

TÌM HIỂU NHU CẦU THÀNH ĐẠT NGHỀ NGHIỆP CỦA CÁN BỘ TRẺ THÔNG QUA MONG MUỐN CẠNH TRANH TRONG CÔNG VIỆC

Lã Thu Thủy

Viện Tâm lý học.

1. Đặt vấn đề

Theo *McClelland*, mong muốn cạnh tranh trong công việc là một trong những nội dung biểu hiện của nhu cầu thành đạt nghề nghiệp (NCTĐNN). Những nghiên cứu của ông đã chỉ ra rằng, những người có nhu cầu thành đạt cao luôn khát khao thành công, hoàn thiện kỹ năng làm việc và cạnh tranh với những người xung quanh, luôn cố gắng để vượt qua mọi thử thách trong quá trình thực hiện công việc được giao.

Đúc rút kinh nghiệm thành công của nhiều người thành đạt, Jin Kai An đã tổng kết: “Những người hướng về thành công cần phải hiểu trong xã hội vạn vật qua chọn lọc tự nhiên trội thì thắng, kém thì bị đào thải, chỉ có những người dám cạnh tranh, tấn thành cạnh tranh thì mới có thể giành được khoảng trời của mình, mới có thể vượt qua bình thường”. Bên cạnh đó tác giả cũng cho biết, những nhân vật thiên tài, được mọi người ngưỡng mộ đều thông qua cạnh tranh mà dần nổi trội hơn những người khác. Họ sẵn có nghị lực bền bỉ, dũng cảm lăn lộn, không ngừng tiến thủ mà người bình thường không có.

Như vậy, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc là một trong những động lực thúc đẩy con người hoạt động nhằm đạt hiệu quả trong công việc.

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.

Nghiên cứu được thực hiện trên 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

3.1) *Đánh giá chung NCTĐNN thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc của cán bộ trẻ*

NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc của cán bộ trẻ được đánh giá bởi các mệnh đề cụ thể sau: mong ước hoàn thành công việc được giao tốt hơn đồng nghiệp khác, cố gắng làm việc để đạt hiệu quả tốt hơn đồng nghiệp, cảm thấy phấn chấn khi hoàn thành công việc tốt hơn các đồng nghiệp, muốn làm việc ở cơ quan có tính cạnh tranh cao.

Bảng 1: *Đánh giá chung về NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc của cán bộ trẻ*

	Nội dung mệnh đề	ĐTB	Độ lệch chuẩn
1	Mong ước hoàn thành công việc được giao tốt hơn đồng nghiệp khác	3,77	1,15
2	Cảm thấy phấn chấn khi hoàn thành công việc tốt hơn đồng nghiệp	4,11	1,09
3	Cố gắng làm việc với mong muốn đạt hiệu quả cao hơn đồng nghiệp	3,53	1,12
4	Muốn làm việc ở các cơ quan có tính cạnh tranh cao	3,21	1,37
	Điểm trung bình thang đo	3,65	0,85

Các nội dung trên được đánh giá bằng thang điểm từ 1 đến 5 (trong đó 1 là không đồng ý đến 5 là hoàn toàn đồng ý), điểm trung bình là 3. Với cách tính điểm này, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc được cán bộ trẻ đánh giá ở mức khá (điểm trung bình 3,65 độ lệch chuẩn 0,85).

Trong phỏng vấn sâu, nhiều trí thức trẻ cho rằng, cạnh tranh trong công việc là cần thiết. Cạnh tranh giúp cho cá nhân hoàn thiện bản thân, nỗ lực vươn lên trong công việc và tạo động lực cho việc thực hiện những nhiệm vụ tiếp theo. Tuy nhiên, nhiều người cũng phê phán sự cạnh tranh không lành mạnh ở

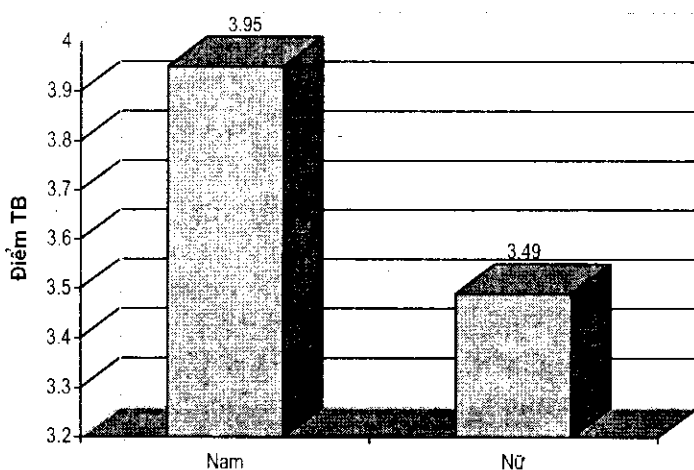
bộ phận nhỏ cán bộ trẻ hiện nay. Điều đó dẫn tới sự đố kỵ, ghen ghét, nói xấu nhau ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý trong tập thể.

3.2) Sự khác biệt NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc ở các nhóm khách thể khác nhau

Xem xét NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc của các nhóm khách thể được phân theo các tiêu chí khác nhau cho thấy kết quả khá lý thú.

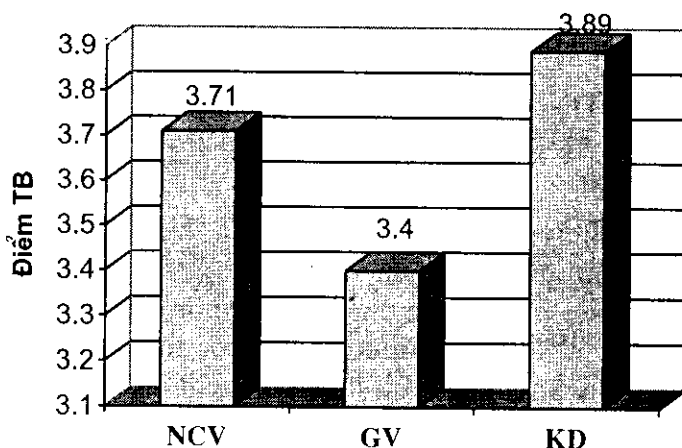
Biểu đồ 1 cho thấy, có sự khác biệt đáng kể về NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh giữa nam và nữ. Điểm trung bình ở nam là 3,95 và nữ là 3,49. Sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê ($p < 0,05$). Trong các nội dung khảo sát, 73,0% nam giới có mong ước hoàn thành công việc được giao tốt hơn đồng nghiệp; 80,5% cảm thấy phấn chấn khi hoàn thành công việc được giao hơn đồng nghiệp; 69,6% cố gắng làm việc để đạt hiệu quả cao hơn đồng nghiệp. Trong khi đó, chỉ số này đối với nữ lần lượt là: 62,1%; 73,1%; 48,0%; 34,6%. Đặc biệt có tới hai phần ba số nam "thích làm việc ở cơ quan có tính cạnh tranh cao", trong khi đó tỷ lệ này đối với nữ chỉ chiếm hơn một phần ba số người lựa chọn. Kết quả này cho thấy, phái nam thích sự cạnh tranh, ưa sự mạo hiểm hơn phái nữ.

Biểu đồ 1: NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc theo giới tính



Đối với ba nhóm nghề nghiệp khác nhau, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc cũng có sự khác biệt đáng kể. Nhóm những người làm công tác kinh doanh có nhu cầu này cao nhất (điểm trung bình 3,89), tiếp đến là nhóm nghiên cứu viên (điểm trung bình là 3,71) và thấp hơn nữa là nhóm giáo viên (điểm trung bình là 3,40) (biểu đồ 2).

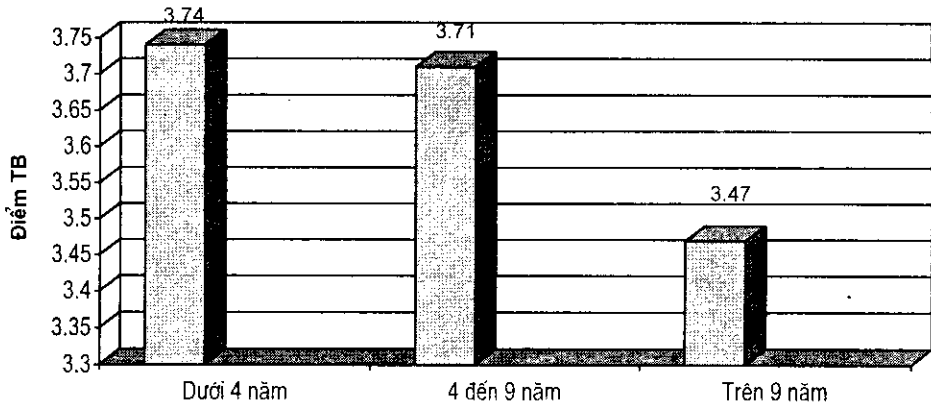
Biểu đồ 2: NCTĐNN thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc theo nghề nghiệp



Trong số các nội dung khảo sát, mong muốn được làm việc tại cơ quan có tính cạnh tranh cao thể hiện rõ rệt nhất sự khác biệt giữa ba nhóm khách thể thuộc ba nhóm nghề nghiệp. Đối với giáo viên, có tới 49,4% cho rằng họ không thích làm việc tại các cơ quan có tính cạnh tranh cao. Trong khi đó, tỷ lệ này đối với nghiên cứu viên là 18,7%; đối với người kinh doanh là 12,5%. Ngược lại, số người kinh doanh thích làm việc tại các cơ quan có tính cạnh tranh cao chiếm tỷ lệ cao nhất trong ba nhóm nghề (người kinh doanh 21,8%; nghiên cứu viên 16,0%; giáo viên 8,1%).

Sự khác biệt này có thể giải thích bằng việc xem xét đặc điểm của từng loại hoạt động nghề nghiệp khác nhau. Trong ba loại nghề: kinh doanh, dạy học và nghiên cứu khoa học thì kinh doanh là nghề mạo hiểm nhất. Trong kinh doanh, tính cạnh tranh luôn được đặt lên hàng đầu. Những người kinh doanh luôn đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt của thị trường. Điều đó đã tạo nên cho họ những phẩm chất tâm lý cần thiết để có thể thích ứng được với môi trường. Một doanh nghiệp chỉ có thể tồn tại và phát triển khi biết cạnh tranh và tồn tại được trong môi trường cạnh tranh. Hoạt động nghiên cứu khoa học không có tính cạnh tranh khốc liệt như kinh doanh, nhưng nghiên cứu khoa học cũng cần sự cạnh tranh. Những người làm công tác nghiên cứu khoa học không ngồi đó để chờ đợi tài đến với mình, chờ phân bổ để tài từ trên xuống mà cần có sự năng động, tìm kiếm, quảng bá và áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn cuộc sống. Hoạt động dạy học ít có sự cạnh tranh hơn, mang tính ổn định hơn. Trong môi trường học đường, giáo viên thực hiện nhiệm vụ của mình theo sự phân công công việc.

Biểu đồ 3: NCTĐNN thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc theo nhóm thâm niên công tác



Sự khác biệt về NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc còn được nhận thấy ở những người có thâm niên công tác khác nhau. Kết quả khảo sát đã chỉ rõ, những người có thâm niên công tác ít (dưới 9 năm) có mong muốn cạnh tranh cao hơn nhóm thâm niên công tác trên 9 năm (xem biểu đồ 3) ($p < 0,05$). Đồng thời, xu hướng vươn lên trong hoạt động nghề thông qua cạnh tranh trong công việc được tiếp diễn theo hướng giảm dần theo mức độ tuổi khác nhau. Những người tuổi càng cao thì mức độ mong muốn cạnh tranh trong công việc càng giảm và ngược lại những người trẻ tuổi có xu hướng thích cạnh tranh, thích mạo hiểm và ưa mạo hiểm ($p < 0,05$).

Xem xét sự khác biệt về NCTĐNN thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc đối với các khách thể thuộc các nhóm thu nhập khác nhau cũng cho kết quả đáng quan tâm. Nhóm người có thu nhập cao (trên 1,9 triệu/l tháng) có mong muốn cạnh tranh cao hơn những nhóm khác. Trong nghiên cứu này, 85,9% số người có thu nhập cao (trên 2 triệu đồng/tháng) là những người làm công tác kinh doanh, trong khi đó chỉ có 10,6% là giáo viên và 3,5% là nghiên cứu viên. Vì vậy, giữa thu nhập, nghề nghiệp và NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc có mối tương quan mật thiết với nhau.

Tóm lại, NCTĐNN thể hiện thông qua mong muốn cạnh tranh trong công việc ở những người trẻ tuổi được thể hiện tương đối rõ nét. Thích thể hiện mình, thích mạo hiểm, thích đương đầu với những khó khăn là nét đặc trưng tâm lý của lứa tuổi này. Vì vậy, các nhà quản lý cần nắm bắt để tránh tình trạng từ cạnh tranh lành mạnh chuyển sang ganh đua gây ảnh hưởng không tốt đến bầu không khí tâm lý, đến hoạt động chung của tập thể.