

Xã hội hóa tổ chức và xu hướng hành vi nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ tại Hà Nội

Bùi Thị Hồng Thái, Trần Thị Minh Đức*

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, 336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội

Nhận ngày 01 tháng 12 năm 2014

Chỉnh sửa ngày 12 tháng 12 năm 2014; Chấp nhận đăng ngày 23 tháng 12 năm 2014

Tóm tắt: Trên cơ sở kết quả điều tra và phỏng vấn sâu 333 người đang làm việc tại Hà Nội, bài viết phân tích về các đặc trưng xã hội hóa của những nữ trí thức trẻ theo 3 giai đoạn: như “Tiền xã hội hóa”, “Điều tiết” và giai đoạn “Làm chủ vai trò nghề nghiệp” (dựa trên lý thuyết về các giai đoạn xã hội hóa tổ chức của Feldman - 1976) [1]. Việc phân tích thực trạng các đặc điểm hành vi nghề nghiệp của các nữ trí thức trong từng giai đoạn, nghiên cứu đã chỉ ra 2 xu hướng hành vi nghề nghiệp khác nhau của nhóm nữ trí thức trẻ làm việc trong hệ thống tổ chức nhà nước và tổ chức tư nhân: So với những nữ trí thức trẻ làm ở các đơn vị ngoài quốc doanh, nữ trí thức đang làm việc cho cơ quan Nhà nước thường mất nhiều thời gian để tìm được việc (từ 6 tháng đến 1 năm, hoặc hơn); họ tập trung đông hơn ở nhóm xin việc do ảnh hưởng từ các mối quan hệ và có thời gian thích ứng với công việc của mình từ 1 đến 2 năm; họ có xu hướng làm một lúc nhiều công việc cho nhiều nơi khác nhau. Tuy nhiên, họ thường ít có kinh nghiệm trong việc thay đổi công việc hay cơ quan và cũng không có ý định chuyển đổi chúng trong tương lai. Trong khi đó, quá trình xã hội hóa nghề nghiệp của những nữ trí thức trẻ làm ở các đơn vị ngoài quốc doanh thường theo xu hướng tìm kiếm việc làm từ các phương tiện truyền thông đại chúng và dựa vào năng lực của bản thân, họ làm chủ công việc trong thời gian ngắn, họ được xã hội hóa trong môi trường lao động có nhiều áp lực cạnh tranh và đòi hỏi sự phấn đấu để phát triển nghề nghiệp cao, các nữ trí thức trẻ làm việc ngoài quốc doanh có xu hướng thay đổi công việc/ tổ chức.

Từ khóa: Xã hội hóa tổ chức, nữ trí thức trẻ.

1. Bối cảnh nghiên cứu

Vấn đề xã hội hóa tổ chức bắt đầu được nghiên cứu trên thế giới từ những năm 60 của thế kỉ XX [2]. Tuy nhiên tại Việt Nam, những nghiên cứu về vấn đề này còn tương đối ít cả về

phương diện lý thuyết lẫn thực tiễn. Để làm sáng tỏ một số lý thuyết căn bản về xã hội hóa tổ chức trong bối cảnh người lao động là trí thức trẻ sống và làm việc tại Hà Nội hiện nay, chúng tôi thực hiện một nghiên cứu về hành vi xã hội hóa tổ chức của nữ trí thức trẻ Việt Nam. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi làm rõ vấn đề về xã hội hóa tổ chức và xu hướng hành vi nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ tại Hà Nội.

* Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-942633344
Email: ttmduc@gmail.com

Nhằm tìm hiểu xu hướng hành vi nghề nghiệp của các nữ trí thức trẻ ở Hà Nội, các khách thể nghiên cứu được tập trung vào nhóm

nữ trí thức trẻ với hai tiêu chí: dưới 35 tuổi và có trình độ từ cử nhân trở lên.

Bảng 1. Đặc điểm của khách thể nghiên cứu

Đặc điểm		Số lượng	Tỉ lệ (%)
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	152	48.6
	Đã kết hôn	161	51.4
Số con	Chưa có con	177	56.5
	Đã có con	136	43.5
Lĩnh vực làm việc	Nghiên cứu khoa học và giảng dạy	50	16
	Quản lý hành chính	132	42.2
	Thương mại và dịch vụ	101	32.3
	Kỹ thuật	30	9.6
Loại hình tổ chức	Nhà nước	164	52.4
	Tư nhân	36	11.5
	Liên doanh giữa Nhà nước và tư nhân	77	24.6

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi trên 313 nữ trí thức trẻ ở Hà Nội. Ngoài ra, chúng tôi có phỏng vấn sâu 20 nữ trí thức. Các số liệu thu được từ bảng hỏi được xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0, bao gồm các phép phân tích mô tả, như tính phần trăm, so sánh điểm trung bình của các phương án lựa chọn (điểm trung bình trong đánh giá khó khăn hoặc thuận lợi của nữ trí thức khi xin việc được xếp theo 4 mức)¹ và phân tích thống kê suy luận nhằm tìm mối tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc.

Các chỉ số tính bao gồm tương quan r (thể hiện độ mạnh hay yếu của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến độc lập và phụ thuộc, khi cả hai đều là dạng biến dài)²; kiểm định Chi bình phương - X^2 (thể hiện mối quan hệ giữa hai

biến độc lập và phụ thuộc, khi cả hai đều là biến định danh)³. Mức ý nghĩa (p) của các chỉ số r và X^2 được thể hiện thông qua các dấu* gắn với từng số liệu⁴.

Phần dưới đây, chúng tôi giới thiệu qua lý thuyết về các giai đoạn trong xã hội hóa tổ chức. Sau đó, xem xét kết quả điều tra về thực trạng xu hướng hành vi nghề nghiệp của các nữ trí thức trẻ theo các giai đoạn xã hội hóa tổ chức.

2. Lý thuyết về các giai đoạn xã hội hóa tổ chức

Theo các nhà tâm lý học, xã hội hóa không phải là quá trình một chiều trong đó người lớn nhồi vào đầu người trẻ tuổi những giá trị và

¹ Mức 1: Không hề khó khăn/Không hề thuận lợi (Điểm trung bình từ 1 - < 1.75:); mức 2: Một chút khó khăn/Một chút thuận lợi (ĐTB từ 1.75 - < 2.5:); mức 3: Khó khăn/Thuận lợi (ĐTB từ 2.5 - < 3.25:); và mức 4: Rất khó khăn/Rất thuận lợi (ĐTB từ 3.25 - 4).

² Nếu $r < 0.3$ thì mối liên hệ giữa hai biến là yếu, $0.3 \leq r < 0.7$ thì mối liên hệ giữa hai biến là tương đối mạnh và khi $r \geq 0.7$ thì mối liên hệ giữa hai biến là mạnh.

³ Độ mạnh hay yếu của mối quan hệ này được thể hiện qua hệ số V.Cramer, khi V. Cramer càng gần tới 1.0 thì độ mạnh của mối liên hệ càng lớn, khi V Cramer càng gần với 0.0 thì độ mạnh của mối liên hệ này càng nhỏ.

⁴ Dấu một* cho thấy số liệu có ý nghĩa thống kê trên 95% khách thể nghiên cứu, hai ** là mức ý nghĩa thống kê trên 99% và ba *** là mức ý nghĩa thống kê trên 99.9%.

niềm tin, mà nó có tính hai chiều. Chính mỗi cá nhân là những người tham gia tích cực vào quá trình xã hội hóa bản thân. Bằng việc xây dựng những hiểu biết về các quy tắc xã hội, cá nhân dần tiến tới tích lũy các niềm tin và giá trị văn hóa cho bản thân (Sapir, 1949; Maccoby, 1992) [3].

Các tác giả theo hướng nghiên cứu về các giai đoạn xã hội hóa tổ chức, ví dụ, Perrot (2005) cho rằng: “*Xã hội hóa tổ chức là quá trình cá nhân học tập những cách thức làm việc, được chỉ bảo về những gì được cho là quan trọng trong tổ chức nói chung và trong nhóm làm việc mà mình thuộc về nói riêng*” [4]. Như vậy, xã hội hóa tổ chức là quá trình tổ chức đào tạo, huấn luyện cho cá nhân về vai trò nghề nghiệp. Theo một nghĩa rộng hơn, xã hội hóa tổ chức là quá trình cá nhân tiếp nhận những kiến thức và hình thành những năng lực cần thiết để đảm nhận vai trò của mình trong tổ chức. Theo Feldman D, (1976), có 3 giai đoạn nối tiếp nhau mà người lao động phải trải qua:

Giai đoạn đầu tiên - “**Tiền xã hội hóa**” - Giai đoạn mà cá nhân chuẩn bị để bước chân vào một tổ chức. Đây là lúc cá nhân xem xét khả năng thực tế và những mong đợi của mình đối với môi trường làm việc tương lai dựa trên những kinh nghiệm nghề nghiệp của bản thân và những giá trị cá nhân. Hiệu quả của giai đoạn này phụ thuộc vào mức độ mong đợi cụ thể của cá nhân đối với môi trường làm việc tương lai, vào mức độ tương thích giữa điều kiện của tổ chức với những nhu cầu và năng lực của cá nhân [5].

Giai đoạn thứ hai được gọi là “**Giai đoạn điều tiết**”, đánh dấu bởi sự thay đổi từ vị trí “Người ngoài” thành “Người mới vào” của cá nhân. Đây là giai đoạn của những “Bất ngờ”, “Sốc” và “Ngạc nhiên” mà cá nhân trải nghiệm từ sự chênh lệch giữa mong đợi của cá nhân với thực tế của công việc và tổ chức. Có 4 nhiệm vụ mà cá nhân phải hoàn thành trong giai đoạn

này: 1/ Làm chủ các công việc được giao (đôi khi là nhận biết nhiệm vụ của bản thân trong tổ chức); 2/ Đồng nhất và phát triển những hành vi mà tổ chức mong đợi phù hợp với vị trí nghề nghiệp của bản thân; 3/ Xây dựng và nuôi dưỡng mối quan hệ hài hòa với đồng nghiệp và 4/ Thích ứng với những mục đích, giá trị trong công việc mà tổ chức hướng tới. Trong quá trình làm quen với môi trường mới, cá nhân sẽ được tổ chức trợ giúp bằng những chiến lược định hướng nghề, đào tạo nghề cụ thể.

Giai đoạn thứ ba được gọi là giai đoạn “**Làm chủ vai trò**”, hay giai đoạn “**Chấp nhận lẫn nhau**”. Đây là giai đoạn đánh dấu cho sự hoàn thiện trong việc gia nhập nghề nghiệp của cá nhân và là giai đoạn kết thúc của quá trình xã hội hóa tổ chức. Cá nhân thực sự chuyển từ vị thế “Người ngoài” thành “Người trong cuộc”. Lúc này, cá nhân phải giải quyết những mâu thuẫn và do dự bằng việc chứng tỏ một sự đồng nhất về mặt nghề nghiệp phù hợp với chuẩn mực, yêu cầu của tổ chức. Giai đoạn này nói lên sự thành công hay thất bại của quá trình xã hội hóa tổ chức ở mỗi cá nhân và quá trình này kết thúc khi cả ba giai đoạn được hoàn thiện [6].

3. Thực trạng xu hướng hành vi nghề nghiệp theo các giai đoạn xã hội hóa tổ chức của nữ trí thức trẻ

Trong phần này, chúng tôi sẽ phân tích xu hướng hành vi xã hội hóa nghề nghiệp của nữ trí thức trẻ Việt Nam theo ba giai đoạn tương ứng với phần lý thuyết mà chúng tôi nêu ở trên.

3.1 Giai đoạn tiền xã hội hóa

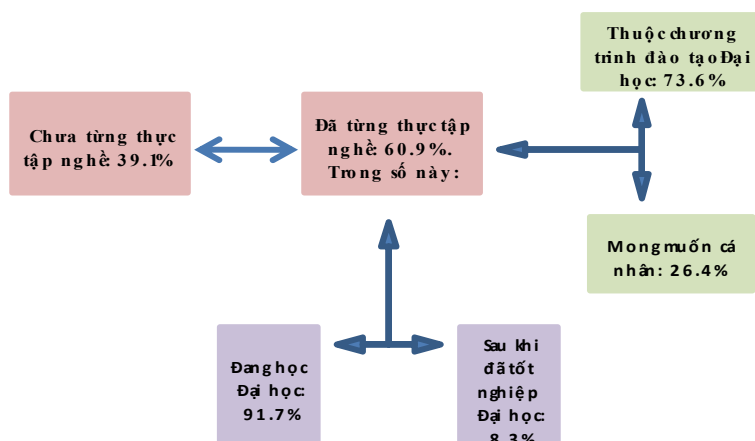
Để trả lời cho câu hỏi về những hành vi nghề nghiệp của các nữ trí thức trong giai đoạn tiền xã hội hóa, nghiên cứu làm rõ một số điểm sau :

Về thời điểm bắt đầu tìm kiếm công việc, kết quả điều tra cho thấy, có 50.8% nữ trí thức bắt đầu quan tâm đến tìm kiếm thông tin về công việc khi còn học đại học và 49.2% bắt đầu bước vào công cuộc tìm việc sau khi đã ra trường. Số liệu này cho thấy chỉ có ½ số nữ trí thức được điều tra có ý thức về việc làm tương lai của mình ngay từ khi còn là sinh viên.

Xem xét việc thực tập nghề trước khi đi làm của các nữ trí thức trẻ, số liệu cho thấy (sơ đồ 1): có 60.9% số nữ trí thức đã từng thực tập nghề trước khi tìm kiếm một công việc tại Hà

Nội. Trong số này, có đến 91.7% nữ trí thức trẻ thực tập khi còn đang học đại học. Chỉ có 8.3% số người thực tập nghề sau khi đã tốt nghiệp đại học. Ngoài ra, số liệu này còn cho thấy việc thực tập nghề của 73.6% nữ trí thức là nằm trong khuôn khổ chương trình đào tạo ở bậc đại học và 26.4% có lí do thực tập xuất phát từ mong muốn cá nhân. Điều này cho thấy phần lớn các nữ trí thức thực tập nghề để đáp ứng yêu cầu đào tạo và nhận thấy tầm quan trọng của việc thực tập đối với cuộc sống nghề nghiệp sau này.

Sơ đồ 1. Thực trạng thực tập nghề trước khi đi làm của nữ trí thức



Có thể nói, số nữ trí thức trong nghiên cứu này chưa từng thực tập nghề trước khi đi làm là khá cao (chiếm 39.1%). Điều này có thể lí giải từ hai khía cạnh: Thứ nhất, trường Đại học mà họ theo học không đưa chương trình thực tập vào như một môn học bắt buộc đối với sinh viên. Thứ hai, chính bản thân các nữ trí thức, bằng cách này hay cách khác, đã không thực hiện việc thực tập theo yêu cầu của môn học.

Về kinh nghiệm làm việc bán thời gian khi còn học Đại học: Có 46.9% nữ trí thức đã từng làm thêm khi còn học đại học. Trong số đó,

36.3% làm gia sư, 27% làm nhân viên bán hàng và 36.7% làm các công việc khác (lễ tân, trợ lý dịch thuật, trợ lý báo chí...). Có thể nói, công việc làm thêm của họ khi còn là sinh viên hầu như không có sự tương hợp đáng kể với công việc cụ thể họ đang làm (xem bảng 1). Điều này chỉ có thể giải thích rằng việc đi làm thêm của sinh viên chủ yếu để đáp ứng nhu cầu vật chất, tăng cường giao tiếp và cọ xát với thực tế, mà họ ít có cơ hội làm công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo, đặc biệt là họ không được tập dượt để thích ứng với môi trường của tổ chức mà họ có thể sẽ làm việc sau này.

Bảng 2. Mối liên hệ giữa loại hình tổ chức với cách tìm kiếm thông tin về công việc của nữ trí thức trẻ

Cách tìm kiếm thông tin về công việc	Loại hình tổ chức			Mối liên hệ giữa loại hình tổ chức và cách tìm kiếm thông tin về công việc
	Nhà nước	Tư nhân	Liên doanh	
Báo đài	49.0%	78.0%	83.5%	$X^2_{(2)} = 16.540^{***}$ VCramer=0.230 ^{***}
Người thân	73.3%	75.3%	71.6%	$X^2_{(2)} = 0.365$ VCramer = 0.027
Tổ chức	64%	21.9%	17.4%	$X^2_{(2)} = 6.992^*$ VCramer = 0.149*

Mối liên hệ giữa loại hình tổ chức với việc tìm kiếm thông tin tuyển dụng của các nữ trí thức được xác định qua kiểm định Chi bình phương (bảng 2). Kết quả cho thấy, không có điểm khác biệt về thời gian bắt đầu tìm kiếm thông tin tuyển dụng của các nữ trí thức nhưng có mối liên hệ giữa nguồn thông tin tuyển dụng mà họ sử dụng với loại hình cơ quan mà các nữ trí thức làm việc, dù độ mạnh của mối liên hệ này không cao. Có nghĩa là, những nữ trí thức

làm việc trong đơn vị tư nhân và liên doanh giữa Nhà nước với tư nhân thì có xu hướng tìm kiếm công việc từ nguồn thông tin báo đài. Trong khi đó, người làm việc trong các cơ quan Nhà nước thì có xu hướng tìm việc từ nguồn thông tin của chính cơ quan mà họ muốn ứng tuyển. Điều này cho thấy nguồn thông tin về công việc trong các cơ quan Nhà nước có thể bị hạn chế, không được công khai rộng rãi như các loại hình tổ chức khác.

Bảng 3. Mối liên hệ giữa loại hình tổ chức với việc chuẩn bị các bằng cấp trước khi xin việc của nữ trí thức trẻ

Chuẩn bị về bằng cấp	Loại hình tổ chức			Mối liên hệ giữa hành vi tiên xã hội hóa và loại hình tổ chức
	Nhà nước	Tư nhân	Liên doanh	
a. Chứng chỉ nghề nghiệp	28.1%	34.2%	30.3%	$X^2_{(2)} = 0.089$ VCramer = 0.049
b. Chứng chỉ tin học	69.5%	40%	43.6%	$X^2_{(2)} = 8.227^*$ VCramer = 0.162*
c. Chứng chỉ ngoại ngữ	72%	42.8%	46.2%	$X^2_{(2)} = 8.213^*$ VCramer = 0.162*

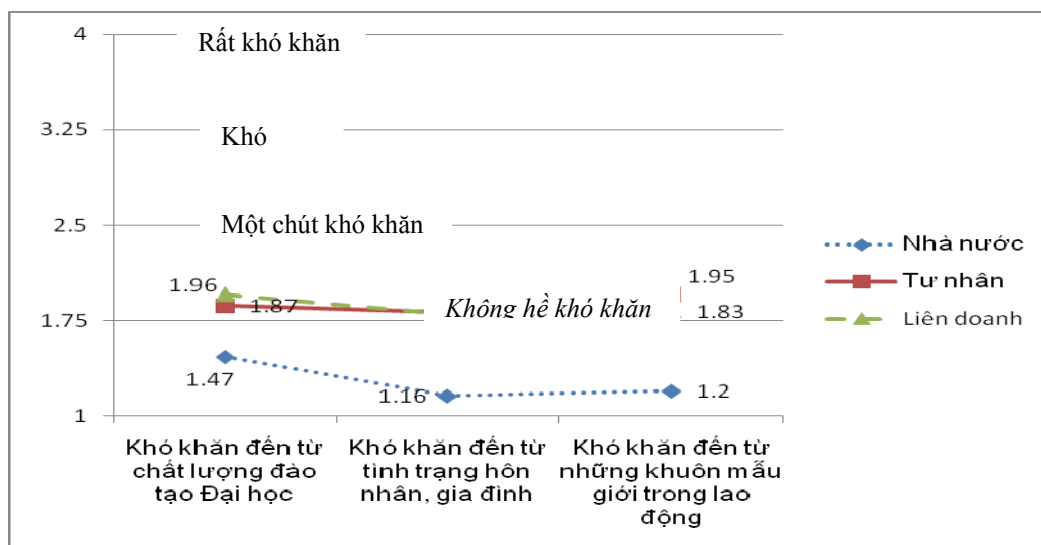
Về việc chuẩn bị các bằng cấp bổ sung trước khi xin việc, các nữ trí thức làm việc trong cơ quan Nhà nước có xu hướng chuẩn bị chứng chỉ ngoại ngữ và tin học nhiều hơn so với các nữ trí thức làm việc trong loại hình tổ chức khác (bảng 3, số liệu b và c). Nhìn trong tổng số 313 khách thể, chúng tôi nhận thấy có đến 63.6% nữ trí thức đã học lấy chứng chỉ tin học và 66.1% đã học lấy chứng chỉ ngoại ngữ trước khi xin việc. Lý giải về điều này, một trí thức

trẻ nói rằng: “Các chứng chỉ ngoại ngữ và tin học là việc nhất thiết phải làm. Chúng cần phải có trong hồ sơ xin việc, dù có công việc chẳng bao giờ yêu cầu đến ngoại ngữ. Chị cũng có bằng tin học nhưng nó chỉ phục vụ cho việc đánh máy văn bản mà thôi” (phỏng vấn số 2). Trong khi đó, đối với các đơn vị ngoài Nhà nước, sức ép về sự tồn tại và phát triển khiến cho nhà tuyển dụng không thể dễ dàng chấp nhận những chứng chỉ mang tính hình thức:

“Để được nhận vào bộ phận phân tích tài chính, em phải qua ba vòng tuyển dụng. Ở vòng đầu tiên, người ta cho em dịch tài liệu tiếng Anh. Vòng thứ hai, em phải đọc báo cáo tài chính của doanh nghiệp. Còn vòng thứ ba là trả lời phỏng vấn trực tiếp với phó giám đốc nhân sự của công ty” (phỏng vấn số 8). Điều này cho thấy việc tuyển dụng lao động chất lượng cao ở Việt Nam, đặc biệt là trong các cơ quan Nhà nước, đâu đó vẫn còn mang tính hình thức,

tuyển dụng chạy theo bằng cấp mà chưa thực sự theo yêu cầu của công việc và dựa vào năng lực thật của người dự tuyển. Như một số nữ trí thức cho rằng: “Có thể mua được những chứng chỉ này” (phỏng vấn số 8, 15, 12).

Kết quả Đánh giá mức độ của khó khăn và thuận lợi khi xin việc của các nữ trí thức trẻ Hà Nội nhìn từ loại hình tổ chức của họ cho thấy ở biểu đồ 1.



Biểu đồ 1. Đánh giá về khó khăn khi xin việc của nữ trí thức

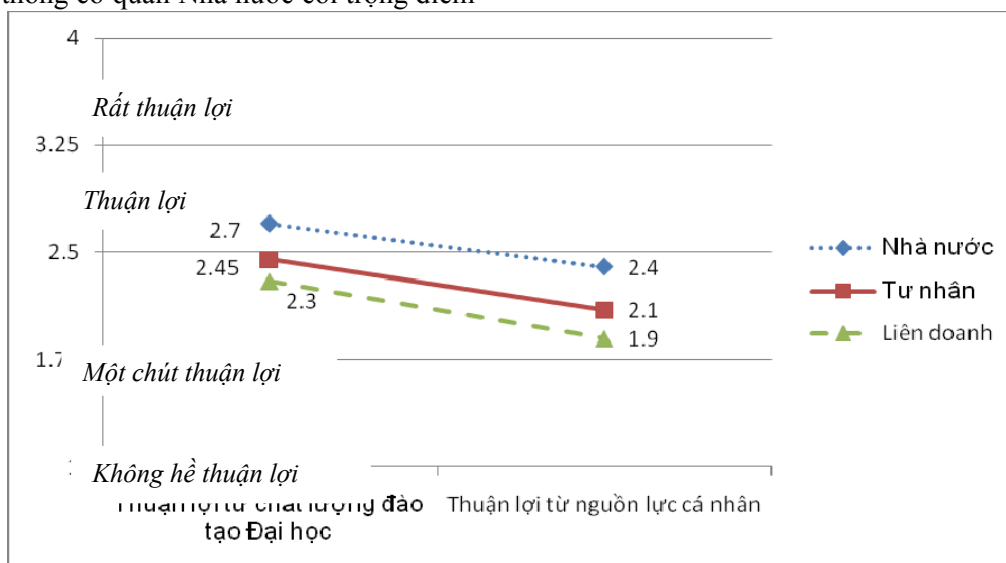
Trong cả 3 loại khó khăn khi xin việc, các nữ trí thức làm việc cho hệ thống công việc Nhà nước đều đánh giá chúng ở mức độ “không hề khó khăn”. Trong khi đó, các nữ trí thức làm việc cho các tổ chức tư nhân hay liên doanh đánh giá các khó khăn này ở mức độ “một chút khó khăn”. Điều này có thể giải thích rằng: những người xin được vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước thì hầu như họ không có mối lo lắng về việc làm vì tính chất đào thải hầu như không có. Mặt khác, để xin được một công việc trong hệ thống của Nhà nước, đôi khi những người trẻ tuổi cần đến các mối quan hệ thân thiết, thậm chí đôi khi ở đâu đó họ còn phải có

tiền. Vì vậy, kết quả cho thấy nhóm trí thức trẻ đã có việc làm ổn định trong hệ thống cơ quan Nhà nước có xu hướng đánh giá nhẹ những khó khăn khi xin việc. Trong khi đó, sự cạnh tranh và tính chất đào thải ở những loại hình tổ chức khác (như làm việc trong lĩnh vực tư nhân hay các đơn vị liên kết) khiến cho ứng viên phải luôn ở trong trạng thái cố gắng, thậm chí cạnh tranh, vì hợp đồng lao động của họ là có thời hạn. Liên quan đến tình trạng hôn nhân/gia đình, một nữ giảng viên Đại học tư thục chia sẻ: “Để được nhận vào làm việc, bạn em phải cam kết không mang thai trong vòng 3 năm đầu. Nếu vi phạm thì sẽ bị đuổi việc. Ngoài ra, công ty

bạn em làm cũng không ủng hộ cho những phụ nữ có con nhỏ” (phỏng vấn số 4).

Những ràng buộc kiểu này hoàn toàn không có ở cơ quan Nhà nước. Về sự thuận lợi khi xin việc, số liệu điều tra ở biểu đồ 2 cho thấy, các nữ trí thức làm việc ở cơ quan Nhà nước đánh giá sự “thuận lợi” đến từ kết quả đào tạo đại học. Trong khi đó, các nữ trí thức làm việc ở đơn vị tư nhân và liên kết đánh giá kết quả đào tạo đại học ở mức “một chút thuận lợi”. Điều này cho thấy hệ thống cơ quan Nhà nước coi trọng điểm

số và bằng tốt nghiệp “loại giỏi” mà không chú trọng vào khả năng thực của ứng viên. Điều này đến từ cách thức tuyển dụng trong hệ thống việc làm khu vực công. Trong khi đó, ở những đơn vị tư nhân hay liên doanh, nhà tuyển dụng không quá coi trọng điểm số đẹp mà họ chú trọng vào năng lực làm việc thực của người xin việc và dường như điểm số không phải là yếu tố quyết định hàng đầu đến sự thành công hay thất bại của việc tuyển nhân sự.



Biểu đồ 2. Đánh giá về thuận lợi khi xin việc của nữ trí thức.

Có thể thấy, khi các nữ trí thức trẻ cho rằng, nhà tuyển dụng cần bằng cấp, họ sẽ có xu hướng bổ sung các bằng cấp, chứng chỉ cho đẹp hồ sơ, và điều này dường như hữu ích với hệ thống công việc của Nhà nước. Nhưng khi họ nhận thức rằng xin việc là công cuộc cạnh tranh chuyên môn gắt gao và chinh phục nhà tuyển dụng, tự bản thân họ sẽ tìm cách trau dồi những kiến thức, kỹ năng thực tế cho phù hợp với yêu cầu của công việc. Như vậy, nữ trí thức càng có cơ hội được cọ xát với môi trường tổ chức, hiểu

mong đợi của nhà tuyển dụng thì sự chuẩn bị để xin việc của họ càng có mức độ đáp ứng tốt hơn.

3.2. Giai đoạn điều tiết

Để tìm hiểu hành vi của nữ trí thức trong giai đoạn này, chúng tôi quan tâm đến thời gian mà các nữ trí thức trẻ phải bỏ ra để tìm được việc, cách thức họ xin việc, trình độ học vấn của họ khi bắt đầu thực hiện công việc một cách chính thức, những khó khăn trong công việc, thời gian cần thiết để họ làm chủ công việc,

việc học tập nâng cao năng lực nghề nghiệp, vấn đề bỏ việc hoặc thay đổi công việc, vấn đề làm cùng một thời gian nhiều công việc, xu

hướng quan hệ với đồng nghiệp và dự định gắn kết hoặc rời bỏ tổ chức của mình.

Bảng 4. Mối quan hệ giữa loại hình cơ quan và hành vi nghề nghiệp trong “giai đoạn điều tiết” của nữ trí thức trẻ Hà Nội

Hành vi nghề nghiệp		Loại hình tổ chức			Mối liên hệ giữa hành vi nghề nghiệp và loại hình tổ chức
		Nhà nước	Tư nhân	Liên doanh	
a. Cách thức xin việc	Tự xin	56.7%	76.7%	81.7%	$X^2_{(2)} = 13.149^{**}$ V Cramer = 0.205**
	Ảnh hưởng từ các mối quan hệ	43.3%	23.3%	18.3%	
b. Thời gian làm chủ công việc	3 - <6 tháng	56.8%	80.8%	75.2%	$X^2_{(2)} = 6.557^*$ V Cramer = 0.123*
	6 tháng - 1 năm	43.2%	19.2%	24.8%	
c. Đã từng thay đổi công việc	Có	28.3%	60.7%	59.6%	$X^2_{(2)} = 9.948^{***}$ V Cramer = 0.178***
	Không	71.7%	39.3%	40.4%	
d. Làm một lúc nhiều công việc	Đúng	52.4	17.8	22.9	$X^2_{(2)} = 6.670^*$ V Cramer = 0.146*
	Sai	47.6	82.2	77.1	
	Không biết	17.3	8.2	17.4	

Kết quả điều tra cho thấy có sự khác biệt (có ý nghĩa thống kê) về *thời gian để tìm kiếm việc* giữa các nữ trí thức nhìn từ loại hình tổ chức của họ. Đối với các đơn vị tư nhân, khi quyền lực tập trung vào người lãnh đạo thì họ có thể nhận hoặc không nhận người lao động tùy thuộc vào nhu cầu công việc của tổ chức. Vì vậy, một khi họ đã tuyển người thì điều này đồng nghĩa với việc họ cần vị trí làm việc đó. Do đó, các nữ trí thức trẻ cho rằng họ chỉ mất dưới 3 tháng để tìm được việc. Ngược lại, với hệ thống công việc thuộc khối Nhà nước, việc tuyển người và việc cấp chỉ tiêu lao động đôi khi là hai khía cạnh không đồng nhất với nhau, nên họ thường mất từ 6 tháng đến 1 năm cho tìm kiếm công việc.

Khi xem xét về *cách thức xin việc*, số liệu điều tra chỉ ra rằng: Những trí thức làm việc trong các tổ chức ngoài Nhà nước hay khu vực liên doanh đánh giá cao xu hướng xin việc dựa vào khả năng bản thân (số liệu 4a).

Một chỉ số khác mà chúng tôi quan tâm khi tìm hiểu hành vi nghề nghiệp của nữ trí thức ở

“giai đoạn điều tiết” là *thời gian để làm chủ công việc*. Số liệu điều tra cho thấy: các nữ trí thức làm việc trong các đơn vị ngoài Nhà nước mất khoảng dưới 6 tháng để làm chủ công việc được giao (số liệu 4b). Điều này có thể lý giải từ sự khắc nghiệt trong việc đào thải ở các tổ chức lao động ngoài Nhà nước. Một người lao động khi đã được nhận vào làm việc, nếu họ không làm tốt công việc, họ sẽ đối diện với nguy cơ bị sa thải. Có lẽ vì điều này mà sự hội nhập của họ vào công việc, vào tổ chức diễn ra nhanh hơn so với người làm việc trong hệ thống nhà nước.

Phép phân tích hệ số tương quan tuyến tính r giữa kinh nghiệm làm việc bán thời gian của các nữ trí thức với số thời gian họ cần để thích ứng với công việc chính thức cho thấy hai chỉ số này có mối quan hệ thuận với nhau. Tuy nhiên, mối quan hệ này là yếu ($r = 0.11^{***}$). Điều này có nghĩa là không phải cứ có kinh nghiệm làm việc bán thời gian thì nữ trí thức được nghiên cứu sẽ rút ngắn được thời gian thích ứng với công việc chính thức mà họ đang làm.

Xem xét số lần các nữ trí thức trẻ đã từng nghỉ việc hoặc thay đổi công việc trong quá khứ, kết quả điều tra cho thấy: các nữ trí thức làm trong cơ quan Nhà nước là những người tập trung đông ở nhóm chưa từng nghỉ việc hoặc thay đổi công việc. Điều này có thể được giải thích từ tính chất ổn định của công việc trong hệ thống công việc Nhà nước. Một khi đã có biên chế chính thức, người lao động không lo lắng tới việc bị cắt giảm nhân sự hay bị sa thải ngay. Điều này khiến họ ít có xu hướng thay đổi công việc (số liệu 4c).

Xem xét vấn đề làm cùng một thời gian nhiều công việc ở các khách thể, kết quả điều tra cho thấy (số liệu 4d), các nữ trí thức làm việc cho cơ quan Nhà nước tập trung đông hơn trong nhóm những người lao động có làm một

lúc nhiều công việc, kiểu “bớt xén thời gian để duy trì công việc bên ngoài”. Như vậy, với mức lương trong cơ quan Nhà nước thấp và cơ chế quản lý lỏng lẻo nên người lao động có xu hướng tìm kiếm những nguồn công việc bên ngoài để tăng thu nhập. Như chia sẻ của một nữ trí thức là cán bộ giảng dạy Đại học: “Chị mong mình có nhiều thời gian hơn để đọc sách, làm nghiên cứu và viết những bài báo khoa học chuyên môn... Khi có nhiều tiền, chị không còn phải nghĩ đến công việc bên ngoài để đảm bảo cuộc sống nữa... Hiện giờ chị đang làm thêm cho một tờ báo vì chị cần tiền. Và việc giải quyết nhu cầu tiền bạc lấy đi của chị khá nhiều thời gian để có thể toàn tâm toàn ý vào chuyên môn” (phỏng vấn số 6).

Bảng 5. Mối quan hệ giữa loại hình cơ quan với dự định thay đổi công việc và vị trí nghề nghiệp trong tương lai của nữ trí thức trẻ Hà Nội

Hành vi nghề nghiệp		Loại hình tổ chức			Mối liên hệ giữa loại hình tổ chức với dự định nghề nghiệp
		Nhà nước	Tư nhân	Liên doanh	
a. Dự định thay đổi công việc	Có	19.4	53.4	47.7	$X^2_{(2)} = 38.151^{***}$ V Cramer = 0.349***
	Không	55.1	17.8	18.3	
	Không biết	25.6	28.8	33.9	
b. Vị trí nghề nghiệp trong tương lai	Cao hơn hiện tại	45.7	86.3	75.2	$X^2_{(2)} = 20.766^{***}$ V Cramer = 0.182***
	Giống hiện tại	37	5.5	7.3	
	Không biết	17.3	8.2	17.4	

Với sự đánh giá về tổ chức, về công việc, điều kiện làm việc, “giai đoạn điều tiết” cũng đánh dấu sự hình thành ở người lao động dự định sẽ gắn bó lâu dài với tổ chức hay *thay đổi tổ chức*. Nếu nữ trí thức làm việc cho cơ quan Nhà nước ít có kinh nghiệm về sự thay đổi công việc trong quá khứ thì cũng chính họ là những người không có ý định thay đổi công việc trong tương lai. Với nữ trí thức làm việc cho đơn vị tư nhân hay đơn vị liên doanh, họ xu hướng nổi trội hơn trong việc đặt ra những dự định thay đổi nơi làm việc trong tương lai gần khi sự đáp

ứng lẫn nhau giữa tổ chức và cá nhân không còn phù hợp (số liệu 5a).

Một trong những lí do khiến nữ trí thức trẻ Hà Nội có dự định thay đổi công việc khi họ đang làm việc trong các tổ chức tư nhân và liên doanh là tính bất ổn định trong công việc của họ, như chia sẻ của một nữ chuyên viên phân tích tài chính: “Em làm việc cho công ty tư nhân. Ở đây em chẳng có biên chế như làm cho Nhà nước, vì vậy, thay đổi công việc chẳng có gì khó. Dù lúc này em chưa đủ cứng cáp để ra đi nhưng chắc chắn trong tương lai, em sẽ tìm

một nơi làm việc khác tốt hơn” (phỏng vấn số 8). Hoặc, một chia sẻ khác: *“Công việc của em chỉ theo dự án. Hết 3 năm, em cũng chưa biết tổ chức có xin được tiếp dự án không. Vì vậy, em phải chuẩn bị về chuyên môn để nếu dự án kết thúc em còn có thể xin việc được ở tổ chức khác.”* (phỏng vấn số 5).

Liên quan đến đánh giá của các nữ trí thức về vị trí công việc họ sẽ đạt được trong 5 năm nữa, số liệu cho thấy, những nữ trí thức làm việc cho các đơn vị ngoài Nhà nước có xu hướng rõ ràng khi cho rằng họ sẽ đạt được vị trí công việc cao hơn so với hiện tại. Trong khi đó, những nữ trí thức làm việc ở cơ quan Nhà nước họ không có chính kiến rõ ràng về sự thay đổi vị trí nghề nghiệp của mình trong tương lai (số liệu 5b). Có thể nói, những đòi hỏi trong lao động ở các đơn vị tư nhân làm tăng lên nhu cầu được làm việc chủ động, nhu cầu phát triển nghề nghiệp, nhu cầu tạo dựng các mối quan hệ xã hội, nhu cầu về tiền bạc, v.v... Vì vậy, khi nơi làm việc không còn đáp ứng nhu cầu phát triển của mình, họ sẽ tự thay đổi tổ chức. Điều này cũng gắn với việc họ được nâng cao vị trí công việc.

Xét từ góc độ lý thuyết, trong “giai đoạn điều tiết”, các tác giả nhấn mạnh đến thời gian để người lao động làm chủ công việc, đến dự định gắn bó với tổ chức của họ, đến các chiến lược họ xây dựng trong công việc và trong mối quan hệ với đồng nghiệp, đến sự đồng nhất của họ với vị trí nghề nghiệp và điều kiện của tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy các nữ trí thức trẻ Hà Nội phát triển những hành vi nghề nghiệp và chiến lược trong tổ chức rất khác nhau dựa vào loại hình tổ chức mà họ thuộc về. Điều này tạo nên một sự đa dạng trong hành vi nghề nghiệp của các nữ trí thức mà chỉ khi nào chúng ta hiểu những đặc điểm cơ bản nhất của

loại hình tổ chức họ làm việc, chúng ta mới có thể lí giải được hành vi nghề nghiệp của họ.

3.3 Giai đoạn làm chủ vai trò

Ở giai đoạn này, sự làm chủ vai trò của người lao động thể hiện qua việc họ khẳng định năng lực nghề nghiệp của bản thân trong môi trường lao động mà họ thuộc về. Đối với môi trường lao động trong hệ thống Nhà nước, những hệ tham chiếu về đạo đức, về tuổi tác (mối quan hệ trên - dưới dựa theo tuổi của người lao động), về số năm công tác, v.v... ảnh hưởng rất nhiều đến quan hệ nghề nghiệp và không thực sự tạo thuận lợi cho sự phát huy năng lực nghề nghiệp ở người trẻ. Chia sẻ về vấn đề này, một nữ trí thức là cán bộ của ngân hàng Nhà nước cho biết: *“Trước đây, em là người trẻ nhất văn phòng. Buổi sáng, em phải rửa cốc chén, pha trà. Buổi trưa, em phải mang cơm về tận phòng làm việc cho mọi người. Hết bữa trưa, em lại bưng bát chén bần xuống nhà bếp. Có lần em quên không rửa chén, các bác đồng nghiệp thể hiện rõ sự không hài lòng. Bây giờ phòng em đã có thêm những em trẻ hơn, em không còn phải làm công việc pha trà, bê cơm nữa. Đó là nhiệm vụ của những người mới vào”* (phỏng vấn số 11).

Thực tế cho thấy, một người trẻ tuổi được tuyển dụng cho công việc chuyên môn nhưng những năm đầu họ lại phải mất nhiều thời gian cho công việc hành chính như ví dụ trên chính là một trong những lí do khiến thời gian để làm chủ công việc của họ bị kéo dài. Và việc sử dụng người “một cách lãng phí” như vậy chỉ có thể tồn tại ở hệ thống công việc Nhà nước, với hệ thống đánh giá lao động không hoàn toàn dựa trên sản phẩm lao động. Trong khi đó, áp lực từ việc tự trang trải kinh tế khiến cho các nhà tuyển dụng ở khu vực tư không thể tạo cơ

hội cho người lao động “*Đến cơ quan uống trà, đọc báo, bàn luận chuyện thế sự*”, mà họ phải nỗ lực khẳng định bản thân mình và tăng cường trách nhiệm nghề nghiệp trong mọi hoàn cảnh. Nhìn từ nhiệm vụ giải quyết xung đột trong công việc, họ sẽ phải phát triển những chiến lược chống xung đột với đồng nghiệp sao cho không ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Như chia sẻ của một nữ trí thức là chuyên viên phân tích tài chính cho một công ty tư nhân: “*Môi trường làm việc ở đây dạy cho chúng em phải biết tiết chế cảm xúc của mình khi làm việc. Dù có mâu thuẫn thế nào, một khi đã bắt tay vào công việc, chúng em chỉ được quyền tập trung vào hiệu quả của nó. Ai cũng lo sợ nếu mình làm không tốt sẽ bị sa thải nên hiệu quả công việc luôn được đặt lên hàng đầu. Khi mâu thuẫn trong công việc quá lớn, chúng em thường để trưởng phòng giải quyết*” (phỏng vấn số 8). Cũng chính trong áp lực về hiệu quả công việc đó mà các nữ trí thức được trưởng thành về nghề nghiệp và khẳng định sự làm chủ vai trò của bản thân.

Về việc quản lý xung đột giữa đời sống cá nhân và đời sống nghề nghiệp, kết quả phỏng vấn sâu cho thấy hai loại xung đột mà nữ trí thức thường gặp:

1/ Loại xung đột gắn với cảm xúc của nữ trí thức, đó là khi những căng thẳng trong cuộc sống công việc và cuộc sống cá nhân ảnh hưởng lẫn nhau: “*Em nhận thấy có một sự ảnh hưởng to lớn giữa công việc và cuộc sống riêng. Những lúc bị căng thẳng trong công việc, em về nhà với tâm trạng chán nản và không quan tâm đến mọi người xung quanh. Em để công việc chi phối cảm xúc của mình. Giờ em phải học cách điều chỉnh việc này. Khi về nhà, em cố gắng không nghĩ đến những chuyện không vui ở cơ quan*” (phỏng vấn số 13);

2/ Loại xung đột gắn với thời gian và trách nhiệm cho gia đình mà nữ trí thức phải đảm nhận với thời gian và trách nhiệm mà họ cần dành cho công việc: “*Chồng chị không muốn chị đi làm. Vì thế, để đảm bảo được công việc của một trưởng phòng kinh doanh, dù ở cơ quan chị đã rất bận nhưng về nhà chị không dám lơ là việc chăm sóc gia đình. Có hôm, chị còn phải mang việc cơ quan về nhà làm đến nửa đêm*” (phỏng vấn số 1).

Mặc dù nhiệm vụ của giai đoạn “*làm chủ vai trò*” gắn với việc giải quyết những mâu thuẫn trong công việc, những xung đột giữa đời sống nghề nghiệp và đời sống cá nhân, các tác giả vẫn nhấn mạnh rằng nếu cá nhân thành công ở giai đoạn này, họ cảm thấy thoải mái và gia tăng mức độ hài lòng đối với tổ chức. Điều này cũng làm gia tăng sự cam kết của cá nhân trong tổ chức. Đây chính là lúc kết thúc quá trình xã hội hóa tổ chức ở người lao động.

Tóm lại, những kết quả nghiên cứu định tính cho phép chúng tôi nhận diện các kiểu hành vi làm chủ vai trò khác nhau của các nữ trí thức dựa theo loại hình tổ chức của họ. Nhóm nữ trí thức làm việc cho cơ quan Nhà nước có xu hướng mất một (vài) năm đầu cho công việc không gắn với chuyên môn, đồng nghĩa với việc họ ít có cơ hội phát triển nghề nghiệp. Họ đối diện dễ hơn với xung đột thời gian giữa cuộc sống cá nhân và cuộc sống nghề nghiệp dựa vào sự quản lý lỏng lẻo của cơ quan. Nhóm nữ trí thức làm việc ở các đơn vị ngoài Nhà nước thể hiện sự làm chủ vai trò, trách nhiệm nghề nghiệp thông qua hiệu quả công việc, điều này giúp họ sớm trưởng thành hơn về nghề nghiệp. Họ cũng có xu hướng phải đối diện nhiều hơn với những áp lực đến từ mối quan hệ giữa cuộc sống nghề nghiệp và cuộc sống riêng.

4. Kết luận

Dựa vào các kết quả điều tra, chúng tôi tạm thời rút ra hai nhóm lao động nữ trí thức trẻ với những đặc điểm về hành vi nghề nghiệp như sau:

Nhóm nữ trí thức làm việc trong cơ quan Nhà nước, họ có xu hướng tìm kiếm việc làm và được tuyển dụng dựa vào mối quan hệ, có thời gian thích ứng với công việc kéo dài. Họ không có trải nghiệm về việc nghỉ việc hoặc thay đổi cơ quan trong quá khứ và cũng không có xu hướng thay đổi cơ quan trong tương lai. Họ là nhóm lao động có xu hướng làm một lúc nhiều công việc cho nhiều nơi khác nhau. Tuy nhiên, họ mất nhiều thời gian để làm chủ công việc của mình.

Nhóm nữ trí thức làm việc cho các đơn vị tư nhân hoặc liên doanh, họ có xu hướng tìm kiếm việc làm từ các phương tiện thông tin đại chúng. Họ có xu hướng tự xin việc dựa vào khả năng của bản thân và có thời gian thích ứng với công việc ngắn. Họ là những người đã từng trải nghiệm về những thay đổi về công việc trong

quá khứ và có xu hướng thay đổi công việc trong tương lai. Họ được xã hội hóa trong môi trường lao động đòi hỏi sự phấn đấu cao về bền bỉ nên họ thường sớm phát triển về nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- [1] Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, September 1976, 21, 433-452.
- [2] Lacaze, D. (2001). *Le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle*. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. Université d'Aix-Marseille III.
- [3] Trần Thị Minh Đức. (2009). *Các thực nghiệm trong tâm lý học xã hội*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Perrot, S. (2005). *L'individu et l'organisation: une approche par le concept de socialisation*. XVI^{ème} Congrès de l'AGRH, Paris, Dauphine, 15-26 septembre 2005.
- [5] Đại Dương (2008). *Chất xám Việt Nam dưới mắt thiên hạ*. Vietnamese American Television, 10/6/2008.
- [6] Hường Dương. (2008). *Nhà tuyển dụng lác đầu, vì sao?* *Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội*, 210, 35-37.

Organizational Socialization and Job Tendency of Young Female Intellectuals in Hanoi

Bùi Thị Hồng Thái, Trần Thị Minh Đức

VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hanoi

Abstract: Basing on results of surveys and interviews with 333 females working in Hanoi, this article analyses the characters of their socialization of young intellectual females. The characters are divided into three periods, including “Pre-socializing”, “adjusting” and “managing roles” (basing on the theory of organizational socialization by Feldman - 1976). By analysing the characters of activities of female intellectuals working for governmental and non-governmental organizations, the article shows that governmental female workers spend more time looking for a job than non-governmental workers do. It usually takes them between 6 months and 1 year finding a job in governmental organizations. Besides, females applying for a job in governmental sectors almost depend on their

relationship and spend from 1 to 2 years familizing themselves with their work. They tend to do many jobs for various companies at the same time. They, however, have little experience in changing jobs or companies and have little tendency to change their jobs in the future. Meanwhile, intellectuals working in non-governmental sectors usually look for jobs through multi-media with their own abilities. They can become active at work and get socialized with high presure of competitiveness in a short time and strive hard for their promotion. Additionally, they have high tendency of changing their jobs as well as companies.

Keywords: Organizational socialization, young intellectual female.