

Các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực tự điều chỉnh cảm xúc của cán bộ quản lý học viên ở Trường Sĩ quan Lục quân 1

Vũ Huy Chung*

*Thiếu tá, Học viên Hệ 5, Học viện Chính trị, Bộ quốc phòng
Received: 20/9/2023; Accepted: 30/9/2023; Published: 6/10/2023

Abstract: The article addresses the factors that affect the emotional self-regulation capacity of cadet managers at Infantry Officer Training College No1, classifying those factors into two groups: subjective factors and objective factors. Therein, we identify factors such as political stance, ideology, ethical lifestyle, sense of discipline, love for the military profession, age and years of work as well as degree of cadet managers and cadet management object that affects emotional self-regulation capacity.

Keywords: The ability to self-regulate emotions, influencing factors, student managers.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ quản lý học viên (CBQLHV) ở Trường Sĩ quan Lục quân 1 (TSQLQ1) là những cán bộ sĩ quan ở các Hệ, Tiểu đoàn có chức trách, nhiệm vụ quản lý, giáo dục và rèn luyện học viên, được tổ chức biên chế theo quy định, với số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý. Do đặc thù của hoạt động quân sự, để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, CBQLHV phải có năng lực tự điều chỉnh cảm xúc (TĐCCX), qua đó điều chỉnh hành vi phù hợp với hoàn cảnh cụ thể. Được coi là người thầy thứ hai của học viên, CBQLHV còn phải định hướng và bồi dưỡng năng lực TĐCCX cho học viên, giúp học viên phát triển nhân cách hài hòa. Do đó, năng lực TĐCCX là một trong những năng lực không thể thiếu đối với CBQLHV ở TSQLQ1. Qua quá trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy có một số yếu tố ảnh hưởng tới năng lực TĐCCX của CBQLHV ở TSQLQ1 như sau:

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các yếu tố chủ quan

2.1.1. Lập trường chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, sự yêu mến nghề nghiệp quân sự

Lập trường chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, sự yêu mến nghề nghiệp quân sự có tác động không nhỏ tới kết quả thực hiện nhiệm vụ nói chung và TĐCCX nói riêng. Nghề nghiệp quân sự là một nghề mang tính đặc thù cao, công hiến nhiều hơn hưởng thụ. CBQLHV ở TSQLQ1 hiện nay về cơ bản là những sĩ quan có lập trường chính trị tư tưởng kiên định vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, ý thức tổ chức kỷ luật tốt. Tuy nhiên,

trước những tác động của cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ Tư, yêu cầu ngày càng cao của Quân đội và Nhà trường hướng tới "... Đến năm 2025 cơ bản xây dựng quân đội, công an tinh, gọn, mạnh, tạo tiền đề vững chắc phấn đấu năm 2030 xây dựng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại" [1] như Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đã xác định, vẫn còn một bộ phận CBQLHV vẫn chưa thực sự gắn bó với con đường binh nghiệp, hài lòng với công tác quản lý học viên. Nghiên cứu kết quả lấy phiếu phản hồi của học viên hằng năm cũng đã chỉ ra rằng những CBQLHV nhận được nhiều phản hồi tích cực thường rơi vào những người có mức độ hài lòng cao với công việc hiện tại của bản thân và trong các phản hồi đó, có một số nội dung liên quan tới năng lực TĐCCX.

2.1.2. Tuổi đời và thâm niên công tác của cán bộ quản lý học viên

Đối với sự hình thành và phát triển của năng lực TĐCCX, kinh nghiệm là một trong những yếu tố không thể thiếu. Những kinh nghiệm trong việc hiểu cảm xúc bản thân, tìm ra nguyên nhân, có khuôn mẫu cảm xúc phù hợp với hoàn cảnh, lựa chọn chiến lược TĐCCX chính xác và giám sát quá trình đó thường xuyên để đạt được mục tiêu đề ra được tích lũy qua nhiều con đường khác nhau như giáo dục gia đình, giáo dục nhà trường, xã hội và tự học hỏi của cá nhân. Trong đó, có thể nhấn mạnh, sự tự trải nghiệm, tự học hỏi của cá nhân đóng vai trò quan trọng. Tuổi đời càng cao con người càng có nhiều cơ hội trải nghiệm, học hỏi hơn. Đặc biệt, đối với CBQLHV, thâm niên công tác lâu giúp họ có nhiều cơ hội thu thập và tích lũy những bài học kinh ng-

hiệm trong việc TĐCCX để có những ứng xử tốt hơn trong các mối quan hệ. Thực tiễn cuộc sống luôn cung cấp cho cá nhân những bài học sống động mà trường lớp, sách vở khó thay thế. Chính vì vậy, tuổi đời và thâm niên công tác có ảnh hưởng đến năng lực TĐCCX của CBQLHV.

2.1.3. Trình độ đào tạo và đối tượng cán bộ

Hiện nay, 100% CBQLHV ở TSQLQ1 có trình độ Đại học trở lên. Tuy nhiên, trừ một số rất ít CBQLHV được đào tạo chuyên ngành Tâm lý học tại Trường Sĩ quan Chính trị và Học viện Chính trị, về cơ bản CBQLHV ở TSQLQ1 hiện nay có rất ít kiến thức về tâm lý học chứ chưa nói tới khoa học tâm lý về cảm xúc. Các kiến thức của họ được trang bị trên ghế các Nhà trường Quân đội chỉ dừng lại ở Tâm lý học Đại cương, rất sơ lược và tính ứng dụng không cao. Đội ngũ cán bộ chính trị hoặc có trình độ thạc sĩ có thuận lợi hơn trong tự bồi dưỡng, nâng cao năng lực TĐCCX, do được đào tạo một số nội dung liên quan đến tâm lý học tâm lý học lãnh đạo, chỉ huy; được nghiên cứu chuyên sâu hơn về hoạt động công tác Đảng, công tác chính trị trong quân đội, nhất là các nội dung liên quan đến công tác tư tưởng.

Vì vậy, đối tượng CBQLHV là sĩ quan chính trị hay sĩ quan chỉ huy, tham mưu, được đào tạo chuyên ngành tâm lý học quân sự hay không, trình độ cử nhân hay thạc sĩ có ảnh hưởng nhất định đến kiến thức của họ về cảm xúc nói chung và về năng lực TĐCCX nói riêng.

2.1.4. Khí chất của cán bộ quản lý học viên

Khí chất là đặc điểm chung nhất của mỗi con người, là đặc điểm cơ bản của hệ thần kinh, tạo ra các diện mạo nhất định của toàn bộ hoạt động ở mỗi cá thể. Trên cơ sở tiếp thu tư tưởng của Hipocrate và đặc biệt là những thành tựu nghiên cứu của nhà sinh học và tâm lý học Nga I.M.Xechenop, nhà sinh lý học I.P. Paplop đã xây dựng học thuyết về hoạt động thần kinh cấp cao. Trong học thuyết của mình, Paplop đã đưa ra những giải thích khoa học về bản chất của khí chất. Ông cũng phân ra 4 loại của hệ thần kinh, trên cơ sở các dạng thần kinh này có bốn loại khí chất tương ứng (sôi nổi, linh hoạt, ưu tư và điềm tĩnh). Các nghiên cứu chỉ ra rằng khí chất không phải là bất biến trong cuộc đời của một cá nhân. Bất kỳ khí chất nào cũng đều không cản trở sự phát triển của tất cả các đặc tính xã hội cần thiết của cá nhân, song mỗi khí chất lại đòi hỏi những con đường và những phương thức hình thành riêng.

Quá trình quan sát cho thấy có CBQLHV nhanh

nhẹn, hoạt bát; có CBQLHV thể hiện sự chậm rãi, điềm tĩnh; có người thì cởi mở, lạc quan dễ tiếp xúc với người xung quanh; có người thì lại kín đáo, ít cởi mở... Những biểu hiện cường độ, tốc độ, nhịp độ của hoạt động tâm lý in dấu ấn lên toàn bộ thái độ, hành vi, hoạt động của mỗi người tạo nên tính độc đáo của khí chất. Khí chất có ảnh hưởng tới việc ra quyết định lựa chọn những chiến lược TĐCCX của mỗi người, qua đó ảnh hưởng tới năng lực TĐCCX của họ.

Ngoài các yếu tố chủ quan đã nêu ở trên, còn một số các yếu tố chủ quan khác ảnh hưởng tới năng lực TĐCCX của CBQLHV ở TSQLQ1 có thể kể đến như: đặc điểm trí tuệ cảm xúc, năng lực nhận thức về giá trị bản thân, giới tính, tình trạng sức khỏe... Tuy nhiên, các yếu tố này có một số nội hàm trùng với nội hàm của các yếu tố ở trên, hoặc do ảnh hưởng rất ít tới đối tượng nghiên cứu nên chúng tôi chỉ liệt kê ra để cùng tham khảo và đối chiếu.

2.2. Các yếu tố khách quan

2.2.1. Mối quan hệ qua lại trong tập thể quân nhân

Trong quá trình chung sống và hoạt động cùng nhau tất yếu nảy sinh mối quan hệ qua lại giữa các quân nhân. Đó là sự phản ánh các hình thức, các dạng liên hệ thực tế và giao tiếp giữa các quân nhân. Mối quan hệ qua lại trong tập thể quân nhân được xây dựng trên cơ sở tình đồng chí, đồng đội có cùng chí hướng, hoạt động trong lực lượng vũ trang cách mạng của Đảng, giá trị của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, truyền thống văn hóa dân tộc, địa phương và được quy định bởi điều lệnh, điều lệ, kỷ luật quân sự. Bên cạnh đó, mối quan hệ qua lại chịu sự quy định của đặc điểm hoạt động và đặc điểm tâm lý chủ quan của mỗi tập thể. Ngoài những đặc điểm trên, mối quan hệ qua lại trong tập thể quân nhân ở TSQLQ1 được hình thành trong môi trường sư phạm quân sự đặc thù. Mối quan hệ qua lại giữa CBQLHV và học viên không chỉ dừng lại ở mối quan hệ chỉ huy và phục tùng chỉ huy mà đó còn lại mối quan hệ giữa người trợ giáo, giúp đỡ, hướng dẫn học tập và học viên nhắm hướng tới mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của nhà trường.

Có nhiều cách để phân loại các mối quan hệ qua lại trong tập thể quân nhân, tuy nhiên căn cứ theo tính chất của mối quan hệ có thể chia thành mối quan hệ qua lại tích cực và tiêu cực. Mối quan hệ qua lại tích cực giúp củng cố đoàn kết tập thể, nâng cao hiệu suất hoạt động, góp phần thúc đẩy

quá trình phát triển nhân cách quân nhân, tạo ra bầu không khí lành mạnh, giúp các quân nhân trao đổi với nhau về kiến thức, kinh nghiệm, tình cảm, đánh giá, khẳng định vị trí, ảnh hưởng, chế ước lẫn nhau. Từ đó, tần suất xuất hiện cảm xúc tiêu cực người CBQLHV giảm, tạo thuận lợi cho việc tự điều chỉnh và cân bằng cảm xúc bản thân. Ngược lại, mối quan hệ qua lại tiêu cực sẽ làm nảy sinh bầu không khí tâm lý căng thẳng, tập thể quân nhân không đoàn kết, thiếu tin tưởng, giúp đỡ nhau sẽ hình thành thái độ tiêu cực, chán nản, thiếu gắn kết với đơn vị, gây khó khăn cho quá trình phát triển năng lực TĐCCX của CBQLHV.

2.2.2. Áp lực nhiệm vụ đang đảm nhiệm

Một số nghiên cứu chỉ ra áp lực trong công việc của CBQLHV ở các Nhà trường Quân đội có thể đến từ nhiều phía như do tính chất khó khăn và phức tạp của nhiệm vụ; do sự kỳ vọng của gia đình và đơn vị; do những tình huống đa dạng và phong phú nảy sinh trong công tác lãnh đạo, quản lý; mâu thuẫn giữa sự thiếu thốn về đời sống vật chất, tinh thần và nhu cầu được hưởng thụ... Tất cả những yếu tố đó đang hằng ngày, hằng giờ tác động đến tâm lý người CBQLHV. Nếu những áp lực đó nằm trong ngưỡng chịu đựng căng thẳng thì năng lực TĐCCX của CBQLHV đủ nguồn lực để xử lý các bất ổn về cảm xúc và mỗi lần vượt qua đó sẽ giúp cho năng lực TĐCCX của họ được nâng lên. Ngược lại, tâm trạng của họ sẽ dần rơi vào trạng thái tiêu cực, đến mức độ nhất định sẽ chuyển sang giai đoạn stress tiêu cực, là mầm mống của những bệnh lý tâm thần sau này.

2.2.3. Truyền thống của đơn vị

Truyền thống là những thói quen, những tập quán, chuẩn mực trong hành vi, phong cách sống và hoạt động được mọi thành viên trong tập thể tuân theo, được giữ gìn và truyền lại từ lớp người này qua lớp người khác như là sản phẩm tinh thần của tập thể đó. Với tư cách là những giá trị tinh thần của tập thể, truyền thống của đơn vị có vai trò rất to lớn đối với sự phát triển của mỗi cá nhân giúp định hướng, điều chỉnh hành vi, đồng thời, đó còn là một trong những động lực tinh thần giúp con người vượt qua khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ trên cương vị, chức trách được giao; có tác động mạnh mẽ đối với giáo dục nhân cách con người hướng vào xây dựng đơn vị...

Là nhà trường đầu tiên của Quân đội, trải qua gần 80 năm xây dựng, chiến đấu và trưởng thành, truyền thống của TSQLQ1 đã được cô đọng thành 8

chữ vàng “Trung hiếu, tiên phong, mẫu mực, quyết thắng”. Đây là một yếu tố then chốt trong sự phát triển năng lực TĐCCX của đội ngũ cán bộ, giảng viên, học viên, nhân viên, chiến sĩ trong toàn trường nói chung và CBQLHV nói riêng, bởi truyền thống tạo ra những khuôn mẫu cảm xúc phù hợp với chức trách, nhiệm vụ của từng đối tượng trong môi trường sư phạm quân sự đặc thù.

2.2.4. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng năng lực thường xuyên

Hằng năm, căn cứ vào đặc điểm tình hình, TSQLQ1 đều tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức cho các đối tượng, nhất là đối tượng CBQLHV. Đây là cơ hội để CBQLHV củng cố lại những nội dung đã được học, cập nhật kiến thức mới, phát triển kỹ năng mềm. Thông qua các hoạt động này, còn giúp CBQLHV quan sát trực tiếp, thảo luận, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn, hệ thống hóa lại những kinh nghiệm cá nhân, góp phần nâng cao năng lực TĐCCX của bản thân. Có thể nói, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng năng lực thường xuyên có ảnh hưởng lớn tới năng lực nói chung và năng lực TĐCCX của CBQLHV nói riêng, nhất là trong điều kiện hiện nay, những kiến thức về TĐCCX của CBQLHV đa phần có được từ kinh nghiệm cá nhân.

3. Kết luận

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến năng lực TĐCCX của CBQLHV ở TSQLQ1. Nghiên cứu chuyên sâu về lĩnh vực này không những góp phần làm sáng tỏ thêm những lý luận, mà còn góp phần cải thiện năng lực TĐCCX của CBQLHV, từ đó, không những giúp họ nâng cao hiệu quả công việc mà còn giúp cân bằng đời sống cảm xúc bản thân.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb CTQG, Hà Nội, tr. 48, 49.
2. Nguyễn Thị Dung (2008) *Tri tuệ cảm xúc của giáo viên chủ nhiệm lớp trường THCS*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Viện Tâm lý học - Viện KHXH Việt Nam.
3. Nguyễn Thị Hải (2014) *Kỹ năng quản lý cảm xúc bản thân của sinh viên sư phạm*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Viện Tâm lý học - Viện KHXH Việt Nam.
4. Vũ Minh Long (2019) *Kỹ năng quản lý cảm xúc của học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội ở các trường sĩ quan trong QĐND Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng.