

NHU CẦU THÀNH ĐẠT - SỰ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN

Lã Thu Thủy

Viện Tâm lý học.

Nhu cầu thành đạt là những đòi hỏi của cá nhân nhằm đạt vượt mức những mục tiêu đặt ra. Những mục tiêu đó phải phù hợp với các chuẩn mực xã hội và được xã hội thừa nhận.

Nhu cầu thành đạt được thể hiện ở nhiều 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....

Vấn đề đặt ra ở đây là nhu cầu thành đạt được hình thành và phát triển như thế nào?

Nhiều nghiên cứu đã khẳng định, nhu cầu thành đạt được hình thành ngay khi chúng ta còn là những đứa trẻ. Theo nhà tâm lý học Robert White (3), con người luôn mong muốn tác động và kiểm soát thế giới xung quanh. Điều này được thể hiện ngay khi cá nhân còn là một đứa trẻ luôn muốn khám phá tìm tòi và chiếm lĩnh thế giới đồ vật. Ông cho rằng, cá nhân có xu hướng tìm kiếm những thử thách và phương thức để vượt qua những thử thách đó. Nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh giả thiết, trẻ em là những nhà khám phá, chúng rất tò mò và năng động. Chúng ta có thể nhận thấy điều đó qua thuyết của J. Piaget, sự mong muốn khám phá thế giới của trẻ có ngay từ khi trẻ mới ra đời. Thậm chí, có những lúc trẻ thực hiện hành động nhằm thoả mãn nhu cầu của mình mà không cần tới sự giúp đỡ của người lớn. Có những đứa trẻ thể hiện khả năng nổi trội về sự khám phá thế giới xung quanh tốt hơn những đứa trẻ khác. Ví dụ, với một đồ chơi mới, một đứa trẻ có thể chỉ đơn giản là ngắm nhìn nó, trong khi những đứa trẻ khác có thể ngậm nó vào miệng, nghịch nó và lăn qua đẩy lại trên sàn. Đây chính là những biểu hiện đầu tiên về nhu cầu thành đạt. Hoạt động, quan sát, chơi đùa và những nỗ lực khám phá trong thời thơ ấu được xuất phát từ nhu cầu của bản thân đứa trẻ muốn chiếm lĩnh môi trường xung quanh.

Khi lớn hơn (khoảng 2 tuổi), trẻ đã có biểu hiện rõ rệt về nhu cầu muốn đạt được những thành công nhất định. Vào thời điểm này trẻ dường như có khả năng đánh giá được hành động của chúng là thành công hay thất bại. Điều đó được thể hiện ở

chỗ, khi trẻ hoàn thành xong một việc nào đó, trẻ chờ đợi người lớn cổ vũ, động viên khi chúng thành công, cũng như biết được sự không được ủng hộ khi chúng thất bại.

Mọi trẻ em dù ít hay nhiều đều trải qua thất bại và chúng cố gắng vượt qua thử thách để đạt được những tiêu chuẩn về thành tích. Dựa trên công trình nghiên cứu của Weiner và các đồng sự, Carol Dweck và các đồng nghiệp đã tìm hiểu sự khác biệt giữa những trẻ vượt qua thất bại và những trẻ từ bỏ nó. Dweck nhận thấy rằng, những đứa trẻ đạt được thành tích cao có xu hướng lý giải thành công của chúng từ những nguyên nhân bên trong. Tuy nhiên, nếu không thành công thì chúng lại hay đổ lỗi cho những nguyên nhân bên ngoài, chẳng hạn như: "Bài kiểm tra này khó kinh khủng", "Thầy giáo có định kiến với bài làm của mình"... Ngược lại, những trẻ đạt thành tích không cao thì thường lý giải thành công của mình bởi những nguyên nhân bên trong như: không thể đảm nhiệm được công việc khó khăn, và cả những nguyên nhân bên ngoài như: sự thiếu may mắn hoặc công việc quá khó khăn. Vì vậy, những trẻ đạt thành tích không cao thường ít được trải nghiệm cảm giác tự hào khi hoàn thành tốt công việc. Kết quả là chúng hay bỏ cuộc. Theo Dweck, trẻ em dễ có cảm giác chán nản với những nhiệm vụ khó khăn hoặc muốn trốn tránh trước các thử thách và không cố gắng nếu gặp thất bại. Vì vậy sự giúp đỡ, động viên, khích lệ của người lớn là rất quan trọng đối với thành tích của trẻ (3).

Những nhu cầu về thành tích của trẻ được thay đổi theo thời gian. Ở lứa tuổi học sinh, khi còn ngồi trên ghế nhà trường, nhu cầu thành đạt hướng chủ yếu vào những thành tích trong học tập. Trẻ học tập tu dưỡng để đạt được điểm số cao, rèn luyện để có phẩm chất đạo đức tốt theo tiêu chuẩn mà nhà trường đề ra và làm yên lòng cha mẹ. Khi vào đại học, mục tiêu phấn đấu của mỗi cá nhân hướng theo nhiều hướng khác nhau. Bên cạnh việc phấn đấu vì mục tiêu đạt kết quả cao trong học tập, trong nghiên cứu, họ còn có nhu cầu tham gia các hoạt động tập thể, nhu cầu tìm kiếm việc làm, nhu cầu chuẩn bị hành trang bước vào cuộc sống tự lập...

Khi đến tuổi trưởng thành, mỗi người theo đuổi một nghề nghiệp khác nhau, cuộc sống cá nhân bị chi phối bởi: mối quan hệ đồng nghiệp, mối quan hệ cấp trên cấp dưới, mục tiêu phấn đấu vì chuyên môn, vị thế xã hội cần phải đạt được, thu nhập trong tháng, cuộc sống gia đình có ổn định hay không.... Tất cả những điều đó tạo thành vòng quay của cuộc sống, tạo thành mục tiêu mà mỗi người cần phải vươn tới và đạt được nó. Nhu cầu thành đạt lúc này hướng vào mục tiêu nghề nghiệp mà họ đang đảm nhiệm. Nghiên cứu của Levinson cho thấy giai đoạn trưởng thành là thời kỳ dành cho sự phát hiện ra những khả năng trong công việc, chọn cho mình một nghề nghiệp thích hợp và phát triển nó. Ông cho rằng, hầu hết những người nam giới ở độ tuổi 20 có những "định hình ước mơ" của mình vào nghề nghiệp tương lai, sau đó là quá trình tìm hiểu về khả năng làm việc và cuối cùng là ổn định công việc. Đối với phụ nữ, họ cũng có khả năng thay đổi mục tiêu công việc sau khi ra trường và ổn định công việc ở độ tuổi 30. Tuy nhiên, phụ nữ thường gặp hai trở ngại chính đối với sự thành công trong công việc. Đó là sự phân biệt giới tính và những xung đột giữa công việc và gia đình. Người phụ nữ hiện đại nhiều khi thấy quá tải về công việc. Họ phải xen kẽ giữa hai vai trò: phải hoàn tất công việc ở công sở, đồng thời đáp ứng nhu cầu công việc của gia đình. Ngoài công việc ở cơ quan, người phụ nữ phải có nhiệm vụ

cho con ăn, đưa chúng đến trường, đi siêu thị mua sắm, nấu ăn, giặt giũ... Đối với họ cùng một lúc có hai ba việc phải làm. Mọi người thường coi phụ nữ là người giữ tổ ấm gia đình, vì vậy nhiều phụ nữ đã hạ thấp mục tiêu sự nghiệp và nhường chỗ cho trách nhiệm gia đình. Trong khi đó, những phụ nữ muốn đạt đến đỉnh cao trên nấc thang sự nghiệp, đặc biệt là những lĩnh vực mà nam giới chiếm lĩnh, thường giải quyết xung đột vai trò bằng cách không kết hôn, ly hôn hoặc hạn chế việc sinh con (Jenkins, 1989) (3).

Khi trên 50 tuổi, một câu hỏi đặt ra là liệu cá nhân có kém năng động để thực hiện công việc khi bước vào tuổi này không? Khát vọng thành đạt có bị suy giảm không? Nghiên cứu của Hansson và đồng nghiệp năm 1997 (3, tr.449) đã chỉ ra rằng, khả năng làm việc ở độ tuổi này không khác nhiều so với những người trẻ tuổi. Những người lao động có tuổi nhìn chung không những có năng lực giống như những người trẻ tuổi mà họ còn có thái độ tích cực đối với công việc, có xu hướng hài lòng với công việc của mình, nhiệt tình với công việc và ít có mong muốn tìm kiếm công việc mới so với những người lao động trẻ (Warr, 1992). Phần lớn những người lao động ở lứa tuổi này có nhiều kinh nghiệm trong công việc, vì thế họ thực hiện tốt công việc mà họ đảm nhiệm. Đặc biệt đối với những người lao động trí óc, lứa tuổi này đang là độ chín của những tri thức, kinh nghiệm mà họ đã nghiên cứu và tích lũy từ giai đoạn trước.

Khi bước vào giai đoạn nghỉ hưu, liệu nhu cầu thành đạt có còn tồn tại? Bắt đầu nghỉ hưu, người lao động thường nảy sinh những nhu cầu mới như: đi thăm bạn bè người thân, đi du lịch, thực hiện những dự định mà trước đây họ chưa có khả năng thực hiện. Trên thực tế, người về hưu không có nghĩa là họ ngừng cố gắng để đạt được những mục tiêu quan trọng. Một lý thuyết về tuổi già thành công đã cho rằng, những người lớn tuổi sẽ cảm thấy cuộc sống của họ có ý nghĩa hơn bằng cách họ có thể tiếp tục duy trì cường độ hoạt động giống như trước và tiếp tục các hoạt động đó hoặc tìm kiếm những hoạt động thay thế (Havighurst, Neugarten và Tobin) (3, tr.454).

Như vậy, nhu cầu thành đạt là một quá trình liên tục tiếp diễn trong đời sống của mỗi cá nhân. Ở mỗi lứa tuổi khác nhau, nhu cầu thành đạt thể hiện bằng các hình thức khác nhau.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Thanh Hương (2000). *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.
2. David McClelland's 3-Need Theory Achievement, Affiliation, Power, <http://www.css.edu/users/dswenson/web/LEAD/McClelland.html>.
3. Carol K. Sigelman (1999). *Achievement*. The Book: Life-Span Human Development, Brooks/Cole Publishing Company, page430-459.
4. *International Encyclopedia of Psychology*. Vol.1, FD Publisers, 1996, pages 66-69.