

NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG XUNG ĐỘT TÂM LÝ TRONG TẬP THỂ QUÂN NHÂN Ở ĐƠN VỊ CƠ SỞ

Nguyễn Văn Tuấn

Học viện Chính trị quân sự.

Xung đột tâm lý (XĐTL) trong tập thể quân nhân (TTQN) ở đơn vị cơ sở (ĐVCS) là một hiện tượng tâm lý - xã hội, đó chính là các va chạm, mâu thuẫn về nhận thức, tình cảm, niềm tin, lối sống... giữa các quân nhân, đụng chạm tới địa vị xã hội, danh dự, uy tín, quyền lợi vật chất tinh thần, giá trị đạo đức... của mỗi quân nhân, đòi hỏi phải giải quyết để bình thường hoá bầu không khí trong tập thể.

XĐTL trong TTQN dù mang tính chất công việc hay mang tính chất riêng tư cá nhân đều để lại dấu ấn cảm xúc sâu sắc trong đời sống tâm lý quân nhân, ảnh hưởng xấu tới bản chất, truyền thống của quân đội, gây ra không khí căng thẳng nặng nề, làm giảm hiệu quả hoạt động chung. XĐTL cần phải được giải quyết bởi những người lãnh đạo - quản lý, chỉ huy bộ đội.

XĐTL trong TTQN đa dạng và phức tạp. Trong quá trình khảo sát, chúng tôi tập trung vào một số nội dung cơ bản như: thực trạng các loại XĐTL, thời kì và hoàn cảnh xảy ra xung đột, tần số của xung đột, những vấn đề thường xảy ra xung đột, hậu quả của các xung đột và cách giải quyết khi xung đột xảy ra.

Khách thể nghiên cứu: Bao gồm 96 cán bộ cấp đại đội và trung đội, 500 hạ sĩ quan, chiến sĩ đại diện cho các quân khu, quân đoàn, quân binh chủng khác nhau trong quân đội.

Phương pháp nghiên cứu: Đề tài đã sử dụng tổ hợp các phương pháp nghiên cứu như: quan sát; trò chuyện; phỏng vấn; điều tra bằng phiếu hỏi; khái quát các nhận định độc lập; phân tích kết quả hoạt động; ứng dụng toán xác suất thống kê nhằm tăng thêm độ tin cậy của các kết quả khái quát...

Kết quả nghiên cứu

- Thực trạng các loại XĐTL trong TTQN ở ĐVCS

Bảng 1: Các hình thức xung đột tâm lý trong tập thể quân nhân ở đơn vị cơ sở

STT	Các loại XĐTL trong TTQN	Số ý kiến trả lời có		Xếp bậc	
		C.bộ	C.sĩ	C.bộ	C.sĩ
		Tần xuất (%)	Tần xuất (%)		
1	Xung đột giữa cán bộ cấp trên với cán bộ cấp dưới	15,62	18,40	4	3
2	Xung đột trong nội bộ ban chỉ huy - lãnh đạo	20,83	13,40	3	4
3	Xung đột giữa cán bộ với chiến sĩ	29,16	41,40	2	2
4	Xung đột giữa chiến sĩ với chiến sĩ	73,93	76,20	1	1

Kết quả thu được cho thấy, đánh giá của cán bộ và chiến sĩ về thực trạng các loại XĐTL cơ bản thống nhất. Cán bộ và chiến sĩ đều thừa nhận sự tồn tại của 4 loại XĐTL nói trên và cho rằng có 2 loại xung đột chiếm tỉ lệ cao là xung đột giữa chiến sĩ với chiến sĩ và xung đột giữa cán bộ với chiến sĩ. Tuy nhiên, cán bộ đánh giá về 2 loại xung đột này thấp hơn so với chiến sĩ tự đánh giá (73,95% so với 76,20% và 29,16% so với 41,40%). Nhưng 2 loại xung đột: xung đột giữa cán bộ cấp trên với cán bộ cấp dưới và xung đột trong nội bộ ban chỉ huy lãnh đạo lại được cán bộ đánh giá cao hơn so với chiến sĩ tự đánh giá (20,83% so với 18,40% và 15,62% so với 13,40%).

- Về thời kì, hoàn cảnh thường xảy ra xung đột, tần số của xung đột, những vấn đề thường gây ra xung đột, hậu quả của xung đột và cách giải quyết các vụ xung đột

Bảng 2: Tổng hợp kết quả đánh giá của cán bộ và chiến sĩ về một số nội dung của xung đột

STT	Nội dung	Ý kiến đánh giá	
		Cán bộ (%)	Chiến sĩ (%)
1	Xung đột thường xảy ra vào thời kì:		
	- Huấn luyện tân binh	73,95	78,80
	- Cuối năm thứ nhất	87,50	84,80
	- Khi mới về đơn vị	32,29	23,60
2	Hoàn cảnh thường xảy ra xung đột:		
	- Trong sinh hoạt tập thể	13,55	28,60
	- Trong lúc làm việc	20,83	14,00
	- Trong lúc nghỉ ngơi	60,62	57,40
3	Tần số XĐTL trong TTQN:		
	- Xảy ra thường xuyên	39,58	34,60
	- Đôi khi có xảy ra	60,42	65,40
4	Những vấn đề thường gây ra XĐTL:		
	- Khác nhau về quan điểm, chính kiến	48,95	53,60
	- Khác nhau về quan hệ, ứng xử	65,62	63,40
	- Khác nhau về lối sống, phong cách sống	63,54	69,60
5	Hậu quả của XĐTL trong TTQN:		
	- Gây sút mẻ tình cảm và mối quan hệ đồng chí	68,75	62,80
	- Ảnh hưởng xấu tới kết quả huấn luyện - rèn luyện	52,08	48,60
	- Gây ra không khí tâm lý căng thẳng nặng nề	45,83	37,20
	- Ảnh hưởng xấu tới mọi người xung quanh	12,50	13,20
6	Cách giải quyết khi xung đột xảy ra:		
	- Tự giải quyết	66,66	55,60
	- Giải quyết với sự giúp đỡ của cấp trên, đồng đội	33,34	44,40

Từ bảng tổng hợp trên cho thấy, bức tranh khá hoàn chỉnh kết quả khảo sát, đánh giá của cán bộ và chiến sĩ về những nội dung cơ bản của xung đột.

Ngoài những nội dung trên, chúng tôi còn tiến hành điều tra tại một số TTQN nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa chỉ số và tính chất các xung đột với quá trình phát triển của tập thể. Kết quả cho thấy: chỉ số và tính chất các xung đột tỉ lệ nghịch với trình độ phát triển của tập thể. Ở những TTQN không đạt được hoặc đạt kết quả thấp trong xây dựng đơn vị vững mạnh toàn diện thì chỉ số xung đột trong tập thể cao và tính chất các vụ xung đột xảy ra thường gay gắt. Ngược lại, ở những đơn vị đạt vững mạnh toàn diện, tập thể được phát triển ở mức độ cao thì ít xảy ra hoặc không xảy ra xung đột. Những vướng mắc giữa các cá nhân được giải quyết với nhau trên tình đồng chí, đồng đội; những hiện tượng tiêu cực trong mối quan hệ qua lại hầu hết được loại trừ.

Kết luận

- Để xây dựng quân đội theo hướng “ngày càng chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại”, các TTQN ở ĐVCS cần phải được xây dựng vững mạnh toàn diện, nội bộ đoàn kết thống nhất. Điều này liên quan chặt chẽ đến việc phòng ngừa và giải quyết các XĐTL nảy sinh trong tập thể.

- Kết quả khảo sát cho thấy, về cơ bản, cán bộ và chiến sĩ đều thống nhất với nhau trong đánh giá về thực trạng của XĐTL trong TTQN và cho rằng: có 4 loại xung đột xảy ra trong TTQN, trong đó chiếm tỉ lệ cao nhất là XĐTL giữa chiến sĩ với chiến sĩ; xung đột thường xảy ra vào cuối năm thứ nhất và thời kỳ huấn luyện tân binh; xung đột đôi khi có xảy ra và thường xảy ra trong lúc nghỉ ngơi ngoài giờ làm việc; nguyên nhân chủ yếu xảy ra xung đột là do sự khác nhau về lối sống, phong cách sống và quan hệ ứng xử; hậu quả lớn nhất của XĐTL là gây sút mẻ tình cảm và mối quan hệ đồng chí.

- Để phòng ngừa và giải quyết xung đột trong TTQN ở ĐVCS cần áp dụng hệ thống các tác động liên quan tới lựa chọn, bố trí, sắp xếp các quân nhân trong đơn vị; tổ chức, lãnh đạo, quản lý đơn vị; xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể; phát huy vai trò gương mẫu của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đồng thời làm tốt công tác giáo dục, thuyết phục kết hợp với sử dụng biện pháp hành chính tích cực khi cần thiết.