BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ THU HÀ

TƯƠNG HỢP TÂM LÝ GIỮA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ HỌC VIÊN Ở TRƯỜNG ĐÀO TẠO SĨ QUAN QUÂN ĐỘI

***Chuyên ngành*: Tâm lý học chuyên ngành**
***Mã số*: 62 31 04 01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

HÀ NỘI - 2017

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS PHAN TRỌNG NGỌ

Phản biện 1: **GS.TS. Trần Hữu Luyến**
Trường ĐHNN-ĐHQG Hà Nội

Phản biện 2: **PGS.TS. Nguyễn Văn Tuân**
Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

Phản biện 3: **PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Bình**
Trường ĐHSP Hà Nội

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường họp tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

vào hồi .....giờ ... ngày ... tháng... năm 2017

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện: Thư viện Quốc Gia, Hà Nội hoặc Thư viện Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của vấn đề

Đội ngũ cán bộ quân đội tương lai là những học viên đang đào tạo trong các trường sĩ quan. Chất lượng của đội ngũ này phụ thuộc nhiều vào quá trình học tập, rèn luyện ở các nhà trường quân sự. Tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội là một dạng tập thể cơ sở quân nhân, khác với các tập thể sinh viên trong trường đại học dân sự. Trong tập thể học viên trường sĩ quan quân đội mọi hoạt động của học viên đều được thực hiện trên nền của hoạt động quân sự trong một tổ chức rất chặt chẽ, tuân theo kỷ luật quân sự và quan hệ quân nhân đúng điều lệnh.

Mặt khác, đặc thù của học viên các trường đào tạo sỹ quan quân đội đều ăn ở nội trú, sinh hoạt theo quay định tập trung, thống nhất quản lý 24/24 giờ mỗi ngày. Chính sự quản lý chặt chẽ đó làm cho mối quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên rất dễ cứng nhắc, khuôn mẫu và rất dễ ra xung đột tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên. Nếu giữa cán bộ quản lý và học viên có sự tương hợp tâm lý sẽ là tiền đề, là điều kiện tiên quyết để dẫn đến sự hiểu biết, thông cảm, chia sẻ, gắn bó giúp đỡ nhau, kết quả là hoạt động học tập cũng như rèn luyện của học viên có sự phối hợp nhịp nhàng, thống nhất cao giữa cán bộ quản lý và học viên.

Hơn nữa, để nâng cao hiệu quả giáo dục và đào tạo trong các trường sĩ quan quân đội, sự quan tâm đến mối quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên nói chung và tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên nói riêng là rất cần thiết. Bởi tương hợp tâm lý giữa CBQL và HV sẽ tạo điều kiện phát huy cao nhất vai trò của tập thể và của cá nhân trong quá trình đạo tạo tại các trường sĩ quan, từ đó làm chất lượng đào tạo ngày càng được nâng cao, đáp ứng xây dựng quân đội trong tình hình mới.

Xuất phát từ tính cấp thiết trên, chúng tôi lựa chọn nghiên cứu: ***"Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội".***

2. Mục đích nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu nhằm góp phần làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực trạng của tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan quân đội. Trên cơ sở đó đề xuất một số biện pháp tác động nhằm cải thiện mức độ tương hợp giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội.

3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Mức độ và biểu hiện tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội.

3.2. Khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu là 597 học viên từ năm thứ nhất đến năm thứ tư và

54 cán bộ quản lý số học viên này của các trường: Học viên Khoa học Quân sự, Học viên Kỹ thuật Quân sự, Trường Sĩ quan Lục quân 1.

4. Giả thuyết khoa học

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên phần lớn ở mức độ trung bình, các biểu hiện của tương hợp tâm lý: sự hiểu biết, đồng cảm, phối hợp lẫn nhau đều đo ở mức độ trung bình. Sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là bầu không khí tâm lý trong tập thể quân nhân. Có thể sử dụng kết hợp một số biện pháp như: Tổ chức các hoạt động giao lưu trong đơn vị, tổ chức diễn đàn thanh niên và các phong trào thi đua trong đơn vị, thì có thể nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường sĩ quan quân đội.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xây dựng cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu như: tương hợp tâm lý, tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan trong quân đội; các yếu tố ảnh hưởng đến tương hợp tâm lý...

5.2. Khảo sát thực trạng mức độ và biểu hiện tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội và những yếu tố ảnh hưởng tới thực trạng đó.

5.3. Đề xuất và thực nghiệm một số biện pháp tác động nhằm nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

6.1. Giới hạn về nội dung nghiên cứu

Tương hợp tâm lý là lĩnh vực rất phong phú, đa dạng và phức tạp. Trong khuôn khổ của luận án chúng tôi chỉ tập trung nghiên cứu mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan quân đội trong các hoạt động học tập, rèn luyện, ngoại khóa và sinh hoạt hàng ngày được biểu hiện qua: sự hiểu biết lẫn nhau, sự đồng cảm lẫn nhau, sự phối hợp lẫn nhau.

6.2. Giới hạn về khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội tại ba trường: Học viện kỹ thuật quân sự, học viện Khoa học quân sự, Trường sỹ quan lục quân 1.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận nghiên cứu

7.1.1. Nguyên tắc hoạt động

7.1.2. Nguyên tắc hệ thống

7.1.3. Nguyên tắc tiếp cận liên ngành

7.2. Các phương pháp nghiên

7.2.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2.2. Phương pháp chuyên gia

7.2.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

7.2.4. Phương pháp quan sát

7.2.5. Phương pháp phỏng vấn sâu

7.2.6. Phương pháp trắc đạc xã hội (Sociometry)

7.2.7. Phương pháp nghiên cứu trường hợp

7.2.8. Phương pháp thực nghiệm

7.2.9. Phương pháp xử lý số liệu

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên là sự hòa hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân tạo ra sự thống nhất hành động giữa các chủ thể, được biểu hiện qua sự hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp ở nhà trường quân đội.

8.2. Có thể nhìn nhận tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên dựa theo ba mặt biểu hiện: **Nhận thức, thái độ, hành vi** trong hoạt động và trong giao tiếp**.** Trong đó nhận thức là sự hiểu biết lẫn nhau, thái độ thể hiện sự đồng cảm và hành vi thể hiện sự phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên trong hoạt động và trong giao tiếp. Đây cũng là ba mặt biểu hiện của tương hợp tâm lý.

8.3. Có thể nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội bằng việc sử dụng kết hợp một số biện pháp tổ chức hoạt động như: Tổ chức các hoạt động giao lưu trong đơn vị, tổ chức diễn đàn thanh niên và các phong trào thi đua trong đơn vị.

9. Đóng góp của luận án

9.1. Đóng góp về lý luận

Luận án đã góp phần làm sáng tỏ lý luận về tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường sĩ quan quân đội. Cụ thể: Luận án đã xây dựng khái niệm về tương hợp tâm lý, đặc biệt đã xây dựng khái niệm tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường sĩ quan quân đội. Xác định các biểu hiện của tương hợp tâm lý bao gồm: hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau. Luận án góp phần làm phong phú tri thức Tâm lý học xã hội và Tâm lý học quân sự ở nước ta hiện nay.

9.2. Đóng góp về thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần là sáng tỏ mức độ và biểu hiện của tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường sĩ quan quân đội hiện nay, đồng thời chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng này. Đề xuất các biện pháp tác động có tính khả thi nhằm nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường sĩ quan quân đội. Các trường đào tạo sĩ quan Quân đội có thể sử dụng kết quả nghiên cứu này làm cơ sở để xác định tiêu chí đánh giá cán bộ quản lý và học viên; có thể làm cơ sở để xây dựng mối quan hệ tích cực giữa cán bộ quản lý và học viên.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, kiến nghị và danh mục tài liệu tham khảo, cấu trúc Luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội

Chương 2: Tổ chức và phương pháp nghiên cứu tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội

Chương 3: Kết quả nghiên cứu thực trạng mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TƯƠNG HỢP TÂM LÝ GIỮA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ HỌC VIÊN ĐÀO TẠO SĨ QUAN QUÂN ĐỘI

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài

1.1.1.1. Các nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học xã hội

- Các nghiên cứu về tương hợp tâm lý của các nhà tương tác biểu trưng

Tương tác là một hướng nghiên cứu lớn trong tâm lí học xã hội, xã hội học Mỹ, với ý đồ khắc phục sơ đồ tương tác trực tiếp S→R (Kích thích → Phản ứng) trong Tâm lí học Hành vi của J.Watson. Theo hướng này quy tụ rất nhiều nhà nghiên cứu. Có thể điểm qua các công trình của Ch.H.Cooley [1902], Geogre Herbert Mead [1934], Edgar Morin [2012]... Trong các công trình này đã tập trung nghiên cứa sự hình thành và phát triển cái tôi của cá nhân thông qua tương tác biểu trưng. Các nhà tương tác biểu trưng đi sâu vào nghiên cứu về **sự thấu hiểu lẫn nhau trong quá trình tương tác**...

Các nhà tâm lý học theo thuyết tương tác biểu trưng không lấy tương hợp tâm lý là đối tượng nghiên cứu trực tiếp, nhưng cũng đặt ra những liên hệ nhất định với đề tài luận án này. Các nhà tâm lí học nghiên cứu lĩnh vực này đã làm sáng tỏ khá đầy đủ yếu tố cốt lõi của sự thấu hiểu, sự hiểu biết lẫn nhau, Nói cách khác, các nhà tâm lí học đã làm sáng tỏ những biểu hiện của sự tương hợp tâm lí giữa các cá nhân. Tuy nhiên, cũng qua các công trình trên, cho thấy, bản thân sự tương hợp tâm lí giữa các nhân với tư cách là hiện tượng tâm lí tạo nên sự gắn kết giữa các cá nhân vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ.

- Các nghiên cứu tương hợp tâm lý trong hoạt động

Một số nhà tâm lý học xã hội như A.V. Pêtrôvxki, G.M. Anđrêeva, A.G. Côvaliôv trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử đã đưa vào tâm lý học xã hội vào nguyên tắc phương pháp luận mới: Nguyên tắc hoạt động. Nguyên tắc này yêu cầu nghiên cứu tường hợp tâm lý trong hoạt động của

nó. Hoạt động chính là sự hình thành và phát triển tương hợp tâm lý. Trên cơ sở nguyên tắc này, A.V. Pêtrôvxki đưa ra lý thuyết "Xác định các mối liên hệ liên nhân cách bằng hoạt động; G.M. Anđrêeva xây dựng "Mô hình các quá trình nhận thức trong hoạt động cùng nhau". Một số các nhà tâm lý học khác như: N.N. Opozov, đi sâu nghiên cứu tương hợp tâm lý là kết quả của sự kết hợp và tác động lẫn nhau giữa các cá thể, thể hiện sự hài lòng cao nhất giữa họ. A.L. Svenhisinxki tương hợp là sự thích ứng lẫn nhau của các cá nhân trong quá trình hoạt động chung nhằm tạo ra sự phối hợp hành động. M.Mos lại xem tương hợp là sự thỏa mãn nhu cầu và các hành vi của các cá nhân trong nhóm.

- *Các nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học giao tiếp*

Hướng nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học giao tiếp có các công trình của G.S. Sandra và H.B. Kleiner, A.G.Kôvaliốp, Zavoina, Andy, L.Michael, B.Ph. Lômôv, D. H. Jemes, G. L. Jemes và I.M. John, A.A. Leonchiev, Daniel Goleman. Các nhà tâm lí học giao tiếp quan tâm đến nhiều góc độ khác nhau liên quan tới sự tương hợp tâm lí trong quá trình giao tiếp của cá nhân: sự hiểu biết lẫn nhau, sự đồng cảm, thông cảm, sự tôn trọng và sự phối hợp giữa các cá nhân trong giao tiếp.

Để nghiên cứu tương hợp tâm lý một cách toàn diện, có thể kết hợp nhiều cách tiếp cận và các phương pháp khác nhau. Đó là xu hướng của tâm lý học xã hội ngày nay. Tuy vậy, việc áp dụng nguyên tắc hoạt động trong nghiên cứu tương hợp tâm lý theo chúng tôi là mang tính chất nền tảng. Do vậy, trong đề tài này chúng tôi sẽ lý giải, đánh giá các vấn đề liên quan dựa trên nguyên tắc hoạt động.

1.1.1.2. Các nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học quản lí lãnh đạo

- *Nghiên cứu tương hợp tâm lý trong mối quan hệ giữa người lãnh đạo với cấp dưới của mình*

Theo hướng nghiên cứu này có thể điểm qua các công trình nghiên cứu của Mary Parker Follet [2007], Marilyn M. Bates [1972], Paud M. Bons [1981] E.E Venđrop, V.G. Aphanxep [1997], F.F. Aunapu [1976], V.I. Mikheép [1979], V.M Sêpen [1984], McCall và Lombardo,Paul Herey Kenblanc Hard [1995], James L. Gibson [2011], Richard Templar [2007],.... Các nghiên cứu này tập trung tìm hiểu các phẩm chất của người lãnh đạo, nghệ thuật quản lý, vai trò của người lãnh đạo và mối quan hệ giữa họ với cấp dưới của mình. Các nghiên cứu này khẳng định sự tương hợp tâm lý giữa người lãnh đạo và cấp dưới giữ vai trò to lớn trong giải quyết nhiệm vụ, có ảnh hưởng quyết định đến sự trưởng thành, phát triển tập thể, giữa người lãnh đạo và cấp dưới càng có tính người bao nhiêu, càng nồng hậu, gần gũi bao nhiêu thì hiệu quả lãnh đạo càng cao bấy nhiêu.

- *Nghiên cứu tương hợp tâm lý nhóm trong hoạt động lãnh đạo quản lý*

Những khía cạnh tương hợp tâm lý của nhóm trong hoạt động lãnh đạo quản lý đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. E. Mayo và F. Roethlisberger đã tiến hành nghiên cứu các quan hệ không chính thức và ảnh hưởng của nó đến hiệu quả

sản xuất tại các nhóm lao động. Phát triển hướng nghiên cứu động thái nhóm, các công trình thực nghiệm của G. Moreno về vai trò của sự tương hợp tâm lý đối với tăng năng suất lao động trong các ê kíp làm việc của công nhân.

Vấn đề nhóm trong tương hợp tâm lý cũng được các nhà tâm lý học hoạt động quan tâm. Đó là những nghiên cứu của A.V Pêtơrôpxki [1978], G. M Anđrêivêa [2002] B.V.Sôrôkhô[1979] K.K.Platônôp,E.X.Cuzơnin[1978]... mặc dù phạm vi nghiên cứu có khác nhau nhưng vẫn thống nhất quan điểm: Trên cơ sở đặc điểm hoạt động chung mà phân tích được các đặc điểm của biểu hiện tương hợp tâm lý như: Sự nhất trí (qua hiểu biết, trao đổi thông tin), sự đồng cảm (quan tâm, yêu mến, tin tưởng), sự phối hợp (thống nhất về động cơ, mục đích, ăn ý hành động); sự ảnh hưởng lẫn nhau (nêu gương, học hỏi, đòi hỏi nhau).

Với một khối lượng công trình nghiên cứu có hệ thống và phong phú, các nhà tâm lý học quản lý đã có những đóng góp đáng kể trong việc nghiên cứu tương hợp tâm lý. Tư tưởng chung của Tâm lý học quản lý là: Mối quan hệ giữa người lãnh đạo và cấp dưới được coi là điều kiện trong quá trình tổ chức hoạt động quản lý. Theo tư tưởng trên, nhiều nhà Tâm lý học quản lý đã có cố gắng nhất định tìm tòi, khám phá, phân tích đặc điểm tâm lý xã hội của mối quan hệ này trong điều kiện hoạt động chung. Đó là sự *đoàn kết, nhất trí, hòa hợp các định hướng giá trị, sự đồng nhất cảm xúc, phân định trách nhiệm của các thành viên, sự lựa chọn động cơ hoạt động trong quan hệ cuối cùng tính quy chiếu như là một biểu hiện đặc trung của hệ thống.*

1.1.1.3. Các nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học quân sự

Nghiên cứu tương hợp tâm lý trong tâm lý học quân sự có thể tìm thấy ở các nghiên cứu của K.K. Platônốp [1978], Phelan J.G [1962], V.G Shori, G.H Pôpov, G.D Gojcher [1882], V.V Bôikô, A.G Kôvalev [1983], M.I Điatrencô [1980], A.Ph Sramtrencô [1982], N.P Phêđencô [1990]... Các nghiên cứu của tâm lý học quân sự đều hướng vào sự thống nhất hành động giữa sỹ quan và binh lính. Cán bộ, chiến sỹ khi quan hệ với nhau cũng phải tuân theo những yêu cầu chuẩn mực nhất định. Điều đó dẫn tới sự **thống nhất về các định hướng giá trị**. Tổng quát có thể thấy, hướng nghiên cứu này đã đạt được những hiệu quả thực tế trong việc tăng cường mối quan hệ giữa cán bộ và chiến sĩ. Tuy nhiên, ở hướng nghiên cứu này chủ yếu tập trung vào vấn đề quan hệ giữa lãnh đạo và cấp dưới, giữa sĩ quan và binh lính. Họ đã bỏ quan một số khía cạch của sự tương hợp tâm lý như sự đồng cảm và sự hiểu biết lẫn nhau trong việc phối hợp hành động để đảm bảo hoạt động có hiệu quả giữa sĩ quan và binh lính.

1.1.2. Các nghiên cứu tại Việt Nam

- Nghiên cứu ở góc độ Tâm lý học lãnh đạo quản lý

Nghiên cứu vấn đề cơ sở tâm lý học của ê kíp lãnh đạo của tác giả Vũ Dũng, đã xác định mối quan hệ giữa người lãnh đạo và cấp dưới là một trong những yếu tố tạo nên niềm vui lao động của công nhân, gắn bó với tập thể.

Trong cuốn: "*Tâm lý học lao động*". "*Tâm lý học quản lý*" Trần Trọng Thuỷ đã hướng vào làm rõ khái niệm, phân tích các biện pháp nhằm nâng cao sự tương hợp tâm lý trong tập thể. Theo tác giả, muốn có bầu không khí tâm lý tích cực cần ngăn ngừa các xung đột tâm lý trong tập thể.

Nguyễn Bá Dương[1999], trong cuốn "*Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*" tác giả cũng đã chỉ ra những yếu tố chi phối đến sự tương hợp tâm lý. Đó là: Môi trường tự nhiên tạo nên chỗ ở, chỗ làm việc, sự kết hợp về mặt tâm lý giữa các thành viên trong tập thể.

- *Nghiên cứu ở góc độ Tâm lý học quân sự*

Tạo nên tình cảm tốt đẹp giữa cán bộ - chiến sỹ, trước hết là sự gắn bó yêu thương lẫn nhau, tình đồng chí đồng đội, đồng cam cộng khổ, chia ngọt sẻ bùi với nhau trong từng đơn vị cũng như của toàn quân, có thể được xem là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng quân đội về chính trị trong tình hình mới. Theo hướng này, có các nghiên cứu của tác giả Hoàng Linh [1990], Trần Xuân Trường.

Đề tài cấp Bộ quốc phòng của tác giả Trần Xuân Trường "Tác động của những biến đổi kinh tế - xã hội đến nhận thức chính trị tư tưởng của cán bộ quân đội" đã chỉ ra sự đan xen giữa nét tích cực và tiêu cực trong tương tác giữa cán bộ - chiến sĩ.

Theo tác giả Hoàng Đình Châu đặc trưng nổi bật của tập thể quân sự là mối quan hệ qua lại đặc biệt giữa các thành viên. Sự cộng tác, phối hợp, hiệp đồng chặt trễ, đồng tâm nhất trí cao giữa các quân nhân là cơ sở tạo nên sức mạnh tập thể, xây dựng tập thể vững mạnh, "tạo ra những khả năng và sức mạnh vượt xa tất cả các thành viên cộng lại". Tác giả Ngô Minh Tuấn cho rằng: tính chất của tập thể quy định nội dung, hình thức biểu hiện và đặc điểm cho từng mối quan hệ cụ thể, từ trong các mối quan hệ tập thể, mục đích của các thành viên trở nên thống nhất, tương đồng; sự hiểu biết lẫn nhau và khả năng phối hợp hành động chặt chẽ, hiệu quả cao.

Ngoài ra, vấn đề tương hợp tâm lý cũng được nghiên cứu trong các luận án hay đề tài khoa học.

Tác giả Bùi Thi Vượng khi nghiên cứu " Sự không tương đồng trong tâm lý trong cuộc sống của các gia đình trẻ hiện nay" đã đề cập đến sự tương đồng tâm lý trong quan hệ vợ chồng. Cao Thị Huyền Nga [2001] khi nghiên cứu 'Xung đột tâm lý trong quan hệ vợ chồng' cũng đề cập ít nhiều đến mối sự tương hợp tâm lý trong quan hệ vợ chồng.

Trong công trình: "*Tương tác giữa cha mẹ và con với sự phát triển tâm lí trẻ em*", tác giả Lê Minh Nguyệt đã phân tích các yếu tố tâm lý cá nhân trong tương tác tâm lý - xã hội và đã chỉ ra sự tương hợp tâm lý là một thành tố quan trọng của tương tác tâm lý và được biểu hiện qua sự thống nhất giữa các cá nhân về hiểu biết, về thái độ và hành vi ứng xử đối với sự việc nhất định; qua sự thông cảm, chia sẻ và qua sự đồng cảm giữa các cá nhân.

Tóm lại, các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước về tương hợp tâm lý đã làm sáng tỏ những khía cạnh khác nhau của vấn đề, là cơ sở quan trọng giúp chúng tôi xây dựng những khái niệm cơ bản của đề tài. Tuy nhiên, chưa có nhiều công trình nghiên cứu trực tiếp và đầy đủ về tương hợp tâm lý nói chung và tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trong các trường sĩ quan quân đôi nói riêng, trong khi đấy là hướng nghiên cứu có tính chất cơ sở đối với sự hình thành và phái triển mối quan hệ giữa các cá nhân trong hoạt động hiện nay rất cần, nhưng còn thiếu và yếu. Từ tình hình nghiên cứu nêu trên có thể thấy rằng việc nghiên cứu tương hợp tâm lý và tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trong các trường sĩ quan quân đôi với một các tiếp cận thích hợp là một vấn đề rất có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

1.2. Tương hợp tâm lý

1.2.1. Thuật ngữ tương hợp

Thuật ngữ tương hợp có thể được hiểu theo hai nghĩa: theo nghĩa hẹp, tương hợp là sự hợp nhau về quan điểm, ý kiến, nguyên tắc sống...giữa người với người, còn theo nghĩa rộng, *tương hợp là sự hòa hợp, sự phối hợp lẫn nhau giữa các cá nhân trong hoạt động hay trong tương tác.*

1.2.2. Khái niệm tương hợp tâm lý

Tương hợp tâm lý là sự hòa hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân để tạo ra sự thống nhất hành động giữa các chủ thể, được biểu hiện qua sự hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp

Tương hợp tâm lý là một cấu trúc tâm lý phức hợp, bao gồm hai tầng bậc. Tầng bậc thứ nhất là những nhân tố tạo nên sự đồng nhất, sự khác biệt giữa các cá nhân về các yếu tố tâm lý xã hội. Chẳng hạn, sự đồng nhất và khác biệt về cảm xúc, tính cách, hành động, ngôn ngữ, suy nghĩ, tính cách, xu hướng tính cách, tình cảm...Tầng bậc thứ hai là sự hiểu biết của các cá nhân về sự đồng nhất, sự khác biệt ấy, từ đó phối hợp được với nhau trong hoạt động và giao tiếp.

Có thể nhìn nhận tương hợp tâm lý dựa theo ba mặt biểu hiện: **Nhận thức, thái độ, hành vi** trong hoạt động và trong giao tiếp**.** Trong đó nhận thức là sự hiểu biết lẫn nhau giữa các cá nhân, thái độ thể hiện sự đồng cảm lẫn nhau và hành vi thể hiện sự phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp. Và đây cũng là ba mặt biểu hiện của tương hợp tâm lý. Tương hợp tâm lý xẩy ra khi có sự hiểu biết, đồng cảm và sự phối giữa các cá nhân trong quá trình hoạt động. Tương hợp tâm lý làm cho sự phối hợp hành động giữa các cá nhân trở nên chặt chẽ hơn, đồng bộ và hiệu quả hơn. Sự tương hợp tâm lý làm giảm bớt sự bất đồng, tăng khả năng khắc phục những trở ngại, khó khăn của các cá nhân trong quá trình hoạt động cùng nhau.

1.2.3. Đặc điểm của tương hợp tâm lý

- *Tính hòa hợp:* Tính hòa hợp trong tương hợp tâm lý đó là sự hòa hợp về khí chất, tính cách, động cơ, nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị..... Tính hòa

hợp là tiền đề, là điều kiện tiên quyết để dẫn đến sự phối kết hợp chặt chẽ giữa các cá nhân trong nhận thức và hành động.

- *Tính thống nhất:*Thống nhất trong tương hợp tâm lý là thống nhất về các đặc trưng tâm lý nhân cách và các giá trị xã hội của chủ thể: tính cách, nhu cầu, động cơ, mục đích, lợi ích sẽ dẫn đến sự thống nhất hành động một cách chặt chẽ của các cá nhân.

- *Tính hiệu quả:* Trong hoạt động chung của con người, tương hợp tâm lý được xem là chỉ số đo tình đoàn kết, là điều kiện để hình thành bầu không khí tâm lý tính cực. Tương hợp tâm lý là tiền đề, là điều kiện tiên quyết để dẫn đến sự phối hợp chặt chẽ giữa các cá nhân trong hoạt động, mỗi cá nhân trong tập thể làm việc một cách tự giác có trách nhiệm cao.

1.2.4. Các biểu hiện của tương hợp tâm lý

1.2.4.1. Sự hiểu biết lẫn nhau

Hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý là sự tìm hiểu, nhận xét, nhận xét, đánh giá về nhau giữa các cá nhân

Hiểu biết trong tương hợp tâm lý bao gồm: Nhận biết và hiểu thấu Do vậy, muốn tương hợp tâm lý đạt kết quả cao thì cần có sự hiểu biết lẫn nhau giữa các cá nhân để nắm được bản chất của nhau, tức là nắm được tần sâu của tâm lý. Sự hiểu biết lẫn nhau làm cho hợp tâm lý đạt hiểu quả cao. Ngược lại, nếu không hiểu biết lẫn nhau sẽ xuất hiện cảm xúc âm tính, làm cho tương hợp tâm lý không đạt hiệu quả mong muốn.

1.2.4.2. Sự đồng cảm lẫn nhau

Đồng cảm trong tương hợp tâm lý là sự chấp nhận, tôn trọng, thông cảm giữa các cá nhân nhằm tạo ra sự đồng nhất với nhau trong hoạt động

Đồng cảm trong tương hợp tâm lý được hình thành từ hai nền tảng khác nhau: a) Đồng cảm dựa trên cơ sở có sự tương đồng giữa các cá nhân về các yếu tố tâm lí như suy nghĩ giống nhau, cùng cảm xúc trước một hiện tượng, cùng tính cách v.v. b) Đồng cảm dựa trên sự khác nhau về nhận thức, cảm xúc, tính cách, xu hướng v.v. Trong những trường hợp như vậy, để có sự đồng cảm, các cá nhân không chỉ cần có sự thấu hiểu nhau, mà còn phải biết **chấp nhận, tôn trọng** lẫn nhau để tìm ra tiếng nói chung, thống nhất và phối hợp với nhau. Như vậy có thể coi **chấp nhận** và **tôn trọng** cái riêng của mỗi người là yếu tố quan trọng tạo nên sự đồng cảm lẫn nhau.

1.2.4.3. Sự phối hợp lẫn nhau

Phối hợp lẫn nhau trong tương hợp tâm lý là sự hợp tác, chia sẻ và giúp đỡ lẫn nhau trong quá trình cùng thực hiện một hoạt động nào đó, từ đó tạo ra tính đồng bộ, thống nhất và đạt hiệu quả cao trong hoạt động chung

Sự phối hợp lẫn nhau trong tương hợp tâm lý thể hiện ở sự đồng bộ, ăn khớp giữa các thành viên trong hoạt động chung. Trong quá trình phối hợp, giữa các thành viên có sự tương tác trực tiếp. Trong quá trình cùng nhau giải quyết

một nhiệm vụ nào đó, các thành viên phải hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau; giải thích cho nhau; thuyết phục lẫn nhau; bảo vệ ý kiến của nhau và bổ xung thiếu hụt cho nhau trong quá trình hoạt động cùng nhau.

Tóm lại, sự tương hợp tâm lý giữa các cá nhân được biểu hiện qua: Hiểu biết lẫn nhau, đồng cảm, phối hợp lẫn nhau. Các yếu tố này vừa là điều kiện, vừa là kết quả của nhau, chi phối lẫn nhau trong tương hợp tâm lý. Hiểu biết lẫn nhau, đồng cảm với nhau vừa là điều kiện cho phối hợp lẫn nhau vừa là kết quả của phối hợp lẫn nhau và ngược lại. Trong đó, hiểu biết lẫn nhau là yếu tố có tính chất định hướng cho sự phát triển của các yếu tố tiếp theo. Mức độ hiểu biết lẫn nhau nhiều hay ít, đúng hay sai, sâu sắc hay phiến diện là cơ sở quan trọng cho đồng cảm với nhau và phối hợp lẫn nhau. Đồng cảm với nhau là yếu tố điều chỉnh ổn định, mật thiết và sâu sắc của quan hệ, là khía cạnh của lòng nhân ái tạo ra sự liên kết con người, duy trì sự tương hợp tâm lý. Phối hợp lẫn nhau gia tăng sự gắn bó chặt chẽ trong quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên thông qua hoạt động chung. Tuy có sự liên hệ chặt chẽ với nhau song từng loại quan hệ cụ thể vị trí của từng yếu tố có thể khác nhau. Trong quan hệ công việc, phối hợp lẫn nhau giữ vị trí nổi trội. Trong quan hệ tình cảm, đồng cảm với nhau lại giữ vị trí nổi trội. Điều đó cho thấy, khi nghiên cứu tương hợp tâm lý không thể không xem xét các biểu hiện này như là những thành phần trong mối quan hệ tương hỗ.

1.3. Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội

1.3.1. Khái niệm về cán bộ quản lý, học viên và mối quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội

1.3.1.1. Học viên các trường đào tạo sĩ quan quân đội

Căn cứ vào điều lệ công tác nhà trường Quân đội nhân dân: Học viên các trường đào tạo sĩ quan QĐNDVN là những người được tuyển chọn chặt chẽ qua thi tuyển sinh quân sự và đang được đào tạo theo những mục tiêu, yêu cầu, nội dung, chương trình xác định để trở thành sĩ quan quân đội nhân dân.

1.3.1.2. Cán bộ quản lý học viên đào tạo sĩ quan quân đội

Cán bộ quản lý học viên ở các trường trong quân đội là những cán bộ sĩ quan được Đảng và Quân đội giao nhiệm vụ trực tiếp chỉ huy, quản lý ở các hệ, tiểu đoàn, lớp, đại đội, trung đội; đối tượng tượng quản lý là học viên.

1.3.1.3. Mối quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan

Quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên dựa trên tinh thần tình đồng chí, sự phụ thuộc lẫn nhau về trách nhiệm xã hội. Nền tảng của quan hệ này là các quan điểm chính trị, xã hội, nghề nghiệp, các giá trị chuẩn mực đạo đức người học viên sĩ quan, các quy tắc hành vi sinh hoạt. Quan hệ tốt đẹp giữa các thành viên góp phần tạo nên bầu không khí tâm lý tích cực trong tập thể, tạo điều kiện cho từng cá nhân cũng như cả tập thể phát triển thuận lợi. Mối quan hệ giữa cán

bộ quản lý và học viên được biểu hiện ở các khía cạnh quan hệ công việc và quan hệ tình cảm.

- Quan hệ công việc là hệ thống quan hệ chỉ huy - phục tùng, hiệp đồng, phối hợp trong hoạt động chung theo chức trách, nhiệm vụ được phân công, thể hiện sự phụ thuộc lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên theo công việc.

- Quan hệ tình cảm giữa cán bộ quản lý và học viên là quan hệ thể hiện thái độ cảm xúc của họ đối với nhau và sự giao lưu tình cảm giữa họ trong quá trình sống và hoạt động cùng nhau.

1.3.2. Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội

1.3.2.1. Khái niệm về tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan quân đội

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên là sự hòa hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân tạo ra sự thống nhất hành động giữa các chủ thể, được biểu hiện qua sự hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp tại nhà trường quân đội.

1.3.2.2. Biểu hiện của trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sỹ quan quân đội

a. Hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên.

Sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan quân đội được thể hiện ở những nội dung:

- Biết và hiểu về hoàn cảnh gia đình, điều kiện cá nhân của nhau.
- Hiểu tính cách, khí chất, sở thích, thói quen của nhau.
- Hiểu mong muốn, nhu cầu cũng như động cơ bên trong của nhau.
- Hiểu về trình độ, kinh nghiệm, năng lực chuyên môn của nhau.
- Hiểu về tâm trạng, trạng thái cảm xúc của nhau.

b. Đồng cảm lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên

Đồng cảm lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên thể hiện ở những nội dung mang sắc thái cảm xúc như: Quan tâm lẫn nhau; yêu mến lẫn nhau; chấp nhận lẫn nhau; tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau.

Quan tâm lẫn nhau: quan tâm lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên còn thể hiện ở tâm thế sẵn sàng chia sẻ các trạng thái cảm xúc cho nhau. *Chấp nhận lẫn nhau* là chấp nhận sự khác biệt giữa cán bộ quản lý và học viên như sự khác biệt về: tính cách, khí chất, nhu cầu,.... Đây là một điều cần thiết trong cuộc sống hoạt động chung, nếu không chấp nhận sự khác biệt đó sẽ khó có thể phối hợp hiệu quả được trong hoạt động cùng nhau *Tôn trọng lẫn nhau* là một nội dung quan trọng của đồng cảm. Tôn trọng thể hiện về phía học viên là thái độ kính trọng và chấp hành mệnh lệnh của cán bộ quản lý, về phía cán bộ quan lý là thái độ công bằng, thẳng thắn, tôn trọng nhân cách học viên, không đối xử thô bạo, quân phiệt, xúc phạm nhân cách học viên. Tôn trọng lẫn nhau là yếu tố cần thiết của các chủ

thể, tạo ra sự bình đẳng trong quan hệ cho dù họ ở các vị trí xã hội khách nhau. *Tin tưởng lẫn nhau* là sự gửi gắm tình cảm và đặt niềm tin vào nhau trên cơ sở chia sẻ cảm xúc cho nhau. Có sự tin tưởng lẫn nhau cán bộ quản lý và học viên có thể cùng nhau vượt khó khăn, trở ngại, sẵn sàng hy sinh vì nhau.

c. Phối hợp lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên

Sự phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan quân đội là sự phối hợp hành động một cách chặt chẽ giữa cán bộ quản lý và học viên. Nó thể hiện ở sự đồng bộ ăn khớp, linh hoạt, uyển chuyển giữa cán bộ quản lý và học viên trong hoạt động chung.

Như vậy, sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan quân đội gồm các yếu tố cơ bản: Hiểu biết lẫn nhau, đồng cảm, phối hợp lẫn nhau. Các yếu tố này vừa là điều kiện, vừa là kết quả của nhau, chi phối lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội

1.4.1. Bầu không khí tâm lý - xã hội trong tập thể quân nhân

Là một hiện tượng tâm lý – xã hội, tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội chịu ảnh hưởng sâu sắc của bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân. Bầu không khí tâm lý có thể là kết quả của sự tương hợp tâm lý nhưng nó cũng là yếu tố đến sự ảnh hưởng đến sự tương hợp tâm lý.

1.4.2. Tính chất của hoạt động, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên hình thành và phát triển gắn liền với hoạt động do vậy, tính chất của hoạt động, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội ảnh hưởng mạnh mẽ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên.

1.4.3. Phong cách lãnh đạo của cán bộ quản lý

Phong cách lãnh đạo của người chỉ huy đối với tập thể ảnh hưởng rất lớn tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên. Phong cách lãnh đạo thúc đẩy hoặc kìm hãm sự tương hợp tâm lý, tạo điều kiện hay cản trở sự tác động qua lại giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình hoạt động cùng nhau. Do vậy, các phong cách lãnh đạo khác nhau có ảnh hưởng khác nhau đến sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội.

Tóm lại, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đếm mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội. Do mục đích và giới hạn nghiên cứu của đề tài chúng tôi chỉ quan tâm đến một số yếu tố cơ bản trong các yếu tố trên.

Chương 2
TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Tổ chức nghiên cứu

2.1.1. Chọn mẫu khách thể nghiên cứu

Số lượng học viên được nghiên cứu là 597 học viên từ năm thứ nhất đến năm thứ tư và 54 cán bộ quản lý. Như vậy, tổng số mẫu khách thể được khảo sát trong nghiên cứu thực trạng là 651.

2.1.2. Địa bàn nghiên cứu

Nghiên cứu trên 3 trường**:** Trường sĩ quan lục quân 1,học viên kĩ thuật quân sự, học viên Khoa học quân sự

2.1.3. Các giai đoạn nghiên cứu

Luận án được tổ chức nghiên cứu theo ba giai đoạn: Nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực tiễn và tổ chức thực nghiệm.

2.2. Tiêu chí và mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan quân đội

** Tiêu chí*

Trong đề tài này để đánh giá tương hợp tâm lý, chúng tôi căn cứ các đặc điểm của tương hợp tâm lý như đã phân tích ở trên để xác định 3 tiêu chí đánh giá. Đó là, *tính hòa hợp, tính thống nhất và tính hiệu quả.* Kết hợp ba tiêu chí này trong việc đánh giá tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan quân đội sẽ giúp chúng ta đánh giá cả về mặt định tính và định lượng. Trong đó, tính hiệu quả giúp đánh giá mặt định lượng, còn tính hòa hợp, tính thống nhất sẽ giúp đánh giá về mặt định tính của tương hợp tâm lý.

** Mức độ*

Trong đề tài này chúng tôi căn cứ vào các mặt biểu hiện của tương hợp tâm lý để đánh giá mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan quân đội. Cụ thể: *sự hiểu biết lẫn nhau, sự đồng cảm lẫn nhau* và *sự phối hợp lẫn nhau*. Theo quy ước: Mức 5: Cao; Mức 4: Trên TB; Mức 3: TB; Mức 2: Dưới TB; Mức 1: Thấp.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu bao gồm: *phương pháp nghiên cứu lý luận, phương pháp điều tra, phương pháp phỏng vấn, phương pháp quan sát, phương pháp trắc đặc xã hội, phương pháp thực nghiệm*. Các số liệu thu được xử lý theo phương pháp định lượng và định tính một cách khoa học và tường minh với sự hỗ trợ của phần mền xử lý số liệu SPSS phiên bản 20.0

Chương 3
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG MỨC ĐỘ TƯƠNG HỢP TÂM LÝ GIỮA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ HỌC VIÊN Ở TRƯỜNG ĐÀO TẠO SỸ QUAN QUÂN ĐỘI

3.1. Đánh giá chung về mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội

3.1.1. Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội (xét chung)

Bảng 3.1. Mức độ tương hợp tâm lý giữa CBQL và HV (Xét chung)

STT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Mức độ (%)				
				Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
1	Hiểu biết	2.92	0.67	6.8	28.8	39.0	19.2	6.15
2	Đồng cảm	2.68	0.68	10.9	31.5	37.9	16.1	3.25
3	Phối hợp	2.66	0.75	8.25	38.4	34.2	16.2	2.8
TBC		**2.75**	**0.7**	**8.65**	**32.9**	**37**	**17.2**	**4.1**

Nhìn vào bảng 3.1 chúng tôi nhận thấy: Mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên chủ yếu ở mức *"trung bình", "dưới trung bình"* và *"trên trung bình"*. Nói cách khác, sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội xoay quanh mức *"trung bình",* số tương hợp tâm lý ở mức cao hoặc thấp chiếm tỉ lệ rất nhỏ. Thực trạng mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tao sỹ quan quân đội cho thấy rõ: Tuy có sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên ở mức trung bình, nhưng sự đồng cảm và phối hợp lẫn nhau ở mức dưới trung bình nên có sự tương hợp giữa cán bộ quản lý và học viên ở mức dưới trung bình và thấp chiếm tỉ lệ khá cao 41,55%. Điều này cho thấy một bức trang chung về sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các thành phần tâm lý và vai trò của các thành phần tâm lý đến sự tương hợp tâm lý. Bởi lẽ, khi sự thân thiện, gần gũi, sự tương đồng, sự chấp nhận với nhau giữa cán bộ quản lý và học viên ở các lĩnh vực trong quá trình hoạt động cùng nhau không cao. Đặc biệt là sự hiểu biết, đồng cảm với nhau còn hạn chế, trong khả năng nắm bắt để hiểu *về trạng thái cảm xúc* của nhau là những biểu hiện cốt lõi nhằm tìm kiếm sự tương hợp tâm lý, sẽ khó có được sự tương hợp tâm lý ở mức cao, dẫn đến hoạt động cùng nhau chỉ còn đơn thuần là "trách nhiệm" và "nghĩa vụ" chứ không xuất phát từ sự "đồng lòng, đồng sức" và một khi mỗi bên tinh thần trách nhiệm kém, một bên thực thi nghĩa vụ chưa cao thì quá trình phối hợp với nhau trong hoạt động khó đạt hiệu quả được. Có một số nguyên nhân sau:

- Cán bộ quản lý và học viên còn ít hiểu biết về nhau, nhất là đời tư của nhau. Về phía học viên, do đặc điểm riêng của họ nên không phải bao giờ cũng

hiểu hết về cán bộ quản lý. Vì vậy, học viên thường gặp khó khăn khi tìm hiểu về cán bộ quản lý. Cán bộ quản lý một lúc phải quản lý rất nhiều học viên cho nên để hiểu được cặn kẽ từng học viên mình quản lý là một điều khó khăn. Chính sự hiểu biết hạn chế về học viên mình quản lý cho nên dẫn đến những nhận xét, đánh giá phiến diện về học viên mình quản lý.

- Văn hóa giao tiếp còn hạn chế. Trong giao tiếp giữa cán bộ quản lý và học viên vẫn còn xẩy ra hiện tượng cán bộ quản lý dọa nạt, mắc nhiếc học viên. Một số cán bộ thường lấy mệnh lệnh, quyền lực làm chính khi xử lý mối quan hệ với học viên.

- Các hoạt động học tập và rèn luyện chưa được tổ chức có hiệu quả, chưa tạo được sự phụ thuộc lẫn nhau chặt chẽ giữa cán bộ quản lý và học viên cũng như chưa tạo được sụ liên kết mục đích cá nhân với mục đích chung khi thực hiện các hoạt động. Không tạo ra sự thu hút mạnh mẽ với các thành viên khi tham gia. Hệ quả là sự phối hợp lẫn nhau không cao.

Từ việc phân tích các mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội có thể khái quát những nội dung sau.

- Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội ở mức trung bình. Kết quả này phản ánh tương đối chính xác thực trạng tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên.

- Việc coi sự tương hợp tâm lý là một chỉnh thể được tạo bởi các thành phần tâm lý là sự hiểu biết; đồng cảm; phối hợp là có sơ sở. Các thành phần có vị trí và vai trò riêng trong chỉnh thể. Từ đó có những định hướng rõ ràng trong việc nghiên cứu sâu hơn từng lớp cấu trúc thành phần của tương hợp tâm lý.

Kết luận về sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội. Từ việc phân tích thực trạng các mức độ tiêu chí để tương hợp tâm lý có thể kết luận như sau:

Sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội, không có sự khác biệt mức độ theo trường, theo năm học.

Mức độ các thành phần tâm lý tạo gia sự tương hợp tâm lý là không đồng nhất, sự hiểu biết lẫn nhau ở mức độ trung bình, sự đồng cảm và phối hợp lẫn nhau ở mức độ thấp. Không có sự thay đổi mức độ của các thành phần tâm lý theo các khối lớp, mặc dù có sự khác biệt trong chỉ số của một số thành phần tâm lý.

3.2. Biểu hiện của tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường quân đội

3.2.1. Hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội

Khi tìm hiểu thực trạng mức độ hiểu biết lẫn nhau giữa CBQL và HV chúng tôi, chúng tôi xem xét trên các phương diện sau: CBQL và HV tự đánh giá về chính bản thân mình và CBQL và HV đánh giá về nhau từ đó chúng tôi đi sâu phân tích sự hiểu biết lẫn nhau giữa CBQL và HV ở trường đào tạo sĩ quan quân đội.

Bảng 3.4. Mức độ hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa CBQL và HV

Biểu hiện	***Hiểu biết lẫn nhau theo đánh giá của CBQL***				***Hiểu biết lẫn nhau theo đánh giá của HV***			
	CBQL hiểu HV		***HV tự đánh giá***		***HV hiểu CBQL***		***CBQL tự đánh giá***	
	ĐTB	***ĐLC***	***ĐTB***	***ĐLC***	***ĐTB***	***ĐLC***	***ĐTB***	***ĐLC***
Năng lực	3.11	0.76	3.48	0.64	2.78	0.67	3.82	0.78
Tính cách	2.77	0.52	4.06	0.54	2.87	0.68	4.35	0.86
Khí chất	2.81	0.73	3.47	0.74	2.82	0.87	2.89	0.89
Xu hướng	3.15	0.78	4.03	0.68	2.75	0.69	4.11	0.76
Chung	**2.96**	**0.7**	**3.76**	**0.65**	**2.8**	**0.72**	**3.79**	**0.82**

So sánh giữa sự tự đánh giá mức độ hiểu biết về nhau giữa cán bộ quản lý và học viên (bảng 3.4) cho thấy, *sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong tương hợp tâm lý chủ yếu ở mức trung bình. Tuy có sự khác nhau đôi chút về ĐTB và độ phân tán, nhưng về cơ bản có sự tương đồng giữa cán bộ quản lý và học viên trong đánh giá về mức độ hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý.* Về nguyên nhân của mức độ hiểu biết lẫn nhau chưa cao là do cả hai phía. Một mặt, trong quá trình quản lý học viên cán bộ quản lý chưa thực sự làm cho học viên hiểu và quan tâm đến những vất vả mà mà người quản lý phải làm, chưa tạo điều kiện để học viên thấu hiểu những và chia sẻ những khó khăn mà cán bộ quản lý gặp phải trong quá trình quản lý học viên. Cán bộ quản lý cũng cũng chưa thực sự coi trọng và quan tâm tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của học viên trong quá trình quản lý. Mặt khác, về phía học viên cũng chưa thực sự coi trọng và cố gắng hiểu, chia sẻ với cán bộ quản lý trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường. Rõ ràng đây là trở ngại đến sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quả lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội.

Tóm lại: Sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên phụ thuộc vào nhiều yếu tố có tính chất cá nhân trong quan hệ. Về phía học viên, do những đặc điểm riêng của học nên không phải bao giờ họ cũng hiểu biết đầy đủ về cán bộ quản lý. Vì vậy, học viên thường gặp khó khăn khi tìm hiểu về cán bộ quản lý của mình. Sự hiểu biết còn hạn chế của học viên về cán bộ quản lý, nhất là đời tư của họ sẽ hạn chế tới sự phát triển quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên. Về phía cán bộ quản lý, một số cán bộ quản lý cũng đã hiểu rõ và nắm chắc được học viên mình quản lý, tuy nhiên còn một số cán bộ quản lý có khoản cách nhất định giữa mình với học viên. Nếu khoảng cách đó ngày càng tăng sẽ có hiện tượng xa rời học viên mình quản lý. Và vì thế, những tiếp xúc cá nhân giữa cán bộ quản lý giảm, giữa họ chỉ còn là công việc thuần tuý.

3.2.2. Đồng cảm lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội

Bảng 3.7. Đánh giá chung về sự đồng cảm lẫn nhau giữa CBQL và HV

Biểu hiện	***CBQL đánh giá HV***		***HV đánh giá CBQL***	
	ĐTB	***ĐLC***	***ĐTB***	***ĐLC***
Đồng nhất	2.62	0.67	2.61	0.78
Chấp nhận nhau	2.74	0.72	2.67	0.82
Tôn trọng nhau	2.78	0.64	2.73	0.68
Thông cảm	2.68	0.76	2.65	0.75
TBC	**2.7**	**0.7**	**2.66**	**0.76**

So sánh mức độ đồng cảm của cán bộ quản lý với học viên trong tương hợp tâm lý (bảng 3.7) cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá về sự đồng cảm của học viên và cán bộ quản lý. Để tìm hiểu nguyên nhân, thực trạng trên, qua quan sát, trò chuyện, phỏng vấn một số học viên và cán bộ quản lý có thể chỉ ra các nguyên nhân sau:

Mức độ đồng cảm trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội còn nhiều hạn chế, chỉ ở mức dưới trung bình. Điều đó cho thấy trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên, sự đồng cảm chỉ dừng ở mức tương đối trên về một số vấn đề. Các chủ thể chỉ dừng ở mức có thể cảm nhận và phản ứng tương đồng nhau về một số nội dung thong tin. Tuy nhiên, chưa đến mức thấu hiểu nhau, chưa đạt được trong nhau sự tin tưởng, tin cậy đến mức hoàn toàn để có thể dễ dàng chia sẻ cùng nhau. Nguyên nhân cơ bản, có thể liên quan đến kết quả của tiêu chí trên là do sự thiếu hiểu biết về nhau; sự hạn chế về điều kiện môi trường quân đội; do nhận thức; kĩ năng cũng như thái độ tích cực trong tương tác của các chủ thể chưa cao… dẫn đến không xoá được rào cản tâm lý như đã đề cập ở trên để có thể cảm nhận về nhau tốt.

3.2.3. Sự phối hợp lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội

Bảng 3.10. Đánh giá chung về sự phối hợp lẫn nhau giữa CBQL và HV

Biểu hiện	***CBQL đánh giá HV***		***HV đánh giá CBQL***	
	ĐTB	***ĐLC***	***ĐTB***	***ĐLC***
Sinh hoạt hằng ngày	2.79	0.67	2.81	0.82
Rèn luyện kỷ luật	2.67	0.72	2.34	0.76
HĐ học tập	2.56	0.73	2.48	0.78
HĐ ngoại khóa	2.8	0.65	2.85	0.84
TBC	**2.7**	**0.69**	**2.62**	**0.8**

So sánh mức độ phối hợp lẫn nhau của cán bộ quản lý với học viên trong tương hợp tâm lý (bảng 3.10) cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá về sự phối hợp lẫn nhau của học viên và cán bộ quản lý. Khi so sánh mức độ các hoạt động trong phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên theo đánh giá của học viên và theo đánh giá của cán bộ quản lý, nhìn chung chúng tôi thấy mức độ phối hợp các hoạt động của cán bộ quản lý cao hơn mức độ phối hợp các hoạt động của học viên.

Như vậy, rõ ràng qua phân tích kết quả trên đã phản ánh thực trạng sự phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên chưa cao, thiếu sự gắn bó, phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên. Giữa cán bộ quản lý và học viên là một cá nhân riêng lẻ và rất ít có sự tương tác lẫn nhau. Sự kết phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên nếu có chỉ là sự đơn phương, một chiều từ một phía mà thôi. Điều này cho chúng tôi nhận định rằng biểu hiện sự phối hợp lẫn nhau chưa cao giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội không chỉ nằm ở nguyên nhân học viên mà còn do cả cán bộ quản lý chưa thực sự tích cực, chủ động phối hợp với học viên trong một số hoạt động, chưa xóa bỏ được rào cản tâm lý, chưa thực sự thiết lập mối quan hệ quan lại giữa cán bộ quản lý và học viên một cách thoải mái; chưa thực sự cởi mở thân thiện trong giao tiếp với học viên.... dẫn đến chưa tạo sự tin tưởng, ảnh hưởng đến học viên. Cộng thêm phải quản lý cùng một lúc nhiều học viên, áp lục công việc nhiều dẫn đến giảng viên cũng chưa thực sự quan tâm đến từng học viên mình quản lý, chưa đầu tư nhằm có nhiều biện pháp kích thích sự phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên trong các hoạt động cùng nhau.

Xâu chuỗi kết quả nghiên cứu các thành phần tâm lý trong cấu trúc, xem xét và so sánh các kết quả nghiên cứu về phối hợp với kết quả của các thành phần hiểu biết, đồng cảm cho thấy, sự đồng cảm và sự phối hợp có mức độ thấp nhất. Chứng tỏ, các thành phần trong cấu trúc tương hợp tâm lý có liên quan đến nhau, cái này chưa cao ắt cái khác cũng khó có thể cao. Trong các thành phần, thì sự hiểu biết, sự đồng cảm, và sự phối hợp với nhau là ba thành phần cốt lõi trong mối quan hệ chân kiềng (***Nhận thức- Thái độ - Hành vi***), kết quả biểu hiện trên điểm trung bình của các thành phần này tương đối thấp. Chứng tỏ trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội các thành phần này còn nhiều hạn chế. Do vậy muốn cải thiện và nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội nhất thiết phải giúp cán bộ quản lý và học viên nâng cao sự hiểu biết lẫn nhau, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội.

3.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên có thể quy thành ba

nhóm sau: bầu không khí xã hội trong tập thể quân nhân; Tính chất hoạt động học tập, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội; Phong cách lãnh đạo của cán bộ quản lý.

Bảng 3.19. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố

TT	***Các yếu tố***	***Mức độ***	
		ĐTB	*TB*
1	Bầu không khí tâm lý - xã hội trong tập thể quân nhân	3.43	1
2	Tính chất hoạt động học tập, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội	2.97	2
3	Phong cách lãnh đạo của cán bộ quản lý	2.45	3

Nhìn vào bảng 3.19 cho chúng ta thấy, các yếu tố như bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân, tính chất hoạt động học tập, rèn luyện trong tập thể các trường sĩ quan quân đội, phong cách lãnh đạo của cán bộ quản lý đều có ảnh hưởng đến sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội. Có thể đánh giá về tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự tương hợp tâm lý như sau: các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội rất đa dạng, có thể ảnh hưởng đến sự hiểu biết lẫn nhau, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau. Trong các yếu tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đến sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội có liên quan đến bầu không khí tâm lý trong tập thể quân nhân, còn các yếu tố khác không phải là chính. Thực trạng chung là các yếu tố ảnh hưởng chưa được khai thác để có tác động tích cực làm tăng sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên. Trong các yếu tố ảnh hưởng đến sự tương hợp tâm lý có yếu tố có thể tác động để thay đổi và những nhân tố thuộc về môi trường vĩ mô rộng lớn khó thay đổi hơn. Như vậy, với kết quả nghiên cứu trên để tăng cường sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội, trong điều kiện thực tế là tác động đến bầu không khí tâm lý trong tập thể quân nhân, cụ thể là nâng cao nhận thức, hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sỹ quan quân đội; tạo ra bầu không khí tâm lý, gần gũi, đoàn kết, giúp đỡ nhau trên tình đồng chí đồng đội.

3.4. Kết quả thực nghiệm

Kết quả thực nghiệm thu được như sau:

3.4.1. Sự thay đổi về mức độ hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tác động

Bảng 3.20. Kết quả tác động vào sự hiểu biết lẫn nhau của HV và CBQL

Các tiêu chí đánh giá	***Trước tác động***		***Sau tác động lần 1***		***Sau tác động lần 2***	
	CBQL hiểu HV	***HV hiểu CBQL***	***CBQL hiểu HV***	***HV hiểu CBQL***	***CBQL hiểu HV***	***HV hiểu CBQL***
ĐTB	**2.04**	**1.94**	**2.29**	**2.19**	**2.72**	**2.63**
ĐLC	**0.67**	**0.73**	**0.72**	**0.69**	**0.7**	**0.68**
Thấp (%)	7.25	25.00	5.50	12.50	0	0
Dưới TB(%)	92.75	75.00	81.25	82.25	52.50	68.75
Trung bình (%)	0	0	13.25	5.25	35.00	25.00
Trên TB(%)	0	0	0	0	12.50	6.25
Cao(%)	0	0	0	0	0	0

Sau mỗi lần tác động, sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên tăng lên rõ rệt. Mức độ học viên hiểu cán bộ quản lý cũng tăng lên rõ rệt. Kiểm định T-test để xác định sự khác biệt giữa các chỉ số trước và sau thực nghiệm về hiểu biết của cán bộ quản lý và học viên cho kết quả (Phụ lục 3….) lần 1 với t=0.81, lần 2 với t=0.93($\alpha<0.05$). Kết quả này khẳng định có sự khác biệt có ý nghĩa giữa các chỉ số hiểu biết lẫn nhau trước và sau thực nghiệm. Như vậy, biện pháp đã phát huy tác dụng và có hiệu quả. Các biên pháp tác động đã giúp cho sự hiểu biết giữa cán bộ quản lý và học viên tăng lên. So sánh với kết quả trước thực nghiệm thì có thể nói rằng: không có các biện pháp tác động, khó có thể có sự tăng cường mức độ hiểu biết giữa cán bộ quản lý và học viên.

3.4.2. Sự thay đổi về mức độ phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tác động

Bảng 3.21. Thực nghiệm sự thay đổi về phối hợp lẫn nhau

Các tiêu chí đánh giá	***Trước tác động***		***Sau tác động lần 1***		***Sau tác động lần 2***	
	CBQL phối hợp với HV	***HV phối hợp với CBQL***	***CBQL phối hợp với HV***	***HV phối hợp với CBQL***	***CBQL phối hợp với HV***	***HV phối hợp với CBQL***
ĐTB	**1.85**	**1.73**	**2.26**	**2.12**	**2.62**	**2.54**
ĐLC	**0.56**	**0.58**	**0.61**	**0.63**	**0.65**	**0.6**
Thấp (%)	11.50	27.50	5.25	15.00	0	0
Dưới TB (%)	88.50	72.50	81.25	85.00	62.50	78.75
Trung bình (%)	0	0	13.50	0	31.25	21.25
Trên TB (%)	0	0	0	0	6.25	0
Cao (%)	0	0	0	0	0	0

Từ số liệu thu được ở bảng 3.21 chúng tôi kết luận như sau: Xem xét mức độ phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên trước và sau thực nghiệm chúng

tôi đều thấy có sự tăng lên trong quá trình tác động. Trong thời gian ngắn, mức độ về sự phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên tăng lên rõ rệt, biểu hiện ở ĐTB tăng lên. Kiểm định T- Test để xác định sự khác biệt giữa mức độ của sự phối hợp lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trước và sau thực nghiệm cho kết quả như sau: lần 1 với giá trị của t=0.76 và lần 2 với giá trị của t=0.84 (α=0.00*) đã cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa giữa các mức độ của sự phối hợp trước và sau thực nghiệm. Điều đó càng khẳng định biên pháp tác động đã góp phần tăng trưởng mạnh mẽ mức độ phối hợp giữa cán bộ quản lý và học viên.

3.4.3. Sự thay đổi về bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân

Bảng 3.22. Đánh giá của cán bộ quản lý và học viên về bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân

Bầu không khí TL-XH trong TTQN	***Trước tác động***		***Sau tác động lần 1***		***Sau tác động lần 2***	
	CBQL	*HV*	*CBQL*	*HV*	*CBQL*	*HV*
Tập thể luôn thể hiện bầu không khí, gần gũi, đoàn kết.	2.44	2.00	2.88	2.50	3.63	3.06
Trong học tập, sinh hoạt, các thành viên có sự thuận hòa, gắn bó với nhau	2.63	2.18	3.00	2.65	3.63	3.13
Các thành viên trong tập thể thể hiện thái độ tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau	2.38	2.06	2.94	2.56	3.56	3.08
Mọi người quan tâm đến nhau, giúp đỡ nhau	2.50	2.17	3.06	2.69	3.69	3.31
Mọi người tích cực tham gia các hoạt động chung của tập thể	2.62	2.12	3.15	2.94	3.88	3.57
ĐTB chung	**2.51**	**2.10**	**3.00**	**2.67**	**3.67**	**3.23**

Các biện pháp tác động đã có tác dụng thay đổi bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân theo hướng tích cực. Đánh giá của cán bộ quản lý và học viên về bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân đều tăng sau mỗi lần tác động. Trước tác động, điểm đánh giá về bầu không khi tâm lý – xã hội trong tập thể quân nhân của cán bộ quản lý và học viên đều ở mức trung bình và dưới trung bình (trên dưới 2.5 điểm). Sau tác động, chỉ số điểm các tiêu chí đều tăng từ trung bình đến trên trung bình (trên 2.5 đến dưới 4.0). Kiểm định T- Test để xác định sự khác biệt giữa mức độ về sự thay đổi bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân trước và sau thực nghiệm cho kết quả t=0.87 và t=0.91 với (α=0.002), đã cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa giữa các mức độ của sự thay đổi bầu không khí tâm lý – xã hội trong tập thể quân trước và sau thực nghiệm.

3.4.4. Kết quả sự thay đổi mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên

Bảng 3.23. Sự thay đổi mức độ tương hợp tâm lý trước TN và sau TN

Các tiêu chí đánh giá	***Trước tác động***	***Sau tác động lần 1***	***Sau tác động lần 2***
ĐTB	**2,03**	**2,25**	**2,83**
ĐLC	**0.76**	**0.72**	**0.7**
Thấp (%)	17.79	11.50	4.69
Dưới TB(%)	82.21	75.48	62.02
Trung bình (%)	0	13.02	23.96
Trên TB(%)	0	0	9.33
Cao(%)	0	0	0

Kết quả thu được ở bảng 3.23 cho thấy *mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên tăng lên sau mỗi lần tác động.* Kiểm định T – test cho kết quả lần 1 và lần 2 lần lượt là 0.76 và 0.83 với α=0.03 chứng tỏ có sự khác nhau giữa các lần thực nghiệm. Như vậy, nhờ có biện pháp tác động, mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đã được tăng lên khi chưa tác động. Điều này khẳng định hiệu quả của biện pháp tác động mà chúng tôi sử dụng đã mang lại hiệu quản ổn định.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu luận án rút ra một số kết luận như sau:

1.1. Về mặt lý luận

Tương hợp tâm lý được hiểu là: Tương hợp tâm lý là sự hòa hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân để tạo ra sự thống nhất hành động giữa các chủ thể, được biểu hiện qua sự hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp.

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên cũng được hiểu như sau: Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên là sự hòa hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân tạo ra sự thống nhất hành động giữa các chủ thể, được biểu hiện qua sự hiểu biết, đồng cảm và phối hợp lẫn nhau trong hoạt động và trong giao tiếp tại nhà trường quân đội.

Sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan quân đội được biểu hiện qua: Sự hiểu biết lẫn nhau, sự đồng cảm lẫn nhau và sự phối

hợp lẫn nhau. Các biểu hiện này để xác định mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trường sĩ quan cấp quân đội.

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào ở trường tạo sĩ quan quân đội bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khách quan, chủ quan khác nhau. Tuy nhiên có thể quy thành ba nhóm sau: bầu không khí xã hội trong tập thể quân nhân; Tính chất hoạt động học tập, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội; phong cách lãnh đạo quản lý. Trong đó yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là bầu không khí tâm lý trong tập thể quân nhân.

1.2. Về thực tiễn

Các nghiên cứu thực trạng cho thấy, khi phân tích đánh giá chung, cũng như khi phân tích, so sánh theo trường đào tạo, theo năm học về tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên cho thấy kết quả chung vẫn phản ánh rõ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội chưa cao, chủ yếu ở mức trung bình. Được biểu hiện cụ thể như sự hiểu biết lẫn nhau, sự đồng cảm lẫn nhau và sự phối hợp lẫn nhau đều chủ yếu đạt ở mức trung bình. Có sự khác biệt đôi chút về mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên giữa các trường đào tạo, các năm học được khảo sát nhưng sự khác biệt không đáng kể.

Tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên ở trường đào tạo sĩ quan quân đội bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khách quan, chủ quan khác nhau. Tuy nhiên có thể quy thành ba nhóm sau: bầu không khí xã hội trong tập thể quân nhân; Tính chất hoạt động học tập, rèn luyện trong tập thể học viên các trường sĩ quan quân đội; nhân cách bộ quản lý và học viên. Trong đó, yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là bầu không khí tâm lý trong tập thể quân nhân. Yếu tố ảnh hưởng ít nhất là phong cách lãnh đạo của cán bộ quản lý.

Có thể sử dụng một số biên pháp tác động để nâng cao mức độ tương hợp tâm lý góp phần cải thiện mối quan hệ tích cực giữa cán bộ quản lý và học viên trong các trường đào tạo sỹ quan Quân đội. Các biện pháp cụ thể là: Tổ chức các hoạt động giao lưu trong đơn vị; tổ chức diễn đàn thanh niên và các phong trào thi đua trong đơn vị. Các kết quả thực nghiệm đã khẳng định được các biện pháp trên mang lại hiệu quả, nâng cao được mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan quân đội theo hướng tích cực, thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng quản lý giáo dục trong các nhà trường quân đội.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với các học viện, nhà trường

Nhà trường cần chú ý đến công tác bồi dưỡng nâng cao sự hiểu biết đầy đủ về tương hợp tâm lý, vai trò và sự cần thiết cần phải tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên trong đào tạo sĩ quan. Kết quả nghiên cứu cho phép được phổ biến sâu rộng ở các nhà trường quân đội. Trên cơ sở đó, những người làm công tác quản lý giáo dục học viên tại các trường đào tạo sĩ quan vận dụng vào thực tiễn quản lý một cách hiệu quả, hợp lý để đạt hiệu quả cao trong quá trình quản lý giáo dục học viên.

Tăng cường các hoạt động chung giữa cán bộ quản lý và học viên như: Nhà trường cần tổ chức các hoạt động sinh hoạt, học tập, nghiên cứu các chuyên đề, tập huấn định kỳ hàng năm… cần tập trung bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý những biện pháp tác động tâm lý nhằm nâng cao mức độ tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên; xây dựng sự thống nhất động cơ hoạt động cho cán bộ quản lý và học viên; bảo đảm chương trình kết hoạch cụ thể rõ ràng thống nhất chung giữa các năm học; đa dạng hóa các hoạt động văn hóa, thể thao; mở rộng các hình thức giao lưu, đối thoại giữa cán bộ quản lý và học viên, hướng vào mục đích làm cho cán bộ quản lý và học viên hiểu nhau, chia sẻ lẫn nhau nhiều hơn.

Các học viện, nhà trường cần quan tâm nâng cao chế độ, tiêu chuẩn, đảm bảo ngày càng tốt hơn các điều kiện phục vụ cho ăn ở, sinh hoạt, các phương tiện phục vụ cho học tập, rèn luyện ở các đơn vị học viên trong các trường đào tạo sĩ quan quân đội.

2.2. Đối với cán bộ quản lý

Cần tận dụng thời gian rảnh rỗi để gần gũi tâm sự, chia sẻ với học viên, quan tâm giúp đỡ học viên, khuyến khích học viên chia sẻ, trình bày những quan điểm riêng, chính kiến của mình. Tôn trọng sự khác biệt của học viên, bỏ qua những cái thứ yếu và luôn tìm cách gần gũi với học viên hơn. Vui vẻ niềm nở khi tiếp xúc với học viên, có thái độ thiện chí, thiện cảm với mọi học viên, hết sức tránh mặc cảm, có ấn tượng xấu về một số học viên nào đó. Xóa bỏ đi những ấn tượng không hay về nhau thông qua việc cùng nhau phối hợp, hiệp đồng thực hiện có hiệu quả những nhiệm vụ chung.

Xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể quân nhân, hình thành quan hệ tích cực giữa cán bộ quản lý và học viên, làm cho tâm trạng của tập thể phấn chấn, nhiệt tình, có tâm thế sẵn sàng trong thực hiện nhiệm vụ chung, củng cố đoàn kết dựa trên sự đồng cảm sâu sắc giữa cán bộ quản lý và học viên, phát huy dân chủ trong nội bộ tập thể. Từ đó làm cho mối quan hệ giữa cán bộ quản lý và học viên trở nên gần giũ thân thiết, mối quan hệ ngày càng tích cực hơn.

Phát huy vai trò gương mẫu của cán bộ quản lý, hình thành uy tín trước học viên trên các mặt như: chính trị - tư tưởng; đạo đức, lối sống; động cơ, thái độ nghề nghiệp; trình độ chuyên môn; tác phong quần chúng và chăm lo đến đời sống của học viên.

2.3. Đối với học viên

Nêu cao ý thức chấp hành, phục tùng mệnh lệnh của người chỉ huy, duy trì kỷ luật và phối hợp hiệp đồng chặt chẽ với cán bộ quản lý trong các công việc chuyên môn.

Tham gia đầy đủ, tích cực các buổi học tập, sinh hoạt do nhà trường, khoa và hệ học viên tổ chức để hiểu rõ hơn về đặc điểm cuộc sống, hoạt động quân sự, thích nghi nhanh chóng với mọi mặt của tập thể quân nhân.

Tăng cường tiếp xúc, tham gia các hoạt động cùng với cán bộ quản lý để có sự hiểu biết về nhau nhiều hơn.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Thu Hà (2012), "Hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội ở Học viện Khoa học Quân sự", *Tạp chí Tâm lý học,* (7), tr. 89-99.
2. Nguyễn Thị Thu Hà (2012), "Một số biện pháp nâng cao chất lượng dạy và học kỹ năng giao tiếp tại Học viện Khoa học Quân sự", *Tạp chí giáo dục,* (291), tr. 15-17.
3. Nguyễn Thị Thu Hà (2016), "Mức độ hiểu biết lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội", *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (6), tr.101-107.
4. Nguyễn Thị Thu Hà (2016), "Sự đồng cảm lẫn nhau trong tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội", *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (9), tr. 94-100.
5. Nguyễn Thị Thu Hà (2016), "Sự hợp tác trong tương hợp tâm lí giữa cán bộ quản lí và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội", *Tạp chí Giáo dục,* (394), tr.27-30.
6. Nguyễn Thị Thu Hà (2016), "Thực nghiệm nâng cao sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội", *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (11), tr. 74-81.