch ĐTB: 0,16).

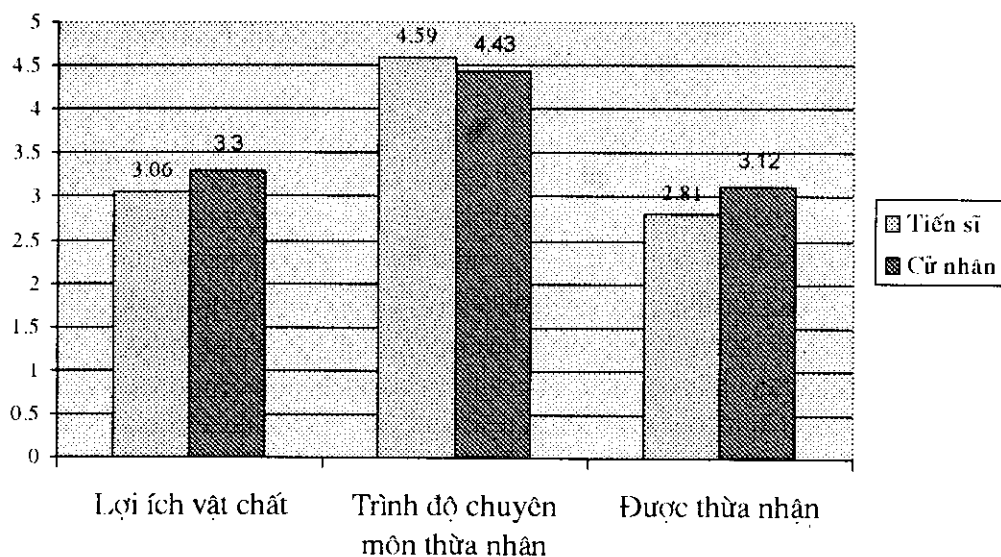
Chúng ta biết rằng, trình độ chuyên môn là một phạm trù không có giới hạn. Những người có trình độ thấp, mới bước vào nghề có thể còn dễ được thông cảm, không bị đòi hỏi khắt khe trong lĩnh vực chuyên môn. Với bản thân, đôi lúc họ cũng có thể dễ dãi với mình. Trong khi đó, đối với những người có học vị càng cao, trình độ chuyên môn của họ càng được tin tưởng, nó càng bị đòi hỏi cao hơn. Bản thân họ cũng tự đòi hỏi khắt khe hơn với trình độ chuyên môn của chính mình. Hơn nữa, trải nghiệm thực tế là điều có tính thuyết phục nhất về ý nghĩa của trình độ chuyên môn đối với cán bộ nghiên cứu khoa học. Không có trình độ chuyên môn, không có uy tín trong lĩnh vực chuyên môn, không những họ không tránh khỏi rất nhiều khó khăn trở ngại trong công việc chính, hàng ngày, mà còn hạn chế sự phát triển của họ trên nhiều phương diện khác.

Sơ sánh mức ĐTB của các nhóm về giá trị *được thừa nhận*, chúng tôi cũng chỉ nhận thấy có sự khác biệt giữa hai nhóm có sự chênh lệch đáng kể về trình độ chuyên môn này ( $p = 0,14$ ): Nhóm cán bộ nghiên cứu khoa học là cử nhân có nhu cầu được thừa nhận cao hơn nhóm TS (mức chênh lệch ĐTB là: 0,31). Chúng ta biết rằng, đối với nhóm cán bộ nghiên cứu là cử nhân, nhìn chung, tiếng nói của họ chưa được chú ý, mức độ tự tin của họ vào trình độ chuyên môn thấp, do đó mong muốn được thừa nhận của họ chắc chắn phải lớn. Được thừa nhận rất có ý nghĩa đối với sự phát triển của họ. Còn đối với những người có trình độ TS, họ đã khẳng định vị trí của mình trong chuyên môn, họ tự tin vào trình độ chuyên môn của mình, vì vậy sự thừa nhận của mọi người mặc dầu vẫn cần thiết nhưng có lẽ sự quan tâm của họ với việc được thừa nhận không lớn như nhóm trên (xem biểu đồ trang sau).

Xem xét giá trị *Công việc phù hợp với sở thích*, chúng tôi nhận thấy có sự khác biệt giữa nhóm cán bộ có thâm niên cao nhất (trên 20 năm) với hai nhóm cán bộ có thâm niên công tác thấp hơn: nhóm 6 - 20 năm và nhóm 5 năm trở xuống ( $p = 0,016$ , sự khác biệt ĐTB = 0,25 và  $p = 0,011$  và sự khác biệt ĐTB = 0,26 lần lượt tương ứng). Như vậy, ý nghĩa của giá trị *Công việc phù hợp với sở thích* tăng dần theo thâm niên công tác của cán bộ nghiên cứu, nó được đánh giá cao nhất ở người có thâm niên lớn nhất. Có lẽ, sự khác biệt này chủ yếu xuất phát từ những bài học quý báu được đúc rút từ bề dày của thực tiễn hoạt động nghề. Khi được làm những công việc mình yêu thích, mình mong muốn, con người gắn bó với công việc, có nghị lực, có sức mạnh để vượt

qua những khó khăn trở ngại, tìm thấy niềm đam mê và sáng tạo. Ngược lại, khi phải theo đuổi những công việc mình không yêu thích có thể nói đó là một sự chịu đựng, một điều bất hạnh. Trong khi đó, những người còn trẻ, chưa có nhiều trải nghiệm trong nghề nghiệp, họ chưa hiểu được cái giá phải trả khi phải theo đuổi những công việc mà mình không yêu thích. Nhưng bù lại, họ có lợi thế ở sự năng động, nhanh nhạy, có sức khỏe... Họ có điều kiện thử thách với nhiều việc để tìm ra một công việc thích hợp. Vì vậy, họ không đánh giá cao ý nghĩa của trị này.

**Biểu đồ: Sự khác biệt giữa một số nhóm ở một số giá trị**



Tóm lại, tìm hiểu ĐHGT nghề nghiệp của cán bộ nghiên cứu bằng nhiều phương pháp khác nhau, chúng tôi đưa ra một số nhận định sau:

- Ở cấp độ nhận thức và thái độ, các giá trị *Nâng cao trình độ chuyên môn*, *Được làm chủ công việc chuyên môn* được quan tâm và đánh giá cao hơn cả. Một số giá trị khác như: *Phù hợp với sở thích của bản thân*, *Tính sáng tạo* và *Giao tiếp với đồng nghiệp* là những giá trị cũng được quan tâm. Các giá trị khác như *Lợi ích vật chất*, *Được thừa nhận* được quan tâm ở mức thấp hơn cả.

- ĐHGT nghề nghiệp trong biểu hiện thực tế hoạt động nghề có những điểm thiếu nhất quán và có xu hướng không tích cực so với nó ở cấp độ nhận thức và thái độ.

- Kết quả còn cho thấy có sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm khách thể có sự chênh lệch rõ ràng về trình độ chuyên môn ở một số giá trị như: lợi ích vật chất, được thừa nhận và trình độ chuyên môn. Giữa các nhóm có thời gian công tác khác nhau cũng có sự khác biệt có ý nghĩa ở giá trị được làm những công việc yêu thích.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Lê Hương. *Động cơ thành đạt trong khoa học của cán bộ nghiên cứu thuộc Trung tâm KHXH và NVQG*. Đề tài cấp Bộ, Viện Tâm lý học, 2001.
2. Lê Hương, Lưu Song Hà và Trần Anh Châu. *Tính tích cực nghề nghiệp của công chức một số nhân tố ảnh hưởng*. NXB KHXH, Hà Nội, 2003.