

ĐỘNG CƠ LÀM VIỆC CỦA THANH NIÊN ĐÔ THỊ

TS. Lê Văn Hảo

Trưởng phòng Phòng Tâm lý học văn hoá

TÓM TẮT

Việc làm là một phần rất quan trọng đối với con người, đặc biệt là đối với thanh niên trong giai đoạn hiện nay. Nghiên cứu động cơ làm việc của 800 thanh niên đô thị (tuổi trung bình 22) ở thành phố Hà Nội, Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh và Cần Thơ năm 2012 cho thấy, lương/thu nhập là yếu tố quan trọng nổi trội nhất khi đi tìm việc làm. Động cơ thành đạt nói chung của họ ở mức trên trung bình, với động cơ (làm việc) bên trong có xu hướng cao hơn động cơ bên ngoài.

Từ khóa: Động cơ làm việc; động cơ bên trong; động cơ bên ngoài; thanh niên; thanh niên đô thị.

Ngày nhận bài: 20/7/2012; Ngày duyệt đăng bài: 20/8/2012.

Đặt vấn đề

Động cơ làm việc được hiểu một cách ngắn gọn là các kích thích, thúc đẩy tạo ra tính tích cực làm việc của con người để hướng hành động vào việc đạt một mục tiêu mong đợi. Khi một người bị thúc đẩy bởi động lực bên trong, anh ta thường hoàn thành công việc của mình chủ yếu vì thực sự thích thú, say mê thực hiện công việc đó và có xu hướng chấp nhận những việc khó khăn, thách thức, thậm chí thất bại tạm thời để thành công. Còn khi bị thúc đẩy bởi động lực bên ngoài, anh ta thường không hoặc ít thích thú công việc cụ thể đó nhưng vẫn hoàn thành công việc, chủ yếu để nhận được một thưởng thưởng nào đó (lương, thưởng, khen ngợi...) hoặc để tránh một hệ quả tiêu cực (tránh bị phạt, bị phê bình, khiển trách, mất việc...) (Deci & Ryan, dẫn trong Aamold M. G, 1999).

Khi nền kinh tế thế giới bất ổn và kinh tế Việt Nam chuyển từ lạm phát sang giảm phát như hiện nay, thanh niên đang phải đối mặt với nhiều vấn đề liên quan đến việc làm và thu nhập. Việc làm là một vấn đề lớn của họ bởi hơn một nửa (52,2%) số người thất nghiệp ở độ tuổi thanh niên (15 - 24) (MOLISA & ILO, 2010). Nguy cơ thất nghiệp của thanh niên cao gấp 4 lần so với các

nhóm tuổi lớn hơn. Lực lượng lao động ở Việt Nam chủ yếu vẫn là lao động có trình độ thấp, 2/3 chưa qua đào tạo (MOLISA & ILO, 2010). Tuy nhiên, so với nhiều nước khác, nền kinh tế Việt Nam vẫn phát triển, hội nhập khá tốt và đang trải qua giai đoạn tái cấu trúc lại một số ngành kinh tế. Cùng với các thách thức, thực tế này cũng mở ra các cơ hội cho thanh niên. Trong bối cảnh này, nghiên cứu về động cơ làm việc của thanh niên, đặc biệt là thanh niên đô thị, là một mối quan tâm của nhiều người.

Rút ra từ một nghiên cứu về thanh niên đô thị theo nhiều chiều cạnh, hoàn thành vào năm 2012, bài viết này tập trung xem xét (i) yếu tố quan trọng trong khi đi tìm việc làm, (ii) động cơ thành đạt và (iii) động cơ bên trong và động cơ bên ngoài của thanh niên đô thị. Khi có thể, một số kết quả thu được từ thanh niên đô thị Việt Nam cũng được so sánh với kết quả khảo sát ở thanh niên một số quốc gia khác.

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp

Một bảng hỏi ngắn về động cơ thành đạt theo dạng likert được thiết kế, kết hợp với thang đo về động cơ bên trong và động cơ bên ngoài (Aamold M. G. 1999). Thang này được thiết kế theo thang 4 điểm từ “không bao giờ hoặc hầu như không bao giờ đúng với tôi”, “đôi khi đúng đối với tôi”, “thường xuyên đúng đối với tôi” và “luôn luôn đúng đối với tôi”. Thang đo này được chỉnh sửa một số chỗ cho phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Chọn mẫu

Mẫu nghiên cứu 820 thanh niên, tuổi từ 18 đến 30 (tuổi trung bình là 22) đang sinh sống và làm việc tại 4 thành phố Hà Nội, Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh và Cần Thơ. Tại mỗi thành phố lại chọn ra các quận/phường thuộc khu vực cũ/được hình thành từ lâu và quận/phường mới được thành lập theo phương pháp phân tầng, ngẫu nhiên. Có 20 phiếu không đạt yêu cầu do thiếu quá nhiều thông tin cần thiết nên đã bị loại bỏ, còn lại 800 phiếu, trong đó, thanh niên Hà Nội chiếm 24,9%; thanh niên Đà Nẵng chiếm 25,2%; thanh niên thành phố Hồ Chí Minh chiếm 24,9% và thanh niên Cần Thơ chiếm 25%. Trong tổng mẫu, nam chiếm 55,8% và nữ chiếm 44,3%. 11,6% đã kết hôn.

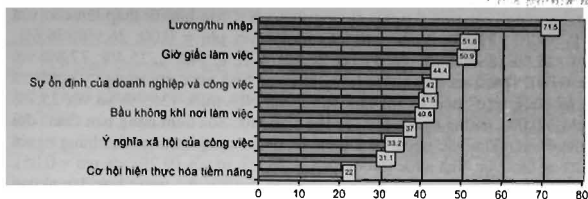
Kết quả nghiên cứu

1. Yếu tố quan trọng khi đi tìm việc làm

Có 39,1% số thanh niên tham gia nghiên cứu đang làm việc toàn thời gian, số còn lại đang đi học, chưa đi làm (14,6%), đang đi học nhưng làm việc bán thời gian (13,6%) hoặc chưa có việc làm (8,7%)... Trong số những người đang đi làm có 17,3% làm công việc chuyên nghiệp (nghiên cứu, kỹ sư, giáo viên, y tá), 14,8% làm nhân viên văn phòng, 10,7% công tác trong lực lượng vũ

trang, 7,5% làm tự do, 6,6% bán hàng, 2,7% làm công nhân đã qua đào tạo kỹ năng/tay nghề...

Bảng 1: Yếu tố quan trọng khi tìm việc làm (theo thứ tự từ cao xuống thấp)



Từ bảng trên cho thấy, lương/thu nhập (nhu cầu cơ bản) là điều quan trọng nhất, chiếm tỉ lệ vượt trội trong số các yếu tố được lựa chọn (71,5%), cao hơn yếu tố xếp bậc 2 tới 20 điểm phần trăm. Tiếp theo là triển vọng của công việc (50%) - một yếu tố có quan hệ mật thiết với lương/thu nhập. Cơ hội hiện thực hóa tiềm năng (nhu cầu bậc cao trong thang bậc nhu cầu/động cơ của Maslow) được cho là yếu tố ít quan trọng nhất (22%), dù nam thanh niên có coi trọng điều này hơn so với nữ thanh niên (67,9% so với 31,1% với $p = 0,00$). Yêu cầu của công việc (31,1%) và ý nghĩa xã hội của công việc (33,2%) chưa phải là ưu tiên cao với những thanh niên mới tham gia thị trường lao động.

So sánh với thanh niên ở nhóm trẻ hơn (18 - 24) từ một số quốc gia mà nghiên cứu của Văn phòng Chính phủ Nhật Bản thực hiện năm 2004 (Cabinet Office, 2004) cho thấy, có nhiều sự tương đồng. Cụ thể, với thanh niên Nhật, lương/thu nhập có tầm quan trọng thứ 2 (64,9%), nhưng đối với thanh niên Hàn Quốc, Mỹ, Thụy Điển và Đức, lương/thu nhập chiếm vị trí ưu tiên số 1 (tương ứng là 76,2%, 83,5%, 77,7% và 64,5%). Như thế, thanh niên Việt Nam (trong trường hợp nghiên cứu này là thanh niên đô thị) cũng không khác thanh niên ở các nước đã phát triển nhiều lắm xét về những ưu tiên trong khi tìm kiếm việc làm.

So sánh giữa bốn thành phố thì thấy “đi lại thuận tiện” là yếu tố có ý nghĩa hơn đối với thanh niên Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (44,0% và 71% so với hai thành phố còn lại, Đà Nẵng và Cần Thơ là 76% và 55% với p

= 0,03). Tương tự, thanh niên Hà Nội khi tìm việc làm cũng lưu ý đến “bầu không khí ở nơi làm việc” nhiều hơn so với các nơi khác (theo thứ tự các thành phố từ Bắc vào Nam là 49,2%, 40,7%, 34,0%, 39,4% với $\phi = 0,01$). Đối với thanh niên trong khi đi tìm việc làm, học vấn càng cao thì “lương/thu nhập” càng quan trọng (tương ứng với THCS, THPT, CĐ/ĐH, sau ĐH là 65,4%, 66,3%, 64,1%, 76,8%, 77,8% với $\phi = 0,00$). Tương tự, học vấn càng cao thì “bầu không khí ở nơi làm việc”, “cơ hội áp dụng kỹ năng”, “cơ hội hiện thực hóa tiềm năng” càng có ý nghĩa (tương ứng với 4 bậc học từ thấp lên cao vừa nêu là 30,8%, 29,3%, 35,9%, 48,3%, 55,6% với $\phi = 0,00$; 26,9%, 36,6%, 35,9%, 45,5%, 88,9% với $\phi = 0,00$; 26,9%, 17,1%, 14,8%, 25,4%, 77,8% với $\phi = 0,00$). Thanh niên làm việc trong khu vực Nhà nước coi trọng “ý nghĩa xã hội của công việc” hơn so với khu vực ngoài Nhà nước (36,7% so với 25,7% với $\phi = 0,00$), nhưng ngược lại, “cơ hội hiện thực hóa tiềm năng bản thân” đối với thanh niên khu vực ngoài Nhà nước lại quan trọng hơn so với những người làm trong khu vực Nhà nước (tương ứng là 26,7% so với 19,2% với $\phi = 0,05$). Nói cách khác, thanh niên có học vấn cao hơn thường chú trọng hơn đến những yếu tố, cơ hội phát triển nghề nghiệp/kỹ thuật và cá nhân cũng như môi trường làm việc lành mạnh. Thanh niên làm việc trong khu vực Nhà nước lưu tâm hơn đến ý nghĩa xã hội của công việc mà họ đang thực hiện.

2. Động cơ thành đạt

Năm mệnh đề (xem bảng 2) đề cập đến động cơ thành đạt trong làm việc có điểm trung bình tổng là 2,9/thang 4 điểm. Có thể đánh giá đây là mức trên trung bình, gần với mức khá và không có sự khác biệt giữa nam và nữ cũng như giữa 4 thành phố. Trong số này, “tự cố gắng, nỗ lực trong công việc” và “tìm cách nâng cao, cải tiến những gì đang làm” được cho là khía cạnh thúc đẩy cao hơn (có điểm số cao thứ nhất và thứ hai). Ngược lại “thực hiện một điều gì đó độc đáo trong cuộc sống” có điểm số thấp nhất (ĐTB = 2,43). Điều đó có nghĩa là nó ít quan trọng nhất trong công việc của thanh niên. Kết quả này nhất quán với văn hóa theo xu hướng cộng đồng bao gồm cả Việt Nam. Làm một cái gì đó độc đáo - vốn quan trọng trong phát triển - chưa phải là điều thúc thúc lớn các thanh niên, ít nhất là trong mẫu nghiên cứu này. Kết quả nghiên cứu của tác giả Phạm Minh Hạc (1996) về định hướng giá trị cũng như cho thấy “sáng tạo” là một giá trị được đặt ở vị trí thấp.

Tuy nhiên, cũng có thể tranh luận rằng, nhu cầu, mong muốn thành đạt cao không nhất thiết có nghĩa rằng, kết quả làm việc hay thành tựu sẽ cao. Giữa hai biến số này còn một quá trình và các điều kiện cần và đủ khác nữa. Một số nhà nghiên cứu về nhu cầu thành đạt cho rằng, những người có nhu cầu thành đạt cần sự thừa nhận và mong được những người khác đề ý đến các thành tích của mình (Aarnold M. G., 1999).

Bảng 2: Động cơ thành đạt

TT	Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Trở thành người thành công trong cuộc sống	2,85	0,967
2	Thực hiện một việc gì đó độc đáo trong cuộc sống của mình	2,43	0,904
3	Cố gắng làm việc tốt hơn những người khác	2,89	0,813
4	Tự cố gắng, nỗ lực trong tất cả các công việc mà mình làm	3,31	0,774
5	Tìm cách nâng cao, cải tiến những gì đang làm	3,04	0,867
Tổng		2,90	

Kết quả cũng cho thấy, sự khác biệt có ý nghĩa theo tình trạng việc làm giữa thanh niên làm công việc toàn thời gian, bán thời gian, sinh viên đang đi học và đi làm, thậm chí cả người chưa đi làm cũng có động cơ thành đạt cao hơn người không đi làm, chỉ phụ việc ở nhà. Nói cách khác, nhóm thanh niên không đi làm, chỉ phụ việc ở nhà (chiếm 4,2% trong mẫu nghiên cứu) có động cơ thành đạt thấp nhất trong tất cả các nhóm thanh niên.

Bảng 3: Khác biệt về động cơ thành đạt theo tình trạng việc làm

(I) Tình trạng việc làm	(J) Tình trạng việc làm	Khác biệt điểm trung bình (I-J)	Ý nghĩa p
Làm công việc toàn thời gian	Không đi làm mà phụ việc ở nhà	0,27424(*)	0,008
Làm công việc bán thời gian	Không đi làm mà phụ việc ở nhà	0,36007(*)	0,003
Là sinh viên đang đi học và đi làm bán thời gian	Không đi làm mà phụ việc ở nhà	0,38561(*)	0,001
Là sinh viên đang đi học và chưa đi làm	Không đi làm mà phụ việc ở nhà	0,34523(*)	0,002
Chưa có việc làm	Không đi làm mà phụ việc ở nhà	0,26930(*)	0,025

* Khác biệt điểm trung bình ở mức $p < 0,05$.

Giống như suy luận thông thường, trong số các nhóm thanh niên theo việc làm, những người làm nghề chuyên nghiệp có nhu cầu thành đạt cao hơn nhóm thanh niên làm tự do, nhân viên văn phòng, thanh niên có tay nghề và thanh niên lao động phổ thông.

3. Động cơ bên trong và động cơ bên ngoài

Như đã trình bày ở phần mở đầu, khi bị thúc đẩy bởi động cơ bên trong, con người thường hoàn thành công việc của mình chủ yếu vì thực sự thích thú, say mê, dễ chấp nhận và vượt qua thử thách. Còn khi bị thúc đẩy bởi động cơ bên ngoài, thì người ta có xu hướng làm việc chủ yếu để nhận được lương, thưởng, khen ngợi hoặc để tránh bị phạt, bị phê bình, khiển trách, mất việc...).

Khi bàn về động cơ làm việc Muchinsky (1997, tr. 332) chia thành 3 mức độ phát triển từ thấp lên cao:

a) Khi lương và sự an toàn chưa được bảo đảm thì người lao động có xu hướng tập trung vào những khía cạnh “cần thiết”, “vừa đủ” của công việc là chủ yếu nhằm thoả mãn những nhu cầu cơ bản.

b) Khi điều kiện lương và an toàn được cải thiện, thì phong cách quản lý của lãnh đạo và quan hệ của họ với cấp dưới lại có vai trò quan trọng hơn.

c) Cuối cùng, khi điều kiện làm việc đã được nâng cao đáng kể, thì vai trò của người quản lý sẽ giảm và bản chất của công việc sẽ là yếu tố quan trọng hơn cả. Tuy nhiên, công việc lúc này trở nên quan trọng để đáp ứng nhu cầu tự thực hiện chứ không phải để thoả mãn những nhu cầu cơ bản.

Nếu quan điểm trên đây của Muchinsky là phù hợp với thực tế thì câu hỏi lý thú có thể đặt ra là: yếu tố nào là động cơ làm việc chủ yếu ở thanh niên đang có việc làm trong nghiên cứu này? Mức độ nào (a, b hay c?) đang nổi trội?

Bảng 4 dưới đây trình bày điểm trung bình của riêng từng mệnh đề và của tiểu thang đánh giá động cơ bên ngoài (12 mệnh đề) và động cơ bên trong (15 mệnh đề).

+ Nhìn chung, động cơ bên trong có xu hướng cao hơn động cơ bên ngoài (M là 2,73 so với 2,38) và không có khác biệt theo giới tính cũng như những biến số nhân khẩu học khác. Kiểm định Anova cho thấy, những người làm nghề chuyên nghiệp (kỹ sư, bác sĩ, y tá...) có xu hướng có động cơ làm việc bên trong cao hơn so với những người làm nghề văn phòng, bán hàng, nghề phổ thông, tự do.

++ Ba mệnh đề động cơ bên ngoài có ĐTB cao nhất (trên thang 4 điểm) là các mệnh đề 12, 5, 7 (*Tôi muốn mọi người biết được tôi thực sự thành thạo công việc của mình ra sao*, ĐTB là 2,99; *Tăng lương/lương thu nhập là động cơ làm việc rất mạnh mẽ của tôi*, ĐTB là 2,80; *Tôi quan tâm xem mọi người sẽ*

phản ứng đối với các ý tưởng của tôi như thế nào, ĐTB là 2,75). Kết quả này phản ánh một điều rằng, “sự thừa nhận xã hội”, “thu nhập/tiền” và “phản ứng của đồng nghiệp với các ý tưởng của mình” là các yếu tố “ngoại lực” thúc đẩy rõ nhất. Xu hướng này khá nhất quán với kết quả thu được trên mẫu chọn những người làm công việc trí óc (xem Lê Văn Hào, 2006).

Bảng 4: Xu hướng chung của động cơ bên trong và bên ngoài (N = 795)

STT	Các mệnh đề	ĐTB	Độ lệch chuẩn
	<i>Động cơ bên ngoài</i>		
1	Tôi quan tâm xem những người khác nghĩ gì về công việc của tôi	2,39	1,02
2	Tôi thích có ai đó đặt ra các mục tiêu rõ ràng cho tôi trong công việc	2,71	1,04
3	Tôi có ý thức rằng, mục tiêu (làm việc) của tôi là để được khen thưởng	2,00	0,93
4	Đối với tôi, thành công là làm việc tốt hơn những người khác	2,37	0,98
5	Tăng lương/tăng thu nhập là động cơ làm việc rất mạnh mẽ của tôi	<u>2,80</u>	0,97
6	Tôi quan tâm xem tôi thu được gì qua một công việc nhiều hơn là quan tâm tới công việc đó	2,26	1,00
7	Tôi quan tâm xem mọi người sẽ phản ứng đối với các ý tưởng của tôi như thế nào	<u>2,75</u>	0,94
8	Tôi thường nghĩ về các danh hiệu (lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua ...) và các phần thưởng	2,04	0,97
9	Tôi tin rằng, nếu mình làm việc tốt mà không có ai biết thì chẳng có ý nghĩa gì	2,12	1,04
10	Tôi làm việc hăng say để mọi người thừa nhận	2,16	0,96
11	Tôi phải cảm thấy là mình sẽ đạt được cái gì đó từ công việc đang làm	2,65	0,92
12	Tôi muốn mọi người biết được tôi thực sự thành thạo công việc của mình ra sao	<u>2,99</u>	0,80
	Điểm trung bình của động cơ bên ngoài	2,38	0,51

	<i>Động cơ bên trong</i>		
1	Vấn đề càng khó tôi càng muốn cố gắng giải quyết	2,76	0,88
2	Tôi thích tự mình tìm hiểu mọi việc	2,69	0,92

3	Thích làm những việc khó khăn, thách thức hơn là những việc dễ dàng	2,50	0,86
4	Tôi không thích những nhiệm vụ tương đối đơn giản và dễ thực hiện	2,26	0,86
5	Tôi muốn công việc của mình tạo điều kiện nâng cao kiến thức và kỹ năng của bản thân	<u>3,28</u>	0,82
6	Tất cả những gì tôi làm đều do tò mò, mong muốn tìm hiểu	2,75	0,92
7	Tôi thích thú giải quyết các vấn đề hoàn toàn mới đối với tôi	2,68	0,84
8	Tôi thích các công việc đòi hỏi nhiều khả năng của mình hơn là các công việc dễ dàng hoàn thành	2,64	0,92
9	Tôi cảm thấy thoải mái hơn khi tôi có thể đặt ra các mục tiêu cho riêng mình	<u>3,11</u>	0,87
10	Được làm những việc mà mình thích thú là điều rất quan trọng đối với tôi	3,05	0,92
11	Tôi say mê làm những công việc mà tôi thích đến mức hầu như quên mọi thứ khác	2,44	0,95
12	Tôi rất thích giải quyết các vấn đề phức tạp	2,46	0,85
13	Được tự thể hiện mình là điều quan trọng đối với tôi	2,33	0,89
14	Tôi muốn biết xem tôi thực sự thành thạo công việc của mình đến mức nào	2,99	0,80
15	Điều quan trọng nhất đối với tôi là yêu thích công việc của mình	<u>3,21</u>	0,88
	Điểm trung bình của đồng cơ bên trong	2,73	0,61

Trong điều kiện kinh tế Việt Nam chưa cho phép trả cho những người lao động mức lương tốt, quan điểm về tiền lương của Herzberg F. (dẫn trong Aamold, 1999) và của Taylor đều đáng lưu ý. Theo Herzberg, tiền lương ít có tác dụng tạo động cơ cho nhân viên. Điều này trái ngược với quan điểm của Taylor F. nói từ năm 1911: “không thể khiến cho một người làm việc hăng say hơn những nhân viên khác trong một thời gian dài, trừ khi họ được hứa hẹn một khoản tăng lương đáng kể và ổn định”

+++ Ba mệnh đề động cơ bên trong có ĐTB cao nhất là các mệnh đề 6, 16, 10 (*Tôi muốn công việc của mình tạo điều kiện nâng cao kiến thức và kỹ năng của bản thân*, ĐTB = 3,28; *Điều quan trọng nhất đối với tôi là yêu thích công việc của mình*, ĐTB = 3,21; *Tôi cảm thấy thoải mái hơn khi tôi có thể đặt ra các mục tiêu cho riêng mình*, ĐTB = 3,11). Mệnh đề 6 thể hiện mong muốn cơ hội phát triển bản thân. Hai mệnh đề còn lại 16 và 10 thể hiện rằng, việc được làm công việc mình yêu thích và được tự chủ trong việc đặt ra các mục

tiêu của mình có ý nghĩa thúc đẩy rất lớn. Ngoài 3 mệnh đề vừa phân tích thì chỉ còn một mệnh đề khác duy nhất là “Được làm những việc mà mình thích thú là điều rất quan trọng đối với tôi” có ĐTB cao hơn 3 (3,05). Xu hướng chung của mẫu chọn này khá nhất quán với xu hướng chúng tôi phát hiện được từ mẫu chọn trí thức 6 năm trước đây (Lê Văn Hào, 2006), dù thứ bậc có khác nhau ít nhiều.

Mức độ động cơ bên trong và bên ngoài

Kết quả trình bày ở bảng 4 cho biết xu hướng và tọa độ chung liên quan đến động cơ bên ngoài và bên trong của toàn mẫu. Câu hỏi bây giờ là mức độ biểu hiện động cơ bên trong và bên ngoài ra sao? Số lượng và tỉ lệ khách thể phân bố theo từng mức độ thế nào? Để trả lời câu hỏi này, chúng tôi tính điểm trung bình của động cơ bên trong (*Mtrong*) và bên ngoài (*Mngoài*) của từng trường hợp và tạm chia ĐTB theo 3 mức độ như sau: $\leq 1,50$: Thấp; 1,5 - 2,5: Trung bình; $> 2,50$: Khá. Kết quả ở bảng 5 cho thấy, một bức tranh rõ và lý thú hơn.

Bảng 5: Mức độ động cơ bên trong và bên ngoài

Mức độ	<i>Mtrong</i>		<i>Mngoài</i>	
	Số người	Tỉ lệ %	Số người	Tỉ lệ %
Thấp (ĐTB < 1,5)	8	1,0	16	2,0
Trung bình (ĐTB 1,51 - 2,5)	270	33,8	425	53,1
Khá (ĐTB > 2,5)	522	65,3	359	44,9
Total	800	100,0	800	100,0

Tuy rằng, điểm trung bình của động cơ bên trong ở toàn mẫu lớn hơn điểm trung bình của động cơ bên ngoài (2,73 so với 2,38) như đã trình bày ở trên (xem bảng 4) nhưng sự phân bố theo các mức độ của chúng lại khác nhau. Kết quả trình bày ở bảng 5 nếu xét riêng nhóm các đồng lực bên trong thì thấy, cứ 10 người trong mẫu nghiên cứu thì có tới hơn 3 người có động cơ bên trong nằm ở mức trung bình và gấp đôi số đó có mức động cơ bên trong ở mức khá (trên trung bình). Thuộc nhóm động cơ bên ngoài, gần 1 nửa số người được phỏng vấn có động cơ bên ngoài nằm ở mức khá (44,9%). Từ những trình bày trên đây có thể nói rằng, đa số thanh niên được hỏi có mức độ động cơ bên trong và động cơ bên ngoài thuộc mức trung bình và khá. Điều này có nghĩa là mức độ say mê, hứng thú làm việc như một yếu tố tự thân (“nội lực”), mức độ chấp nhận và vượt qua thách thức, khó khăn của thanh niên là rất đáng khích lệ.

Kết luận

Từ những gì trình bày trên đây có thể đưa ra 2 điểm chính sau đây:

1) Trong lựa chọn việc làm của thanh niên đô thị hiện nay thì lương/thu nhập là điều quan trọng nhất, chiếm tỉ lệ vượt trội trong số các yếu tố khác. Yêu cầu của công việc và ý nghĩa xã hội của công việc chưa phải là ưu tiên cao với những thanh niên mới tham gia thị trường lao động (tuổi trung bình 22). Xu hướng này cũng không khác so với thanh niên ở các nước đã phát triển nhiều lắm xét về những ưu tiên trong khi tìm kiếm việc làm.

2) Động cơ thành đạt trong làm việc của thanh niên đô thị nói chung ở mức trên trung bình, động cơ bên trong có xu hướng cao hơn động cơ bên ngoài. Điều này có nghĩa là mức độ hứng thú làm việc như một yếu tố tự thân, chấp nhận khó khăn và vượt qua thách thức, khó khăn của thanh niên là đáng khích lệ.

Tài liệu tham khảo

1. Aamodt M. G., *Applied industrial/organizational psychology*, Brook/Cole & Wadsworth; ITP An International Thomson Publishing Company, tr. 381, 1999.
2. Bộ Y tế, Tổng cục thống kê, SAVY I. 2006.
3. Cabinet office, *The Japanese Youth in comparison with the youth of the world*, A Summary Report of the Seventh World Youth Survey, 2003. January 2004.
4. European Commission, *Survey among young people aged between 15 - 30 in the European Union*, Summary, 2007.
5. Lê Văn Hào, *Động lực làm việc bên trong và bên ngoài của cán bộ nguồn của Viện KHXH Việt Nam và Viện KHCN Việt Nam*, Tạp chí Tâm lý học số 7, 2006.
6. MOLISA & ILO, *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2009/2010*, 2010.
7. Muchinsky P. M., *Psychology applied to work - an introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Brooks/Cole Publishing Company and ITP, 1997.
8. Phạm Minh Hạc (Chủ biên), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị Quốc gia, tr. 194 - 244, 1996.