

MỘT SỐ KIỂU LOẠI NHÂN CÁCH THƯỜNG GÂY RA XUNG ĐỘT TÂM LÝ TRONG TẬP THỂ QUÂN NHÂN Ở ĐƠN VỊ CƠ SỞ

Nguyễn Văn Tuấn

Học viện Chính trị quân sự.

Tập thể nói chung, tập thể quân nhân (TTQN) ở đơn vị cơ sở (ĐVCS) nói riêng, không phải là một nhóm có sẵn, cũng không phải là một hệ thống các quan hệ người - người hoàn chỉnh ngay từ đầu. Vì vậy, trong quá trình vận động, phát triển, có thể có xung đột tâm lý (XĐTL), đây là điều hoàn toàn tự nhiên.

Do đặc điểm, tính chất của hoạt động quân sự, chức năng, nhiệm vụ của các quân nhân, do kiểu loại cá tính và tính cách của mỗi chiến sỹ... trong TTQN, nên XĐTL trong TTQN ở ĐVCS có những nét riêng: XĐTL trong TTQN ở ĐVCS chủ yếu bắt nguồn từ những mâu thuẫn về nhận thức, cách thức hành động trong thực hiện nhiệm vụ cụ thể, mâu thuẫn về xúc cảm, tình cảm và những vấn đề cá tính, tính cách, liên quan tới những khía cạnh riêng tư khác nhau của quân nhân. Đồng thời, nó có nguyên nhân nảy sinh trong hoạt động cùng nhau diễn ra trong điều kiện học tập, công tác, sinh hoạt tập thể, nhưng lại bộc lộ chủ yếu trong thời gian nghỉ ngơi ngoài giờ làm việc của các quân nhân, và điều này có thể làm tăng thêm tính phức tạp của các mối quan hệ qua lại trong tập thể. XĐTL trong TTQN luôn ảnh hưởng xấu tới bầu không khí tâm lý, chất lượng, hiệu quả của tập thể và hạn chế sự phát triển nhân cách của chiến sỹ. XĐTL cần được những người lãnh đạo, quản lý, chỉ huy bộ đội quan tâm phòng ngừa và giải quyết.

Để phòng ngừa và giải quyết XĐTL trong TTQN ở ĐVCS, điều quan trọng là cần tìm ra các nguyên nhân cơ bản gây ra XĐTL. Qua nghiên cứu thực tiễn cho thấy, XĐTL trong TTQN ở ĐVCS bắt nguồn từ các nguyên nhân khác nhau, bao gồm các nguyên nhân từ phía chủ thể lãnh đạo, quản lý; từ khách thể lãnh đạo, quản lý và từ môi trường hoàn cảnh. Trong phạm vi bài viết này, tác giả bước đầu đi sâu nghiên cứu một số kiểu loại nhân cách điển hình dễ trở

thành mầm mống nảy sinh các XĐTL khác nhau trong tập thể.

Bằng các phương pháp nghiên cứu khác nhau của tâm lý học, bước đầu chúng tôi nêu lên 7 kiểu loại nhân cách điển hình ở chiến sỹ, để trở thành mầm mống nảy sinh XĐTL trong TTQN ở ĐVCS. Đó là:

Những người “hay lý sự”: Kiểu loại này giống như một công tố viên rất “nguyên tắc”, rất khó tính và nhiều sự. Họ thích chơi trò đấu khẩu, thích bắt bẻ, “vận veo” trong giao tiếp hàng ngày, còn trong sinh hoạt tập thể, họ hay đưa ra nhiều tình huống, nhiều câu hỏi ác ý để bắt ngờ chất vấn người khác, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Những người “hay gây sự”: Kiểu loại người này hay phản đối ý kiến của người khác, hay phê phán và phủ nhận tất cả. Họ cho rằng, chỉ có ý kiến của họ là hay, là đúng, những yêu cầu, những lập luận, những lý lẽ mà họ đưa ra thường phi lý. Người nghe có cảm tưởng là họ đang ra sức thuyết phục chính mình hơn là thuyết phục người khác. Họ thường là đầu mối của các xung đột trong tập thể quân nhân.

Những người “thiếu độ lượng, tham lam, vị kỷ”: Họ hay cáu gắt, ích kỉ, hẹp hòi, hay tò mò để ý những việc riêng tư của người khác, hay xoi mói, bới móc những chuyện không liên quan. Trong giao tiếp hàng ngày thường có thái độ thô lỗ, thiếu lịch sự, ít người muốn tiếp xúc với họ, còn ai phải quan hệ với họ thì luôn cảm thấy khó chịu, không muốn gần. Họ thường là nguyên nhân của các mối quan hệ xung đột trong nhóm.

Những người cứng nhắc, bảo thủ: Tính cách của những người này thường không mềm mỏng, không khéo léo trong quan hệ với người xung quanh và nhiều khi quá thiên về bảo vệ ý kiến của mình, sinh ra bảo thủ. Họ có ưu điểm là bộc trực thẳng thắn, trung thực trong tranh luận, nhất quán giữa thái độ với hành vi bên ngoài, không đóng kịch, không che giấu và kiên trì bảo vệ chân lý đến cùng. Họ hay đề ý tới ý kiến và quan điểm của người khác trái với mình và phân tích chúng một cách cứng nhắc cùng với cách nhìn định kiến, bảo thủ và do đó đã làm nảy sinh những căng thẳng trong công việc rồi nhanh chóng chuyển sang đối địch cá nhân.

Những người thích “phô trương”: Kiểu loại này luôn muốn trở thành trung tâm chú ý, luôn tìm kiếm sự đồng tình và ủng hộ từ những người xung quanh và bằng mọi cách đạt được điều đó, nhưng lại không thể duy trì trong những nỗ lực lâu dài. Họ không có khả năng “lập kế hoạch hợp lý” cho hành vi của mình, không suy nghĩ kĩ mọi hành động và khi chưa được mọi người ủng hộ, hưởng ứng thì dễ bị kích động bởi những cảm xúc âm tính.

Những người “kì tính”: Đó là những người tận tâm, cẩn thận, cụ thể, tỉ mỉ, hết sức chính xác, chỉ tiết trong đánh giá hoạt động của mình và của người

khác theo những tiêu chuẩn mà họ tự đặt ra rất cao, yêu cầu cao với bản thân mình và với cả những người xung quanh; trong khi người khác lại coi những yêu cầu đó là những sự hoành hoè, xét nét, bắt bẻ, hay lo lắng quá mức và dẫn đến những ức chế, bất đồng cho mọi người xung quanh.

Những người không tự điều khiển được chính mình: Kiểu loại này thường hành động tự phát, thiếu suy nghĩ, thiếu sự kiểm soát bản thân. Các xung lực và xúc cảm của họ thường bộc lộ, họ thường không đếm xỉa đến hoàn cảnh và chuẩn mực của nhóm, không có khả năng điều khiển hành vi của mình trước ý kiến khách quan. Hành vi đó dễ trở thành những phản ứng xâm kích dữ dằn đối với người khác.

Có thể nói, có nhiều kiểu loại nhân cách phức tạp thường gây ra các xung đột tâm lý khác nhau trong tập thể quân nhân ở đơn vị cơ sở. Nắm được các kiểu nhân cách này, người lãnh đạo, quản lý bộ đội sẽ có những tác động phù hợp, góp phần xây dựng tập thể quân nhân vững mạnh và hình thành nhân cách chiến sỹ một cách tích cực hơn.