

MỘT SỐ KHÍA CẠNH TÂM LÝ TRONG HOẠT ĐỘNG NGHỀ NGHIỆP CỦA THANH NIÊN TRÍ THỨC NƯỚC TA HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Thị Phương Hoa

Viện Tâm lý học.

TÓM TẮT

Đối với thanh niên trí thức, nghề nghiệp không chỉ là phương tiện kiếm sống, mà còn là một phương tiện để họ phát huy ý tưởng, năng lực của bản thân; để tự khẳng định mình; đặc biệt, nó còn tạo nên các mối quan hệ xã hội cần thiết. Đó là những động lực chính thúc đẩy nhiều trí thức trẻ làm việc. Trong hoạt động nghề nghiệp, thanh niên trí thức nhận thức khá tốt về ý thức trách nhiệm đối với công việc, tinh thần hợp tác trong công việc. Tuy nhiên, nhiều thanh niên trí thức còn yếu về tác phong làm việc khoa học và thiếu sự say mê đối với nghề nghiệp.

Từ khóa: Thanh niên trí thức; động cơ làm việc; ý thức trách nhiệm; tinh thần hợp tác; tác phong làm việc.

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

Lập thân, lập nghiệp là mối quan tâm hàng đầu của thanh niên nói chung, thanh niên trí thức nói riêng. Đối với thanh niên trí thức, nghề nghiệp tạo ra thu nhập để người thanh niên trí thức nuôi sống bản thân, đồng thời giúp họ thực hiện nhiều mục đích sống khác. Có thể nói, nghề nghiệp là một phần quan trọng, không thể thiếu trong cuộc sống của thanh niên trí thức. Nhìn từ góc độ tâm lý học, chúng tôi quan tâm đến một số khía cạnh tâm lý liên quan tới hoạt động nghề nghiệp của thanh niên trí thức như động cơ làm việc, ý thức trách nhiệm đối với công việc, tinh thần hợp tác trong công việc, tác phong làm việc. Những yếu tố tâm lý này đều có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả hoạt động nghề của người thanh niên trí thức.

Năm 2011, một khảo sát của Viện Tâm lý học đã được tiến hành trên 626 trí thức trong độ tuổi từ 22 đến 35 tuổi, ở 4 ngành nghề (giảng viên, nghiên cứu viên, phóng viên, kỹ sư), làm việc tại một số đơn vị hành chính sự nghiệp

trên địa bàn Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Bài viết này là một phần kết quả của cuộc khảo sát đó.

1. Động cơ làm việc của thanh niên trí thức

Theo Từ điển Tâm lý học, “Động cơ là cái thúc đẩy hành động, gắn liền với việc thoả mãn những nhu cầu của chủ thể, là toàn bộ những điều kiện bên trong và bên ngoài có khả năng khơi dậy tính tích cực của chủ thể và xác định tính xu hướng của nó” (Vũ Dũng, 2008, tr. 182). Như vậy, nói một cách ngắn gọn, động cơ làm việc của thanh niên trí thức chính là cái thúc đẩy họ làm việc.

Khi được hỏi “Điều gì ở nghề nghiệp thôi thúc bạn làm việc?”, gần 80% thanh niên trí thức trả lời “Nghề nghiệp là phương tiện kiếm sống”; trên dưới 50% thanh niên trí thức đó cho rằng: Nghề nghiệp là phương tiện thể hiện năng lực, ý tưởng của bản thân; hay Nghề nghiệp giúp tự khẳng định bản thân; hay Nghề nghiệp tạo ra các mối quan hệ xã hội. Không nhiều trí thức trẻ cho rằng, nghề nghiệp là cơ hội thăng tiến, hay nghề nghiệp thoả mãn hứng thú của bản thân.

Bảng 1: Động cơ làm việc của thanh niên trí thức

Theo nhóm		Điều gì ở nghề nghiệp thôi thúc bạn làm việc? (%) (Chọn 3 điều quan trọng nhất)					
		Phương tiện kiếm sống	Cơ hội thăng tiến	Tự khẳng định	Tạo các mối quan hệ xã hội	Phương tiện thể hiện năng lực, ý tưởng	Thoả mãn hứng thú
Tổng mẫu	Theo câu trả lời	28,1	6,7	20,1	17,7	20,4	7,0
	Theo số người	77,8	18,6	55,9	49,2	56,5	19,4
Giới tính	Nam	80,2	26,0	54,2	47,3	49,8	16,8
	Nữ	76,3	12,3	57,2	50,8	62,2	21,5
Học vấn	Cử nhân	80,3	20,4	53,1	52,8	55,3	17,2
	Thạc sĩ	72,0	13,4	63,7	38,9	59,9	25,5
Nghề nghiệp	Kỹ sư	87,4	26,0	56,7	49,6	48,8	12,6
	Nghiên cứu viên	72,7	16,8	61,5	39,9	60,1	19,6
	Giảng viên	72,5	18,8	55,1	40,6	56,5	29,0
	Phóng viên	74,2	10,6	56,1	57,6	54,5	24,2

Quả thật, ai cũng cần có một nghề để tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân, song đó chưa phải là mục tiêu duy nhất, mục tiêu cuối cùng, đặc biệt là đối với người trí thức. Khi được hỏi về động cơ làm việc của thanh niên trí thức hiện nay, một kĩ sư trẻ nhận định: “*Trước đây, họ làm việc để kiếm tiền, nhưng xu hướng xã hội hóa như bây giờ thì thanh niên ngoài việc kiếm tiền ra thì họ còn có niềm mong muốn là được khẳng định mình trong xã hội, vị thế của mình, vốn sống của mình nhiều hơn chứ không chỉ đơn thuần là kiếm tiền. Và có những thanh niên, mặc dù họ phải làm một công việc nào đấy, họ có thể kiếm rất nhiều tiền, nhưng vẫn có thể từ bỏ để theo đuổi đam mê, sở thích của mình để khẳng định tài năng của mình, mặc dù để đạt được điều đó thì họ cũng phải trải qua rất nhiều khó khăn*” (Nữ, 29 tuổi, kĩ sư, Hà Nội).

Một nghiên cứu viên trẻ bày tỏ: “*Thứ nhất là đi làm rồi là sống tự lập, kiếm tiền cho bản thân, không phụ thuộc vào cha mẹ vì vậy tiền là một yếu tố rất quan trọng. Thứ hai là môi trường làm việc có năng động, sáng tạo, có phát huy được năng lực của mình; những cơ hội mà cơ quan mang đến cho mình có phù hợp không. Nhiều lúc rất muốn làm việc nhưng yêu cầu công việc không đòi hỏi hoặc mình làm trái ngành nghề nên cũng không phát huy hết khả năng của mình. Sự thăng tiến là điều cũng rất quan trọng. Người trẻ không bao giờ bằng lòng với vị trí mình đang có. Theo thời gian ai cũng muốn có một cấp bậc cao hơn, tiếng nói của mình có hiệu lực với người khác chứ không thể mãi như thế*” (Nữ, 23 tuổi, nghiên cứu viên, Hà Nội).

Mỗi nhóm thanh niên trí thức có mức độ ưu tiên khác nhau đối với mỗi động cơ làm việc. Tỷ lệ nam giới coi nghề nghiệp là phương tiện kiếm sống cao hơn nữ giới. Động cơ xếp thứ 2 sau phương tiện kiếm sống đối với nam giới là tự khẳng định, thì nữ giới là thể hiện năng lực và ý tưởng của bản thân. Động cơ xếp sau cùng đối với nam giới là thỏa mãn hứng thú của bản thân; đối với nữ giới là cơ hội thăng tiến. Dường như, động cơ làm việc vì lợi ích về vật chất và quyền lực ở nam giới mạnh hơn ở nữ giới.

Trong phỏng vấn sâu, một số nam thanh niên trí thức tỏ ra rất coi trọng sự thành công trong nghề nghiệp, thể hiện ở thu nhập và địa vị: “*Đàn ông mà không có sự nghiệp thì không khác gì đứng một chân... Những nỗ lực trong công việc của trí thức hiện nay đa phần để có địa vị và tiền bạc*” (Nam, 26 tuổi, phóng viên, Hà Nội); hay “*Nỗ lực cho vị trí xã hội thôi, chứ về chuyên môn thì ít, hiếm, không có. Mục đích có được một vị trí, có sự thăng tiến trong công việc, vì tiền bạc, thu nhập thôi chứ còn say mê, tập trung vào chuyên môn thì ít*” (Nam, 32 tuổi, kĩ sư, Hà Nội). Trong khi đó, một nữ giảng viên trẻ đầy nhiệt tình, tâm huyết với nghề tâm sự: “*Em xác định từ nay đến trước năm 30 tuổi, kiếm tiền chưa phải là mục tiêu lớn nhất của em. Một năm em tham gia từ 5 - 6 khoá học, trong nước cũng có và ngoài nước cũng có. Em vẫn ưu tiên việc học,*

bỏ nhiều cơ hội kiếm tiền vì em nghĩ trí thức là cái thứ mình có thể dùng cả đời, kinh nghiệm là cái không bỏ tiền ra mua được. Việc đầu tư cho việc học, đầu tư cho chuyên môn thì sau này cũng có kết quả, cơ hội sẽ đến với mình. Vì vậy, nên em nghĩ trước năm 30 tuổi sẽ phải tích lũy thật nhiều kiến thức và kinh nghiệm” (Nữ, 28 tuổi, giảng viên, thành phố Hồ Chí Minh).

Sau động cơ kiếm sống, thanh niên trí thức có trình độ cử nhân làm việc vì ba động cơ sau: tự khẳng định, tạo các mối quan hệ xã hội, thể hiện ý tưởng và năng lực bản thân. Ba động cơ này được ưu tiên tương đương nhau. Trong khi đó, thực sĩ đề cao động cơ tự khẳng định, mà không quan tâm tới tạo các mối quan hệ xã hội như cử nhân.

Kĩ sư làm việc vì động cơ kiếm tiền và động cơ thăng tiến cao nhất so với các nhóm nghề còn lại. Trong khi đó, nghiên cứu viên quan tâm nhiều nhất về động cơ tự khẳng định và động cơ thể hiện năng lực, ý tưởng của bản thân. Còn nhóm giảng viên và phóng viên có tỉ lệ người có động cơ thoả mãn hứng thú của bản thân cao hơn hai nhóm kia. Nhóm phóng viên có tỉ lệ cao nhất trong những người có động cơ tạo quan hệ xã hội. Đó có lẽ là đặc thù của nghề phóng viên, phải có quan hệ xã hội mới thuận lợi trong công việc.

Rõ ràng, nghề nghiệp là phương tiện kiếm sống đối với bất cứ người lao động nào. Đối với người trí thức nói chung, thanh niên trí thức nói riêng, nghề nghiệp còn là một phương tiện ho phát huy ý tưởng, năng lực của bản thân; để tự khẳng định mình; ngoài ra nó còn giúp họ tạo nên các mối quan hệ xã hội cần thiết. Tuy vậy, dường như số thanh niên trí thức chọn nghề xuất phát từ sự say mê, hứng thú của bản thân đối với nghề đó chưa nhiều.

2. Ý thức trách nhiệm đối với công việc

Ý thức trách nhiệm là sự kiểm soát bên trong đối với hoạt động của chủ thể xét từ góc độ thực hiện các chuẩn mực và nguyên tắc thông thường (Theo Từ điển Tâm lý học, Vũ Dũng, 2008, tr. 890). Bất cứ ngành nghề nào cũng yêu cầu người lao động phải có ý thức trách nhiệm đối với công việc. Ý thức trách nhiệm là một phẩm chất quan trọng, ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc.

Ý thức trách nhiệm của một cá nhân đối với công việc được thể hiện ở một số biểu hiện về mặt nhận thức và hành vi như: thực hiện đúng những gì đã cam kết; làm việc cần cù và nghiêm túc; hoàn thành tốt công việc được giao; nghiêm khắc với bản thân trong công việc; làm việc tận tâm. Những biểu hiện này được chúng tôi cu thể hoá bằng một loạt mệnh đề, các khách thể nghiên cứu sẽ tự đánh giá mức độ đồng ý của mình đối với mỗi mệnh đề theo thang điểm từ 1 đến 5 (xem bảng 2).

Bảng 2: Tự đánh giá của thanh niên trí thức về ý thức trách nhiệm đối với công việc

Các mệnh đề	Mức độ đồng ý (%)					ĐTB
	Hoàn toàn không đúng (1)	Cơ bản là không đúng (2)	Nửa đúng nửa sai (3)	Cơ bản là đúng (4)	Hoàn toàn đúng (5)	
1. Trong công việc tôi thường nghiêm khắc với bản thân	2,0	5,0	25,8	49,0	18,1	3,76
2. Thật dễ chịu khi được làm việc với những người cần cù và nghiêm túc	1,3	1,7	11,7	34,1	51,2	4,32
3. Công việc làm cho cuộc sống đáng sống chứ không phải thư giãn	2,0	3,9	22,2	39,7	32,2	3,96
4. Mỗi người cần phải hoàn thành tốt công việc của mình	1,0	1,0	4,4	31,9	61,7	4,52
5. Không ít lần trong công việc tôi đã làm qua loa cho xong	16,9	28,2	30,4	18,8	5,7	3,32*
6. Nếu như không vì lý do bất khả kháng, tôi sẽ không bỏ một ngày làm việc nào	3,4	4,4	17,4	42,6	32,2	3,96
7. Tôi cố gắng hoàn thành mọi việc được giao một cách tận tâm	1,0	0,0	8,1	43,1	47,8	4,37
8. Trong công việc, tôi cố gắng thực hiện đúng những gì mình đã cam kết	0,3	0,7	6,7	42,4	49,8	4,41
9. Đôi khi tôi bỏ mặc quá nhiều việc vặt mà nhỡ ra tôi phải làm	10,4	21,0	32,3	25,8	10,4	2,95*
Điểm trung bình của thang đo*						3,95

Ghi chú: Điểm cao nhất của thang đo là 5; điểm thấp nhất của thang đo là 2; Điểm trung bình được tính khi đã đổi ngược điểm mệnh đề 5 và 9.

Kết quả bảng 2 cho thấy: Thanh niên trí thức đánh giá khá cao về ý thức trách nhiệm đối với công việc của bản thân họ, song vẫn thấp hơn so với một nghiên cứu gần đây về trí thức nói chung (Lê Thị Thanh Hương, 2010). Tuy nhiên, giữa nhận thức về trách nhiệm đối với công việc và hành vi thể hiện tính

trách nhiệm của thanh niên trí thức có sự chênh lệch. Bằng chứng là: Những mệnh đề thể hiện nhận thức (như “*Mỗi người cần phải hoàn thành tốt công việc của mình*”; “*Thật dễ chịu khi được làm việc với những người cần cù và nghiêm túc*”; “*Tôi cố gắng hoàn thành mọi việc được giao một cách tận tâm*”; “*Trong công việc, tôi cố gắng thực hiện đúng những gì mình đã cam kết*”) đạt điểm số cao hơn những mệnh đề thể hiện hành vi (như “*Trong công việc tôi thường nghiêm khắc với bản thân*”; “*Đôi khi tôi bỏ mặc quá nhiều việc vặt mà nhỡ ra tôi phải làm*” và “*Không ít lần trong công việc tôi đã làm qua loa cho xong*”).

Ngoài ra, khi so sánh giữa các nhóm thanh niên trí thức có trình độ học vấn khác nhau, các nhóm nghề khác nhau, chúng tôi nhận thấy, có sự khác biệt đáng kể về ý thức trách nhiệm đối với công việc. Ý thức trách nhiệm của thanh niên trí thức có trình độ thạc sĩ cao hơn thanh niên trí thức có trình độ cử nhân. Nghiên cứu viên và giảng viên thể hiện ý thức trách nhiệm đối với công việc cao hơn 2 nhóm nghề còn lại. Tự đánh giá về ý thức trách nhiệm đối với công việc của phóng viên là thấp nhất.

Nói chung, về mặt nhận thức, thanh niên trí thức rất coi trọng ý thức trách nhiệm đối với công việc. Họ luôn tâm niệm mình phải cố gắng làm tốt công việc của mình, phải tận tâm với công việc, phải thực hiện đúng những gì đã cam kết; họ thích làm việc với những người làm việc cần cù và nghiêm túc. Tuy nhiên, trong thực tế làm việc, hành vi thể hiện ý thức trách nhiệm đối với công việc của họ chưa thật sự cao như nhận thức. Nói cách khác, tinh thần trách nhiệm trong công việc của trí thức trẻ được thể hiện nhiều ở góc độ nhận thức hơn là hành vi. Ý thức trách nhiệm đối với công việc được thể hiện cao thấp khác nhau ở các nhóm học vấn và nghề nghiệp. Thạc sĩ thể hiện ý thức trách nhiệm cao hơn cử nhân. Ý thức trách nhiệm của giảng viên, nghiên cứu viên có vẻ cao hơn các nhóm nghề còn lại.

3. Tinh thần hợp tác trong công việc

Mặc dù những người lao động trí óc cần có khả năng làm việc độc lập cao, song không có nghĩa là họ không cần sự hợp tác trong công việc. Công việc của một cá nhân luôn có mối liên quan với các cá nhân khác, liên quan tới tổ chức mà họ tham gia. Hợp tác là hình thức làm việc cùng nhau để tạo ra kết quả chung giữa nhiều người trong cùng một nhóm hoặc giữa nhiều nhóm khác nhau trong một tổ chức. Để công việc chung đạt hiệu quả cao, tinh thần hợp tác của mỗi cá nhân trong nhóm là rất cần thiết.

Tinh thần hợp tác đó được thể hiện ở nhiều khía cạnh từ nhận thức, thái độ đến hành vi, với những biểu hiện cụ thể như: cảm thấy thoải mái khi làm việc chung với người khác, sẵn sàng chia sẻ, lắng nghe người khác, tôn trọng ý kiến của người khác, khả năng trình bày cho người khác hiểu ý kiến của mình... (xem bảng 3). Có thể nhận thấy những mệnh đề thể hiện nhận thức (“*Mỗi người*

có cách suy nghĩ và giải quyết vấn đề theo cách riêng của mình và người khác cần tôn trọng điều đó" hay "Trong công việc chuyên môn của tôi, sự hợp tác của đồng nghiệp là rất quan trọng"), thái độ ("Trong các buổi sinh hoạt tập thể tôi thường chú ý nghe người khác nói và cố gắng hiểu quan điểm của họ") có điểm số cao hơn. Còn các mệnh đề thể hiện hành động, khả năng, cảm xúc (như "Tôi cảm thấy trong trao đổi về một vấn đề nào đó, người khác dễ dàng hiểu đúng ý những gì tôi muốn trình bày", "Tôi cảm thấy thoải mái khi làm việc cùng với những người khác", "Tôi thường chia sẻ những suy nghĩ về công việc của mình với đồng nghiệp" có điểm số thấp hơn. Có khoảng từ 1/5 đến 1/3 số thanh niên trí thức dường như còn thiếu kĩ năng làm việc nhóm; họ chưa cảm thấy hoàn toàn thoải mái khi làm việc nhóm. Ngoài ra, gần 1/3 thanh niên trí thức vẫn chưa hiểu về bản chất của sự hợp tác. Sự hợp tác không loại trừ sự phân công rõ trách nhiệm của từng cá nhân.

Bảng 3: Tự đánh giá của thanh niên trí thức về tinh thần hợp trong công việc

Các mệnh đề	Mức độ đồng ý (%)					ĐTB
	Hoàn toàn không đúng (1)	Cơ bản là không đúng (2)	Nửa đúng nửa sai (3)	Cơ bản là đúng (4)	Hoàn toàn đúng (5)	
1. Tôi cảm thấy thoải mái khi làm việc cùng với những người khác	2,7	1,0	32,7	45,1	18,5	3,76
2. Mỗi người có cách suy nghĩ và giải quyết vấn đề theo cách riêng của mình và người khác cần tôn trọng điều đó	1,0	2,3	8,4	34,7	53,5	4,37
3. Tôi thường chia sẻ những suy nghĩ về công việc của mình với đồng nghiệp	3,7	5,0	20,8	48,2	22,3	3,80
4. Trong các buổi sinh hoạt tập thể tôi thường chú ý nghe người khác nói và cố gắng hiểu quan điểm của họ	0,3	1,7	14,1	51,3	32,6	4,14
5. Tôi cảm thấy trong trao đổi về một vấn đề nào đó, người khác dễ dàng hiểu đúng ý những gì tôi muốn trình bày	2,3	5,4	34,6	44,3	13,4	3,61
6. Trong công việc, sự phân rõ trách nhiệm cho từng cá nhân và sự hợp tác sẽ khó đồng hành cùng nhau	22,4	20,5	25,4	19,2	12,5	3,21
7. Trong công việc chuyên môn của tôi, sự hợp tác của đồng nghiệp là rất	1,3	3,4	13,1	35,2	47,0	4,23

quan trọng						
Điểm trung bình của thang đo*						3,87

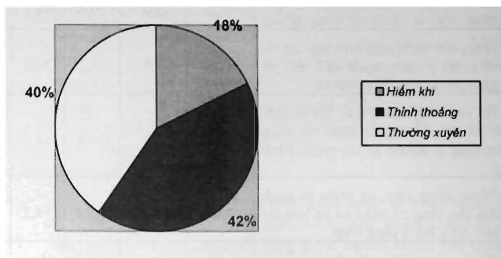
Ghi chú: Điểm cao nhất của thang đo là 5; điểm thấp nhất thang đo là 2; Điểm trung bình được tính khi đã đổi ngược điểm mệnh đề 6.

Nhìn chung, thanh niên trí thức tự đánh giá tương đối cao về tinh thần hợp tác trong công việc của mình, với điểm trung bình là 3,87 (nhưng thấp hơn một chút so với ý thức trách nhiệm). So sánh theo học vấn, chúng tôi nhận thấy, tinh thần hợp tác của thạc sĩ cao hơn cử nhân. So sánh giữa các nhóm nghề thì tinh thần hợp tác của giảng viên là cao nhất, tiếp đó đến nghiên cứu viên, sau cùng là kỹ sư và phóng viên.

Như vậy, thanh niên trí thức có ý thức cao trong việc tôn trọng sự khác biệt, tôn trọng người khác, họ cũng nhận thức rõ về tầm quan trọng của sự hợp tác trong công việc. Tuy nhiên, một bộ phận thanh niên trí thức vẫn chưa thực sự hiểu về sự hợp tác và chưa hợp tác hiệu quả với đồng nghiệp. Dường như tinh thần hợp tác được gia tăng theo trình độ học vấn. Giảng viên và nghiên cứu viên là nhóm nghề có tinh thần hợp tác tốt hơn.

4. Tác phong làm việc

Ngày nay, công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa của nước ta đòi hỏi mỗi người lao động phải làm việc một cách khoa học và khẩn trương; hay nói cách khác là phải có tác phong làm việc khoa học. Đối với những người lao động trí óc, tác phong làm việc khoa học có ý nghĩa rất quan trọng: nó góp phần tăng hiệu quả làm việc của họ. Tác phong làm việc khoa học được thể hiện ở một số khía cạnh như tính kế hoạch, sự đúng giờ, sự tập trung trong công việc...



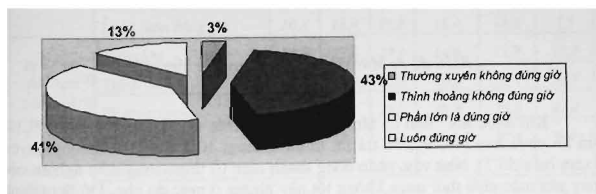
Biểu đồ 1: Việc lập kế hoạch làm việc của thanh niên trí thức

Về tính kế hoạch: Chúng tôi tìm hiểu thanh niên trí thức có lập kế hoạch làm việc không? Nếu có, đó là kế hoạch ngắn hạn hay dài hạn? Việc thực hiện kế hoạch đã lập ra như thế nào?

Kết quả điều tra cho thấy: Khoảng 40% thanh niên trí thức thường xuyên lập kế hoạch làm việc; hơn 40% thỉnh thoảng có lập kế hoạch và gần 20% hiếm khi lập, thậm chí không lập kế hoạch (xem biểu đồ 1). Kế hoạch làm việc được lập chủ yếu là theo tuần (45,5%) và theo tháng (35,6%). Phần lớn những trí thức có lập kế hoạch làm việc (72,3%) thỉnh thoảng không thực hiện đúng kế hoạch mình đã đề ra và có tới 15,4% trong số này thường xuyên không thực hiện đúng. Một nữ phóng viên chia sẻ: “*Với sự hiện đại của xã hội hiện nay, phần lớn trí thức trẻ đã có tác phong làm việc tương đối khoa học. Tuy nhiên, việc duy trì và tuân thủ nó một cách tự thân thì cũng còn phải bàn thêm. Có lập kế hoạch nhưng chỉ khi công việc đòi hỏi thôi. Chưa biết tự kiểm tra và rèn luyện, nếu công việc không đòi hỏi là chểnh mảng ngay*” (Nữ, 28 tuổi, phóng viên, Hà Nội).

Đường như lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch làm việc chưa phải là thói quen của phần đông trí thức trẻ. Ít thanh niên trí thức lập những kế hoạch dài hạn cho mình.

Về sự đúng giờ: Một trong những thói xấu của người Việt Nam là “giờ cao su” - sự không đúng giờ trong sinh hoạt, học tập, làm việc. Thanh niên trí thức có mắc phải căn bệnh này không?



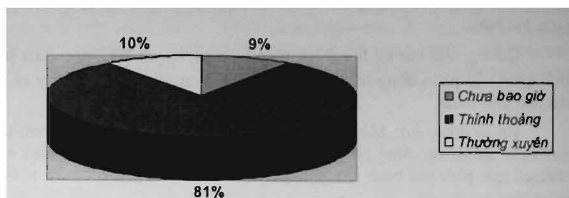
Biểu đồ 2: Việc thực hiện không đúng kế hoạch đã lập ra của thanh niên trí thức

Số liệu điều tra của chúng tôi cho thấy, có gần một nửa trí thức trẻ trong mẫu điều tra thỉnh thoảng không đúng giờ; chỉ có hơn 10% là luôn luôn đúng

giờ (xem biểu đồ 2). Có vẻ thanh niên trí thức vẫn chưa thoát khỏi thói quen không đúng giờ giấc.

81% thanh niên trí thức thỉnh thoảng (59,7%) và thường xuyên (21,3%) bị áp lực vì thời hạn đã đến mà công việc chưa hoàn thành. Đường như, việc hoàn thành công việc đúng thời hạn là một khó khăn với phần đa trí thức trẻ.

Về tính tập trung trong công việc: Một thói xấu nữa mà nhiều người phê phán là sự không tập trung trong công việc, mà biểu hiện chủ yếu của thói xấu này là việc tán gẫu trong giờ làm việc. Tán gẫu có lẽ là một hiện tượng bình thường ở các cơ quan. Việc tán gẫu được nhiều người ví như là một sự giải lao để làm việc tốt hơn, nhất là đối với những nghề nghiệp không quản lý chặt về thời gian như nghiên cứu viên hay phóng viên. Tuy nhiên, nếu tán gẫu trong giờ làm việc trở thành một thói quen sẽ làm giảm sự tập trung trong công việc.



Biểu đồ 3: Mức độ tán gẫu trong giờ làm việc

Khi được hỏi “Bạn có tán gẫu trong giờ làm việc không?”, chỉ có 9,3% trả lời chưa bao giờ; 80,3% trả lời thỉnh thoảng; 10,3% trả lời thường xuyên (xem biểu đồ 3). Như vậy, phần đông thanh niên trí thức trong mẫu nghiên cứu này vẫn mắc phải thói quen không tốt này nhưng ở mức độ nhẹ. Đó là tự đánh giá của họ; thực tế có thể nặng hơn; thậm chí một phóng viên trẻ cho rằng: “Tán gẫu, “chém giờ” gần như xảy ra ở khắp nơi và trở thành “thói quen” của giới trẻ Việt Nam” (Nam, 26 tuổi, phóng viên, Hà Nội).

So sánh tác phong làm việc của các nhóm trí thức khác nhau, chúng tôi nhận thấy, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm học vấn và nghề nghiệp (xem bảng 4). Nhóm thạc sĩ, nhóm giảng viên thường xuyên lập kế hoạch làm việc, đúng giờ, ít tán gẫu trong giờ làm việc, ít chịu áp lực về thời

hạn hoàn thành công việc hơn các nhóm còn lại. Ý kiến của một nghiên cứu viên: “*Tác phong làm việc chưa có ở đại số đồng thời, chứ không hoàn toàn. Công ty nước ngoài thì có tác phong khoa học, nhưng nhà nước thì không ổn lắm, tán chuyên, la cà. Một số cơ quan thì không khắt khe lắm do công việc cũng ít, nhưng lập kế hoạch cũng chưa tốt, chưa có kế hoạch dài hơi*” (Nam, 27 tuổi, nghiên cứu viên, thành phố Hồ Chí Minh).

Bảng 4: Tác phong làm việc của các nhóm thanh niên tri thức khác nhau (%)

		Học văn		Nghề nghiệp			
		Cử nhân	Thạc sĩ	Kỹ sư	Nghiên cứu viên	Giảng viên	Phóng viên
<i>Lập kế hoạch làm việc</i>	Hiếm khi lập kế hoạch	20,6	10,1	23,6	17,5	14,5	20,9
	Thỉnh thoảng lập kế hoạch	44,9	33,3	44,9	44,8	30,4	46,3
	Thường xuyên lập kế hoạch	34,5	56,6	31,5	37,8	55,1	32,8
<i>Thực hiện vắn đề giờ giấc</i>	Thường xuyên không đúng giờ	3,2	2,5	3,1	2,8	2,9	4,5
	Thỉnh thoảng không đúng giờ	50,1	26,4	47,2	44,1	30,4	50,7
	Phần lớn đúng giờ	36,3	52,2	37,0	37,8	47,8	37,3
	Luôn luôn đúng giờ	10,4	18,9	12,6	15,4	18,8	7,5
<i>Bị áp lực thời hạn công việc</i>	Hiếm khi	21,3	12,6	22,0	14,0	21,7	17,9
	Thỉnh thoảng	57,8	64,8	62,2	55,2	59,4	59,7
	Thường xuyên	20,9	22,6	15,7	30,8	18,8	22,4
<i>Tán gẫu trong giờ làm việc</i>	Chưa bao giờ	7,3	15,1	6,3	8,4	17,4	6,0
	Thỉnh thoảng	81,4	77,4	87,4	80,4	78,3	74,6
	Thường xuyên	11,3	7,5	6,3	11,2	4,3	19,4

Nhìn chung, trường học quản lý chặt chẽ về mặt giờ giấc, tiến độ chương trình giảng dạy, học tập. Điều đó góp phần giúp giảng viên có thói quen làm việc có kế hoạch, tập trung, đúng giờ hơn. Trong khi đó, do tính chất công việc mà nghiên cứu viên và phóng viên được tương đối chủ động về thời gian. Đó là một thuận lợi cho họ, song điều này càng đòi hỏi họ phải tự giác, chủ động, tích cực trong công việc. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nhiều người vẫn chưa

thực sự sắp xếp công việc hợp lý. Bằng chứng là nghiên cứu viên là nhóm hay bị áp lực vì thời hạn hoàn thành công việc, tiếp đến là nhóm phóng viên. Gần 1/3 nghiên cứu viên và gần 1/4 phóng viên thường xuyên bị áp lực vì sắp đến thời hạn mà công việc chưa hoàn thành.

Đó mới là so sánh giữa các nhóm thanh niên trí thức công chức. Trong nghiên cứu này, chúng tôi chưa có điều kiện so sánh tác phong làm việc của thanh niên trí thức công chức với các nhóm thanh niên trí thức làm việc tại các công ty tư nhân hoặc công ty có yếu tố nước ngoài. Tuy vậy, nhiều trí thức trẻ tham gia phỏng vấn sâu đều nhận định: Tác phong làm việc của trí thức trẻ trong cơ quan Nhà nước không khoa học bằng trí thức trẻ trong các công ty nước ngoài, công ty tư nhân. Nhìn chung, đánh giá của nhiều trí thức về tác phong làm việc của chính tầng lớp mình không mấy tích cực như ý kiến *"Trí thức trẻ hiện nay có tác phong làm việc chưa thật khoa học: Chưa lập ra kế hoạch cụ thể trong công việc, chưa tập trung vào những nội dung chính, còn dằn dãi trong công việc, tư tưởng chủ quan, bình quân chủ nghĩa. Công việc chưa biết sắp xếp linh hoạt và hợp lý, khả năng phản ứng trong công việc chậm, khả năng làm việc nhóm kém. Trong giờ làm việc còn tán gẫu, nói chuyện, không sử dụng hiệu quả tối đa thời gian làm việc; còn lể mể, chậm chạp, ít có thói quen đúng giờ"* (Nam, 24 tuổi, giảng viên, Hà Nội).

Có thể nói rằng, tác phong làm việc của phần đông thanh niên trí thức vẫn chưa thực sự khoa học, tuy mức độ ở mỗi nhóm là không hoàn toàn giống nhau. Thanh niên trí thức có trình độ thạc sĩ có tác phong làm việc khoa học hơn các thanh niên trí thức có trình độ cử nhân. So sánh giữa các nhóm nghề, tác phong là việc của giảng viên dường như khoa học nhất.

Tóm lại, nghề nghiệp có nhiều ý nghĩa trong cuộc sống của người thanh niên trí thức. Đối với người trí thức trẻ nói riêng, người trí thức nói chung, nghề nghiệp không chỉ là phương tiện kiếm sống, mà còn là một phương tiện họ phát huy ý tưởng, năng lực của bản thân; để tự khẳng định mình; và đối với người trẻ tuổi nó còn tạo nên các mối quan hệ xã hội cần thiết. Đó là những động lực chính thúc đẩy họ làm việc.

Trong công việc, trí thức trẻ thể hiện một số ưu điểm và nhược điểm. Ý thức về tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác trong công việc của thanh niên trí thức nhìn chung là tốt; song hành động thể hiện hai đức tính này chưa tương xứng. Tác phong làm việc của phần đông thanh niên trí thức vẫn chưa thực sự khoa học: việc lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch, sự đúng giờ, sự tập trung trong công việc dường như chưa trở thành một thói quen vững chắc của thanh niên trí thức. Hệ quả là phần đông thanh niên trí thức bị thời hạn hoàn thành công việc gây áp lực. Đây là một số điểm yếu cần khắc phục của thanh niên trí thức nước ta hiện nay.

Bên cạnh đó, thanh niên trí thức đường như còn thiếu sự say mê, hứng thú đối với nghề nghiệp. Số người làm việc để thỏa mãn hứng thú của bản thân chưa nhiều. Nghề nghiệp đối với họ là phương tiện kiếm sống, phương tiện để thể hiện bản thân hơn là phương tiện thỏa mãn hứng thú của bản thân. Thiếu sự say mê, hứng thú đối với nghề nghiệp, con người sẽ khó phát huy cao độ sự sáng tạo, kém nhiệt thành theo đuổi những lý tưởng nghề nghiệp. Thiếu sự say mê có một phần nguyên nhân ở việc làm trái ngành. Song, tỉ lệ người có công việc đúng chuyên môn, làm việc vì sự hứng thú cũng chiếm tỉ lệ rất khiêm tốn. Thiết nghĩ, đây là một vấn đề cần được chú ý trong hướng nghiệp, đào tạo và sử dụng trí thức.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Dũng (chủ biên), *Từ điển Tâm lý học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội, 2008.
2. Lê Thị Thanh Hương (chủ biên), *Nhân cách văn hoá trí thức Việt Nam trong tiến trình mở cửa và hội nhập quốc tế*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2010.
3. Viện Tâm lý học, *Số liệu khảo sát của đề tài nghiên cứu cấp Bộ "Những vấn đề cơ bản của thanh niên trí thức nước ta"*, 2011.