

# BÀN VỀ NHU CẦU THÀNH ĐẠT NGHỀ NGHIỆP

Lã Thu Thủy  
Viện Tâm lý học

Nhu cầu của con người luôn gắn với hoạt động. Nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu là sức mạnh nội tại, là động lực thúc đẩy con người hoạt động, điều chỉnh hành vi, tạo nên tính tích cực bên trong của mỗi cá nhân nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Trong hoạt động nghề nghiệp, nhu cầu thành đạt là một trong những yếu tố quan trọng để đánh giá mức độ vươn lên hoàn thành nhiệm vụ. Những người có nhu cầu thành đạt cao có xu hướng hoàn thành tốt các công việc được giao. Ngược lại, những người có nhu cầu thành đạt thấp lại có xu hướng làm việc cầm chừng, sự nỗ lực vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp có nhiều hạn chế. Bàn về nhu cầu thành đạt nghề nghiệp không chỉ có ý nghĩa đối với các nhà tâm lý học, mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà lãnh đạo, quản lý.

Trước tiên, để hiểu rõ về nhu cầu thành đạt nghề nghiệp cần phải làm rõ các khái niệm: nhu cầu, thành đạt và nghề nghiệp.

Trong tâm lý học, nhu cầu hiểu một cách chung nhất là sự đòi hỏi tất yếu, cần được thoả mãn để tồn tại và phát triển<sup>(1,2)</sup>. Nhu cầu là trạng thái của cá nhân, xuất phát từ chỗ nhận thấy cần có những đối tượng cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của mình.

Thành đạt luôn là mong ước của nhiều người, nhưng hiểu thế nào là thành đạt lại không phải dễ thống nhất. Có nhiều quan niệm khác nhau về thành đạt. Theo cách hiểu thông thường, nói đến thành đạt người ta thường gắn với tiền bạc, với chức vụ nào đó. Một người thành đạt được coi là người có nhiều tiền, người có vị trí cao trong xã hội. Một doanh nhân phải đạt được doanh thu cao, một kỹ sư phải có phát minh sáng tạo, một quan chức phải giữ một trọng trách quan trọng trong xã hội, một giáo viên phải có nhiều học sinh giỏi v.v... mới được gọi là những người thành đạt.

Theo Đại Từ điển Tiếng Việt<sup>(3)</sup>, thành đạt được hiểu: *thành đạt là làm nên sự nghiệp hoặc thành đạt là đạt được mục đích phấn đấu*. Theo Từ điển Tâm lý học của Corsini<sup>(8)</sup>, *thành đạt là hoàn thành hoặc đạt được mục đích của bản thân hoặc xã hội*.

Trong khái niệm trên, chúng ta thấy thành đạt chỉ được nhắc đến ở góc độ cá nhân. Bản thân mỗi cá nhân đề ra mục đích và họ vượt qua được mục đích đặt ra là có

thể được coi là thành đạt. Mỗi cá nhân có tiêu chuẩn hành động riêng cho bản thân mình. Đối với người này, kết quả như vậy đã là thành đạt rồi, nhưng đối với người khác thì đó chưa phải là thành đạt. Điều đó hoàn toàn đúng. Vấn đề đáng nói ở đây là các khái niệm trên chưa đề cập đến những chuẩn mực xã hội của sự thành đạt. Nếu cá nhân hoàn thành vượt mức mục tiêu do mình đề ra, nhưng mục tiêu đó không đáp ứng được yêu cầu của xã hội, không phù hợp với chuẩn mực đạo đức của xã hội thì không thể coi đó là sự thành đạt. Theo chúng tôi, thành đạt phải được hiểu trên hai bình diện cá nhân và bình diện xã hội.

Với suy nghĩ đó, chúng tôi đưa ra quan niệm: *thành đạt là hoàn thành vượt mức mục tiêu cá nhân đề ra và được tập thể hoặc xã hội thừa nhận.*

Chúng ta biết rằng, nghề nghiệp là khái niệm thông dụng trong xã hội. Nghề nghiệp là những công việc chuyên làm theo sự phân công lao động của xã hội như: nghề dạy học, nghề nông... (Từ điển tiếng Việt) <sup>(5)</sup>. Nghề nghiệp là một thuật ngữ để chỉ một hình thức lao động của con người mang tính chuyên môn và tương đối ổn định, được quy định bởi nhu cầu và sự phân công lao động xã hội. Nghề nghiệp là tổ hợp những chuyên môn có quan hệ cùng loại với nhau. Một nghề bao gồm nhiều chuyên môn, được liên kết với nhau trong một nhóm.

Khái niệm nhu cầu thành đạt nghề nghiệp đã được một số nhà tâm lý học nhắc đến như: H.A. Murray, D. McClelland, J. Atkinson, James. V. McConnell, Ternusevski...

Người đầu tiên quan tâm nghiên cứu nhu cầu thành đạt là H.A. Murray. Theo ông, người có nhu cầu thành đạt cao là người luôn tìm đến những công việc khó khăn, luôn tìm cách hoàn thành vượt mức mục đích đề ra. Ông đề cập đến nhu cầu thành đạt thông qua các biểu hiện của hành vi. Phương pháp mà ông sử dụng để nghiên cứu nhu cầu thành đạt là phương pháp TAT <sup>(7)</sup>.

Tiếp nối nghiên cứu của H.A. Murray, John Atkinson đã phát triển quan điểm của Murray bằng thuyết giá trị mong đợi. Thuyết này xác định rằng, độ mạnh của *nhu cầu thành đạt được xác định rõ bởi hai nhân tố đối lập: hướng đến sự thành công và tránh thất bại*. Ông cho rằng, mỗi cá nhân phải luôn luôn được duy trì cùng một lúc hai khuynh hướng: thoả mãn với sự hoàn thành công việc và không thoả mãn trước những thất bại gặp phải <sup>(7)</sup>. Quan niệm trên không nhận được sự đồng tình của một số nhà tâm lý học. Các tác giả cho rằng, sự bổ sung giữa nhu cầu thành đạt và nhu cầu tránh thất bại theo quan niệm của Atkinson là cứng nhắc. Hai yếu tố trên được thể hiện trên hai trục có ý nghĩa loại trừ nhau. Nếu con người định hướng đến thành tích, anh ta sẽ không cảm thấy sợ thất bại. Ngược lại, nếu anh ta có định hướng tránh thất bại thì đương nhiên đồng nghĩa với việc giảm mong muốn đạt thành tích.

Nhu cầu thành đạt còn được hiểu là *quá trình mong muốn thực hiện một cách xuất sắc nhiệm vụ đặt ra, hay nói một cách đơn giản hơn, nhu cầu thành đạt là sự khao khát vươn đến những thành công* (quan điểm của McClelland). Nhu cầu thành đạt của con người luôn gắn với tinh thần cạnh tranh. Những nghiên cứu của McClelland đã chỉ ra rằng, những người có nhu cầu thành đạt cao luôn khao

thành công, hoàn thiện kỹ năng làm việc và cạnh tranh với những người xung quanh, luôn muốn cố gắng để vượt họ trong quá trình thực hiện công việc được giao <sup>(9)</sup>.

Theo James. V. McConnell <sup>(4)</sup>, *nhu cầu thành đạt là sự khát khao cạnh tranh, là sự vươn tới những thành thạo và điều luyện trong công việc*. Ở đây, tác giả nhấn mạnh tới yếu tố cạnh tranh và những kỹ năng, kỹ xảo và sự thành thực trong công việc để cấu thành nên các yếu tố thành đạt trong công việc.

Thêm nữa, nhu cầu thành đạt cũng được hiểu là *những mong muốn của chủ thể để đạt được một vị trí xác định trong xã hội hay mong muốn được kính trọng và được mọi người trong cộng đồng thừa nhận* (Ternusevski). Ternusevski cho rằng, nhu cầu thành đạt là loại nhu cầu rất mạnh ở con người. Cách biểu đạt nhu cầu thành đạt ở mỗi người là rất khác nhau. Có những người biểu đạt một cách rõ ràng mạnh mẽ, nhưng có những người lại khiêm nhường và ít có sự bộc lộ. Theo quan niệm này tác giả đã nhấn mạnh đến khía cạnh quan hệ người - người trong công việc và xu hướng hướng đến vị thế xã hội của chủ thể. Con người đạt được những thành tích trong lĩnh vực này được coi là thành đạt.

Như vậy, những quan niệm về nhu cầu thành đạt của các tác giả nêu trên đã nhấn mạnh nhu cầu thành đạt là mức độ phát triển cao của nhu cầu. Nhu cầu thành đạt luôn gắn với những khao khát được vươn tới đạt được xuất sắc các mục tiêu đề ra. Một số tác giả đã khẳng định, nhu cầu thành đạt như một xu hướng chung của nhân cách. Mỗi cá nhân đều có nhu cầu thành đạt, còn mức độ biểu hiện của nó như thế nào phụ thuộc vào bản thân mỗi chủ thể.

Nhu cầu thành đạt được thể hiện ở các lĩnh vực hoạt động khác nhau, ở mọi lứa tuổi khác nhau: nhu cầu thành đạt trong học tập, nhu cầu thành đạt trong các hoạt động xã hội, nhu cầu thành đạt nghề nghiệp, ....

Một số tác giả cho rằng, có năm yếu tố tạo nên động lực làm việc của mỗi cá nhân (Herzberg). Năm yếu tố đó bao gồm: *thành đạt*: sự thoả mãn của bản thân khi hoàn thành một công việc, giải quyết các vấn đề và nhìn thấy những thành quả từ những nỗ lực đó; *sự công nhận*: những ghi nhận của bản thân hoặc đánh giá của người khác về việc hoàn thành tốt công việc; *bản thân công việc*: những ảnh hưởng tích cực từ công việc lên chủ thể; *trách nhiệm*: mức độ ảnh hưởng của một người đối với công việc; *cơ hội phát triển*: là những cơ hội thăng tiến trong công việc <sup>(6)</sup>.

Trên cơ sở các phân tích trên, chúng ta có thể hiểu *nhu cầu thành đạt nghề nghiệp là những đòi hỏi của cá nhân nhằm đạt được vượt mức những mục tiêu cá nhân đặt ra trong hoạt động nghề nghiệp của mình*.

Những mục tiêu nghề nghiệp đó được thể hiện cụ thể ở các mặt sau:

1. Mong muốn phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ.
2. Mong muốn có được vị thế xã hội trong tổ chức, đặc biệt vị thế xã hội mà cá nhân khẳng định được quyền lực.

3. Mong muốn tạo dựng mối quan hệ thân thiết với đồng nghiệp, từ đó có được sự tôn trọng của người khác.
4. Mong muốn đảm bảo và nâng cao đời sống kinh tế của cá nhân.
5. Mong muốn giảm bớt và tránh thất bại trong hoạt động nghề nghiệp.

Nhu cầu thành đạt nghề nghiệp nảy sinh, thoả mãn và phát triển trong chính hoạt động nghề nghiệp của chủ thể. Hoạt động nghề nghiệp là phương thức thoả mãn nhu cầu thành đạt nghề nghiệp. Quá trình tìm kiếm phương thức thoả mãn nhu cầu thành đạt nghề nghiệp chính là nguồn gốc của tính tích cực trong việc hoàn thành mục tiêu của mỗi cá nhân. Trong hoạt động nghề nghiệp, nếu người lãnh đạo biết khơi dậy những tiềm năng này sẽ thúc đẩy được các thành viên tích cực hoạt động và đạt hiệu quả trong công việc.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Quang Uẩn, Trần Hữu Luyến, Trần Quốc Thành (1998). *Tâm lý học đại cương*. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội, 1998, trang 168.
2. Phạm Minh Hạc chủ biên, Lê Khanh, Trần Trọng Thuỷ (1988). *Tâm lý học*. NXB Giáo dục, Hà Nội, 1988.
3. Phạm Minh Hạc, Lê Đức Phúc chủ biên (2004). *Một số vấn đề nhân cách*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2004, tr 169-183.
4. Lê Thanh Hương (2001). *Động cơ thành đạt trong khoa học của cán bộ nghiên cứu thuộc Trung tâm Khoa học xã hội và Nhân văn Quốc gia*. Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ, Viện Tâm lý học.
5. Nguyễn Như Ý chủ biên (1999). *Đại từ điển tiếng Việt*. NXB Văn hoá thông tin, Hà Nội, 1999.
6. Business Edge (2003). *Tạo động lực làm việc phải chăng chỉ có thể bằng tiền?*. NXB Trẻ, 2003, trang 18,19.
7. *International Encyclopedia of Psychology*. Vol.1, FD Publisers, 1996, pages 66-69.
8. Raymond J Corsini (1999). *The Dictionary of Psychology*. Bruner/Mazel 1999, pages 8-9.
9. David McClelland's 3-Need Theory Achievement, Affiliation, Power, <http://www.css.edu/users/dswenson/web/LEAD/McClelland.html>.