

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

ĐÀO THỊ MAI

**BẦU KHÔNG KHÍ TÂM LÝ TẬP THỂ
SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Chuyên ngành: Tâm lý học

---ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI---
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

ĐÀO THỊ MAI

**BẦU KHÔNG KHÍ TÂM LÝ TẬP THỂ
SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG**

Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành tâm lý học
Mã số: 603180

Người hướng dẫn khoa học:
GS.TS. NGUYỄN QUANG UÂN

MỞ ĐẦU

I. Tính cấp thiết của đề tài

Con người từ khi sinh ra cho đến khi lớn lên đã không tồn tại và hoạt động một cách đơn lẻ mà luôn gắn mình vào các nhóm xã hội. Bởi vì hoạt động và giao tiếp trong nhóm là nhu cầu không thể thiếu của con người, hay như nhà xã hội học Comte đã nói rằng: *“Cá nhân là một thực thể xã hội, không có con người biệt lập, không có con người phi xã hội”*.

Trong bất kỳ một tập thể hay nhóm xã hội nào đó, con người luôn phải liên kết với nhau để cùng tiến hành các hoạt động, giao tiếp để tạo ra của cải vật chất, những giá trị tinh thần giúp thoả mãn các nhu cầu khác nhau của con người. Để nhóm tồn tại bền vững và phát triển thì một nhân tố đóng vai trò then chốt đó là bầu không khí tâm lý xã hội trong nhóm. Bầu không khí tâm lý tập thể là trạng thái tâm lý của tập thể, nó thể hiện sự phối hợp tâm lý xã hội, sự tương tác giữa các thành viên và mức độ dung hợp các đặc điểm tâm lý trong quan hệ liên nhân cách của họ. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng: trong một tập thể, bầu không khí tâm lý càng tích cực bao nhiêu, sự tương quan giữa các cá nhân càng tốt bao nhiêu, càng thân thiện với nhau bao nhiêu thì kết quả hoạt động của nhóm, tập thể đó càng tốt bấy nhiêu, sự gắn kết trong nhóm càng bền vững, ý thức trách nhiệm của mọi người trong việc xây dựng và bảo vệ nhóm càng tốt bấy nhiêu.

Nghiên cứu bầu không khí tâm lý trong một tập thể sinh viên đại học có thể cung cấp cho chúng ta cơ sở khoa học giúp tập thể phát triển toàn diện, đồng thời giúp cho từng cá nhân trong tập thể có thể phát triển, hoàn thiện về mặt nhân cách. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể còn giúp cho người đứng đầu nhóm, tập thể thấy rõ vị trí, vai trò của bầu không

khí tâm lý tập thể, cơ chế hình thành và phát triển của nó để có những phương pháp lãnh đạo, tổ chức và xử lý những vấn đề nảy sinh trong tập thể đạt hiệu quả cao.

Với ý nghĩa như vậy, chúng tôi đã chọn đề tài: ***“Nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng”***. Hy vọng, kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ có được những đóng góp trực tiếp vào việc thực hiện một trong những chức năng của giáo dục là sử dụng những tri thức được đào tạo trong nhà trường để giải quyết các vấn đề mà thực tiễn đặt ra cho các trường học hiện nay.

II. Mục đích nghiên cứu

Đề tài nhằm nghiên cứu lý luận và thực trạng bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng, từ đó đề xuất những biện pháp tâm lý xã hội góp phần giúp sinh viên tổ chức và xây dựng bầu không khí tâm lý thuận lợi trong tập thể sinh viên.

III. Đối tượng nghiên cứu

Thực trạng biểu hiện bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng. Các yếu tố ảnh hưởng tới bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên.

IV. Nhiệm vụ nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về bầu không khí tâm lý tập thể, bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng, các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên.

4.2. Điều tra đánh giá thực trạng bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng, lý giải nguyên nhân những thực trạng đó.

4.3. Đề xuất một số biện pháp nhằm xây dựng bầu không khí tâm lý thuận lợi, tích cực trong tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng, góp

phần nâng cao bầu không khí tâm lý đoàn kết, gắn bó trong tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng.

V. Khách thể nghiên cứu

Chúng tôi tiến hành nghiên cứu trên 280 khách thể là sinh viên các khối từ năm thứ I đến năm thứ IV thuộc khoa Tâm lý giáo dục học trường Đại học Hải Phòng, trong đó bao gồm:

+ 280 sinh viên, thuộc khoa Tâm lý giáo dục học của trường Đại học Hải Phòng.

+ 15 cán bộ lớp (bao gồm lớp trưởng và bí thư chi đoàn, lớp phó học tập...).

+ Phòng vấn sâu một số giáo viên chủ nhiệm, cán bộ quản lý khoa.

V. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

Đề tài chỉ tiến hành nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trong phạm vi khoa Tâm lý giáo dục học trường Đại học Hải Phòng.

VI. Giả thuyết nghiên cứu khoa học

Nhìn chung bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng có nhiều biểu hiện tích cực, thuận lợi.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên. Nếu nắm được thực trạng bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên thì có thể đề xuất các biện pháp góp phần nâng cao bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên.

VII. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Nghiên cứu tài liệu trong và ngoài nước về nhóm, tập thể, bầu không khí tâm lý trong tập thể và vai trò của nó trong việc xây dựng tập thể và phát triển nhân cách cá nhân, từ đó xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- *Điều tra viết bằng bảng hỏi:* Đây là phương pháp chủ yếu của đề tài. Qua phương pháp này nhằm xác định thực trạng bầu không khí tâm lý trong tập thể, các yếu tố tác động đến bầu không khí tâm lý đó. Phương pháp này dùng cho khách thể là sinh viên và một số thầy cô giáo trường Đại học Hải Phòng.

- *Phương pháp trắc nghiệm Fiedler:* Nhằm đánh giá chung về bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên.

- *Phương pháp phỏng vấn sâu:* Trên cơ sở phỏng vấn sâu một số sinh viên và cán bộ giáo viên, nhằm làm rõ mối quan hệ giữa sinh viên với sinh viên, giữa sinh viên và cán bộ lớp, giữa sinh viên và cán bộ giáo viên. Qua đó, góp phần phân tích nguyên nhân của bầu không khí tâm lý trong tập thể.

- *Phương pháp quan sát:* Quan sát quá trình giao tiếp giữa sinh viên với sinh viên, sinh viên với cán bộ lớp, sinh viên và cán bộ giáo viên. Qua đó phát hiện thực trạng bầu không khí tâm lý tập thể đó.

- Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN TÂM LÝ HỌC

VỀ BẦU KHÔNG KHÍ TÂM LÝ TẬP THỂ, BẦU KHÔNG KHÍ

TÂM LÝ TẬP THỂ SINH VIÊN

1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề bầu không khí tâm lý tập thể

Trong quá trình hình thành và phát triển của tâm lý học xã hội, những nghiên cứu về nhóm, tập thể và các hiện tượng tâm lý phát sinh từ các mối quan hệ trong nhóm và tập thể, luôn là những đề tài hấp dẫn các nhà nghiên cứu. Con người ngay từ khi sinh ra đã là một thành viên của các nhóm xã hội và trong suốt quá trình sống của mình, con người luôn gia nhập thêm vào các nhóm, tổ chức xã hội khác nhau để giao lưu, được xã hội hoá và hình thành phát triển nhân cách cá nhân. Bầu không khí tâm lý của nhóm, tập thể là một yếu tố quan trọng trong sự hình thành và phát triển nhân cách cá nhân, đây là một trong các hiện tượng tâm lý của nhóm được các nhà tâm lý học xã hội quan tâm, nghiên cứu. Vấn đề bầu không khí tâm lý xã hội đã được các nhà tâm lý học trên thế giới đặc biệt quan tâm nghiên cứu và ở Việt Nam vấn đề này cũng được chú trọng từ lâu.

1.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài

Cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX chủ nghĩa tư bản rơi vào khủng hoảng, phong trào công nhân nổi ra liên tiếp chống lại sự quản lý hà khắc của các chủ xưởng sản xuất. Đây là giai đoạn mà vấn đề bầu không khí tâm lý được quan tâm nghiên cứu, trước hết nó được nghiên cứu nhằm phục vụ nhiều trong lĩnh vực tâm lý học lao động nhằm nâng cao năng suất lao động, giảm tính căng thẳng giữa chủ và thợ ở các nước tư bản. Thời kỳ này, các nhà nghiên cứu chủ yếu đi sâu vào cấu trúc, động thái, cơ chế hoạt động của nhóm với những mối quan hệ phong phú và phức tạp trong đó. Về sau, do nhu cầu thực tiễn, các nhà chuyên môn đặc biệt chú trọng đến mối quan hệ người người trong nhóm

vì cho rằng đây là một yếu tố quan trọng để tăng năng xuất lao động, hiệu xuất công tác và kết quả học tập.

Người đầu tiên có những nghiên cứu cơ bản và những đóng góp quan trọng về bầu không khí tâm lý tập thể phải kể đến nhà tâm lý xã hội người Mỹ Elton Mayo. Những nghiên cứu đầu tiên được ông tiến hành vào những năm 1924-1925 thông qua cuộc thí nghiệm ở Hawthorne (Mỹ), qua nghiên cứu này người ta đã thấy rằng: *“trạng thái tâm lý của người lao động có tác động trực tiếp đến năng suất lao động và thái độ của người lao động phụ thuộc vào thái độ của những người xung quanh”*. Tốc độ, nhịp điệu và cường độ lao động của mỗi người có ảnh hưởng đến những người xung quanh và ngược lại. Những kết quả nghiên cứu sau này của ông (đến năm 1939) đã khẳng định tầm quan trọng của các mối quan hệ liên nhân cách và của không khí tâm lý xã hội với năng xuất lao động. Những nghiên cứu đó đã chứng minh rằng năng suất lao động của các thành viên trong một nhóm được quy định bởi tính chất của các mối quan hệ theo chiều ngang (giữa những người có cùng vị trí) và quan hệ theo chiều dọc (giữa nhóm và người lãnh đạo).

Trong thập kỷ 60-70 của thế kỷ XX, trong công trình nghiên cứu của G.H.Litwin và R.A.Stringer về động lực thúc đẩy con người trong hoạt động lao động, hai ông đã tiến hành một loạt các thực nghiệm và đã phát hiện ra rằng có mối quan hệ giữa bầu không khí tâm lý với việc tăng cường hoặc giảm bớt động lực thúc đẩy người lao động thực hiện nhiệm vụ được giao. Bằng những nghiên cứu thực tế, các nhà tâm lý học đã nhìn thấy sức mạnh tập thể có một ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao tính tích cực hoàn thành các nhiệm vụ của người lao động trong các nhà máy, xí nghiệp công nghiệp.

Do ảnh hưởng việc tổ chức lao động xã hội trong các nhà máy, xí nghiệp xã hội chủ nghĩa ở Liên Xô nhằm nâng cao năng xuất lao động, giảm chi phí vật tư, năng lượng, hạ giá thành sản phẩm và đặc biệt nghiên cứu các

mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể lao động, các nhà tâm lý học đã thực sự chú ý tới bầu không khí tâm lý tập thể. Những vấn đề lý thuyết về bầu không khí tâm lý tập thể lần đầu tiên đã được trình bày tại Đại hội lần thứ 2 hội tâm lý học Xô Viết vào năm 1963, các nhà tâm lý học rất chú trọng nghiên cứu vai trò của những điều kiện và những yếu tố xã hội đối với hoạt động sống của con người cũng như nhóm tập thể. Đặt nền móng nghiên cứu đầu tiên về vấn đề này là nhà tâm lý học E.U.Xôpôkhôva, N.C.Manxurốp và K.K.Platônốp với những trắc đạc về mối quan hệ qua lại giữa các thành viên khác nhau trong tập thể, nhấn mạnh hiệu quả tác động của các yếu tố tâm lý xã hội của nhóm dưới những hình thức khác nhau đến tư tưởng, tính tích cực sáng tạo và tính đoàn kết của họ. Trong đó, K.K. Platônốp đề cập đến bầu không khí tâm lý tập thể trong báo cáo về *“những vấn đề tâm lý học xã hội”*. Đặc biệt trong công trình nghiên cứu *“các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động trong quá trình tổ chức lao động”*, Manxurốp đã sử dụng thuật ngữ bầu không khí tâm lý xã hội để chỉ những yếu tố xã hội, tâm lý bao trùm hoạt động lao động tập thể. Ông chú ý những vấn đề tâm lý xã hội của quá trình tổ chức lao động, đó là không khí tâm lý và đã phân tích một số con đường tạo ra bầu không khí tâm lý ở các nhà máy xí nghiệp công nghiệp.

Kế thừa những kết quả nghiên cứu về mặt lý luận của các nhà tâm lý học xã hội trước đó, cuối những năm 60, G.A.Motrenốp và M.N.Notrevnhik đã sử dụng khái niệm bầu không khí tâm lý xã hội để chỉ tâm trạng cảm xúc hình thành trong hoạt động giao tiếp chính thức và không chính thức trong tập thể lao động. Theo các ông, không khí tâm lý xã hội là tâm trạng cảm xúc hình thành trong quá trình hoạt động và được thể hiện trong mỗi tác động qua lại giữa các thành viên trong tập thể trên cơ sở những mối liên hệ khách quan và chủ quan giữa các nhóm chính thức và không chính thức thông qua sự tiếp xúc giữa các cá nhân. Sắc thái xúc cảm này được quy định

bởi những giá trị định hướng, chuẩn mực đạo đức và lợi ích của các thành viên trong tập thể. {8,4}

Sau này, khái niệm bầu không khí tâm lý trong nghiên cứu về tập thể được V.M.Sêpel định nghĩa *“Không khí tâm lý là sắc thái cảm xúc của những mối quan hệ về mặt tâm lý giữa các thành viên trong tập thể xuất hiện trên cơ sở có sự gần gũi, thân thiện và sự giống nhau về tính cách, hứng thú, xu hướng”* (10,16). Theo ông bầu không khí tâm lý được cấu thành từ 3 thành phần chủ yếu là: Không khí xã hội được tạo nên bởi ý thức chung của con người trong việc thực hiện nghĩa vụ công dân xã hội và nghĩa vụ thành viên tập thể; không khí đạo đức có nguyên nhân từ những giá trị đạo đức truyền thống; và không khí tâm lý từ những mối quan hệ không chính thức.

Những quan niệm của Sêpel về bầu không khí tâm lý được tiếp tục nghiên cứu sâu và phát triển trên các phương diện trạng thái, cấu trúc, thành phần, nội dung mối quan hệ với các quá trình tâm lý xã hội khác. Trong một công trình nghiên cứu khác, ông đã phát triển định nghĩa này và ông đã nêu ra 3 thành phần của bầu không khí tâm lý là:

- Không khí xã hội: Ở các xí nghiệp mọi công nhân đều tự giác về mục đích và nhiệm vụ xây dựng chủ nghĩa cộng sản, tự giác tuân thủ mọi quy chế, thể chế.
- Không khí đạo đức: Được xác định bởi những giá trị đạo đức trong tập thể được mọi người thừa nhận.
- Không khí tâm lý: Là những mối quan hệ không chính thức gắn bó giữa các thành viên. Đó là không khí vi mô tác động tới đặc điểm, tình cảm, quan hệ giữa các thành viên và cả không khí xã hội lớn của tập thể.

Trên phương diện lý luận và phương pháp luận, vấn đề bầu không khí tâm lý cũng được quan tâm nghiên cứu. Trong đó, vấn đề mối quan hệ những yếu tố bên ngoài và bên trong trong việc quy định hành vi và chức năng điều

chính của ý thức được các nhà nghiên cứu quan tâm. Những vấn đề này chiếm vị trí trung tâm trong hầu hết những nghiên cứu về bầu không khí tâm lý tập thể người lao động. Các nhà tâm lý học Xô Viết cho rằng, bầu không khí tâm lý tập thể được hình thành từ 2 nhân tố cơ bản: Một mặt là sự hình thành những điều kiện xã hội vi mô của hoạt động sống và những điều kiện vĩ mô của nó, mặt khác nó không chỉ hình thành trong quá trình hoạt động sản xuất mà còn trong quá trình hoạt động xã hội, giao tiếp, nghỉ ngơi và sinh hoạt hàng ngày.

Có thể thấy rằng, hầu hết các tác giả đều đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến việc hình thành không khí tâm lý tập thể, đó là điều kiện tổ chức hoạt động lao động xã hội, các quan hệ chính thức và không chính thức trong quá trình giao tiếp tập thể, khẳng định vai trò của bầu không khí tâm lý tập thể đối với năng suất lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu của các nhà tâm lý về các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình lao động xã hội thường tập trung nhiều đến nhóm, tập thể mà ít đề cập đến vấn đề bầu không khí tâm lý tập thể.

Bên cạnh đó, có nhiều nghiên cứu của các nhà tâm lý học về bầu không khí tâm lý tập thể được xem xét ở các phương diện khác nhau như:

- A.X.Trecnusep đã chỉ ra những ảnh hưởng về mặt tổ chức, sự phụ thuộc của ý thức trách nhiệm của mỗi cá nhân với sự hình thành bầu không khí tâm lý tập thể {10,17}
- N.N.Ốpôrôp nghiên cứu những tương hợp tâm lý chính thức, không chính thức, những tương hợp trong công việc dẫn đến hiệu quả cao, chi phí năng lượng thấp và sự thoả mãn trong tâm lý các thành viên tập thể. {7,8}.
- A.A.Sêtôp khẳng định sự cần thiết phải sử dụng các nguyên tắc, phương pháp luận Mác – Lênin trong nghiên cứu. Theo ông, không khí tâm lý xã hội là sự thống nhất các thành phần tâm lý xã hội phản ánh tính chất, nội dung và các điều kiện tổ chức hoạt động của các thành viên trong tập

thể, các quan hệ chính thức và không chính thức trong giao tiếp ở trong tập thể [14,15].

- V.A.Cônôva nghiên cứu không khí tâm lý trong tập thể học viên trường thanh niên vừa học, vừa làm, cho rằng không khí tâm lý xã hội là yếu tố quan trọng nhất gắn kết tập thể học viên, bảo đảm các thành viên thu được những kết quả cao trong hoạt động và thái độ của học viên đối với học tập là giá trị, thước đo quan trọng nhất tạo nên không khí tâm lý tập thể [10,18].

Có thể thấy rằng, chưa có một định nghĩa nào có thể thống nhất những nghiên cứu xung quanh vấn đề bầu không khí tâm lý. Mỗi nhà tâm lý học trong nghiên cứu của mình lại tập trung giải quyết những vấn đề riêng, xuất phát từ những quan điểm, cách đặt vấn đề riêng. Tuy nhiên, ở một chừng mực xác định, tất cả các quan điểm đó đều có nội dung khái quát là nhấn mạnh vai trò mối quan hệ giữa các yếu tố bên ngoài và những yếu tố bên trong trong việc xác định hành vi và chức năng điều chỉnh của ý thức tập thể. Khi nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể lao động, các tác giả đã tập trung vào 4 vấn đề cơ bản là:

- *Bản chất của bầu không khí tâm lý tập thể*
- *Biểu hiện của bầu không khí tâm lý trong tập thể*
- *Quá trình hình thành bầu không khí tâm lý tập thể*
- *Sự tác động của không khí tâm lý trong tập thể tới hoạt động sống của tập thể.*

* *Các quan niệm về bản chất bầu không khí tâm lý trong tập thể với những khác biệt, sự đa dạng, phong phú của các mối quan hệ xã hội trong tập thể những người lao động được hiểu trong các nghiên cứu của các nhà tâm lý học, điển hình là:*

- L.P.Bueva và A.C.Ulêđôp xem bầu không khí tâm lý là trạng thái ý thức của tập thể. K.K.Platônôp và V.B.Olsanxki quan niệm bầu không khí

tâm lý tập thể như là sự phản ánh phức hợp các hiện tượng, là tổ hợp của sự tác động qua lại giữa các yếu tố: con người, điều kiện lao động, mối quan hệ giữa mọi người trong quá trình lao động. Một số lớn các nhà tâm lý học xem không khí tâm lý là trạng thái của tập thể, họ chú ý nhiều đến tâm trạng, tình cảm, tính chất của các mối quan hệ giữa mọi người với nhau (F.X.Cudomin, V.G.Pôđômacôp...)(14,16 – 17).

* *Về hình thức biểu hiện của bầu không khí tâm lý*, các nhóm tác giả xem xét dưới các góc độ khác nhau: P.N.Giaplin và A.L.Secbacôp xem hình thức biểu hiện của bầu không khí tâm lý xã hội là sự hài lòng của các thành viên tập thể với các mối quan hệ với công việc, với điều kiện hoạt động chung, tình đoàn kết trong tập thể, tâm trạng tập thể và dư luận tập thể. B.A.Buivôn xem xét nó dựa trên thái độ công nhân đối với công việc đang tiến hành, với những kinh nghiệm và sáng kiến, với những chuẩn mực và hành vi trong tập thể. Còn T.X.Papina thì chú trọng đến hiện tượng tâm lý xúc cảm và tâm trạng của cuộc sống bên trong tập thể, như mối quan hệ thiện cảm liên nhân cách, tâm trạng nhóm, vấn đề uy tín, hiện tượng bắt chước...(14,18)

* *Đề cập đến những nhân tố cơ bản tác động đến quá trình hình thành bầu không khí tâm lý tập thể*, các tác giả cũng có nhiều ý kiến khác nhau. Một số tác giả cho rằng yếu tố đầu tiên tác động đến bầu không khí tâm lý tập thể là động cơ hoạt động lao động, tâm trạng, sự hài lòng đối với lao động và mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể. Một số tác giả khác khi nghiên cứu tập thể các nhà khoa học đã chỉ ra rằng không khí tâm lý được hình thành ở tính cộng đồng về mặt thể lực và mặt tâm lý giữa các thành viên trong tập thể, ở hệ thống các mối quan hệ liên nhân cách trong nhóm, ở mối quan hệ thiện cảm trong tập thể (I.I.Lâyman). Bên cạnh đó, còn có nhóm tác giả cho rằng bầu không khí tâm lý được hình thành do ảnh hưởng của toàn bộ các mối quan hệ tâm lý xã hội và các mối quan hệ về mặt công việc quy định bởi hoạt

động lao động của các thành viên và mối quan hệ qua lại giữa các thành viên đó.(14,18 – 19)

* *Nghiên cứu ảnh hưởng của bầu không khí tâm lý* tới những phạm vi khác nhau của đời sống xã hội cũng là một mảng nghiên cứu được nhiều nhà tâm lý học quan tâm. Về vấn đề này, các công trình nghiên cứu thường quan tâm, xem xét ảnh hưởng của nó đến năng suất lao động, hiệu quả kinh tế, sự biến đổi về nhân sự, tính sáng tạo, hiệu quả của quá trình thu thập thông tin, sự thi hành nhiệm vụ, trạng thái tâm lý của tập thể lao động, sự hài lòng về công việc, tác động của tập thể đến cá nhân. Những nghiên cứu đó đã khẳng định vai trò quan trọng của hiện tượng tâm lý đặc biệt này, khẳng định sự cần thiết thiết lập những mối quan hệ biện chứng chặt chẽ giữa thực chất của bầu không khí tâm lý, hình thức của nó, những yếu tố cấu tạo nên nó với các lĩnh vực của đời sống tập thể lao động.

Có thể thấy rằng bầu không khí tâm lý tập thể rất được các nhà tâm lý học nước ngoài quan tâm nghiên cứu, đặc biệt trong nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể trong sản xuất, kinh doanh. Do nó là trạng thái tâm lý bao trùm hoạt động lao động, công tác của các tập thể và nó luôn có ảnh hưởng sâu sắc đến mọi mặt của hoạt động lao động sản xuất, công tác và tập thể xã hội nói chung. Các nhà tâm lý học nước ngoài đã có những thành tựu to lớn trong khi nghiên cứu vấn đề này, cũng như những đóng góp to lớn của các nghiên cứu trong việc giải quyết những nhiệm vụ của tổ chức lao động sản xuất, tổ chức xã hội, giáo dục hướng nghiệp, với việc hợp lý hoá các hoạt động xã hội của tập thể, nâng cao hiệu quả công tác quản lý, điều hành, lãnh đạo quá trình sản xuất xã hội

1.1.2. Những nghiên cứu ở Việt Nam

Ở Việt Nam, vấn đề bầu không khí tâm lý cũng đã được nhiều nhà tâm lý học quan tâm nghiên cứu. Tuy nhiên so với các vấn đề tâm lý học khác thì

đây là lĩnh vực còn ít được đầu tư quan tâm nghiên cứu ở mức độ sâu rộng. Những quan điểm lý luận trong nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể hiện nay ở Việt Nam phần lớn dựa vào quan điểm của các nhà tâm lý học Xô-viết. Trong một số nghiên cứu của mình, các nhà Tâm lý học cũng đã đề cập đến vấn đề bầu không khí tập thể, những vấn đề nêu ra mang tính chất định nghĩa, khái niệm và những ứng dụng mà chưa được khái quát sâu sắc trên bình diện lý luận và phương pháp nghiên cứu một cách căn bản.

Tác giả Trần Trọng Thủy cũng đã đưa ra khái niệm bầu không khí tâm lý xã hội trong tập bài giảng “*Tâm lý học lao động*” {19, 29} Theo ông, bầu không khí tâm lý xã hội được xem như là tính chất của mối quan hệ qua lại giữa mọi người trong tập thể. Ông cũng đã tiến hành một số thực nghiệm chỉ ra mối quan hệ giữa bầu không khí tâm lý xã hội với hiệu quả lao động và tới sự ổn định của tập thể. Trong cuốn những cơ sở tâm lý học trong công tác của người lãnh đạo, Nguyễn Hải Khoát đã đề cập đến khái niệm bầu không khí tâm lý tập thể, những dấu hiệu và các yếu tố ảnh hưởng của nó, trong đó tác giả quan tâm nhiều đến yếu tố người lãnh đạo, yếu tố dung hợp nhóm.

Trong tác phẩm “*Tâm lý học xã hội những lĩnh vực ứng dụng*” do Đỗ Long chủ biên, tác giả phân tích các yếu tố hình thành không khí tâm lý tập thể, đề cao yếu tố môi trường vi mô (nhân tố vật chất, hệ thống kích thích lao động, yếu tố bên trong nhóm), vấn đề đạo đức nhóm, thái độ lao động, phẩm chất nhân cách người công nhân, sự thích nghi, vai trò người lãnh đạo... {15}. Các tác giả Mai Hữu Khuê, Đinh Văn Tiến trong cuốn *Tâm lý học ứng dụng trong quản lý kinh doanh* cho rằng: Bầu không khí tâm lý là sự thể hiện về chất các quan hệ giữa mọi người trong tập thể. Sự hài lòng về địa vị, về công việc về quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên với cơ quan là cơ sở của bầu không khí tâm lý tập thể.

Nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể còn có một số tác giả khác như: Phạm Tất Dong “*Một số cơ sở khoa học về tổ chức quản lý lao động*

sản xuất” (1979); Nguyễn Bá Dương với “*Tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo*”; Nguyễn Đình Xuân chủ biên “*Tâm lý học quản lý*” (1992); Vũ Dũng với “*Tâm lý xã hội trong quản lý*” (1995); Đào Thị Oanh với “*Tâm lý học lao động*” (2000)...với các góc độ tiếp cận trong nghiên cứu, mỗi tác giả lại có cách đưa ra quan điểm riêng của mình trong nghiên cứu về bầu không khí tâm lý trong tập thể, tuy nhiên hầu hết các tác giả này đều thống nhất trong đánh giá tầm quan trọng bầu không khí tâm lý trong việc ảnh hưởng đến mọi mặt hoạt động sống của con người, đặc biệt trong hoạt động lao động sản xuất.

Có thể thấy rằng, xung quanh vấn đề bầu không khí tâm lý còn rất nhiều khía cạnh cần được tiếp tục nghiên cứu, bên cạnh những nghiên cứu về bầu không khí tâm lý trong tập thể sản xuất để nâng cao năng xuất lao động thì rất cần những nghiên cứu mang tính chiều sâu về bầu không khí tâm lý trong tập thể nói chung và trong tập thể giáo dục nói riêng để góp phần xây dựng và hoàn thiện nhân cách con người trong tập thể.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Khái niệm tập thể

1.2.1.1. Định nghĩa, cấu trúc tập thể

a. Định nghĩa

Ngay từ khi sinh ra cho đến lúc trưởng thành, con người không tồn tại và hoạt động một cách đơn lẻ mà luôn luôn gắn mình vào các nhóm xã hội. Hoạt động và giao tiếp trong các nhóm là nhu cầu không thể thiếu của con người trong suốt quá trình tồn tại từ những ngày đầu tiên cho đến ngày cuối cuộc đời. Trong quá trình ấy C.Mac viết “*Người ta chỉ sản xuất được khi hợp tác với nhau một cách nào đó và trao đổi hoạt động với nhau. Muốn sản xuất được người ta phải có những mối liên hệ và quan hệ nhất định với nhau, và trong phạm vi của những mối quan hệ, liên hệ ấy thì mới tác động vào tự*

nhiên, vào sản xuất được” {1,107}. Như vậy từ đầu, tập thể với tính chất là đơn vị xã hội, đã trở thành một tiền đề cần thiết cho loài người sinh tồn và phát triển. Khoa học tâm lý ngày nay khẳng định rằng vấn đề tập thể và vấn đề cá nhân là một trong những vấn đề sắc nét nhất của thời đại và là vấn đề quan trọng nhất của khoa học giáo dục.

Nhà giáo dục học lỗi lạc A.X. Macarencô cho rằng tập thể là hình thức liên kết mọi người *"Một tập thể là một nhóm tự do của những người lao động, gắn bó với nhau bởi một mục đích thống nhất, một hành động thống nhất. Đó là một nhóm được tổ chức, có các cơ quan lãnh đạo có kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Tập thể là một tổ chức xã hội trong một xã hội lành mạnh của con người "* [7,14-15]. Từ điển tâm lý học chỉ rõ: *"Tập thể là nhóm người phát triển ở trình độ cao, được liên kết bởi các mục đích và nhiệm vụ chung trong quá trình thực hiện hoạt động xã hội chung"* [21,166]. V.I. Còn tác giả A.G. Côvaliốp cho rằng: *"Tập thể là khối cộng đồng người nhằm thực hiện những mục đích có ý nghĩa xã hội. Những mục đích này có thể có tính chất hành chính nhà nước, tính chất khoa học, học tập, thể thao"* [3,148]

Qua các định nghĩa vừa nêu ra ở trên, chúng ta có thể hiểu một cách khái quát *"tập thể là một nhóm người được tập hợp lại trong một tổ chức có tư cách pháp nhân, có mục đích hoạt động chung, có lợi cho xã hội"*.

Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng tập thể có những dấu hiệu cơ bản như sau:

- Sự thống nhất mục đích hoạt động là dấu hiệu đầu tiên để một nhóm được coi là tập thể lao động. Sự thống nhất ấy gắn bó các thành viên lại với nhau tạo nên ý chí chung của tập thể.

- Sự thống nhất về tư tưởng là sự thống nhất về các quan điểm đạo đức, chính trị của đại đa số các thành viên tập thể. Nó bảo đảm sự thống nhất trong cách nhìn nhận về các sự kiện, hiện tượng xảy ra trong tập thể, trong xã hội và bảo đảm đáp ứng những đòi hỏi về lợi ích của xã hội. Với những ý

nghĩa như vậy A.X.Macarencô quan niệm *"chỉ có một tập thể trong điều kiện nó tập hợp nhiều người lại trong những nhiệm vụ hoạt động rõ ràng có lợi cho xã hội"* [7,14].

- Trong tập thể luôn có sự hợp tác giúp đỡ lẫn nhau. Bởi vì tập thể là một nhóm người luôn luôn có mối quan hệ tương trợ, hợp tác lẫn nhau. Nếu thấy sự hợp tác giúp đỡ lẫn nhau giữa các thành viên thì nhóm người đó sẽ không trở thành tập thể, không có sự thống nhất về tư tưởng và hành động

- Trong bất kỳ một tập thể nào đó luôn có sự lãnh đạo tập trung thống nhất nhằm phối hợp điều hòa hoạt động của tập thể, hướng hoạt động của các bộ phận, các thành viên vào thực hiện nhiệm vụ lao động chung của tập thể một cách có hiệu quả.

- Kỷ luật trong tập thể là điều kiện cơ bản đảm bảo duy trì hoạt động thống nhất của tập thể, đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ một cách có ý thức, giữ cho tập thể ổn định, hoạt động nhịp nhàng và thực hiện được mục đích đặt ra. Nền tảng của kỷ luật tự giác là việc các thành viên trong tập thể ý thức được nghĩa vụ của mình đối với nhiệm vụ được giao, là thói quen thực hiện một cách nghiêm túc quy chế lao động.

b. Các hình thức cấu trúc tập thể

Ở đây cũng cần điểm qua một số nét cấu trúc của tập thể, bởi vì chính cấu trúc đó là yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động xã hội của tập thể, đến bầu không khí tâm lý tập thể lao động. Vấn đề được nói tới là cấu trúc chính thức và cấu trúc không chính thức, hai loại cấu trúc tồn tại tự nhiên trong bất cứ tập thể lao động nào:

- Cấu trúc chính thức của tập thể lao động là hình thức tổ chức bộ máy của cơ quan, xí nghiệp, đơn vị được hình thành từ quy chế tổ chức do luật pháp nhà nước xác lập và ban hành trên cơ sở nhiệm vụ chức năng của tập thể phù hợp với mục đích xã hội cần giải quyết.

- Cấu trúc không chính thức là nói đến những nhóm được hình thành trong tập thể lao động thông qua các mối quan hệ giữa các cá nhân do sự gần gũi nhau về quan niệm sống, tuổi tác, nghề nghiệp, sở thích, thói quen, những hoạt động vui chơi giải trí khác. Nhóm không chính thức có ảnh hưởng to lớn đến việc thực hiện nhiệm vụ công tác, củng cố các mối quan hệ liên nhân cách giữa các thành viên trong tập thể. Do đó các nhà quản lý lãnh đạo phải tạo ra được các liên hệ và quan hệ giữa hoạt động của 2 nhóm trên theo nguyên tắc phối hợp, tương đồng và tổng hợp để tạo ra sự thống nhất toàn diện trong các hoạt động của tập thể.

1.2.1.2. Các giai đoạn và trình độ phát triển của tập thể

Có thể nói rằng, tập thể là một tổ chức cơ động và luôn phát triển, sự phát triển đó luôn phụ thuộc vào những điều kiện bên ngoài và bên trong. Hiện nay có nhiều cách phân chia các giai đoạn phát triển khác nhau tùy theo quan điểm và nội dung nghiên cứu. A.V.Pêtrôvski đã đưa ra mô hình để xét các tầng bậc của sự phát triển các quan hệ xã hội trong nhóm như sau:

- Tầng thứ nhất: Các quan hệ cảm xúc
- Tầng thứ hai: Các quan hệ hướng vào công việc, hoạt động.
- Tầng thứ ba: Các quan hệ hướng vào những giá trị xã hội phổ biến.

(9, 130-131)

Người đặt nền móng cho việc nghiên cứu tập thể trong tâm lý học xã hội Xôviết là nhà sư phạm lỗi lạc A.X. Macarencô. Theo ông quá trình phát triển của tập thể phụ thuộc vào những điều kiện vật chất và xã hội chủ quan và khách quan, trải qua ba giai đoạn căn bản.

- Giai đoạn tổng hợp sơ bộ: Đặc trưng nổi bật là các thành viên còn tự do, tản mạn, tính tổ chức chưa cao, có sự khác nhau về ý thức sẵn sàng tham gia công việc chung, bắt đầu nảy sinh các quan hệ qua lại, mỗi người đều muốn xác định vị trí, vai trò trong tập thể, dễ nảy sinh xung đột...

- Giai đoạn phân hóa: Ở giai đoạn này, thông qua việc thực hiện nhiệm vụ, chấp hành các quy chế, sự vận hành các mối quan hệ liên nhân cách, đặc biệt do ảnh hưởng của người lãnh đạo, giữa mọi người có sự phân hóa rõ rệt. Mọi thành viên đã xác định, hiểu biết chính xác các mục tiêu hoạt động của tập thể mình, nhưng việc thực hiện nó ở từng cá nhân có sự khác nhau. Một nhóm có ý thức được tách ra thành đội ngũ cán bộ cốt cán, họ một mặt thực hiện những yêu cầu của người lãnh đạo, mặt khác họ cũng yêu cầu những người khác thực hiện mục đích chung của tập thể. Có một bộ phận thụ động lành mạnh, có nghĩa là họ sẵn sàng thực hiện những yêu cầu của tập thể đề ra nhưng lại không có sự sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Bên cạnh đó, trong tập thể còn có một bộ phận khác đứng dưng với những lợi ích của tập thể, tỏ thái độ thờ ơ với những mục tiêu và nhiệm vụ của tập thể và yêu cầu của người lãnh đạo. Vai trò của người lãnh đạo giai đoạn này cần mềm dẻo và tác động bằng nhiều cách khác nhau, phải biết dựa vào sự ủng hộ của đội ngũ cốt cán, biết thúc đẩy tính tích cực của bộ phận lành mạnh, đấu tranh thẳng thắn với bộ phận thứ 3 để chuyển biến họ có thái độ chân chính với tập thể.

- Giai đoạn tổng hợp: Trong giai đoạn này, tập thể hoạt động như một hệ thống hữu cơ thống nhất. Các thành viên ý thức được mục đích chung, có động cơ làm việc đúng đắn, tự giác hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác của tập thể; kỷ luật lao động, quy chế sinh hoạt, công tác chỉ còn là cơ sở tự nhiên mang tính tự ý thức của hoạt động tập thể. Đặc trưng của giai đoạn này là hình thành dư luận tập thể về các hành vi cá nhân trong tập thể. Đây là giai đoạn mà bầu không khí tâm lý phát triển đầy đủ, phản ánh trạng thái hiện thực của đời sống tinh thần của tập thể.

Giai đoạn 3 chưa phải là giai đoạn kết thúc của tập thể, sự phân chia như trên chỉ mang tính ước lệ tượng trưng chủ yếu để thấy được quy luật hình thành tập thể, thấy được những nét lớn của từng giai đoạn phát triển của tập thể để có tác động tích cực trong xây dựng tập thể.

Qua một loạt các nghiên cứu và thực nghiệm, các nhà tâm lý học ngày nay đã đưa ra 4 giai đoạn phát triển tập thể đó là:

- *Giai đoạn tổng hợp sơ cấp*: Các thành viên của tập thể hợp lại với nhau theo yêu cầu của tổ chức, thừa nhận mục đích hoạt động của tập thể nhưng động cơ chi phối chưa thống nhất, tích cực tính còn tản mạn chưa đồng đều, quan hệ giữa các thành viên là quan hệ công tác mang tính hình thức. Những yêu cầu của người lãnh đạo chưa biến thành nhu cầu của từng người.

- *Giai đoạn phân hóa*: Cơ cấu tổ chức đã xây dựng xong quan hệ công tác mang tính chỉ huy - chấp hành, tính tự giác chưa cao, chưa có sự tương trợ giúp đỡ nhau. Quan hệ liên nhân cách đã hình thành trong việc xuất hiện các nhóm không chính thức khác nhau.

- *Giai đoạn tổng hợp lần 2*: Các thành viên đã nhất trí về mục đích chung của tập thể, đa số tích cực ủng hộ các yêu cầu của lãnh đạo. Sự phát triển của nhóm nghiêng về phía tiến. Dư luận tập thể có tác dụng điều chỉnh ý thức và hình vi của đa số. Quan hệ công tác đã có sự phối hợp thống nhất, có kế hoạch và kết quả tốt.

- *Giai đoạn phát triển cao*: Đây là giai đoạn tự quản, trong giai đoạn này mọi thành viên đã thống nhất cao về tư tưởng và hành động, có tinh thần kỷ luật tự giác cao. Các yêu cầu của lãnh đạo chuyển hóa thành nhu cầu của các thành viên trong tập thể. Có sự tương trợ và giúp đỡ lẫn nhau. Lợi ích tập thể và cá nhân kết hợp hài hòa [7,18].

Như vậy, tập thể là một tổ chức cơ động và luôn phát triển, do đó ở mỗi giai đoạn tính chất của không khí tâm lý tập thể sẽ có những đặc trưng riêng. Vì vậy trong nghiên cứu về bầu không khí tâm lý tập thể, cần hết sức lưu ý đến giai đoạn phát triển của tập thể đó để có thể đưa ra được những nhận định chính xác.

Để đánh giá trình độ phát triển của tập thể, tác giả A.B. Petoróvxi cho rằng tập thể được cấu tạo từ 3 lớp, mỗi lớp được đặc trưng bằng những

nguyên lý nhất định mà từ đó hình thành các quan hệ giữa các thành viên của nhóm. Theo ông hoạt động chung là dấu hiệu tạo nên tập thể.

- Trong lớp thứ nhất có các quan hệ trực tiếp giữa các thành viên trên cơ sở thiện cảm hay ác cảm.
- Ở lớp thứ hai các quan hệ này thông qua tính chất của hoạt động chung.
- Ở lớp thứ ba (hạt nhân của nhóm) tiếp tục phát triển các quan hệ trên cơ sở tiếp nhận những mục đích chung trong hoạt động của nhóm. Lớp này tương ứng với loại phát triển cao nhất [9, 130-131].

1.2.2. Khái niệm "Bầu không khí tâm lý tập thể"

1.2.2.1. Định nghĩa

Có thể thấy rằng có rất nhiều cách hiểu khác nhau về bầu không khí tâm lý, tùy thuộc vào các cách tiếp cận và hướng nghiên cứu khác nhau mà mỗi nhà tâm lý học lại có các cách hiểu khác nhau. Đó như là *dur luận xã hội* ở tập thể, là *sắc thái cảm xúc* trong quan hệ tâm lý, là *tâm trạng chủ đạo* trong tập thể với *mức độ thoả mãn* về công việc của từng thành viên, là *tính chất các mối quan hệ* qua lại giữa mọi người, là *trạng thái tâm lý xã hội* của tập thể... Trên thực tế, chưa có một định nghĩa nào có sức khái quát, bao hàm tương đối đầy đủ nội dung khái niệm. Định nghĩa bầu không khí tâm lý là một trạng thái chung của tập thể tương đối bền vững và tiêu biểu cho trạng thái xúc cảm, phản ánh hoàn cảnh của hoạt động lao động (tính chất, điều kiện tổ chức lao động) và đặc điểm của các mối quan hệ liên nhân cách dễ được chấp nhận nhưng cũng chỉ là sự mô tả hiện tượng.

Trong tâm lý học, bầu không khí tâm lý tập thể được các nhà tâm lý học định nghĩa như sau:

- Trong cuốn Lao động của người lãnh đạo: "*Bầu không khí tâm lý được định nghĩa là tính chất của các mối quan hệ qua lại giữa mọi người, tâm trạng chủ đạo trong tập thể cũng như mức độ thoả mãn của cán bộ về*

công việc thực hiện” [18,208]. Trong định nghĩa này, tác giả đã đề cập đến tính chất của các mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể. Tính chất quan hệ đó có thể là sự hoà hợp tinh thần, có thể là mối quan hệ đoàn kết, hay không trong quá trình phối hợp hoạt động. Tác giả coi tâm trạng của các thành viên trong tập thể là sự thể hiện bầu không khí tâm lý tập thể, chính tâm trạng làm nên *“bộ mặt tinh thần của tập thể”*. Tâm trạng là sản phẩm của toàn bộ những mối quan hệ xã hội chủ yếu được quy định bởi những thành tựu của tập thể trong hoạt động.

- V.M. Sêpen cho rằng: không khí tâm lý là sắc thái cảm xúc của những sự liên hệ tâm lý của các thành viên trong tập thể, chúng xuất hiện trên cơ sở sự gần gũi của các thành viên, của thiện cảm, của sự trùng hợp các tính cách, hứng thú và khuynh hướng. [21,225]. Có thể thấy rằng, Sêpen đã nhận thấy các mối quan hệ tâm lý ràng buộc trong quá trình tham gia lao động của các thành viên trong tập thể. Bên cạnh đó, tác giả còn chú ý đến sự hoà hợp tinh thần của các thành viên trong tập thể, chính sự hoà hợp hay không của các mặt tâm lý đó sẽ tạo nên sắc thái của các quan hệ người người trong tập thể hoặc là thoải mái đoàn kết, phấn khởi hoặc là rời rạc, căng thẳng.

- Trong Từ điển tâm lý học Xô Viết, *“bầu không khí tâm lý là hệ thống các quan hệ cảm xúc ổn định bao gồm toàn bộ các thể hiện về tính tình, các trải nghiệm tâm lý quan hệ lẫn nhau giữa thái độ với công việc và với những sự kiện diễn ra xung quanh.* [19,13]

Tác giả Trần Trọng Thủy đã định nghĩa: *“Bầu không khí tâm lý thường được hiểu là tính chất của mối quan hệ qua lại giữa mọi người trong tập thể, là tâm trạng chính trong tập thể cũng như là sự thoải mái của người công nhân đối với công việc được giao”* [19,29].

Tác giả Vũ Dũng cho rằng: *“Bầu không khí tâm lý xã hội là trạng thái tâm lý của tập thể, nó thể hiện sự phối hợp tâm lý xã hội, sự tương tác giữa các thành viên và mức độ dung hợp các đặc điểm tâm lý trong quan hệ liên nhân*

cách”. Tác giả phân tích và đưa ra một số yếu tố quy định tính chất của bầu không khí tâm lý xã hội, đó là phong cách làm việc của người lãnh đạo, sự lây lan tâm lý trong các thành viên trong tập thể, điều kiện lao động và các lợi ích vật chất mà người lao động nhận được trong quá trình làm việc. Các dấu hiệu quan trọng để nhận biết bầu không khí tâm lý xã hội trong tập thể là:

- Sự tin tưởng và yêu cầu cao của các thành viên với nhau.
- Mọi người thiện chí và giúp đỡ nhau trong công việc.
- Mức độ dung hợp tâm lý giữa các cá nhân, tinh thần trách nhiệm của họ đối với công việc chung và đối với mỗi cá nhân.

Có thể thấy rằng, khái niệm bầu không khí tâm lý tập thể là một khái niệm có nội hàm rộng, mang tính chất trừu tượng. Tuy nhiên, bầu không khí tâm lý vẫn được xác định với những đặc trưng sau:

- Tính chất của các quan hệ người người trong tập thể
- Tâm trạng tập thể
- Sự thoả mãn về lao động

Qua các định nghĩa nêu trên, có thể đưa ra khái niệm về bầu không khí tâm lý tập thể như sau:

“Bầu không khí tâm lý là trạng thái tâm lý xã hội của tập thể, phản ánh tính chất, nội dung và xu hướng tâm lý thực tế của các thành viên trong tập thể đó. Trạng thái tâm lý này lại có ảnh hưởng nhất định đến các quan hệ trong tập thể, đến điều kiện hoạt động và tổ chức lao động”.

1.2.2.2. Cấu trúc bầu không khí tâm lý tập thể

Không khí tâm lý tập thể là sự tích hợp các mối quan hệ tâm lý trong tập thể. Nếu chỉ rõ, xác định đúng thực chất tối thiểu ba mối quan hệ đang tồn tại khách quan trong tập thể, người ta có thể xác định nội dung bầu không khí tâm lý tập thể đó. Ba mối quan hệ đó là:

- Quan hệ giữa các thành viên trong tập thể theo chiều dọc - quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo; sự tri giác người lãnh đạo của từng thành viên của cả nhóm và ngược lại; mức độ tham gia của các thành viên vào quá trình quản lý; sự tự quản; sự thoả mãn bởi lao động.

- Quan hệ giữa các thành viên trong tập thể theo chiều ngang - quan hệ liên nhân cách: tính chất các mối quan hệ liên nhân cách; độ liên kết về mặt tinh thần của tập thể; các loại xung đột; và cách thức giải quyết xung đột, ý chí tập thể...

- Quan hệ đối với lao động - Còn lao động với tư cách là nhu cầu khách quan đem lại sự thoả mãn cho người lao động, về kết quả của lao động, hiệu quả của hoạt động tập thể, ý nghĩa xã hội của quá trình lao động.

Những nghiên cứu về bầu không khí trong tập thể lao động còn vạch ra được một vấn đề hết sức quan trọng là sự giao tiếp giữa các cá nhân trong nội bộ tập thể. Việc hiểu biết lẫn nhau, nắm vững các thông tin về nhóm, bộ phận và tập thể thông qua hoạt động giao tiếp cũng có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực tới không khí tâm lý hay tập thể. Trên thực tế thường xảy ra tình trạng bè phái cục bộ, mất đoàn kết do các thành viên thường tự giam mình trong phạm vi đơn vị mình (tổ nhóm, phòng, ban), chỉ thấy cái cục bộ mà coi nhẹ cái toàn thể, coi trọng lợi ích đơn vị mình mà xem nhẹ lợi ích toàn cơ quan, xí nghiệp... Điều đó xảy ra một phần vì họ không ý thức được đầy đủ trách nhiệm và nghĩa vụ với tập thể lớn và phần khác là do không có thông tin hoặc thiếu thông tin về các vấn đề trong cả tập thể. Sự hòa nhập của mỗi tập thể vào một cấu trúc xã hội rộng lớn hơn và ý thức được sự hòa nhập này luôn luôn tạo ra một động cơ mới, một nhân tố quan trọng ảnh hưởng tích cực tới bầu không khí tâm lý tập thể.

Ở một chừng mực khác, bầu không khí tập thể tùy thuộc vào sự hòa hợp tinh thần của người lao động, tức là vào khả năng kết hợp hành động giữa

các thành viên đồng thời với việc kết hợp tối ưu những phẩm chất tinh thần của họ. Do vậy việc xây dựng tập thể thành một khối liên kết, một cơ thể hữu cơ có sự chỉ huy thống nhất, sự phân công công việc hợp lý khoa học có ý nghĩa quan trọng để có được bầu không khí tâm lý đoàn kết. Nghiên cứu về những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể V.B. Olsonxki chỉ ra 3 yếu tố, đó là việc tổ chức hoạt động sản xuất; việc điều khiển các hoạt động đó và mối quan hệ giữa các thành viên tập thể.

Khi nói đến bầu không khí tâm lý trong tập thể là nói tới không gian mà ở đó chứa đựng trạng thái tâm trạng chung tương đối ổn định của tập thể. Bầu không khí tâm lý đó tác động lên tâm tư, tình cảm của mỗi thành viên tập thể, ảnh hưởng quan trọng đến năng suất lao động, hiệu quả công tác, sự đa dạng phong phú các mối quan hệ xã hội của các thành viên. Vì lẽ đó mà người ta thường có nhận xét khi tiếp xúc với một tập thể, tập thể này có không khí đoàn kết, hợp tác, chan hòa, cởi mở chân tình, thẳng thắn, tập thể kia có bầu không khí căng thẳng, lung củng, mất đoàn kết, bè phái, nặng nề... Tình cảm của mỗi con người trong tập thể chứa đựng một phần tâm trạng của tập thể lao động. Nó được biểu hiện thông qua sự giao tiếp cá nhân cũng như giao tiếp tập thể. Một tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh và thuận lợi cho sự phát triển nhân cách và quan hệ đạo đức tốt đẹp thường có những biểu hiện như sau:

- Sự giao tiếp giữa các thành viên diễn ra một cách thoải mái, mọi người không có cảm giác bị giới hạn bởi một điều gì, mọi hoạt động của con người diễn ra một cách tự do, kỷ luật không còn là điều gò bó bắt buộc.

- Trong tập thể thường diễn ra những cuộc thảo luận về các vấn đề liên quan đến số phận của cá nhân, tập thể, đặc biệt là vấn đề nâng cao hiệu suất lao động. Có sự quan tâm lẫn nhau trong tập thể, có sự đảm bảo lợi ích của mỗi người, có sự gắn bó lợi ích cá nhân với lợi ích tập thể. Đối với mỗi người, tập thể là của họ, họ chăm lo lợi ích tập thể một cách tự giác.

- Mục đích hoạt động của cơ quan được cán bộ, nhân viên hiểu rõ ràng. Mỗi khi xuất hiện nhiệm vụ mới, mọi người đều tham gia. Có sự công khai dân chủ trong hoạt động của tập thể, có sự hoà đồng mọi quan điểm của lãnh đạo và tập thể. Mọi người cùng có trách nhiệm trong việc thực hiện các nhiệm vụ và thông qua đó tình cảm tập thể trở nên gắn bó giữa mọi người với nhau và từng người với công việc.

- Mọi người tôn trọng lẫn nhau. Tập thể thường trao đổi bàn bạc để thống nhất ý kiến trên cơ sở phân tích đầy đủ và bình đẳng không có sự áp đặt từ phía lãnh đạo, nhân cách của mỗi cá nhân được tôn trọng và đề cao.

- Việc thông qua nghị quyết quản lý diễn ra theo cách thừa nhận tập thể mà không sử dụng đến cách bỏ phiếu. Sở dĩ như vậy là do có sự tin cậy lẫn nhau về mặt đạo đức, tinh thần trách nhiệm, trình độ nghề nghiệp và khả năng ban hành quyết định đúng đắn, khả thi giữa người ra quyết định và tập thể thực hiện.

- Trong tập thể có thể xảy ra những hành vi lệch chuẩn, sai trái nhưng sự nhận xét phê bình đối với những hành vi đó là thẳng thắn, cầu tiến mà không mang tính đả kích, đổ ky, đóng góp nhận xét, phê bình là để người mắc khuyết điểm tiếp thu sửa chữa. Đó cũng là những nguyên tắc ứng xử trong các mối quan hệ trong tập thể giữa các thành viên.

- Các thành viên trong tập thể tự do biểu lộ tình cảm trong hoạt động giao tiếp. Mọi người hướng tới cái chân, cái thiện và đánh giá đúng các mối quan hệ tình cảm, không có sự nghi ngờ lẫn nhau trong các quan hệ giữa các thành viên kể cả với lãnh đạo các cấp.

- Trong hoạt động hàng ngày, mọi nhiệm vụ của các thành viên được phân công rõ ràng. Mỗi người nghiêm túc thực hiện nhiệm vụ và có trách nhiệm với kết quả công việc của bản thân và của tập thể. Điều này phản ánh mối quan hệ tốt, sự ổn định về mặt tình cảm của người lao động với công việc.

- Người lãnh đạo tập thể vừa là người lãnh đạo chính thức và vừa là thủ lĩnh các nhóm xã hội, có uy tín về phương diện chuyên môn cũng như về mặt tâm lý.

Như vậy là các nghiên cứu về bầu không khí tâm lý là mặt chất lượng của các mối quan hệ liên nhân cách, là các điều kiện tâm lý, thúc đẩy hoặc cản trở quá trình hoạt động cùng nhau và sự phát triển nhân cách toàn diện của các thành viên trong tập thể.

Nghiên cứu bầu không khí tâm lý trong tập thể, các tác giả đã nhất trí ở việc tập trung phân tích làm sáng tỏ những mối quan hệ tồn tại trong tập thể. Không khí tâm lý được đánh giá chung thông qua việc lý giải những số liệu thu thập được từ những loại quan hệ: lãnh đạo với người lao động, người lao động với người lao động và người lao động với lao động. Vì vậy nhiều nhà tâm lý đã đưa ra khái niệm kiểu không khí tâm lý gồm 4 kiểu (4 mức độ) là: thuận lợi, thuận lợi trung bình, không thuận lợi và đối nghịch (G.M. Andrêva) [11,25].

Thật ra, khi đặt ra càng nhiều mức độ đánh giá thì càng đòi hỏi phải có những thước đo, chuẩn mực chi tiết và chính xác, mà việc này thật khó có thể, để phân biệt các mức độ khác nhau. Ở đây cách đưa ra 4 mức độ không khí tâm lý làm cho ranh giới giữa chúng khó xác định rõ ràng, thuận lợi trung bình có thể được hiểu theo hai cách và như vậy kết quả các nghiên cứu xác định mức độ bầu không khí tập thể nào đó là thuận lợi trung bình trở lên mập mờ, tính khoa học không cao. Một điểm nữa cũng có thể tính đến là độ chính xác của các kết luận khoa học thuộc lĩnh vực xã hội không phải là điều dễ đạt tới, mà người ta thường chú ý đến tính phổ biến, khái quát và sự phù hợp với thực tế cuộc sống. Trên thực tế ngoài cách đánh giá như Andrêva là đại diện, một số tác giả khác cho rằng có thể đánh giá bầu không khí tâm lý theo hai mức độ: thuận lợi và không thuận lợi. Trong nhiều tập thể, chúng ta còn thấy có những biểu hiện của bầu không khí tâm lý rất căng thẳng, gay gắt, mâu

thuần nội bộ kéo dài. Trạng thái này không thể nói là không thuận lợi bình thường được mà là rất không thuận lợi.

Dựa vào những phân tích ở trên có thể đánh giá bầu không khí tâm lý theo ba mức độ như sau: thuận lợi, không thuận lợi, rất không thuận lợi dựa trên cơ sở những chỉ số xác định tính tích cực hay tiêu cực của 3 mối quan hệ cơ bản trong tập thể lao động. Bầu không khí tâm lý được xem là thuận lợi khi cả ba mối quan hệ (quan hệ chiều dọc, quan hệ chiều ngang và với lao động) là tích cực; là không thuận lợi nếu chỉ có một hoặc hai mối quan hệ là tích cực; và rất không thuận lợi khi cả ba mối quan hệ là tiêu cực.

1.2.2.3. Xung đột tập thể

Xung đột trong tập thể là mâu thuẫn giữa các thành viên trong tập thể bắt nguồn từ chỗ không hoà hợp giữa nhu cầu động cơ và mục đích hoạt động, các mối quan hệ và quan điểm. Các xung đột này không nên hiểu là những xung đột mang tính chính trị xã hội mà nó đơn thuần chỉ là những xích mích, va chạm cá nhân vì nhu cầu, quan điểm không hoà hợp nhau giữa các thành viên trong tập thể, lãnh đạo và tập thể... Xung đột tập thể nảy sinh trong quan hệ công tác như: quan điểm công tác, lề lối lãnh đạo, mâu thuẫn cá nhân. Có các xung đột: xung đột cá nhân với cá nhân, nhóm với nhóm, cán bộ và tập thể.

Xung đột xảy ra gây nên nhiều ảnh hưởng không thuận lợi cho bầu không khí tâm lý, có thể làm cho bầu không khí tâm lý tập thể xấu đi và rơi vào khủng hoảng, dẫn đến quan hệ căng thẳng, năng suất lao động giảm, tâm lý bi quan chán nản xuất hiện ở các thành viên. Trường hợp xung đột do người lãnh đạo thì càng ảnh hưởng xấu đến tập thể.

Trong hoạt động lao động và các mối quan hệ xã hội trong tập thể, xung đột không phải là hiện tượng tất yếu khách quan, cũng không hoàn toàn là hệ có xung đột là điều không tốt. Người ta đã nghiên cứu và xác định động cơ làm

nảy sinh xung đột trong tập thể có thể là động cơ tích cực, cũng có thể là động cơ tiêu cực. Động cơ tích cực là sự mong muốn làm cho tổ chức của tập thể tốt hơn, hoạt động có hiệu quả hơn, không khí tâm lý dân chủ và lành mạnh hơn. Những động cơ tiêu cực xuất phát từ mục đích ích kỷ vì lợi của người lãnh đạo hoặc một số thành viên tập thể làm cho tập thể yếu đi, mất đoàn kết, thiếu dân chủ, phá vỡ bầu không khí tâm lý lành mạnh vốn có của tập thể.

Có thể ngăn chặn được xung đột nếu biết được nguồn gốc, nguyên nhân và có biện pháp phòng ngừa phù hợp:

- Lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo có chất lượng cao về mọi mặt, phân công công việc, xếp đặt cán bộ một cách hợp lý, chính xác có tính đến sự tương đồng về tính cách của họ.

- Tổ chức lao động hợp lý và duy trì nghiêm minh các nguyên tắc trong quan hệ ứng xử đối với mọi người. Tổ chức lao động hợp lý sẽ đảm bảo guồng máy hoạt động đều đặn nhịp nhàng, năng suất lao động cao, thu nhập ổn định, mọi người tích cực lao động và hợp tác trong lao động có hiệu quả hơn.

- Quan hệ giữa lãnh đạo và các thành viên tập thể cần đảm bảo sự đúng mực, dân chủ, hợp lý, tôn trọng lẫn nhau. Việc khen, chê đánh giá phê bình lẫn nhau phải hết sức công bằng, đúng mức, không thổi phồng, không hạ thấp giá trị công việc của nhau làm cho mọi người có thể xác định đúng vai trò vị trí của mình trong tập thể để phấn đấu vươn lên.

- Chú trọng đến công việc học tập nâng cao tri thức toàn diện về văn hóa khoa học, nghiệp vụ chuyên môn, nghệ thuật giao tiếp ứng xử trong tập thể... cũng có tác dụng hạn chế những xung đột có thể xảy ra.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến xung đột trong tập thể, có cả chủ quan và khách quan. Nguyên nhân khách quan thường là do: Kỷ luật của tập thể lỏng lẻo không chặt chẽ để cho chủ nghĩa cá nhân hoành hành, trong tập thể có những phần tử xấu thích phá rối, hoặc có thể điều kiện hoạt động của tập

thể khó khăn gây cản trở hoạt động của các thành viên trong tập thể. Những nguyên nhân chủ quan thường nghiêng nhiều về phía người lãnh đạo tập thể đó là: Phong cách lãnh đạo không phù hợp với trình độ phát triển của tập thể; do phẩm chất đạo đức, tính cách của người quản lý lãnh đạo có nhiều thiếu sót nhất định: Kém năng lực, thiếu công bằng, hống hách... và một nguyên nhân chủ quan nữa thường gây ra xung đột trong tập thể là do sự không hiểu biết lẫn nhau giữa nhiều người trong tập thể - sự chênh lệch về độ tuổi, sự khác nhau về cá tính, hoàn cảnh sống, sự kém hoà hợp tinh thần giữa mọi người....

Khi nắm rõ được các nguyên nhân gây xung đột trong tập thể ta có thể chủ động ngăn ngừa và giải quyết được chúng. Việc giải quyết xung đột thể hiện vai trò của người lãnh đạo tập thể, đòi hỏi phải có những biện pháp khoa học, phù hợp và kịp thời. Theo tác giả A.G. Côvaliôv có hai loại biện pháp giải quyết xung đột là biện pháp hành chính và biện pháp giáo dục.

Biện pháp giáo dục chủ yếu là thuyết phục cá nhân và tập thể, biện pháp này có giá trị ở chỗ nó không chỉ loại trừ được nguyên nhân gây ra xích mích mà còn loại bỏ được tình trạng căng thẳng về tinh thần của người xích mích, bảo tồn được sự nguyên vẹn về đạo đức, tâm lý tập thể. Vai trò của các tổ chức đoàn thể và các thành viên tích cực có ý nghĩa lớn đối với biện pháp này. Biện pháp hành chính chỉ nên sử dụng trong trường hợp hãn hữu, khi mà biện pháp giáo dục không có hiệu quả.

Khi giải quyết các xung đột trong tập thể cần phải kết hợp tính nguyên tắc với sự mềm dẻo, linh hoạt, cần chú ý tới đặc điểm tâm lý của từng người để có sự đối xử phù hợp. Dư luận tập thể có tác dụng không nhỏ trong việc ngăn ngừa và khắc phục xung đột trong tập thể. Người lãnh đạo tập thể có vai trò quan trọng trong việc giải quyết các xung đột. Nắm được đặc điểm tâm lý của đối tượng xung đột, có phẩm chất và phương pháp tích cực, người lãnh đạo có thể ngăn ngừa các xung đột có thể xảy ra và có thể giải quyết được

xung đột, tạo dựng được bầu không khí tâm lý thuận lợi cho tập thể, nâng cao uy tín của bản thân.

1.2.3. Bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên

1.2.3.1. Khái niệm sinh viên

Thuật ngữ sinh viên có nguồn gốc từ tiếng Latinh là “Student” có nghĩa là những người làm việc và học tập tích cực, tìm hiểu và khai thác tri thức khoa học. Theo I.X.Kôn, “*Sinh viên là một bộ phận của thanh niên mặt khác lại là một bộ phận của giới trí thức*”. Có thể nói sinh viên là một nhóm xã hội đặc thù, nhóm xã hội này vừa mang những đặc điểm chung của tầng lớp thanh niên vừa có những đặc điểm riêng của mình như: Sinh viên được xác định là những thanh niên độ tuổi từ 17, 18 đến 24 tuổi.

Sinh viên là khái niệm để chỉ những người học theo phương thức nghiên cứu, tìm tòi khám phá. Có nhiều cách phân biệt sinh viên khác nhau:

Ở nhiều nước trên thế giới (Mỹ, Australia. Singapore...), khái niệm sinh viên được dùng để chỉ tất cả những người học cao đẳng, đại học, cao học, nghiên cứu sinh. Sở dĩ các nước trên gọi chung người học ở các bậc học khác nhau tên sinh viên là bởi vì, trong tiếng anh ”Student” là người nghiên cứu, đồng thời cũng để chỉ những người sử dụng phương thức nghiên cứu để hoàn thành nhiệm vụ học tập của mình.

Ở Việt Nam, khái niệm sinh viên dùng để chỉ những người học cao đẳng, đại học. Những người học ở các trình độ khác không gọi là sinh viên (Từ điển tiếng Việt, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 1998). Sinh viên cũng như học viên cao học, nghiên cứu sinh đều là những người học tập theo phương thức nghiên cứu. Sinh viên khác học sinh không phải chỉ ở trình độ được đào tạo mà chủ yếu ở phương thức học tập. Sinh viên phải tự học, tự tìm tòi khám phá là chủ yếu.

Sinh viên cao đẳng, đại học ở Việt Nam vẫn phải có thời lượng lên lớp tương đối nhiều bên cạnh việc tự học, tự nghiên cứu và làm quen với hoạt

động nghiên cứu khoa học. So với sinh viên cùng trình độ đào tạo ở nước ngoài, thời lượng dành cho hoạt động tự học, tự nghiên cứu của sinh viên Việt Nam còn ít. Tuy nhiên, trong xu thế hội nhập hiện nay, phương thức đào tạo đại học của Việt Nam sẽ phải có nhiều thay đổi, việc tự học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên sẽ được chú trọng hơn.

Trước khi phân tích đặc điểm tâm lý của sinh viên, cũng cần nói đến đặc điểm phát triển thể chất của sinh viên. Sinh viên là những người đã trưởng thành về thể chất và có sự phát triển tương đối hoàn thiện về mặt sinh học. Các tổ chức về thể lực như sức nhanh, sức bền bỉ, dẻo dai, linh hoạt đều phát triển mạnh nhờ sự phát triển ổn định của các tuyến nội tiết và sự tăng trưởng các hoóc môn nam và nữ. Bên cạnh đó, sinh viên có những đặc điểm tâm lý cơ bản sau:

- *Sự phát triển nhận thức:* Khả năng cảm giác và tri giác phát triển đến trình độ tinh tế. Tri giác có chủ định chiếm ưu thế, thể hiện ở khả năng quan sát có hệ thống và toàn diện các sự vật hiện tượng trong hiện thực khách quan.

Trí nhớ của sinh viên phát triển mạnh trên cả hai phương diện: tăng khối lượng ghi nhớ và phương thức ghi nhớ. Ghi nhớ có ý nghĩa chiếm ưu thế trong hoạt động nhận thức của sinh viên.

Khả năng tư duy trừu tượng của sinh viên phát triển đến trình độ cao. Tính độc lập, sáng tạo trong tư duy, khả năng lập luận và khái quát của tư duy ở sinh viên ngày càng hoàn thiện, khả năng phê phán và tính mềm dẻo trong tư duy cũng phát triển cao.

- *Sự phát triển nhân cách:* Qua thời kỳ học sinh, chiều hướng phát triển nhân cách của sinh viên đã xác định hơn. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng: Quá trình phát triển nhân cách của con người có hai mốc quan trọng: Mốc thứ nhất ở tuổi lên 3, trẻ xuất hiện ý thức bản ngã. Đó là lúc trẻ bắt đầu tự nhận thức được bản thân mình. Mốc thứ 2 là khi các em ở tuổi 17-18, tự ý thức và

các đặc điểm tâm lý khác ở các em đã định hình rõ nét. Khi bước sang tuổi sinh viên, sự phát triển nhân cách của sinh viên vẫn tiếp nối sự phát triển, hoàn thiện xu hướng nghề nghiệp mà họ đã chọn khi học phổ thông. Các hoạt động của sinh viên ở trường cao đẳng, đại học đều hướng vào việc lĩnh hội hệ thống tri thức, rèn luyện phẩm chất theo yêu cầu một nghề cụ thể.

Vì thế, ngoài những phẩm chất, năng lực chung đủ để sinh viên hoàn thành nghĩa vụ của công dân, thì điều quan trọng là các phẩm chất, năng lực cần thiết của một người lao động có trình độ cao trong tương lai đều do xu hướng nghề nghiệp chi phối. Có thể nói, sự phát triển nhân cách của sinh viên được định hướng theo yêu cầu của nghề nghiệp. Mô hình nhân cách mà sinh viên hướng tới là mô hình nhân cách của một người lao động trong một nghề cụ thể. Do yêu cầu học tập và rèn luyện ở trường cao đẳng, đại học đòi hỏi sự tự lập cao, sinh viên phải tự sắp xếp thời gian học tập, sinh hoạt cá nhân...nên tính tự chủ, ý thức trách nhiệm với công việc của sinh viên được nâng cao, hơn nữa, sinh viên phải tự chịu trách nhiệm về mọi hành vi của mình nên khả năng tự đánh giá, tự điều chỉnh, tự giáo dục của họ đều được phát triển.

- *Trong đời sống tình cảm:* Ở thời kỳ này xuất hiện nhiều cảm xúc mới về nghề nghiệp, đạo đức...Thường ở lứa tuổi này, tình cảm trí tuệ, tình cảm đạo đức và tình cảm thẩm mỹ của sinh viên đã phát triển sâu sắc và bền vững, đến mức độ tích cực nhất, mang tính ổn định tương đối.

Tình cảm trí tuệ của sinh viên biểu hiện rõ qua thái độ tích cực đối với việc chiếm lĩnh tri thức khoa học. Nhiều sinh viên rất chủ động tìm tòi, khám phá các phương pháp, cách thức học tập phù hợp với điều kiện và yêu cầu môn học nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ học tập.

Tình cảm đạo đức và tình cảm thẩm mỹ của sinh viên phát triển có chiều sâu. Sinh viên có thể lý giải, phân tích một cách có cơ sở những gì mà họ yêu thích. Nhiều sinh viên đã có ý thức rất rõ về trách nhiệm của mình với

người thân, với xã hội. Sinh viên cũng thể hiện rõ quan niệm riêng về cái đẹp và có thể lý giải về quan niệm đó. Tuy nhiên, không phải lúc nào và sinh viên nào cũng có quan niệm phù hợp, cũng hiểu đầy đủ về cái đẹp. Vì thế, việc giáo dục tình cảm đạo đức, tình cảm thẩm mỹ, tình cảm trí tuệ cho sinh viên vẫn phải được chú trọng.

Ở lứa tuổi sinh viên tình bạn phát triển mạnh và có chiều sâu. Trong cuộc đời con người, tình bạn ở lứa tuổi thanh niên tồn tại rất lâu bền. Tình bạn của sinh viên đã góp phần làm cho đời sống tinh thần, nhân cách của họ phát triển mạnh. Bên cạnh tình bạn, tình yêu nam nữ của sinh viên hiện nay rất phát triển. Nhiều cặp đã đi đến hôn nhân sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, có sự thái quá của một số sinh viên trong quan hệ nam nữ. Tình yêu sinh viên thương là những mối tình đẹp, trong sáng, nhưng vẫn tồn tại một số lệch lạc trong quan hệ tình bạn khác giới và tình yêu do tác động của nền kinh tế thị trường và một phần do sự thâm nhập của nền văn hoá phương Tây.

- *Trí tuệ cảm xúc.* Có nhiều quan niệm khác nhau về trí tuệ cảm xúc. Theo Nguyễn Huy Tú: “Trí tuệ cảm xúc là một phẩm chất phức hợp, đa diện, đại diện cho những nhân tố khó thấy, khó nắm bắt như tự ý thức, tự nhận biết, tự tin, tính lạc quan, sự thấu cảm, tính kiên nhẫn, tính tích cực hoạt động xã hội...”

Trí tuệ cảm xúc có vai trò rất quan trọng đối với sự thành công hay thất bại trong hoạt động của con người nói chung và của sinh viên nói riêng. Vì thế, rất cần quan tâm đến sự phát triển trí tuệ cảm xúc ở người sinh viên. Những nghiên cứu gần đây cho thấy, khi bước chân vào trường cao đẳng, đại học, trí tuệ cảm xúc của sinh viên đã phát triển, sinh viên đã có những kinh nghiệm nhất định về các lĩnh vực tình cảm. Một số phẩm chất ý chí như: tính độc lập, khả năng tự kiểm chế... đã được củng cố và phát triển. Đặc biệt, do có những hiểu biết và kinh nghiệm nhất định nên sinh viên có khả năng làm chủ những cảm xúc của bản thân. Sinh viên có thể điều khiển những cảm xúc của

bản thân cho phù hợp với từng tình huống, thậm chí có thể nguy trang những tình cảm thật của mình. Tuy nhiên khả năng kiểm soát và điều khiển được cảm xúc của sinh viên còn hạn chế nhất định vì thế, trong một số tình huống sinh viên có thể có những lệch lạc hoặc quá đà trong quan hệ.

- *Sự phát triển tự ý thức*: Như trên đã phân tích, sinh viên đã có khả năng đánh giá khách quan về bản thân do sự trưởng thành về lứa tuổi, do sự thay đổi vị thế xã hội. Do yêu cầu của nhiệm vụ học tập và rèn luyện, khả năng tự quan sát, tự kiểm tra và tự đánh giá hành vi của mình ở sinh viên đã phát triển mạnh. Khi tham gia các hoạt động ở trường cao đẳng, đại học, sinh viên đã có thể tự thu thập và xử lý các thông tin về bản thân để tự điều chỉnh bản thân. Tiếp nhận những thông tin đó sinh viên tự nhìn nhận lại bản thân, so sánh với những nhận xét của chính mình về bản thân.

- *Sự phát triển định hướng giá trị của sinh viên*: Khi thi vào cao đẳng, đại học nghĩa là sinh viên lựa chọn cho mình giá trị là trình độ học vấn cao, được lao động ở trình độ cao, được đãi ngộ hơn các tầng lớp lao động khác trong xã hội. Vì thế, những ngành nghề dễ có thu nhập cao được sinh viên lựa chọn nhiều sau đó mới đến các ngành nghề khác. Do tác động của kinh tế thị trường, của xu hướng hội nhập, các giá trị truyền thống đã ít nhiều thay đổi. Sinh viên vẫn coi trọng một số giá trị truyền thống nhưng họ hướng vào bản thân nhiều hơn, coi trọng cá nhân hơn đồng thời cũng chấp nhận các thách thức của thực tế, sẵn sàng hợp tác nhưng cũng chấp nhận cạnh tranh.

Theo B.G.Anahiev: Lứa tuổi sinh viên là thời kỳ tích cực nhất về mặt tình cảm, đạo đức, thẩm mỹ là giai đoạn có hình thành và ổn định tính cách đặc biệt họ có vai trò xã hội của người lớn. Người sinh viên có kế hoạch riêng cho hoạt động của mình, độc lập trong phán đoán và hành vi. Đây là thời kỳ có nhiều biến đổi mạnh mẽ về động cơ, thang giá trị xã hội. Họ xác định con đường sống tương lai, tích cực nắm vững nghề nghiệp và bắt đầu thể nghiệm mình trong mọi lĩnh vực của cuộc sống

1.2.3.2. Tập thể sinh viên

a. Khái quát chung về tập thể sinh viên

Theo M.I.Diatrencô, L.A.Kandurbôvich (Tâm lý học đại học) thì: Lớp học của sinh viên là tập thể cơ bản đầu tiên trong hệ thống tập thể của trường đại học, sinh viên của lớp là những thành viên của cùng một tổ chức nghề nghiệp. Mục đích quan trọng của tập thể sinh viên là thông qua việc tổ chức các hoạt động để hình thành những phẩm chất nhân cách cần thiết đáp ứng yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp nhất định.

Tập thể sinh viên cũng có những đặc điểm giống như những tập thể xã hội khác, nhưng nó cũng có những khác biệt đặc thù:

- Có hoạt động chung và cơ bản là hoạt động học tập theo chuyên ngành đào tạo nhất định. Nội dung và phương thức học tập của sinh viên là giống nhau.
- Sự thống nhất ở mục tiêu và mong muốn của các thành viên tập thể về một ngành nghề chuyên môn.
- Sự tương đương về lứa tuổi, trình độ học vấn...do đó, một tập thể sinh viên có những đặc điểm tâm lý lứa tuổi khá tương đồng.
- Thời gian hình thành và tồn tại của tập thể sinh viên tùy thuộc vào thời hạn học tập của từng chuyên ngành đào tạo. Hiện nay, thời gian đào tạo của các trường đại học ở Việt Nam từ 4 đến 6 năm. Do đó, quá trình phát triển của tập thể sinh viên cũng theo chu kỳ thời gian đó.
- Tính tuần tự chặt chẽ và tính kế hoạch của công tác học tập.
- Mức độ tự quản tương đối cao.

Ngoài ra tập thể sinh viên còn có các đặc điểm tâm lý như quan hệ gắn bó giữa các thành viên trong tập thể, sự giao tiếp, xu hướng bắt chước, sự tự khẳng định của cá nhân, dư luận, tâm trạng tập thể, truyền thống tập thể:

**Mối quan hệ lẫn nhau giữa các thành viên của tập thể sinh viên được xác định trước hết bởi công tác dạy học, giáo dục và các hoạt động khác của*

tập thể sinh viên như: Hoạt động chính trị xã hội, hoạt động văn hoá, thể thao, sinh hoạt tập thể... Mối quan hệ lẫn nhau giữa các thành viên của tập thể sinh viên còn thuộc lứa tuổi thanh niên có nhu cầu tình bạn bền vững, họ thích có những người thân thiết, gần gũi, thích cởi mở và được tin cậy vì vậy trong tập thể sinh viên có sự hình thành nhóm không chính thức và những người lãnh đạo không chính thức.

**Sự giao tiếp* của sinh viên có đặc điểm đó là: Giao tiếp được định hướng vào tất cả các nhóm xã hội. Ở những sinh viên có tâm thế tiêu cực đối với người xung quanh thường nhận xét vào sự thờ ơ của họ, vào tính ích kỷ, tính thiếu chân thành... Những sinh viên có tâm trạng tích cực thường hướng vào sự thật thà, nhiệt tình, vui vẻ, sự công bằng, trí thông minh, sự thiện ý đối với người xung quanh.

**Xu hướng bắt chước* của sinh viên thường hướng vào những hình mẫu ở xung quanh họ: thần tượng ca sĩ, diễn viên, thầy cô giáo, bạn bè nhằm tái hiện hình mẫu mà họ ngưỡng mộ.

**Sự tự khẳng định* của cá nhân là khuynh hướng để duy trì một vị trí nhất định trong hệ thống các quan hệ tập thể, vị trí này đảm bảo cho họ được tôn trọng, tin cậy và được các thành viên khác thừa nhận.

**Dư luận* của tập thể sinh viên bao gồm những thành phần trí tuệ, tình cảm, cảm xúc và ý chí. Do nhu cầu của sinh viên về tình bạn, về giao tiếp, nhu cầu được khen ngợi, được khẳng định mình vì vậy việc xây dựng dư luận tập thể lành mạnh là một vấn đề quan trọng trong tập thể sinh viên.

**Tâm trạng* tập thể sinh viên thể hiện rõ ở sự phản ứng cảm xúc đối với các hoạt động, với các quan hệ trong tập thể. Tính dễ lan truyền là đặc điểm thường thấy của tâm trạng tập thể sinh viên.

**Truyền thống* của tập thể sinh viên thể hiện tính độc đáo, đặc sắc của từng trường đại học. Đặc biệt những trường có truyền thống sư phạm thì ngày

hội trường, ngày hội về nghề nghiệp...có ý nghĩa lớn lao trong việc giáo dục tình cảm tự hào, tình yêu nghề nghiệp cho sinh viên.

Xã hội ngày nay đã có sự phát triển khác biệt so với những năm 80, 90 của thế kỷ 20, giáo dục đại học cũng tiến vào sự phát triển như vũ bão của xã hội. Trong xu thế tác động đó của xã hội, đặc điểm của sinh viên thời kỳ này cũng có nhiều biến đổi:

- Trước kia, hầu hết sinh viên được sinh hoạt trong một cộng đồng chung là nhà trường và ký túc xá: Từ ăn ở, mặc đến quan hệ bạn bè đều phải dựa trên những tiêu chí chung của trường. Ngày nay, quan hệ xã hội đã mở rộng hơn, sinh viên không chỉ sống trong ký túc xá mà đại bộ phận sinh viên thuê trọ ở ngoài trường. Chính vì vậy mà quan hệ xã hội, quan hệ bạn bè của sinh viên được mở rộng hơn rất nhiều. Sinh viên có cơ hội được tiếp cận, giao lưu với những thành tựu tiên tiến của xã hội một cách dễ dàng như: internet, truyền thông, khoa học kỹ thuật... có cơ hội giao lưu văn hoá mở với các nền văn hoá trên thế giới thông qua hoạt động học tập và giao lưu với sinh viên nước ngoài. Những lợi ích thu được là rất lớn:

- + Sinh viên có cơ hội được hoàn thiện về mặt tri thức một cách đầy đủ nhất thông qua học tập và giao lưu với nhau trên mạng xã hội, internet....

- + Giao tiếp ứng xử được hoàn thiện hơn do họ có cơ hội tiếp xúc với đủ các thành phần trong xã hội, được giao lưu văn hoá giữa các vùng miền khác nhau, có cơ hội tiếp cận và giao lưu với các nền văn hoá nước ngoài. Đây là cơ sở quan trọng giúp sinh viên hoàn thiện đầy đủ phẩm chất văn hoá của bản thân.

- + Không còn cơ chế bao cấp như trước nữa, sinh viên ngày nay đã phải tự bươn chải để sống và học tập. Bên cạnh sự chu cấp của gia đình, sinh viên đã biết tự lập bằng cách đi làm thêm để kiếm tiền trang trải một số nhu cầu của bản thân: làm đẹp, học tập, bạn bè....Nhờ đó mà họ trưởng thành hơn, tự tin hơn và vững vàng hơn khi gặp khó khăn.

Bên cạnh những lợi ích trên, thì sinh viên ngày nay cũng tồn tại một số tiêu cực như sau:

+ Do sự giao lưu văn hoá một cách thái quá, nên một bộ phận sinh viên có tư tưởng coi trọng lối sống phương tây: Đó là lối sống lệch lạc, ích kỷ chỉ biết đến bản thân mình, quá coi trọng lối sống thực dụng của phương Tây, coi đồng tiền là nhất và làm mọi cách để kiếm tiền. Một số sinh viên đã mắc những sai lầm trong quan hệ tình dục, hoặc kiếm tiền bằng con đường mại dâm, buôn bán hoặc sử dụng chất gây nghiện. Thay vì hoạt động chủ đạo của họ là đến trường, giao lưu bạn bè và tham gia hoạt động Đoàn, Hội sinh viên thì hoạt động chủ đạo của họ là đi chơi, vũ trường và các nơi vui chơi giải trí khác. Hậu quả là một số sinh viên có kết quả học tập sa sút, phẩm chất nhân cách bị lệch lạc, tâm lý bất ổn định.

+ Không còn tuân theo kỷ luật nghiêm minh của kỷ túc xá, và kỷ luật nghiêm khắc của nhà trường về thời gian học tập, sinh hoạt chung nữa. Mà giờ đây sinh viên tự quản lý cuộc sống của mình theo ý thích của cá nhân, và một số sinh viên đã sống trong sự vô kỷ luật về thời gian, đi chơi thâu đêm suốt sáng, sáng đến lớp với tâm trạng mệt mỏi, chán nản không tập trung vào bài giảng...kiến thức thu được là rất ít. Bên cạnh đó một số sinh viên lại quá coi trọng những quan hệ ảo trên mạng internet, trên các trò game trực tuyến trên mạng...không coi trọng hiện thực xã hội, dẫn đến hậu quả số sinh viên này không hoà nhập được với cuộc sống thực tại mà họ đang sống, tâm lý bất ổn định, học tập sa sút....

Vì vậy, trong xã hội ngày nay, trong mục tiêu chính của các trường bên cạnh nhiệm vụ chính là đào tạo tri thức cho sinh viên, giúp các em lĩnh hội tri thức chuyên môn vững vàng thì việc rèn luyện nhân cách, bản lĩnh cho sinh viên cũng rất quan trọng, giúp các em có thể hoà nhập tốt hơn trong cuộc sống, và lao động sau này. Đây là một nhiệm vụ chính trị to lớn của Đảng bộ, Đoàn thanh niên và Hội sinh viên của các trường Đại học.

b. Các hình thức cấu trúc tập thể sinh viên

Hiện nay, một lớp sinh viên đồng thời cũng là một Chi Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, một chi hội của Hội sinh viên. Một số lớp đông có thể chia thành các tổ, nhưng lớp ít sinh viên không có đơn vị tổ. Hơn nữa, sinh viên hiện nay ở phân tán, không hoàn toàn ở trong ký túc xá, nên vai trò của các tổ học tập không còn rõ nét như trước đây.

Trong tập thể sinh viên xuất hiện nhiều nhóm tự phát cấu trúc cũng khá phức tạp. Trong tập thể sinh viên xuất hiện nhiều thủ lĩnh khác nhau tùy thuộc vào tính chất và tiêu chí hình thành của nhóm tự phát. Lãnh đạo của tập thể sinh viên hiện nay khó khăn hơn tập thể sinh viên trước đây rất nhiều.

Tập thể sinh viên cũng có cấu trúc 3 lớp như những tập thể khác. Lớp thứ nhất gồm các nhóm tự phát mà nhìn bề ngoài ai cũng nhận thấy. Những sinh viên có sở thích giống nhau hoặc có điểm chung như: ở cùng phòng, cùng khu vực trọ, cùng hoàn cảnh kinh tế...thường xuyên tiếp xúc và mọi người dễ quan sát.

Lớp thứ 2 bao gồm những sinh viên gắn bó nhiều với tập thể. Họ tự xác định theo tinh thần tập thể, biết bảo vệ uy tín và danh dự chung của tập thể. Những công việc chung của tập thể họ đều tham gia với ý thức và trách nhiệm cao. Lớp này là những sinh viên học khá và có ý thức rèn luyện tốt.

Lớp thứ 3 bao gồm những sinh viên có thái độ tích cực với hoạt động học tập, rèn luyện với danh dự của tập thể nên liên kết với nhau rất chặt chẽ. Trong những lúc khó khăn nhất lớp này vẫn giữ được sự cố kết chặt chẽ.

Tập thể sinh viên trải qua 4 giai đoạn phát triển như các tập thể khác. Nhưng do tính chất của hoạt động chung nên thời gian của các giai đoạn đầu thường kéo dài và thời gian suy thoái sau giai đoạn 4 thường đến sớm.

- Giai đoạn đầu - giai đoạn tổng hợp sơ bộ, sinh viên mới tập hợp từ các địa phương khác nhau về nên chưa gắn bó với nhau. Giai đoạn này ở tập thể sinh viên có thể kéo dài gần hết học kỳ I.

- Giai đoạn thứ 2- giai đoạn phân hoá, tập thể sinh viên phân hoá thành các nhóm khác nhau. Giai đoạn này có thể bắt đầu từ cuối học kỳ I và kéo dài sang giữa, thậm chí cuối học kỳ 2.

- Giai đoạn 3 và giai đoạn 4 (giai đoạn tổng hợp thực sự) đây là giai đoạn phát triển cao của tập thể, tập thể sinh viên đoàn kết gắn bó, các thành viên đã hiểu nhau và thừa nhận giá trị chung, khả năng tự lập của tập thể đã phát triển. Giai đoạn này tương ứng với năm thứ 2, thứ 3, thứ 4.

Có thể thấy rằng, tập thể sinh viên bên cạnh những đặc điểm chung với các tập thể nói chung thì họ cũng có những đặc điểm riêng khác biệt so với các tập thể khác, để khi nhìn vào đó ta có thể nhận biết được những nét đặc trưng riêng biệt của một tập thể sinh viên.

1.2.3.3. Bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên.

a. Khái niệm bầu không khí tập thể sinh viên

Từ khái niệm bầu không khí tâm lý tập thể và những đặc điểm của một tập thể sinh viên chúng tôi đã trình bày ở trên, chúng tôi có thể khái quát một định nghĩa về bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên như sau:

“Bầu không khí tập thể sinh viên là trạng thái tâm lý xã hội của sinh viên, phản ánh mức độ phát triển các mối quan hệ liên nhân cách, tâm trạng, xu hướng, quan điểm, tình cảm, thể hiện sự thoả mãn của các thành viên đối với các quan hệ trong tập thể sinh viên, về điều kiện học tập và tổ chức học tập và sinh hoạt tập thể có sự định hướng của nhà trường”

b. Đặc điểm bầu không khí tập thể sinh viên

Cái khác của tập thể sinh viên đối với các tập thể xã hội khác là thông qua việc tổ chức hoạt động, việc điều khiển hoạt động ấy và các mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể.

- Đặc điểm của tập thể sản xuất là hoạt động lao động tác động vào công cụ và nguyên vật liệu để tạo ra sản phẩm nào đó phục vụ xã hội. Còn

hoạt động của tập thể sinh viên không phải trực tiếp làm ra của cải vật chất mà là hoạt động nhận thức, hoạt động lĩnh hội kinh nghiệm lịch sử xã hội của loài người biến thành kinh nghiệm của bản thân. Hoạt động chủ đạo trong sự hình thành nhân cách sinh viên là học tập và rèn luyện nghiệp vụ chuyên môn.

- Hoạt động học tập và rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ của sinh viên nhằm mục đích qua một thời gian nhất định nắm được hệ thống kiến thức cơ bản về bộ môn khoa học, chuyên môn nghề nghiệp của mình sau này để sau khi ra trường có thể vận dụng một cách thành thạo vào thực tế. Thông qua hoạt động học tập và rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ hình thành ở người sinh viên một hệ thống kiến thức về thế giới quan, nhân sinh quan, tình yêu nghề nghiệp, bản lĩnh nghề nghiệp.

- Bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên phụ thuộc vào việc tổ chức, điều khiển hoạt động học tập và rèn luyện nghiệp vụ của sinh viên. Hoạt động này bao gồm các công việc như: tổ chức học tập ở trên lớp, học ở nhà (cá nhân, nhóm), học ở xưởng thực hành, phòng thí nghiệm, thực tế nghề nghiệp (các đợt thực tế, thực tập). Ở các hình thức tổ chức hoạt động khác nhau đòi hỏi mỗi cá nhân trong tập thể và đặc biệt là người lãnh đạo tập thể phải biết tổ chức, điều khiển để thực hiện được mục đích của việc học tập. Trong quá trình tổ chức hoạt động ấy phải làm cho mỗi cá nhân coi học tập, rèn luyện là nhiệm vụ cụ thể, hàng ngày của chính bản thân mình, đó cũng là nhiệm vụ chung của tập thể. Những hoạt động ấy phải là sự kết hợp tối ưu giữa lợi ích cá nhân và tập thể.

- Việc điều khiển hoạt động học tập và rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ của sinh viên đòi hỏi những người lãnh đạo tập thể phải có những phẩm chất và phương pháp lãnh đạo để tạo nên một khí thế thi đua học tập sôi nổi, tích cực và đồng bộ trong tập thể. Việc tìm ra những biện pháp làm cho các hoạt động đạt hiệu quả cao, phát huy được tính tích cực của mọi người có ý nghĩa lớn trong việc tạo ra bầu không khí tâm lý tập thể thuận lợi. Thực tế

cho thấy ở những tập thể sinh viên có tổ chức, kỷ luật chặt chẽ, có hoạt động đồng

bộ, mọi người hướng vào nhiệm vụ chính, hoạt động của tập thể ấy thường đạt chất lượng cao, có ảnh hưởng tốt đến bầu không khí tâm lý. Ngược lại, ở tập thể mà có tổ chức rời rạc, lỏng lẻo, hoạt động mang tính chất cá nhân đơn thuần không nằm trong hoạt động chung của tập thể, chất lượng hoạt động của tập thể ấy kém và ảnh hưởng xấu tới bầu không khí tâm lý của tập thể đó.

Bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên còn phụ thuộc vào tính chất của các mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể. Mối quan hệ đó có sự khác biệt với mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể sản xuất là: Các thành viên trong tập thể sinh viên có cùng độ tuổi, cùng nhiệm vụ, công việc và mục đích hoạt động. Quan hệ giữa các thành viên có sự tác động, phụ thuộc lẫn nhau. Tính chất của mối quan hệ ấy là những đặc điểm thuận lợi để xây dựng tập thể đoàn kết, tương thân, tương ái, dễ tạo ra sự tương đồng tâm lý giữa các thành viên. Ở lứa tuổi sinh viên, hoạt động giao tiếp nhằm thiết lập các mối quan hệ người – người trong tập thể. Nhờ hoạt động giao tiếp mà ảnh hưởng qua lại giữa các thành viên được diễn ra, những điều phù hợp với những quy tắc chuẩn mực của tập thể được thừa nhận, gìn giữ, những điều không phù hợp sẽ bị dư luận tập thể lên án, tẩy chay. Nhờ có giao tiếp, các thành viên trong tập thể có sự hiểu biết lẫn nhau, thông cảm yêu thương nhau. Tính chất của những mối quan hệ tốt đẹp đã tạo nên bầu không khí tâm lý lành mạnh phấn khởi, chan hoà trong tập thể.

c. Biểu hiện của bầu không khí tập thể sinh viên

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, chúng tôi cho rằng biểu hiện của bầu không khí tâm lý thuận lợi cho việc xây dựng tập thể sinh viên bao gồm:

1. Trong tập thể có sự giao tiếp thoải mái, thông qua các chủ đề như gia đình, bạn bè, kỷ luật lớp, mối quan hệ tình cảm...các thành viên đều cảm thấy được sự tự do tư tưởng, bộc lộ suy nghĩ, quan điểm, tâm tư của mình, kỷ luật không phải là điều gò bó đối với họ.

2. Bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên biểu hiện qua mức độ đoàn kết, yêu thương và giúp đỡ nhau của mọi người trong tập thể. Một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi là một tập thể có các thành viên đoàn kết, tôn trọng nhau trên cơ sở tình bạn, tình đồng chí, đồng nghiệp, giúp đỡ nhau trong học tập, rèn luyện nhằm đạt kết quả cao

3. Bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên biểu hiện qua việc thực hiện những nội quy, kỷ luật của trường lớp, trong việc thi đua xây dựng một tập thể vững mạnh, đoàn kết và đạt thành tích cao.

4. Bầu không khí tâm lý thể hiện thông qua mối quan hệ của các thành viên trong lớp, của cán bộ lớp và các thành viên trong tập thể...

5. Bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên biểu hiện qua trách nhiệm từng người trong tập thể được xác định rõ ràng, mỗi người ra sức làm tròn nhiệm vụ của mình trong việc xây dựng tập thể đoàn kết, vững mạnh.

7. Một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi là trong đó yếu tố người lãnh đạo (lớp trưởng, bí thư) đồng thời là thủ lĩnh tập thể được đề cao, người cán bộ lớp là người cầm cân, nẩy mực là người thủ lĩnh nhóm có vai trò vô cùng to lớn trong việc giúp tập thể được đoàn kết và vững mạnh. Một tập thể lớn, vững mạnh và phát triển thì yếu tố người lãnh đạo được đánh giá rất cao. Vì vậy mà, trong một tập thể sinh viên, biểu hiện của bầu không khí tâm lý thuận lợi là có một người lãnh đạo giỏi, lãnh đạo được tập thể tiến lên, đoàn kết được mọi người trong việc xây dựng và phát triển tập thể.

8. Xúc cảm tình cảm của các thành viên trong tập thể cũng chính là một biểu hiện của bầu không khí tâm lý tập thể. Một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi, lành mạnh là một tập thể mà ở đó các thành viên trong tập thể luôn cảm thấy phấn khởi, tin tưởng, vui mừng, đoàn kết yêu thương nhau. Không có thái độ thù nghịch, ganh ghét nhau.

9. Một biểu hiện nữa của bầu không khí tâm lý thuận lợi trong tập thể đó chính là mức độ xung đột tập thể. Trong lớp ít xuất hiện hiện tượng xung

đột. Nếu có xung đột xảy ra thì được tập thể kịp thời giải quyết có lý có tình. Cán bộ lãnh đạo phải là trung tâm đoàn kết, là người giải quyết xung đột một cách khéo léo, không những xoá bỏ được xung đột mà còn làm cho quan hệ giữa các thành viên trong tập thể phát triển theo chiều hướng có lợi nhất.

Có thể thấy rằng, bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên có rất nhiều biểu hiện khác nhau, tùy theo từng tập thể, đặc điểm của ngành đào tạo, phẩm chất yêu cầu của từng trường, từng ngành mà các đặc điểm của bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên có thể bộc lộ rõ, hay không. Tuy nhiên, ở hầu hết ở các tập thể sinh viên đều có những đặc điểm trên, sự khác nhau giữa các tập thể chỉ là mức độ biểu hiện của các đặc điểm mà thôi.

1.2.3.4. Vai trò của bầu không khí tâm lý trong sự hình thành và phát triển nhân cách của sinh viên

Tâm lý học Mac xít đã chỉ ra rằng: Nhân cách con người không phải là cái có sẵn mà nó được hình thành nên từ cuộc sống, hay nói như Mac “*trong tính hiện thực của nó bản chất của con người là tổng hoà các mối quan hệ xã hội*”. Có thể thấy rằng nhân cách con người mang bản chất xã hội, là sự phản ánh các mối quan hệ mà cá nhân tham gia vào trong cuộc sống. Nếu con người sống tách khỏi xã hội, không tham gia vào các mối quan hệ xã hội thì nhân cách con người không được hình thành. Thực tế đã chứng minh, ở những đứa trẻ tách rời khỏi xã hội loài người thì tư duy trừu tượng, ý thức và tự ý thức không được phát triển.

Mỗi con người đều sống trong một xã hội cụ thể, tham gia hoạt động tích cực trong xã hội đó, với các điều kiện xã hội, kinh tế và các mối quan hệ ảnh hưởng trực tiếp đến sự hình thành và phát triển của nhân cách. Môi trường cụ thể của sinh viên chính là tập thể lớp mà họ sống và hoạt động trong đó. Ngoài tập thể lớp là chính thức, sinh viên còn tham gia vào một số nhóm không chính thức, nhờ đó mà mối quan hệ của họ được mở rộng không

chỉ ở lớp, khoa, trường mà cả các mối quan hệ ngoài xã hội. Chính điều này đã tạo điều kiện cho nhân cách của sinh viên phát triển một cách toàn diện nhất. Trong đó, tập thể lớp chính là một môi trường quan trọng hàng đầu giúp cho nhân cách của họ phát triển. Một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi sẽ là điều kiện tốt giúp cho nhân cách của cá nhân sinh viên phát triển một cách toàn diện bởi vì trong bầu không khí tâm lý thuận lợi đó, sinh viên được học tập, rèn luyện, giao tiếp một cách tích cực, và đây chính là cơ sở quan trọng giúp cho nhân cách sinh viên phát triển toàn diện.

Một tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh, thuận lợi, tức là ở tập thể đó đã thiết lập được các mối quan hệ liên nhân cách tốt đẹp. Sinh viên được sống, giao tiếp trong các mối quan hệ tốt đẹp và sẽ tiếp thu những phẩm chất tốt đẹp từ bạn bè, thầy cô, phát huy mọi khả năng của mình nhanh chóng hình thành những phẩm chất nhân cách tốt.

Ngược lại, một tập thể có bầu không khí tâm lý không lành mạnh, căng thẳng, các mối quan hệ tập thể bị phá vỡ vì không phù hợp với chuẩn mực đạo đức của xã hội từ đó cá nhân sống trong tập thể đó sẽ có nhân cách hình thành theo hướng tiêu cực. A.X.Makarencô đã nói *“ai cũng biết rằng nhân cách sẽ được hình thành một cách nhanh chóng và đầy đủ hơn khi nó trực tiếp tham gia vào trong tập thể”* (A.G.Kovaliov: Tâm lý học xã hội nghiên cứu cái gì- Tư liệu trường ĐHSP Hà Nội, T17), vì vậy có thể khẳng định rằng tập thể lớp chính là nơi nuôi dưỡng và giúp cho nhân cách sinh viên phát triển một cách toàn diện nhất, và một tập thể có bầu không khí tâm lý tốt sẽ có tác dụng tốt đối với sự hình thành và phát triển nhân cách của sinh viên.

1.2.3.5. Vai trò của cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể

Theo tác giả N.D.Lêvitốp (Tâm lý học trẻ em và sư phạm- tập 3) thì một tập thể học sinh tốt phải là một tập thể có mục đích thống nhất, có tinh

thần trách nhiệm trước xã hội, có đòi hỏi chặt chẽ đối với mọi thành viên, mọi hành động của mỗi người phải ăn khớp với nhau, mỗi thành viên phải phục tùng ý chí của tập thể, phải có sự lãnh đạo thống nhất, các thành viên phải được bình đẳng trước tập thể. Trong đó yếu tố lãnh đạo của tập thể là một yếu tố quan trọng hàng đầu, là điều kiện tiên quyết không thể thiếu được của một tập thể vững mạnh, một đội ngũ cán bộ tốt là dấu hiệu của một tập thể lớp tốt.

Để tạo ra bầu không khí tâm lý thuận lợi trong tập thể, điều quan trọng là phải tổ chức tốt hoạt động tập thể, điều khiển điều chỉnh hoạt động đó và thiết lập được các mối quan hệ trong tập thể. Muốn vậy yếu tố quan trọng đầu tiên là phải có người đứng đầu, hay người lãnh đạo giỏi. Chính vì vậy bầu không khí tâm lý phụ thuộc rất lớn vào sự lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo tập thể.

Vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo tập thể có tầm quan trọng đặc biệt, họ là những người đại diện cho tập thể, tổ chức điều khiển các hoạt động chung của tập thể, xây dựng và điều khiển các mối quan hệ người – người trong tập thể, giúp cho tập thể ngày càng lớn mạnh. Chính vì vậy mà hoạt động của cán bộ lãnh đạo tập thể có ảnh hưởng lớn tới bầu không khí tâm lý tập thể.

Để là người lãnh đạo giỏi, có uy tín và thống nhất được hoạt động chung của tập thể, người lãnh đạo trước hết phải là người có phẩm chất đạo đức tốt, phẩm chất đạo đức đó của người lãnh đạo có ảnh hưởng lớn tới bầu không khí tâm lý của tập thể. Vậy người lãnh đạo cần những phẩm chất gì?

- Người cán bộ lãnh đạo phải là tấm gương tốt cho mọi người xung quanh. Gương mẫu trong học tập, lao động và thể hiện trong việc làm và quan hệ hàng ngày. Những người lãnh đạo có phẩm chất này sẽ gây cho mọi người trong tập thể tình cảm tin cậy, mến phục. Sự gương mẫu của người lãnh đạo không những làm cho uy tín của họ tăng lên mà còn có tác dụng giáo dục lớn đối với các thành viên trong tập thể.

- Trung thực, thẳng thắn và công bằng cũng là những phẩm chất cần có ở người lãnh đạo. Nếu người lãnh đạo thiếu trung thực sẽ làm mất lòng tin ở mọi người thì mọi cố gắng khác của anh ta sẽ không còn tác dụng nữa. Hơn nữa trong quan hệ và trong cách làm việc hàng ngày người cán bộ phải thể hiện được sự công bằng, thẳng thắn có như vậy mới được tập thể ủng hộ, tạo được không khí tâm lý tích cực đối với tập thể.

- Năng lực tổ chức lãnh đạo tập thể là một trong những yếu tố cần thiết và rất quan trọng của người cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

- Người lãnh đạo phải xây dựng được tình đoàn kết, gắn bó trong tập thể, mọi người trong tập thể phải yêu thương, gắn bó và tôn trọng nhau. Ở tập thể đoàn kết, mọi người thống nhất trong hành động vì nhiệm vụ chung, tính chất các mối quan hệ là lành mạnh sẽ có ảnh hưởng tốt đến mọi người. Tập thể đoàn kết là sức mạnh để nâng cao năng suất lao động và ảnh hưởng tốt đến bầu không khí tâm lý tập thể, ở những tập thể chia rẽ, bè phái sẽ ảnh hưởng xấu đến năng suất lao động, làm cho quan hệ của mọi người căng thẳng, làm cho bầu không khí tâm lý của tập thể bị ảnh hưởng không tốt.

- Người lãnh đạo phải có những biện pháp để thu hút mọi người, thống nhất được mục đích của từng cá nhân với mục đích chung của tập thể, biết tác động vào các mối quan hệ trong tập thể nhằm xây dựng khối đoàn kết nhất trí cao. Bên cạnh đó, người lãnh đạo tập thể còn phải lôi cuốn được mọi thành viên vào hoạt động chung. Mọi người trong tập thể có nhất trí về mục đích, tự giác, tích cực thực hiện nhiệm vụ chung của tập thể, đó là thể hiện cụ thể sự nhất trí cao về mọi mặt. Người lãnh đạo biết tổ chức cho mọi người thực hiện hoạt động chung đạt kết quả cao, chất lượng của các hoạt động đó ảnh hưởng trực tiếp đến bầu không khí tâm lý tập thể.

- Việc giải quyết các xung đột tập thể là công việc quan trọng của cán bộ lãnh đạo để xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.
Để giải

quyết tốt xung đột, người lãnh đạo cần nắm được thực chất vấn đề xung đột và đưa ra được biện pháp tích cực. Người lãnh đạo khéo léo phải biết dùng tập thể để giáo dục cá nhân, biết kết hợp tính nghiêm khắc, kiên quyết với tính mềm dẻo, linh hoạt và sự hiểu biết tâm lý mọi người để giải quyết có tình có lý. Người lãnh đạo nếu biết tạo nên tâm trạng vui vẻ, thoải mái cho tập thể, có biện pháp tạo nên sự thông cảm giữa mọi người sẽ hạn chế được những xung đột.

- Để tạo ra không khí phấn chấn trong tập thể, kích thích được tính tích cực hoạt động chung của mọi người. Người lãnh đạo cần biết khuyến khích thành tích của cá nhân và tập thể đã đạt được. Nếu không biết khen, chê đúng lúc, đúng cách sẽ gây phản ứng không có lợi cho tập thể, đây là một biện pháp nâng cao tính tích cực hoạt động của tập thể và nó cần được coi trọng trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

- Việc xây dựng dư luận tập thể lành mạnh cũng có ảnh hưởng lớn đến bầu không khí tâm lý tập thể. Vai trò của người cán bộ lãnh đạo tập thể phải là người hướng dẫn dư luận tập thể.

- Việc điều khiển các mối quan hệ cá nhân và tập thể đúng đắn là một năng lực và nghệ thuật của cán bộ lãnh đạo. Điều khiển các mối quan hệ cá nhân với cá nhân, cá nhân với tập thể, tập thể này với tập thể kia không những làm cho quan hệ nội bộ tập thể tốt đẹp, mọi người thông cảm với nhau thống nhất được quyền lợi cá nhân và tập thể trong mối quan hệ với tập thể khác mà còn tạo ra sự nhất trí cao về tư tưởng, tổ chức vào hoạt động. Đó là những yếu tố cần thiết cho tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi.

Ngoài những phẩm chất, năng lực và phương pháp lãnh đạo ở trên, một vấn đề mà tâm lý học quản lý lãnh đạo quan tâm trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý trong các tập thể sản xuất là vấn đề phong cách lãnh đạo. Việc người lãnh đạo lựa chọn cho mình một phong cách lãnh đạo phù hợp với đặc điểm của tập thể mình sẽ góp phần thúc đẩy vai trò của người lãnh đạo trong tập thể, đưa tập thể tiến lên và phát triển một cách bền vững.

1.2.3.6. Ảnh hưởng của bầu không khí tâm lý sinh viên đến hoạt động tập thể sinh viên

Một bầu không khí tâm lý lành mạnh, thân ái trong tập thể sẽ tạo ra tâm trạng phấn khởi vui vẻ ở mỗi thành viên, tăng tính tích cực trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao, tạo ra sự đoàn kết giúp đỡ nhau giữa các cá nhân. Ở tập thể như vậy ít xuất hiện những xung đột gay gắt, những nhóm không chính thức đối lập và các thủ lĩnh tiêu cực. Ở đó các thành viên luôn gắn bó với tập thể và có ý thức xây dựng tập thể của mình. Trái lại ở một tập thể có bầu không khí tập lý căng thẳng, mất đoàn kết sẽ tạo ra cảm xúc, tâm trạng tiêu cực ở các thành viên, dễ dàng hình thành lên các nhóm không chính thức, đối lập, xung đột. Bầu không khí tâm lý là cái nền móng, cái phong mà trên đó các hoạt động sống, quan hệ và giao tiếp của các thành viên được mở ra, trong đó tình cảm của mỗi cá nhân là sự phản ánh một phần tâm trạng của tập thể lao động.

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc điều chỉnh và xây dựng được bầu không khí tâm lý tập thể thuận lợi sẽ nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm công việc. Trong nhiều cơ quan, xí nghiệp sự thành công là do họ tạo ra được những mối quan hệ công việc, quan hệ tình cảm tốt đẹp giữa các thành viên tập thể, khích lệ và khơi dậy nhiệt tình lao động, óc sáng tạo trong hoạt động, thúc đẩy sự thực hiện và hoàn thành xuất sắc những nhiệm vụ công tác. Nếu chúng ta làm cho các mối quan hệ giữa mọi người với nhau trong tập thể ổn định, hài lòng, nếu làm dịu sự căng thẳng cảm xúc, tạo ra không khí vui tươi phấn khởi thì sẽ nâng cao được tính tích cực trong hoạt động, tăng cường sự tập trung chú ý, sự chính xác, cẩn thận của mỗi người.

Bầu không khí tâm lý trong tập thể là thuận lợi đoàn kết sẽ tạo nên sự thống nhất về mặt tình cảm, sự tương hợp tâm lý và sự thống nhất về định hướng giá trị của các thành viên trong tập thể làm tăng cường và phong phú

các mối quan hệ giao tiếp, các mối quan hệ liên nhân cách, sự tương trợ giúp đỡ nhau trong công việc, trong đời sống tình cảm. Tập thể trở thành nơi mà ở đó các thành viên theo đuổi và thực hiện các mục tiêu hiện thực của cuộc sống, ở đó họ lao động, trải nghiệm và giành được những điều tốt đẹp cho bản thân và đồng thời họ đóng góp sức lực trí tuệ, sự sáng tạo cho tập thể, cho xã hội.

1.2.3.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên.

Ở phần trên chúng tôi đã trình bày các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể nói chung. Và cũng giống như các tập thể khác, bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên cũng bị chi phối bởi các yếu tố khách quan và chủ quan. Do đặc điểm của tập thể sinh viên có những đặc trưng riêng, khác với các tập thể khác, cho nên các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý sinh viên so với các tập thể khác cũng có nhiều khác biệt.

a. Các yếu tố chủ quan

- Yếu tố chủ quan đầu tiên ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên phải kể đến các yếu tố thuộc về lãnh đạo: Bao gồm phẩm chất và năng lực của người lãnh đạo, sự quan tâm của giáo viên chủ nhiệm và nhà trường. Như chúng ta đã phân tích ở trên, người lãnh đạo chính là người có vai trò quan trọng trong xây dựng và phát triển tập thể cũng như duy trì sự vững mạnh của tập thể, cho nên yếu tố thuộc về người lãnh đạo có vai trò ảnh hưởng to lớn đối với bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên.

Các phẩm chất đạo đức của người lãnh đạo là yếu tố ảnh hưởng lớn tới bầu không khí tâm lý trong tập thể. Phẩm chất đạo đức là khả năng con người có thể điều khiển được hành vi, cách ứng xử của mình phù hợp với chuẩn mực văn hóa, pháp luật, tín ngưỡng hoặc quy định của cộng đồng. Sự tôn trọng cấp dưới, quan tâm, hòa đồng là một trong các yếu tố tạo ra niềm tin của các thành viên trong tập thể. Chính các phẩm chất đạo đức căn bản như: công

bằng trong đánh giá, quan tâm tới người khác, tôn trọng nhân cách của các thành viên trong tập thể... tạo nên uy tín của người lãnh đạo. Một người lãnh đạo có phẩm chất tốt đẹp và năng lực giỏi sẽ giúp cho tập thể phát triển toàn diện từ đó sẽ tạo được cho lớp bầu không khí tâm lý lành mạnh. Và ngược lại, người lãnh đạo lớp mà có phẩm chất năng lực kém, không gương mẫu trong sinh hoạt, học tập và thi đua thì không thể đưa tập thể đó phát triển và tiến bộ được, đồng nghĩa với nó là tập thể đó sẽ có bầu không khí tâm lý không ổn định và thiếu lành mạnh.

Bên cạnh yếu tố phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo, một yếu tố thuộc về người lãnh đạo nữa đó là sự quan tâm sát sao của giáo viên chủ nhiệm và nhà trường. Có được sự động viên, quan tâm của giáo viên chủ nhiệm lớp sẽ là một thành tố quan trọng trong xây dựng và phát triển tập thể, cũng như trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

- Yếu tố tiếp theo ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên chính là sự đoàn kết trong tập thể: Kỷ luật lớp chặt chẽ, nội bộ lớp đoàn kết yêu thương nhau. Thể hiện ở sự hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau của các thành viên, sự thống nhất cao về mục đích hoạt động, những tập thể có sự đoàn kết giữa các thành viên cao thường là những tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh, ngược lại là những tập thể có bầu không khí tâm lý không lành mạnh, sẽ kìm hãm sự phát triển của tập thể.

- Sự hòa hợp về tinh thần của các thành viên trong tập thể. Sự hòa hợp ở đây chính là khả năng kết hợp hoạt động giữa các thành viên trong tập thể trên cơ sở đó sẽ hình thành sự kết hợp tối ưu những phẩm chất và tinh thần của các thành viên trong tập thể. Hay nói cách khác đi, không khí tâm lý tập thể còn phụ thuộc vào sự tương đồng tâm lý của các thành viên trong tập thể. Sự tương đồng tâm lý xã hội của các thành viên trong tập thể, bên cạnh các hình thức tương đồng khác như tương đồng sinh lý và tương đồng tư

tưởng xã hội có ý nghĩa to lớn trong việc xây dựng và phát triển tập thể, nếu các thành viên trong tập thể có sự tương đồng về các mặt trên thì dễ xây dựng một tập thể đoàn kết, yêu thương và thực hiện nhiệm vụ chung với kết quả cao và ngược lại.

b. Các yếu tố khách quan

- Ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể còn phải kể đến điều kiện sống ổn định và điều kiện sinh hoạt thuận lợi. Khi điều kiện sống và sinh hoạt của sinh viên ổn định sẽ tạo ra sự phấn khởi yên tâm ở họ, làm cho họ hăng say và có hứng thú với việc học tập và cống hiến cho tập thể. Trong cuốn tâm lý học lao động, tác giả Trần Trọng Thủy chỉ rõ: *"Thẩm mỹ hóa môi trường xung quanh con người trong hoạt động phải được thực hiện làm sao có thể tác động được đến tâm lý con người qua việc tri giác nhìn, tri giác nghe... làm cho con người làm việc thấy thoải mái để chịu tránh được những nguy cơ xung đột có thể xảy ra khi người ta mệt mỏi"* [19, 33-34].

- Một yếu tố khác góp phần tạo nên bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên thuận lợi là sự thừa nhận của nhà trường với các thành quả mà họ đạt được, hay nói cách khác yếu tố đó chính là sự khen thưởng kịp thời của cấp trên. Sở dĩ như vậy là vì khi thành quả của họ được thừa nhận sẽ tạo ở họ sự tin tưởng, phấn khởi và cống hiến hết mình cho tập thể, góp phần làm cho bầu không khí tâm lý của tập thể được cải thiện, mang tính lành mạnh, trong sáng. mang tính công bằng không thiên vị, có như vậy mới tạo được niềm tin của các thành viên trong tập thể.

- Yếu tố khách quan nữa ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên phải kể đến yếu tố tính khoa học, công bằng, hợp lý trong việc tổ chức phân công quản lý trong tập thể, mà cụ thể ở đây chính là lịch học của sinh viên ở trong trường học. Lịch học mà được tổ chức khoa học, không chồng chéo, rõ ràng, cụ thể sẽ tạo cho người học hứng thú học tập,

say mê học tập, phần chần từ đó sẽ mang lại tâm lý thoải mái khi đến trường. Đây là cơ sở quan trọng trong xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể sinh viên.

Có thể thấy rằng, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên, cả chủ quan và khách quan. Tùy vào đặc điểm riêng của từng tập thể mà các yếu tố có sự ảnh hưởng nhiều hay ít là khác nhau, vì vậy khi phân tích yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý trong tập thể chúng ta cần phải đánh giá, phân tích đặc điểm riêng của từng tập thể thì mới có những kết luận chuẩn xác được.

Tiểu kết chương 1:

Có thể thấy rằng, các nghiên cứu lý luận về bầu không khí tâm lý tập thể nói chung và bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên nói riêng rất đa dạng và phong phú. Vấn đề này đã được các nhà tâm lý học trong và ngoài nước nghiên cứu từ lâu, tuy nhiên 4 các nghiên cứu phần lớn tập trung trong mảng tập thể lao động sản xuất. Còn những nghiên cứu trong tập thể sinh viên nói riêng vẫn còn hạn chế, hay có thể nói là rất ít. Đặc thù của tập thể sinh viên, bên cạnh những đặc điểm chung với tập thể nói riêng, thì so với tập thể lao động sản xuất nó có nhiều khác biệt, khác biệt lớn nhất đó là tính phi kinh tế, phi lợi nhuận trong các tập thể sinh viên. Trong môi trường sinh viên, quan hệ chủ yếu dựa trên mối quan hệ bạn bè, sự quan tâm, giúp đỡ nhau... xung đột xảy ra là rất ít, nếu có thì cũng không gay gắt mà giải quyết được ngay. Những lý luận khoa học ở trên sẽ là những cơ sở quan trọng giúp chúng tôi thực hiện đề tài “***Nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng***”.

Chương 2

TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Tổ chức nghiên cứu

Việc nghiên cứu được tổ chức theo 3 giai đoạn:

- *Giai đoạn 1:* Từ tháng 11/2009 đến tháng 8/2010 tiến hành thu thập văn bản, tài liệu liên quan đến đề tài; phân tích, khái quát hóa các văn bản và tài liệu thu được để viết phần tổng quan tình hình nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể, tập thể sinh viên ở trong nước và trên thế giới, xây dựng đề cương nghiên cứu chi tiết.
- Từ tháng 9/2010 đến tháng 3/2011: Xây dựng hệ thống phương pháp nghiên cứu thực tiễn; điều tra, khảo sát thử, chỉnh sửa phiếu và thu thập số liệu; xử lý số liệu thống kê toán học bằng phần mềm SPSS.
- Từ tháng 4/2011 đến tháng 12/2011: Viết tổng hợp báo cáo khoa học; hoàn thiện báo cáo khoa học, nộp sản phẩm nghiên cứu và nghiệm thu đề tài.

2.2. Vài nét về đặc điểm khách thể nghiên cứu

Theo quyết định số 48/2000/QĐ-TTg, ngày 29 tháng 4 năm 2000 của thủ tướng Chính phủ, trường Đại học sư phạm Hải Phòng được thành lập trên cơ sở sáp nhập 4 đơn vị giáo dục - đào tạo lớn của thành phố Hải Phòng. Đến ngày 9-4-2004, theo quyết định 60/2004/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ, Trường Đại học Sư Phạm Hải Phòng được đổi tên thành Đại học Hải phòng, Nhằm phát triển thành đào tạo đa ngành. Đơn vị tiền thân của trường được thành lập từ năm 1959, tính đến năm học 2009-2010 nhà trường có truyền thống 50 năm xây dựng và phát triển. Trường đào tạo, bồi dưỡng cho thành phố Hải Phòng và các tỉnh trong cả nước hơn 36.000 lượt giáo viên các bậc học mầm non và phổ thông, cùng với hơn 28.000 lượt cán bộ khoa học và quản lý. Nhiều người đã phấn đấu trở thành Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sỹ, nhà giáo ưu tú, lãnh đạo một số tập thể trở thành anh hùng lao động thời kỳ

đổi mới, được nhận bằng lao động sáng tạo. Nhiều người được giao đảm nhận cương vị chủ chốt trong Đảng, chính quyền, đoàn thể.

Chất lượng đào tạo ngày một tăng. Năm học 2000 – 2001 có 22,7 % sinh viên khá giỏi, năm học 2001-2002 có 24%, năm học 2006 – 2007, tỉ lệ khá, giỏi đạt 50%. Cuối khoá học, 82 sinh viên đại học được trường cho phép thực hiện khoá luận tốt nghiệp, 100% bảo vệ luận văn đạt loại giỏi. Chất lượng rèn luyện phẩm chất đạo đức cũng tăng. Năm học 2001 -2002 có 78% đạo đức tốt, năm học 2005 – 2006 có 87%, năm học 2006-2007 có 89% sinh viên được xếp loại đạo đức tốt, trong đó đã có 59 sinh viên được kết nạp vào Đảng cộng sản Việt nam.

Sinh viên Trường Đại học Hải Phòng tham gia các cuộc thi sinh viên giỏi toàn quốc đạt nhiều giải cao. Các năm 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007. Trường đều có đoàn tham gia Olympic các môn khoa học cơ bản: Toán, Lý, hoá và tin học, thi Olympic các môn khoa học Mác – lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh đều đạt giải cao. Giữ vững vị trí trong top 10 trường đại học đạt giải cao hàng đầu toàn quốc.

Trường coi công tác nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế là 2 hoạt động quan trọng của một trường đại học đa ngành. Các đề tài nghiên cứu khoa học bao gồm các lĩnh vực kinh tế, xã hội và nghiệp vụ đào tạo, giáo trình và tài liệu học tập, giảng dạy. Hiện nay trường đang hợp tác về đào tạo và nghiên cứu khoa học với Nga, Trung Quốc, Phần Lan, Thái Lan, Mỹ và các nước trong khối ASEAN, các vùng lãnh thổ và các tổ chức phi chính phủ.

Số lượng đội ngũ cán bộ, viên chức tăng cả về số lượng và chất lượng. Năm 2000 có 450 người, năm 2007 có 629 người (trong đó có 548 cán bộ cơ hữu). Trong số cán bộ trực tiếp giảng dạy có 1 Giáo sư, 11 phó Giáo sư, 28 tiến sĩ, 230 thạc sĩ. Đặc biệt là chất lượng đội ngũ tăng nhanh. Ngoài ra, hiện trường có hơn 100 người đang học NCS, cao học. Nhà trường đã thực hiện tốt

quy chế dân chủ trong trường học với cả cán bộ giáo chức và học sinh, sinh viên, làm tốt công tác từ thiện, đền ơn đáp nghĩa. Mục tiêu phát triển của Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2015 là phấn đấu trở thành Trung tâm Giáo dục - Đào tạo, Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ vững mạnh của khu vực đồng bằng duyên hải Bắc bộ. Trong đó, nhiệm vụ trọng yếu là phát triển đào tạo đa ngành chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội khu vực.

Trong phạm vi nghiên cứu đề tài của mình, do thời gian có hạn nên chúng tôi chỉ tập trung tiến hành nghiên cứu trên hơn 200 sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học, trường Đại học Hải Phòng. Khoa tâm lý giáo dục học là khoa cơ bản đầu tiên của trường Đại học Hải phòng, xuất thân từ bộ môn Tâm lý giáo dục học của trường Trung cấp Sư phạm Kiến An và Cao đẳng sư phạm Kiến An. Khoa được thành lập năm 2005, đón sinh viên từ năm học 2006-2007, đến nay khoa đã có trên 200 sinh viên theo học tại khoa, với ngành đăng ký học là cử nhân công tác xã hội. Khoa đã có khoá ra trường đầu tiên năm 2009- 2010.

Khoa tâm lý giáo dục học có đội ngũ cán bộ lãnh đạo và cán bộ giảng dạy trong khoa tương đối cơ bản. Đội ngũ lãnh đạo có học vị tiến sỹ trở lên, còn hầu hết cán bộ giảng dạy trong khoa có học vị Thạc sỹ trở lên, trong đó có 3 tiến sỹ, 3 nghiên cứu sinh và 15 thạc sỹ và một cử nhân. Hầu hết cán bộ giảng dạy đều có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm trong nghề, có tâm huyết nghề nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao, luôn yêu thương học trò hết mực. Do vậy, khoa đã đào tạo được các tập thể lớp sinh viên đoàn kết, yêu thương nhau, học tập đạt kết quả cao, sinh viên luôn cố gắng rèn luyện tư tưởng và phẩm chất vững vàng, học tập cố gắng hết mình để có một nền tảng nghề nghiệp tốt.

Khoa Tâm lý giáo dục học trường Đại học Hải Phòng bao gồm 4 lớp sinh viên, có 280 sinh viên trong đó: Lớp CTXH K8 có 75 sinh viên (Năm thứ

4); Lớp CTXH K9 có 65 sinh viên (năm thứ 3); Lớp CTXH K10 có 69 sinh viên (năm thứ 2); CTXH K11 có 71 sinh viên (năm thứ nhất). Hầu hết sinh viên khoa tâm lý giáo dục học đều có tư tưởng chính trị vững vàng, có kết quả học tập đạt loại khá, giỏi. Lớp có tinh thần đoàn kết cao, kỷ luật nghiêm khắc và có tinh thần thi đua phấn đấu tốt.

Có một đặc điểm nổi bật của sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học là hầu hết các em vào học theo tiêu chuẩn xét nguyện vọng 2, là ngành học không phải là lựa chọn đầu tiên của các em. Do vậy, tâm lý một số em còn bi quan, coi đây là nơi trú chân để có thể thi trường khác vào năm sau. Hơn nữa, ngành Công tác xã hội là một ngành mới ở nước ta, mặc dù tiền thân nó có từ rất lâu, nhưng chỉ mấy năm gần đây các trường đại học trong nước mới tổ chức nghiên cứu và giảng dạy ngành học này. Hầu hết sinh viên còn chưa có nhiều thông tin, kiến thức về ngành mình theo học. Do vậy để các em yên tâm và vững vàng theo học, theo nghề là một sự nỗ lực rất lớn của Ban chủ nhiệm khoa Tâm lý giáo dục học. Các thầy cô trong khoa đã luôn cố gắng hết sức mình để truyền thụ kiến thức cho các em, tình yêu nghề, truyền cho các em kiến thức nghề, kiến thức đời giúp các em có một nền tảng cơ sở lý luận vững vàng về nghề. Từ đó các em hiểu nghề và yêu nghề hơn. Cho nên, qua 4 khoá học số lượng sinh viên bỏ trường, bỏ lớp là rất ít, kể cả các em có tư tưởng trú chân ngay từ đầu mà sau khi rèn luyện và học tập tại khoa cũng trở nên rất yêu nghề và yêu trường. Đây có thể coi là thành công rất lớn của khoa Tâm lý giáo dục học và cũng là cơ sở quan trọng để hình thành một bầu không khí tâm lý thuận lợi cho tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học Đại học Hải Phòng.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành điều tra ở 2 nhóm khách thể là sinh viên và cán bộ lớp trong tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng. Cơ cấu số lượng khách thể nghiên cứu được thể hiện qua bảng 2.1.

Bảng 2.1. Cơ cấu sinh viên trong điều tra nghiên cứu

Các lớp	Giới tính		Tuổi
	Nam (%)	Nữ (%)	18-25 (%)
CTXH K8	10%	90%	100%
CTXH K9	13%	87%	100%
CTXH K10	8%	92%	100%
CTXH K11	15%	85%	100%

Bảng 2.2. Cơ cấu cán bộ lớp trong điều tra nghiên cứu

Các lớp	Giới tính		Tuổi
	Nam (%)	Nữ (%)	18-25 (%)
CTXH K8	10%	90%	100%
CTXH K9	20%	80%	100%
CTXH K10	20	80%	100%
CTXH K11	15%	85%	100%

2.3. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng

2.3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu và văn bản

Chúng tôi đã nghiên cứu và tổng hợp những chuyên đề, bài viết, công trình của các tác giả trong và ngoài nước được đăng tải trên các sách, báo, tạp chí, mạng internet... bầu không khí tâm lý tập thể nói chung và bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên nói riêng, những tiêu chí để đánh giá bầu không khí tâm lý nhằm xây dựng cơ sở lý luận định hướng cho nghiên cứu thực tiễn.

2.3.2. Phương pháp quan sát

2.3.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Đây là phương pháp trong đó người nghiên cứu dùng một số câu hỏi đặt ra cho các khách thể sinh viên và cán bộ lớp để tìm hiểu về thực trạng bầu

không khí tâm lý tập thể sinh viên. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là một trong những phương pháp chính của đề tài. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu trên cả 2 đối tượng khách thể là sinh viên và cán bộ lớp nhằm xác định tính thống nhất và tính chính xác trong kết quả điều tra.

Dựa trên mục đích, nội dung nghiên cứu chúng tôi đã xây dựng bảng hỏi gồm 6 câu hỏi dành cho cán bộ quản lý lớp và 17 câu hỏi dành cho sinh viên để kiểm định thông tin.

**** Nội dung bảng hỏi dành cho sinh viên gồm:***

- Câu 1: Tìm hiểu nhận thức của sinh viên về tập thể có BKKTL lành mạnh.
- Câu 2,3,4,5,6,7: Tìm hiểu thực trạng BKKTL tập thể sinh viên. Cụ thể qua các tiêu chí sau:
 - + Mức độ đoàn kết, yêu thương và giúp đỡ nhau của mọi người trong tập thể.
 - + Các chủ đề giao tiếp hàng ngày của sinh viên.
 - + Việc thực hiện những nội quy, kỷ luật của trường lớp.
 - + Trong việc thi đua xây dựng một tập thể vững mạnh, đoàn kết và đạt thành tích cao.
 - + Mối quan hệ của các thành viên trong lớp.
 - + Xúc cảm tình cảm của các thành viên trong lớp.
- Câu 8, 9, 10, 11, 12: Tìm hiểu các yếu tố lãnh đạo trong tập thể sinh viên, cụ thể:
 - + Những phẩm chất và năng lực của cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể
 - + Phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp trong tập thể.
 - + Vai trò của cán bộ lớp mình trong việc xây dựng, quản lý tập thể
- Câu 13,14: Tìm hiểu mức độ xung đột trong tập thể. Cụ thể:
 - + Mức độ xung đột trong tập thể.
 - + Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể.

+ Nguyên nhân dẫn đến những xung đột xảy ra ở trong tập thể.

+ Cách giải quyết xung đột trong tập thể.

- Câu 17: Các yếu tố ảnh hưởng đến BKKTL tập thể.

*** Nội dung bảng hỏi dành cho cán bộ lớp gồm:**

- Câu 1: Tìm hiểu nhận thức của cán bộ lớp về vai trò của mình trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể lớp lành mạnh.
- Câu 2: Tìm hiểu phẩm chất và năng lực của cán bộ lớp trong tập thể lớp.
- Câu 3: Tìm hiểu phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp.
- Câu 4: Mức độ thể hiện của cán bộ lớp trong tập thể.
- Câu 5: Cảm nhận của cán bộ lớp khi sống trong tập thể
- Câu 6: Tìm hiểu vai trò của cán bộ lớp khi giải quyết xung đột trong tập thể.
- Vài nét cơ bản về thông tin cá nhân.

Điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp nghiên cứu quan trọng nhất cùng với phương pháp F.Fiedler, xác định về mặt định lượng (tỷ lệ phần trăm các chỉ số, giá trị trung bình, thứ bậc) các mối quan hệ tâm lý cơ bản ở trên thể hiện trong quá trình giao tiếp, hoạt động học tập của sinh viên ở trên lớp, kể cả trong những xung đột mâu thuẫn trong tập thể.

2.3.4. Phương pháp đàm thoại: Trao đổi ý kiến, trò chuyện với sinh viên, cán bộ lớp, cán bộ giáo viên ở các lớp về những vấn đề nhạy cảm không thể áp dụng bảng hỏi hay phương pháp trắc đạt xã hội để phát hiện những vấn đề như: Mâu thuẫn trong tập thể, quan hệ về lợi ích, các chuẩn mực, sắc thái quan niệm về đạo đức, năng lực chuyên môn, quan hệ bạn bè, thầy cô... để làm sáng tỏ những mối quan hệ xã hội có ảnh hưởng trực tiếp đến tâm trạng tập thể và bầu không khí tâm lý bao trùm.

2.3.5. Phương pháp phỏng vấn sâu (Phụ lục4): Việc phỏng vấn được thực hiện trên một số đối tượng có chọn lọc là giáo viên chủ nhiệm lớp, lớp trưởng, bí thư và những sinh viên có uy tín trong tập thể sinh viên, và cả những sinh viên có chính kiến ít nhiều không thống nhất với tập thể lớp. Việc

phỏng vấn sâu được thực hiện riêng rẽ trong thời gian rảnh rỗi của đối tượng phỏng vấn với mục đích thu được những thông tin khách quan nhất, cần thiết làm rõ những yêu cầu nghiên cứu. Việc phỏng vấn sâu được thực hiện trên tất cả 4 lớp tập thể sinh viên. Song tập trung nhiều hơn ở năm thứ 1 và thứ 4 vì qua quan sát và qua nghiên cứu về bảng hỏi cho thấy có một số vấn đề nổi cộm nên ở 2 tập thể này: xung đột, mức độ đoàn kết, lợi ích cá nhân, quan hệ tâm lý đặc trưng và điển hình hơn so với các lớp còn lại.

2.3.6. Phương pháp trắc nghiệm của F.Fiedler (phụ lục3)

Trắc nghiệm này được sử dụng nhằm mục đích kết hợp để đưa ra đánh giá bầu không khí tâm lý của tập thể trên cơ sở tự đánh giá của các thành viên trong tập thể về tính chất các mối quan hệ, về hiệu quả hoạt động, về trạng thái cảm xúc chung của tập thể là những yếu tố biểu hiện cụ thể của bầu không khí tâm lý.

Nội dung của trắc nghiệm gồm 10 cặp đặc điểm dương tính và âm tính (như: hài lòng - không hài lòng, thành công - thất bại...). Có 9 mức độ đánh giá, cao nhất là 9 điểm và thấp nhất là 1 điểm. Càng gần về các đặc điểm tích cực thì số điểm càng cao và ngược lại, càng gần các đặc điểm tiêu cực thì điểm số càng thấp.

2.3.7. Phương pháp thống kê toán học

Phương pháp này được sử dụng để xử lý, phân tích, đánh giá kết quả nghiên cứu về mặt định tính và định lượng, từ đó rút ra được những kết luận mang tính khoa học, chuẩn xác, phù hợp với mục đích nghiên cứu của đề tài.

Các số liệu thu được sau quá trình điều tra thực tiễn được xử lý bằng chương trình SPSS phiên bản 16.0.

+ *Cách đánh giá*: cách đánh giá từng nội dung được quy ước ở 3 mức độ như sau:

Mức độ thường xuyên : 3 điểm.

Mức độ thỉnh thoảng : 2 điểm.

Mức độ chưa bao giờ : 1 điểm.

+ *Các mức độ đánh giá:* Do hầu hết các câu hỏi đều có 3 mức độ nên khoảng cách bậc trung bình là 0.666 (0.67). Do vậy, cách đánh giá có 3 mức độ như sau:

- Nếu mức độ thường xuyên của những biểu hiện tích cực đạt mức điểm $1 < \text{ĐTB} < 1.67$ thì BKKTL biểu hiện không thuận lợi.

- Nếu mức độ thường xuyên của những biểu hiện tích cực đạt mức điểm $1.67 < \text{ĐTB} < 2.34$ thì BKKTL biểu hiện ở mức độ thuận lợi trung bình .

- Nếu mức độ thường xuyên của những biểu hiện tích cực đạt mức điểm $2.34 < \text{ĐTB} < 3$ thì BKKTL là biểu hiện thuận lợi.

Bầu không khí tâm lý được đánh giá chung thông qua việc lý giải những số liệu thu thập được từ những loại quan hệ: cán bộ lớp và sinh viên, sinh viên với sinh viên, sinh viên với các hoạt động chung của lớp theo dựa trên cơ sở phân tích nhận thức của sinh viên về một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi, thực trạng của bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên đó như thế nào và vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh và thuận lợi.

Chương 3

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VÀ THỰC NGHIỆM

3.1. Nhận thức của sinh viên về bầu không khí tâm lý lành mạnh

Như trong cơ sở lý luận đã trình bày, tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi và thoải mái là một môi trường tốt, an toàn cho sự phát triển nhân cách của mỗi cá nhân trong tập thể đó. Một cá nhân khi sống và làm việc trong một bầu không khí tâm lý vui tươi thoải mái sẽ có một tâm lý tích cực, tinh thần hăng say làm việc, bên cạnh đó cũng củng cố và thúc đẩy sự hoàn thiện nhân cách một cách toàn diện nhất. Và nhận thức của một cá nhân về lợi ích của một bầu không khí tâm lý thuận lợi là điều rất quan trọng để cá nhân đó nỗ lực cùng với tập thể tạo nên một bầu không khí tâm lý tích cực trong tập thể. Trên tinh thần đó, chúng tôi đã tiến hành điều tra nhận thức của sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học, trường Đại học Hải Phòng về bầu không khí tâm lý lành mạnh, kết quả điều tra chúng tôi thấy rằng, nhận thức của các em về bầu không khí tâm lý lành mạnh cũng có những sự khác biệt nhau. Bảng sau sẽ chỉ rõ những khác biệt trong nhận thức của các em về một bầu không khí tâm lý lành mạnh.

Bảng 3.1. Nhận thức của sinh viên về tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh

STT	Nội dung	Tỷ lệ (%)
1	Mọi người trong tập thể yêu thương, đùm bọc nhau. Luôn chia sẻ, giúp đỡ nhau trong học tập và trong cuộc sống từ đó tạo điều kiện để mọi cá nhân trong tập thể có thể phát triển một cách tốt nhất.	97
2	Là nơi các cá nhân có thể thể hiện mình một cách rõ ràng nhất mà không phải quan tâm đến người khác nghĩ gì và làm gì.	0
3	Tập thể đó có thể có tâm lý vui tươi thoải mái, nhưng cũng có thể có những xung đột giữa các cá nhân ở trong tập thể.	3

Nhìn vào bảng số liệu thu được trong tổng số 279 khách thể ta có thể nhận thấy một sự chênh lệch khá lớn: có 97% các bạn chọn phương án số 1, các bạn cho rằng một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi là một tập thể trong đó mọi người yêu thương nhau, luôn chia sẻ, giúp đỡ nhau trong học tập và trong cuộc sống từ đó tạo điều kiện để mọi cá nhân trong tập thể phát triển một cách tốt nhất. Đây là một nhận thức đúng đắn và nhất quán trong hầu hết tập thể sinh viên trong khoa Tâm Lý học. Nó thể hiện một sự tin cậy lẫn nhau, sự chia sẻ, yêu thương mà hầu hết các bạn đó nhận được trong quá trình hoà nhập trong tập thể. Có 3% chọn phương án 3 *“Tập thể đó có thể có tâm lý vui tươi thoải mái, nhưng cũng có thể có những xung đột giữa các cá nhân ở trong tập thể”*. Xung đột trong tập thể là điều không thể tránh khỏi trong quá trình xây dựng và phát triển tập thể đó phát triển và lớn mạnh. Xung đột là cái hạt nhân quan trọng mà nếu tháo gỡ được nó một cách hợp lý, hợp tình thì nó sẽ thúc đẩy sự phát triển của một tập thể vì nó giúp cho mọi người hiểu và thông cảm với nhau hơn. Vì vậy yếu tố xung đột cũng rất quan trọng trong tập thể, và cũng là một trong các yếu tố tạo nên bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể. Khó có thể có tập thể nào mà trong suốt quá trình phát triển của mình lại không xảy ra mâu thuẫn được. Nhưng hầu hết các ý kiến của sinh viên lại lựa chọn phương án 1 chỉ có 3% các ý kiến lựa chọn phương án 3 mà thôi. Con số này rất ít, nhưng nó cũng cho thấy được sự nhận thức đúng với thực tế của một số sinh viên về một bầu không khí tâm lý lành mạnh của một tập thể. Không có ý kiến nào lựa chọn phương án 2. *Là nơi các cá nhân có thể thể hiện mình một cách rõ ràng nhất mà không phải quan tâm đến người khác nghĩ gì và làm gì”* Điều này khẳng định sự không đồng tình của sinh viên với sự bộc lộ tính cách cá nhân một cách quá mức ở trong tập thể. Một tập thể không thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh, thuận lợi được khi mà nơi đó các cá nhân luôn thể hiện mình, luôn coi tính cách cá nhân mình là khác biệt và không quan tâm đến thái độ và cảm xúc của người khác. Có thể nói rằng,

tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục học có được sự nhận thức rất đúng đắn về bầu không khí tâm lý lành mạnh của tập thể điều đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng một tập thể vững mạnh và có một bầu không khí tâm lý tập thể thuận lợi.

3.2. Thực trạng bầu không khí tâm lý sinh viên

3.2.1. Kết quả nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên qua trắc nghiệm của F.Fiedler

Phương pháp này được sử dụng với tư cách bổ trợ, cho những kết quả có được của một loạt các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong nghiên cứu này. Cũng như cách điều tra bằng bảng hỏi, sau khi hướng dẫn các bạn sinh viên cách làm trắc nghiệm F.Fiedler, phổ biến cách thức tiến hành ghi phiếu đánh giá với các nghiệm thể (280 người), có tính đến mức điểm thống nhất cho từng đặc điểm tránh tình trạng quá dễ dãi hoặc quá khắt khe, khi cho điểm từng đặc điểm đối với từng người, từng tập thể lớp sinh viên, chúng tôi đã phát và thu về 280 phiếu đạt yêu cầu, tập trung trong 4 lớp.

Kết quả đánh giá thu được từ trắc nghiệm được tính như sau:

- Bầu không khí tâm lý trong tập thể được coi là rất thuận lợi khi có điểm trung bình từ 75 - 90 điểm.
- Bầu không khí được coi là thuận lợi khi có điểm trung bình từ 60 - 74.99 điểm.
- Bầu không khí được coi là ít thuận lợi khi có mức điểm trung bình từ 45 - 59.99 điểm.
- Bầu không khí được coi là rất không thuận lợi khi có điểm trung bình từ 10 đến 44.99 điểm.

Tính điểm trung bình của mỗi phiếu và của toàn bộ tập thể các lớp

Kết quả điều tra tại 4 lớp sinh viên được thể hiện trong các bảng dưới đây (từng lớp xem phụ lục3)

Bảng 3.2. Điểm trung bình đánh giá bằng phương pháp F.Fiedler

Lớp	Điểm trung bình	Mức đánh giá
Năm thứ 1	75.68	Rất thuận lợi
Năm thứ 2	78.95	Rất thuận lợi
Năm thứ 3	76.05	Rất thuận lợi
Năm thứ 4	75.97	Rất thuận lợi

Kết quả thực tế mà chúng tôi thu được ở Bảng 3.2 cho thấy: Điểm trung bình trong đánh giá của các bạn sinh viên về mức độ biểu hiện của bầu không khí tâm lý nhìn chung là khá cao, tất cả đều đạt mức thuận lợi.

+ Mức đánh giá chung tính chất bầu không khí tâm lý các lớp khá đều nhau, dao động từ 75.97 đến 78.95, tức là bầu không khí tâm lý tập thể các lớp sinh viên là rất thuận lợi.

Bảng 3.3. Số điểm cụ thể các đặc điểm của các lớp

STT	Các đặc điểm	Điểm trung bình các đặc điểm			
		Năm thứ 1	Năm thứ 2	Năm thứ 3	Năm thứ 4
1	Hữu nghị	7.7	7.92	7.70	7.49
2	Hoà thuận	7.71	8.20	8.16	7.72
3	Hài lòng	7.39	7.61	7.62	7.37
4	Hấp dẫn	7.32	7.86	7.27	7.24
5	Có hiệu quả	7.53	7.82	7.03	7.49
6	Ấm cúng	7.83	8.06	7.27	7.46
7	Hợp tác	7.40	7.97	7.95	7.69
8	Ủng hộ nhau	7.26	7.72	7.52	7.46
9	Quan tâm đến nhau	7.81	7.97	7.80	7.76
10	Thành công	7.73	7.82	7.73	7.29
Điểm trung bình		75.68	78.95	76.05	74.97

Các số liệu của bảng 3.3 cho thấy:

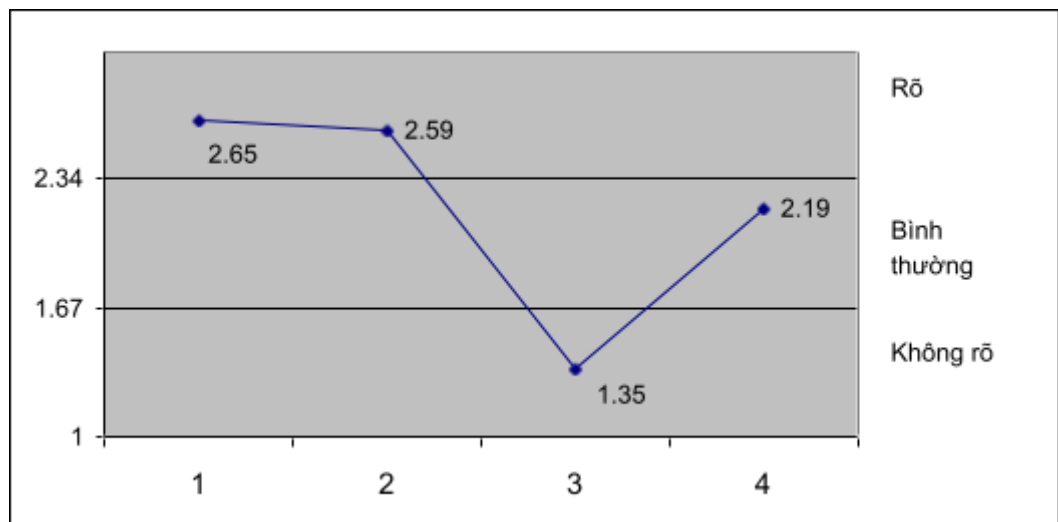
+ Mức đánh giá tính chất bầu không khí tâm lý thông qua các đặc điểm tương đối đồng đều dao động từ 7.03 đến 8.20 đạt mức tương đối cao.

Như vậy có thể nói, kết quả thu được bằng phương pháp Fiedler có thể khẳng định rằng: Bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục trường Đại học Hải Phòng là thuận lợi. Qua đánh giá của các thành viên trong tập thể, các yếu tố ẩm cúng, hữu nghị, hòa thuận, quan tâm đến nhau có mức điểm cao nhất, điều này cho thấy sự tin tưởng cao của các thành viên vào tập thể, sự gắn bó thân thiết của các thành viên trong tập thể với nhau, đây là điều kiện thuận lợi để xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

3.2.2. Biểu hiện của bầu không khí tâm lý trong tập thể

a. Biểu hiện bầu không khí tâm lý thông qua mức độ đoàn kết của tập thể

Biểu đồ 3.1. Mức độ đoàn kết, giúp đỡ nhau của các thành viên trong tập thể



Mức độ đoàn kết, giúp đỡ nhau của các thành viên trong tập thể:

1. Mọi người đều thống nhất mục đích hành động vì lợi ích chung của tập thể
2. Luôn quan tâm, chia sẻ, giúp đỡ khi có khó khăn
3. Nói xấu, nghi kỵ ghen ghét lẫn nhau, việc ai đó làm không chia sẻ
4. Tổng điểm TB

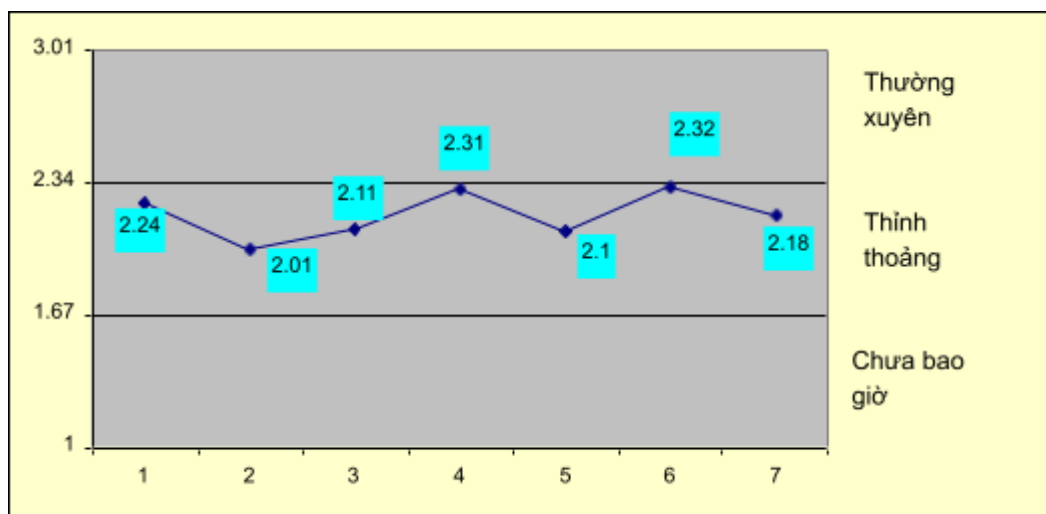
Nhìn biểu đồ ta thấy, điểm trung bình cho toàn câu đạt mức trung bình 2.19 (so với mức điểm đánh giá chỉ đạt mức trung bình), nhưng trong đó 2 phương án với những tiêu chí tích cực được lựa chọn nhiều hơn, cả hai phương án đều đạt mức điểm cao (mức điểm thể hiện BKKTL thuận lợi), trong đó phương án “*luôn quan tâm, chia sẻ giúp đỡ nhau khi có khó khăn*” (ĐTB: 2.65) , thứ hai là: “*mọi người đều thống nhất hành động, vì lợi ích chung của tập thể*” (ĐTB: 2.59), phương án thứ ba là “*Nói xấu, nghi kỵ ganh ghét lẫn nhau, việc ai đó làm không chia sẻ*”, (ĐTB: 1.35) đạt mức thấp (do đây là tiêu chí tiêu cực nên ít bạn chọn hơn). Như vậy, các các bạn sinh viên đó đặt lợi ích tập thể lên cao nhất, luôn quan tâm, giúp đỡ chia sẻ với nhau khi có khó khăn. Mỗi khi trong lớp có người bị ốm, hoặc gia đình có tang... thì lớp đều tổ chức đến thăm, động viên tinh thần. “*Mọi người trong lớp đoàn kết lắm, khi có người ốm đều đến thăm, hoặc khi có sinh nhật các bạn trong lớp mọi người cũng đến chung vui, tham gia các chương trình văn nghệ*”, Bạn L.T.L, lớp CTXH K8 chia sẻ. Đó là một trong những yếu tố cần thiết giúp phần gắn kết mọi thành viên trong tập thể lại với nhau, phấn đấu vì mục tiêu chung. Tuy nhiên, trong lớp vẫn tồn tại tình trạng “*nói xấu, nghi kỵ ganh ghét lẫn nhau việc ai đó làm, không nên can thiệp*” (ĐTB: 1.35). Những hành vi này tuy không nhiều nhưng sẽ gây ảnh hưởng tiêu cực tới bản thân các bạn sinh viên và gây ức chế cho những người xung quanh.

b. *Biểu hiện bầu không khí tâm lý thông qua mối quan hệ giao tiếp của các thành viên trong tập thể*

Một trong các tiêu chí đánh giá các mối quan hệ giữa các bạn sinh viên là mối quan hệ giao tiếp giữa họ. Hoạt động cùng nhau sẽ làm nảy sinh những quan hệ giao tiếp, thông qua đó làm nảy sinh các quan hệ tình cảm, sự hiểu biết lẫn nhau. Cách ứng xử cũng phản ánh trình độ tổ chức của tập thể, nhận thức của các cá nhân và tập thể. Tính chất của mối quan hệ qua lại trong tập

thể ảnh hưởng trực tiếp đến từng cá nhân, làm cho họ lạc quan, phấn khởi hay nghi ngờ, chán nản trong công việc. Nội dung và tính chất giao tiếp giữa các thành viên trong tập thể mang màu sắc tình cảm, gia đình. Đây sẽ là điều kiện thuận lợi để tạo ra được ở họ những cảm xúc thoải mái, vui vẻ. Các quan hệ phi chính thức thực sự phát triển, đã thấy được sự thân thiết của các thành viên trong tập thể. Kết quả tìm hiểu kênh giao tiếp mà các bạn sinh viên sử dụng trong lớp, đặc biệt khi gặp những vướng mắc thì đa số các bạn sinh viên bày tỏ với bạn bè thân trong lớp. Trong giao tiếp, con người tự điều chỉnh hành vi, thái độ của mình phù hợp với nhóm, làm cho mỗi thành viên thấy được vai trò, trách nhiệm của mình với tư cách là một thành viên trong tập thể. Nếu tập thể gắn bó, đoàn kết thì nội dung các mối quan hệ giao tiếp sẽ mang tính cởi mở, thể hiện ở mọi lĩnh vực đời sống tập thể. Nếu tập thể chỉ là nơi người ta đến làm việc, học tập thì các quan hệ giao tiếp sẽ chỉ là khía cạnh công việc, không có tính chất tình cảm. Nội dung giao tiếp của các thành viên trong tập thể sinh viên cũng phản ánh tính chất các mối quan hệ trong học tập, mối quan hệ liên nhân cách và cả những biểu hiện mâu thuẫn, bất hòa trong tập thể. Để nghiên cứu vấn đề này, chúng tôi sử dụng câu hỏi: *“Trong giao tiếp hàng ngày giữa anh/chị và các bạn trong lớp thường đề cập đến những vấn đề gì?”*. Kết quả nhận được thể hiện ở biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.2. Mối quan hệ giao tiếp của các thành viên trong tập thể



Nội dung giao tiếp của các thành viên trong tập thể:

1. Liên quan tới điều kiện học tập trong trường lớp
2. Liên quan tới những quy định, nội quy và tình hình phát triển của lớp
3. Liên quan đến sự tiêu cực trong lớp, trường
4. Liên quan tới mức độ khen thưởng của trường, lớp...
5. Liên quan tới sự đoàn kết, phối hợp của các thành viên trong lớp trong việc thực hiện các phong trào của trường, khoa, lớp.
6. Liên quan tới tình cảm gia đình, bạn bè
7. Tổng điểm TB

Kết quả nhận được cho thấy điểm trung bình cho toàn bộ ý này là 2.18, trong đó mức độ thường xuyên có sự khác biệt trong nội dung giao tiếp giữa các sinh viên với nhau trong tập thể lớp. Toàn bộ nội dung giao tiếp chỉ đạt điểm trung bình từ 2.01 đến 2.32 (chỉ ở mức độ trung bình trong khoảng từ 1.67 đến 2.34), có nghĩa là biểu hiện bầu không khí tâm lý trong nội dung này chỉ đạt ở mức độ trung bình. Trong đó nội dung giao tiếp thường xuyên nhất là chủ đề “*Liên quan tới tình cảm gia đình, bạn bè*” (ĐTB: 2.32), vị trí thứ hai là chủ đề “*Liên quan tới mức độ khen thưởng của trường, lớp...*”

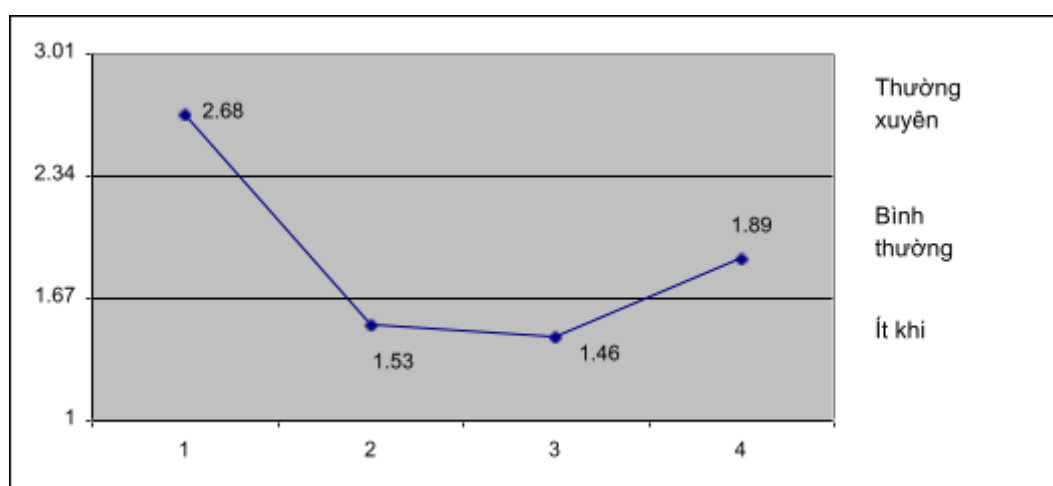
(ĐTB: 2.31), vị trí thứ ba là chủ đề “*Liên quan tới điều kiện học tập trong trường lớp*” (ĐTB: 2.24), vị trí thứ tư là chủ đề “*Liên quan đến sự tiêu cực trong lớp, trường*” (ĐTB: 2.11), thứ năm là chủ đề “*Liên quan tới sự đoàn kết, phối hợp của các thành viên trong lớp trong việc thực hiện các phong trào của trường, khoa, lớp.*” (ĐTB: 2.10) và cuối cùng là chủ đề “*Liên quan tới những quy định, nội quy và tình hình phát triển của lớp*” (ĐTB: 2.01). Kết quả trên cho thấy sự giao tiếp của sinh viên khoa Tâm lý học ở mức độ trung bình, chưa biểu hiện rõ nét mức độ thuận lợi của bầu không khí tâm lý trong nội dung này

Một vấn đề cũng cần được lưu ý ở đây là vấn đề liên quan tới chế độ khen thưởng trong trường lớp xếp thứ 2, điều này chứng tỏ các quy định, chế độ khen thưởng trong trường cũng có nhiều thắc mắc đối với các em. Tìm hiểu rõ về vấn đề này, qua bạn Nguyễn Thị V, lớp trưởng lớp CTXH K9 chúng tôi được biết “*Sở dĩ các bạn thắc mắc nhiều ở chế độ khen thưởng là bởi vì nhiều bạn trong lớp có kết quả học tập cao nhưng lại không đạt được học bổng, hoặc danh hiệu sinh viên, và có bạn có kết quả học tập không cao bằng lại được danh hiệu sinh viên hoặc học bổng*”. Qua trao đổi với Thầy giáo vụ khoa Tâm lý giáo dục về vấn đề khen thưởng của sinh viên chúng tôi đó làm sáng tỏ vấn đề này. Tập thể có hiện tượng như trên là do chế độ khen thưởng học sinh, sinh viên theo quy chế mới của bộ giáo dục đào tạo có nhiều đổi mới, sinh viên đạt học bổng ngoài tiêu chí là kết quả học tập cao, còn có tiêu chí điểm rèn luyện tốt. Những em sinh viên có điểm học tập cao mà không có điểm rèn luyện cao (ít tham gia hoạt động đoàn, hội, tham gia các công tác và hoạt động của lớp...) thì cũng không đạt được học bổng hoặc danh hiệu sinh viên, và ngược lại, những em có điểm rèn luyện tuy thấp hơn một chút so với các bạn đạt điểm cao nhưng các em lại có điểm rèn luyện cao thì cũng có cơ hội nhận được học bổng và danh hiệu sinh viên. Quy chế của nhà trường như vậy, nhiều bạn sinh viên còn chưa hiểu (đặc biệt các em sinh

viên năm thứ 1), nên các em có nhiều thắc mắc và trao đổi với nhau cũng là điều dễ hiểu. Để giải quyết thắc mắc này của các em, giáo vụ khoa cùng với các thầy cô giáo chủ nhiệm cần có những giải thích phù hợp, rõ ràng, dễ hiểu để giúp các em có thể hiểu rõ hơn.

c. *Biểu hiện bầu không khí tâm lý qua việc thực hiện nội quy kỷ luật của tập thể*

Biểu đồ 3.3. Biểu đồ thể hiện mức độ thực hiện những nội quy, kỷ luật của trường, lớp



Mức độ thực hiện những nội quy, kỷ luật của trường, lớp

1. Luôn chấp hành rất tốt, không ai bị nhắc nhở gì, mọi người thường tự giác thực hiện những công việc chung của trường lớp.
2. Mọi người thường ít tự giác, số tự giác chỉ là những nhân vật cốt cán của lớp như: lớp trưởng, bí thư tổ trưởng.
3. Mọi người thường không tự giác, luôn phải có sự nhắc nhở của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm.
4. Tổng điểm trung bình

Có thể nhận thấy rằng, việc thực hiện nội quy, kỷ luật trường lớp của các bạn sinh viên trong tập thể là rất tốt, nghiêm chỉnh và tự giác. Nhìn vào bảng số liệu có thể minh chứng rõ điều đó: Mặc dù điểm trung bình cho toàn

bộ câu hỏi đạt 1.89 điểm (một mức điểm thấp), nhưng nếu quan sát ở biểu đồ ta có thể thấy được ở những ý tích cực, điểm luôn đạt ở mức cao, cụ thể là *“Luôn chấp hành rất tốt, không ai bị nhắc nhở gì, mọi người thường tự giác thực hiện những công việc chung của trường lớp”* thì con số thường xuyên đạt 71.8%, TB: 2.68 (đạt mức độ thuận lợi), hai ý tiêu cực còn lại là *“Mọi người thường không tự giác, luôn phải có sự nhắc nhở của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm”*, *“Mọi người thường ít tự giác, số tự giác chỉ là những nhân vật cốt cán của lớp như: lớp trưởng, bí thư tổ trưởng”* chỉ đạt điểm trung bình thấp là 1.53, và 1.46 với tần suất thường xuyên ít, chỉ có 9.6%, và 7.8% mà thôi.

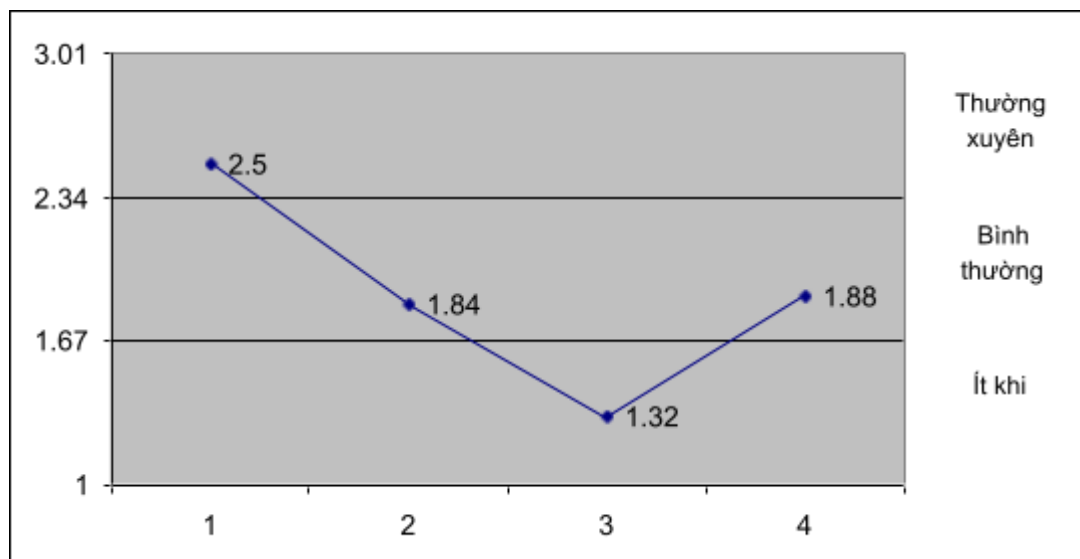
Nhìn tổng quan có thể đánh giá được rằng bầu không khí tâm lý biểu hiện qua mức độ thực hiện nội quy, kỷ luật trường lớp của tập thể sinh viên khoa Tâm lý học trường Đại học Hải Phòng ở mức độ thuận lợi. Chúng tôi có trò chuyện với giáo viên chủ nhiệm và giáo vụ khoa và được biết *“Do đặc thù khoa toàn con gái, nên ý thức của các bạn rất tốt, các em rất ngoan và luôn chấp hành nội quy kỷ luật của trường và lớp mà ít khi phải nhắc nhở nhiều”*.

d. *Biểu hiện bầu không khí tâm lý qua mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể*

Một tập thể vững mạnh ngoài tiêu chí đoàn kết và thực hiện kỷ luật nghiêm minh ra thì tiêu chí tham gia xây dựng quản lý lớp cũng là một tiêu chí quan trọng. Để có một tập thể vững mạnh thì cần có sự đồng lòng, nhất trí của các thành viên trong các phong trào thi đua của lớp, khoa, trường. Việc các thành viên trong tập thể hăng hái, tích cực tham gia các hoạt động thi đua của lớp, khoa, trường tổ chức là một trong những điều kiện tiên quyết để giúp tập thể đó được xây dựng và củng cố vững chắc. Qua việc tham gia phong trào của lớp, khoa, trường... các thành viên trong tập thể sẽ gắn kết với nhau hơn, không khí trong tập thể từ đó có thể chuyển biến theo hướng tích cực

hơn. Vì thế, tiêu chí này được coi là một tiêu chí quan trọng để đánh giá thực trạng bầu không khí tâm lý trong một tập thể.

Biểu đồ 3.4. Mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể.



Mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể.

1. Tích cực thi đua, phấn đấu xây dựng tập thể vững mạnh.
2. Việc thi đua là của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm, không phải việc của sinh viên.
3. Mọi người thường thờ ơ với những hoạt động chung của tập thể.
4. Tổng điểm TB

Trong tiêu chí này, chúng tôi nhận thấy rằng mức độ tham gia tích cực của các thành viên trong tập thể là khá tốt. Qua biểu đồ ta thấy rõ được mức độ lũy tiến của các biểu hiện tích cực. Cụ thể: biểu hiện “*Tích cực thi đua, phấn đấu xây dựng tập thể vững mạnh*” đạt ĐTB: 2.50, nội dung “*Việc thi đua là của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm, không phải việc của sinh viên*” đạt ĐTB: 1.84, nội dung “*Mọi người thường thờ ơ với những hoạt động chung của tập thể.*” đạt ĐTB: 1.32. Có thể nhìn thấy rằng ở cả 2 nội dung không tích cực của biểu hiện mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể của sinh viên đều chỉ đạt ở mức điểm trung bình và thấp là

1,84 và 1.32. Điều này cho thấy rằng, sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học có mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể của tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học là đạt mức độ khá cao, số các bạn sinh viên thường xuyên tích cực tham gia vào các hoạt động của lớp đạt 67.5%, chỉ có 17.1% số các bạn ít tham gia. Hơn nữa, số lượng các bạn có thái độ thường xuyên “*thờ ơ với những hoạt động chung của tập thể.*” chỉ chiếm tỉ lệ ít, chiếm 3.2% mà thôi. Tuy nhiên, bảng số liệu còn cho ta thấy, một bộ phận các bạn vẫn còn có thái độ ỷ lại cho cán bộ lớp, có 23.6% các bạn thường xuyên cho rằng “*Việc thi đua là của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm, không phải việc của sinh viên*”, đây là con số đáng buồn, nếu một tập thể mà có số lượng các bạn có thái độ như thế này nhiều hơn nữa thì tập thể đó sẽ không thể phát huy được sức mạnh nội lực của mình, cũng không thể đạt được thành tích cao trong phong trào thi đua của tập thể được. Qua quan sát chúng tôi thấy, những đối tượng có thái độ ỷ lại cho cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm tập hợp chủ yếu ở lớp năm cuối. Phải chăng đây chính là tâm lý rã đám của các bạn sinh viên sắp ra trường. Trao đổi với giáo viên chủ nhiệm lớp CTXH K8 chúng tôi được biết, tâm lý này của các em bắt đầu xuất hiện vào đầu năm học thứ 4, các em phải học bài nhiều, thực tập, thực tế chuyên môn rất vất vả, nên cũng có hiện tượng một số em thờ ơ với tập thể, nhưng con số này không nhiều, phần lớn các bạn sinh viên trong lớp vẫn rất nhiệt tình với tập thể.

Tuy nhiên, nhìn chung mức độ tham gia xây dựng và quản lý tập thể của tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục học trường Đại học Hải Phòng là đạt mức độ khá tốt.

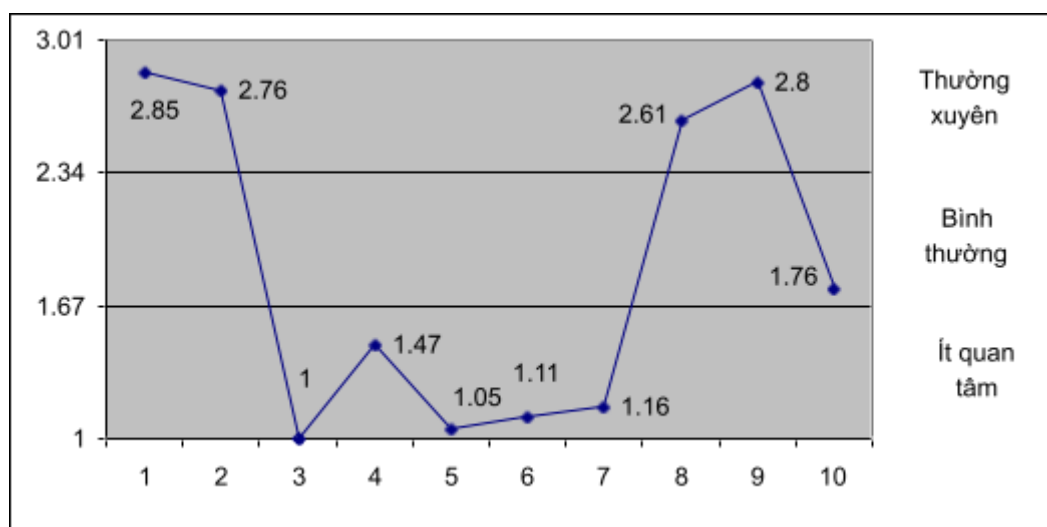
e. *Biểu hiện bầu không khí tâm lý qua mối quan hệ của các thành viên trong tập thể*

Trong một tập thể, giữa các cá nhân trong tập thể đó luôn thực hiện đồng thời hai mối quan hệ, đó là những quan hệ mang tính chính thức và quan hệ mang tính không chính thức. Quan hệ chính thức là quan hệ dựa trên tính chất công việc, còn quan hệ không chính thức là quan hệ mang tính chất tình cảm – tâm lý nhằm thoả mãn các nhu cầu nào đó của các thành viên. Trong tập thể sinh viên cũng vậy, những mối quan hệ chính thức của sinh viên là quan hệ học tập, ngoài ra giữa họ còn có mối quan hệ không chính thức là những quan hệ giao lưu tình cảm, kết bạn.... Trong tập thể ổn định, tính thống nhất rất có liên quan tới tính cố kết trong những hoạt động cùng nhau của các thành viên trong tập thể, đặc biệt là những hoạt động mang tính tâm lý tình cảm.

Kết quả điều tra về mối quan hệ của mọi người trong tập thể sinh viên đó cho thấy, phần đông sinh viên có mối quan hệ giao tiếp với nhau, không chỉ trong một lớp sinh viên mà trong toàn khoa, thậm chí các khoa với nhau trong toàn trường. Các sinh viên có mối quan hệ giao tiếp, trò chuyện, quen biết nhau thông qua các buổi sinh hoạt khoa, tham dự họp Đoàn, Hội sinh viên, hay thông qua các hoạt động văn nghệ của khoa, của trường, các đợt tình nguyện..... Mối quan hệ giao tiếp rộng rãi đó làm cho bầu không khí tâm lý của toàn khoa có sự ổn định và hoà thuận.

Trong nghiên cứu của mình, tôi chỉ xét mối quan hệ của sinh viên trong một tập thể lớp với nhau. Khi được hỏi về cảm nhận của mình về mối quan hệ của bản thân với bạn bè trong lớp, chúng tôi đã thu được câu trả lời thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.5. Tính chất mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể



Tính chất mối quan hệ giữa các thành viên trong tập thể

1. Thân tình, cởi mở
2. Giúp đỡ lẫn nhau
3. Không thân thiết, ai làm việc của người ấy
4. Chỉ là quan hệ bạn bè trên lớp
5. Gò bó, khó chịu với mọi người
6. Bình thường, không thân cũng không thù
7. Luôn phải cảnh giác lẫn nhau
8. Coi nhau như người một nhà, cùng nhau chia sẻ mọi điều trong cuộc sống
9. Chân thành, hợp tác
10. Tổng điểm TB

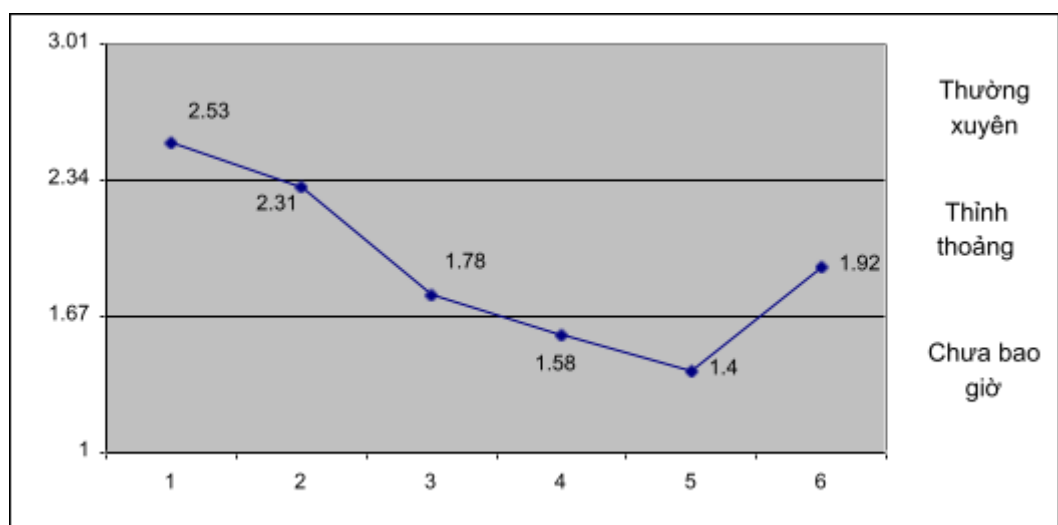
Như vậy, mức độ tính chất quan hệ giữa mọi người trong lớp được các bạn sinh viên đánh giá có sự khác nhau. Nhìn biểu đồ ta có thể thấy được rằng trong các khía cạnh của quan hệ giữa các bạn sinh viên thì tính chất các mối quan hệ đó được thể hiện như sau: Ở những nội dung biểu hiện tích cực như “*sự thân tình cởi mở*” đạt ĐTB: 2.85, sau đó là “*Chân thành hợp tác*” thứ hai đạt ĐTB: 2.80, “*giúp đỡ lẫn nhau*” đạt ĐTB: 2.76, tiếp theo là “*Coi*

nhau như người một nhà, cùng nhau chia sẻ mọi điều trong cuộc sống” đạt ĐTB: 2.61, hầu hết là đạt mức độ biểu hiện của BKKTL thuận lợi (ĐTB>2.34). Và *mức độ ít quan tâm đến nhau* tập trung vào một số nội dung như là: *“Chỉ là quan hệ bạn bè trên lớp”* đạt ĐTB: 1.47, *“Luôn phải cảnh giác lẫn nhau”* đạt ĐTB: 1.16, *“gò bó, khó chịu với mọi người* đạt ĐTB: 1.05, *“Bình thường, không thân cũng không thù”* đạt ĐTB: 1.11, *“Không thân thiết, ai làm việc của người ấy”* đạt ĐTB: 1. Có thể nhìn thấy, ở những nội dung không tích cực thì rất ít bạn sinh viên lựa chọn ở mức độ thường xuyên thể hiện. Rõ ràng, mối quan hệ giữa các bạn sinh viên trong lớp khá thuận lợi, biểu hiện ở sự quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau, ở sự đoàn kết, tôn trọng. Hầu hết những ý kiến tích cực được các bạn lựa chọn ở mức độ *“thường xuyên”*, và đều đạt mức điểm TB từ 2.67 đến 2.85 (Mức điểm tích cực). Và những ý kiến tiêu cực được các bạn sinh viên lựa chọn ở mức độ *“ít quan tâm”*. Trên thực tế, do môi trường sinh viên là môi trường học tập, hoàn thiện nhân cách thông qua học tập và giao lưu bạn bè, thầy cô, các hoạt động ngoại khóa...trong môi trường này không có nhiều bon chen, sự cạnh tranh nhau về kinh tế vì vậy sự vui vẻ, cởi mở cũng được đề cao vì đó là biểu hiện tích cực trong mối quan hệ tình cảm. Qua tìm hiểu, quan sát, trò chuyện với các bạn sinh viên chúng tôi thấy những sự kết thân chủ yếu dựa trên cơ sở sở thích cá nhân, khi cùng học tập, cùng cộng tác hoặc nghỉ ngơi, giải trí. Trong từng lớp, yếu tố quan trọng tạo nên bầu không khí tâm lý là môi trường học tập lành mạnh, quản lý lớp khoa học, công bằng là cơ sở để lớp phát triển, hoàn thành nhiệm vụ và kế hoạch học tập mà khoa giao cho. Quan sát tại lớp CTXH K9, chúng tôi nhận thấy rằng, các bạn sinh viên rất quan tâm đến nhau, luôn giúp đỡ nhau trong học tập và cuộc sống. Hầu hết mọi người trong lớp đều biết rõ về nhau, những khó khăn cũng như niềm vui luôn được các bạn chia sẻ và giúp đỡ nhau. Đây thật sự là một mối quan hệ giao tiếp thân tình cởi mở, tạo điều kiện cho một tình cảm tốt đẹp sẽ hình

thành và phát triển. Tuy nhiên, cũng có một số sinh viên trong quan hệ còn mang tính chất xã giao, thiếu cởi mở, ai biết việc người ấy.

Trong mỗi quan hệ của các thành viên trong tập thể thì cảm nhận của họ khi sống trong tập thể đó là rất quan trọng. Bởi vì, nếu họ cảm thấy gấn bó, vui vẻ khi mình là một thành viên trong tập thể sẽ là cơ sở quan trọng trong việc tạo nên tình cảm tốt đẹp, gấn bó của các thành viên với nhau. Ngược lại, nếu họ cảm thấy gò bó, khó chịu khi tham gia vào tập thể thì không thể xây dựng được tình cảm tốt đẹp giữa các thành viên, cũng như không thể tạo được một bầu không khí tâm lý tích cực trong tập thể đó. Chúng tôi đã tiến hành điều tra về cảm nhận của các thành viên trong tập thể, và kết quả thu được ở biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.6. Cảm nhận của sinh viên sống trong tập thể



Cảm nhận của sinh viên sống trong tập thể

1. Luôn cảm thấy vui vẻ, thoải mái
2. Thoải mái nhiều hơn không thoải mái
3. Bình thường, không biểu hiện tâm trạng nào
4. Không thoải mái nhiều hơn thoải mái
5. Hoàn toàn không vui vẻ, thoải mái.
6. Tổng điểm TB

Qua biểu đồ trên, có thể thấy tâm trạng phổ biến nhất của các thành viên trong tập thể là *“luôn cảm thấy vui vẻ, thoải mái”* đạt ĐTB: 2.53, tâm trạng *“thoải mái nhiều hơn không thoải mái”* đạt ĐTB: 2.31, tâm trạng *“bình thường, không biểu hiện tâm trạng nào”* đạt ĐTB: 1.78, tâm trạng không tích cực như *“không thoải mái nhiều hơn thoải mái”* đạt ĐTB: 1.58 và tâm trạng *“Hoàn toàn không vui vẻ, thoải mái”* đạt ĐTB: 1.4. Có thể thấy rằng, hầu hết những ý kiến tích cực đều được các bạn lựa chọn ở mức độ “thường xuyên” cảm nhận được (đạt ĐTB ở mức độ biểu hiện của bầu không khí tâm lý thuận lợi với ĐTB từ 1.78 đến 2.53), và những ý kiến tiêu cực được chọn nhiều hơn ở mức độ “chưa bao giờ”. Vì vậy có thể thấy rằng, sự cảm nhận của các bạn sinh viên trong tập thể là thoải mái và dễ chịu. Tâm trạng thoải mái của các thành viên trong tập thể chính là cơ sở để họ gắn bó với tập thể hơn, cống hiến sức mình cho tập thể và là điều kiện quan trọng để xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể lành mạnh. Có nhiều nguyên nhân làm các thành viên cảm thấy vui vẻ, thoải mái nhưng theo chúng tôi sự quan tâm của người lãnh đạo là quan trọng nhất. Kết quả phỏng vấn sâu bạn Trần Thị H, Lớp CTXH K9 đã khẳng định điều này: *“Em rất vui khi đến lớp vì không khí lớp lúc nào cũng vui vẻ, đặc biệt là cán bộ lớp luôn biết cách tổ chức các hoạt động ngoài giờ bổ ích, tạo điều kiện cho cả lớp tham gia rất vui vẻ, ví dụ như các hoạt động tình nguyện hay các hoạt động ngoại khóa của lớp”*. Về phía cán bộ lớp, khi hỏi chúng tôi thu được câu trả lời là các bạn cảm thấy *“khá vui vẻ, thoải mái”*. Do đó tâm trạng chung của các thành viên trong tập thể là khá tích cực.

Qua phân tích các biểu hiện của bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên ở trên chúng tôi thấy rằng: Các biểu hiện của bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên có biểu hiện tốt, lành mạnh và đây chính là điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng một tập thể vững mạnh và toàn diện.

3.2.3. Những quan hệ xung đột có trong tập thể

Xung đột là yếu tố không thể tránh khỏi của một tập thể. Giữa các cá nhân trong tập thể luôn có sự khác biệt về tính cách, lối sống, quan điểm, hoàn cảnh... Những sự khác biệt đó là nguy cơ bùng phát mâu thuẫn, xung đột giữa các cá nhân khi họ giao tiếp với nhau. Chính vì vậy, tìm hiểu tình hình xung đột trong tập thể là điều không thể thiếu được trong việc nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể. Tình hình xung đột của tập thể là dấu hiệu nói lên thực trạng bầu không khí tâm lý tập thể đó. Như ở phần cơ sở lý luận trên chúng tôi đã trình bày, một tập thể có bầu không khí tâm lý tốt thì xung đột ít xảy ra, nếu có xung đột thì không phải là những xung đột lớn và những xung đột ấy đều được tập thể giải quyết có tình có lý. Theo các chuyên gia thì những mâu thuẫn về tình cảm thường liên quan tới sự không hợp nhau của các thành viên và nó mang tính tàn phá. Hầu hết các xung đột giữa các cá nhân là do đụng độ về tính cách và giao tiếp không hiệu quả và sự khác biệt giá trị. Qua điều tra về tình hình xung đột của tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học, chúng tôi thu được kết quả sau:

Bảng 3.4. Tình hình xung đột xảy ra trong tập thể

STT	Tình hình xung đột trong tập thể	Tỷ lệ (%)
1	Không xung đột, mọi người đoàn kết, yêu thương nhau	70
2	Thường xuyên có xung đột, hễ có căng thẳng là xảy ra xung đột ngay.	1
3	Thỉnh thoảng vẫn có xung đột nhưng giải quyết được ngay.	29
4	Hay xảy ra xô xát, cãi cọ đánh chửi nhau.	0

Nhìn vào bảng trên ta thấy hiện tượng “*không xung đột, mọi người đoàn kết yêu thương nhau*” được số đông sinh viên lựa chọn chiếm 70%, điều này cho thấy mức độ đoàn kết ở tập thể sinh viên khoa Tâm lý là tốt, tập thể thường xuyên ổn định tổ chức, không khí hoà bình.

Hiện tượng “*Thường xuyên có xung đột, hề có căng thẳng là xảy ra xung đột ngay*” là rất ít xảy ra chỉ có 1% các em lựa chọn phương án này. Qua trò chuyện và quan sát chúng tôi thấy hiện tượng này xảy ra nhiều hơn ở lớp năm thứ nhất bởi tập thể này mới thành lập, đa số các em vừa mới rời ghế nhà trường, xa gia đình và bạn bè thân, tính cách cá nhân còn có nhiều điểm chưa dung hoà được với nhau nên va chạm trong sinh hoạt, giao tiếp với nhau trong tập thể mới là điều không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, hiện tượng này không nhiều, cán bộ lớp cùng với giáo viên chủ nhiệm đó có những biện pháp tích cực để hạn chế hiện tượng này.

Hiện tượng “*Thỉnh thoảng vẫn có xung đột nhưng giải quyết được ngay*” ở cả 4 lớp là đều có. Xung đột là điều không thể tránh khỏi ở trong tập thể, tập thể các lớp sinh viên cũng vậy, tuy nhiên các tập thể đó chú ý và có những biện pháp để giải quyết những xung đột xảy ra, không để chúng ảnh hưởng nhiều đến quá trình phát triển của tập thể.

Hiện tượng “*Hay xảy ra xô xát, cãi cọ đánh chửi nhau*” ở các lớp là không có .

Qua phân tích về tình hình xung đột ở các tập thể sinh viên, chúng tôi có những nhận xét sau:

- Xung đột xảy ra ở các tập thể là có nhưng không nhiều.
- Mức độ xung đột không căng thẳng lắm, thường là những xích mích, va chạm nhỏ trong sinh hoạt tập thể hoặc cá nhân với nhau. Đó chỉ là các xung đột thường thấy trong các tập thể sinh viên,
- Xung đột xảy ra chủ yếu ở năm thứ nhất do các thành viên chưa thực sự hiểu nhau, tính cách cá nhân vẫn còn bộc lộ rõ. Tuy nhiên, hầu hết các xung đột xảy ra đều giải quyết được ngay. Tình hình như vậy cũng ảnh hưởng nhưng không nhiều đến bầu không khí tâm lý của tập thể đó.

3.2.4. Nguyên nhân những xung đột có trong các tập thể các lớp

Ở mỗi một tập thể thì nguyên nhân xung đột xảy ra là khác nhau, qua điều tra chúng tôi thấy được nguyên nhân gây xung đột ở các tập thể như bảng sau.

Bảng 3.5. Nguyên nhân những xung đột có trong các tập thể.

$$1 \leq \bar{X} \leq 3$$

Nội dung	Số ý kiến			Tỷ lệ (%)			$\bar{x}$	TB
	CN- CN	CN- N	C- TT	CN- CN	CN- N	C- TT		
Khác nhau về tính cách.	150	77	53	52.6	27.5	18.9	2.53	3
Khác nhau về điều kiện và hoàn cảnh sống.	163	70	47	58.2	25.0	16.8	2.41	5
Khác nhau về địa vị và uy tín trong tập thể.	80	70	130	28.6	25.0	46.4	1.82	9
Khác nhau về cách sống	67	161	49	23.9	57.6	17.5	2.04	7
Khác nhau về suy nghĩ, trình độ hiểu biết, độ tuổi.	180	49	51	64.6	17.5	17.9	2.46	4
Cán bộ năng lực yếu kém.	106	50	124	37.9	17.9	44.2	1.94	8
Bêu xấu và chê bai nhau trước tập thể	115	126	39	41.1	45.0	13.9	1.72	10
Bất bình về thái độ thiếu tôn trọng và thiếu công bằng...	81	130	69	28.9	46.4	24.6	2.04	7
Ngấm ngầm trả thù nhau	208	41	31	74.3	14.6	11.1	2.63	1
Nghi kị lẫn nhau do có người nói xấu hoặc ăn cắp	215	23	42	76.8	8.2	15.0	2.61	2
Cán bộ kém phẩm chất, thiếu gương mẫu	136	40	104	48.6	14.3	37.1	2.11	6
Tổng điểm TB								

Khi xét nguyên nhân xung đột chúng tôi đã xét xung đột trên 3 mối quan hệ liên nhân cách: cá nhân với cá nhân, cá nhân với nhóm, cán bộ lớp với tập thể. Ở mỗi một nguyên nhân gây xung đột trong tập thể có sự biểu hiện khác nhau trên ba mối quan hệ liên nhân cách kể trên.

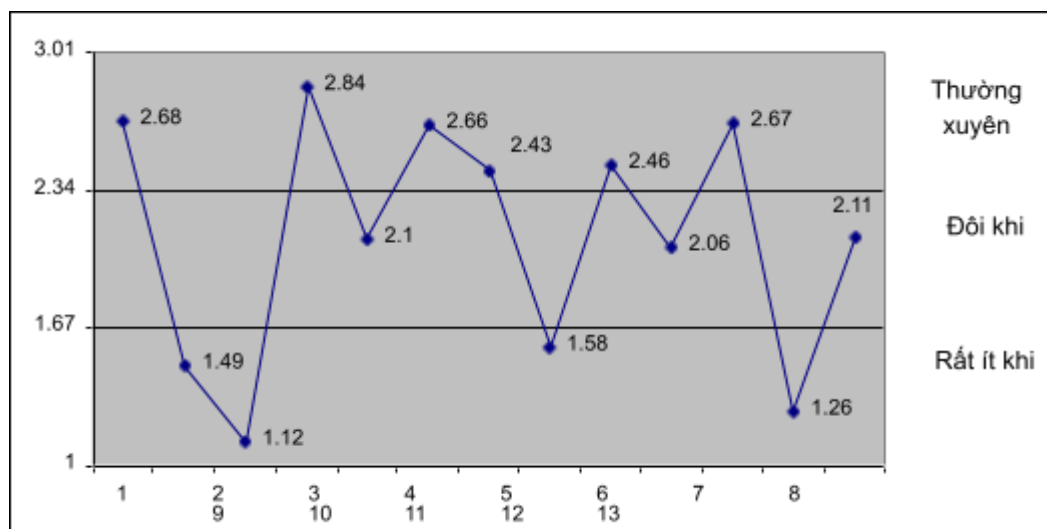
Trong quá trình nghiên cứu điều tra, chúng tôi nhận thấy rằng trong các tập thể lớp của khoa Tâm lý giáo dục học vẫn có những xung đột xảy ra, với nhiều nguyên nhân khác nhau. Đây là một hiện tượng tương đối bình thường của các tập thể. Cụ thể: Khi xét ở mối quan hệ giữa cá nhân với cá nhân thì tỉ lệ mâu thuẫn ở mức cao tập trung ở những nguyên nhân về sự “*Nghĩ kị lẫn nhau do có người nói xấu hoặc ăn cắp*” (ĐTB: 2.61), hoặc “*Ngắm ngăm trả thù nhau*” (ĐTB: 2.63), “*Khác nhau về suy nghĩ, trình độ hiểu biết, độ tuổi*” (ĐTB: 2.46) và “*Khác nhau về điều kiện và hoàn cảnh sống*” (ĐTB: 2.41)

Trong mỗi quan hệ giữa cá nhân với nhóm thì nguyên nhân xung đột chủ yếu tập trung ở những nguyên nhân về: “*Bêu xấu và chê bai nhau trước tập thể*” (ĐTB: 2.17), “*Khác nhau về cách sống*” (ĐTB: 2.04), “*Bất bình về thái độ thiếu tôn trọng và thiếu công bằng...*” (ĐTB: 2.04).

Trong mỗi quan hệ giữa cán bộ với tập thể thì nguyên nhân xung đột chủ yếu nằm ở các nguyên nhân thuộc về: “*Khác nhau về địa vị và uy tín trong tập thể*” (ĐTB: 1.82), “*Cán bộ năng lực yếu kém*” (ĐTB: 1.94), “*Cán bộ kém phẩm chất, thiếu gương mẫu*” (ĐTB: 2.11)

Trong tập thể khoa Tâm lý giáo dục học có xảy ra các hiện tượng xung đột, nguyên nhân xung đột cũng có nhiều, ở mỗi quan hệ liên nhân cách khác nhau thì mức độ xung đột khác nhau. Khi tập thể có xung đột, ở mỗi lớp có những cách giải quyết xung đột theo những cách khác nhau. Qua nghiên cứu chúng tôi đã tìm hiểu thái độ của các tập thể đối với xung đột, và thu được kết quả như sau:

Biểu đồ 3.7. Thái độ của các lớp đối với xung đột



Thái độ của các lớp đối với xung đột

1. Ủng hộ cái đúng, phê phán cái sai.	8. Dùng biện pháp hành chính (kỷ luật, đưa lên cấp trên xử lý...)
2. Im lặng chịu đựng.	9. Tạo dư luận tập thể để giáo dục
3. Nổi khùng, phá bình.	10. Để cá nhân tự giải quyết với nhau
4. Giải quyết có lý có tình.	11. Tìm cách dung hoà mâu thuẫn
5. Đề nghị tổ chức giải quyết	12. Né tránh, làm ngơ để bắt hoà âm ỉ.
6. Gặp gỡ riêng để giải quyết.	13. Tổng điểm TB
7. Đưa ra tập thể góp ý, đấu tranh	

Quan sát biểu đồ trên chúng ta thấy rằng, tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục có thái độ rất đúng đắn khi giải quyết xung đột. Thái độ “*thường xuyên*” của các lớp thường tập trung vào các ý kiến như: *Ủng hộ cái đúng, phê phán cái sai; Giải quyết có tình, có lý; Gặp gỡ riêng để giải quyết; hay Tìm cách dung hoà mâu thuẫn...* Còn những ý kiến có thái độ tiêu cực như: *Im lặng chịu đựng; né tránh để bắt hoà âm ỉ; hay nổi khùng phá bình* thì “*rất ít khi*” các lớp có thái độ như thế với những xung đột xảy ra trong lớp.

Nhìn chung thái độ giải quyết mâu thuẫn của các tập thể là rất đúng đắn, lập trường cơ sở vững vàng. Hầu hết các lớp đều giải quyết xung đột mâu thuẫn trên tinh thần “*giải quyết có tình có lý*”, “*ủng hộ cái đúng, phê phán cái sai*”, “*tìm cách dung hoà mâu thuẫn*”. Với thái độ đúng đắn trong giải quyết mâu thuẫn này mà các lớp luôn giữ được cho tập thể mình một kỷ luật ổn định, tạo bầu không khí tâm lý lành mạnh trong lớp.

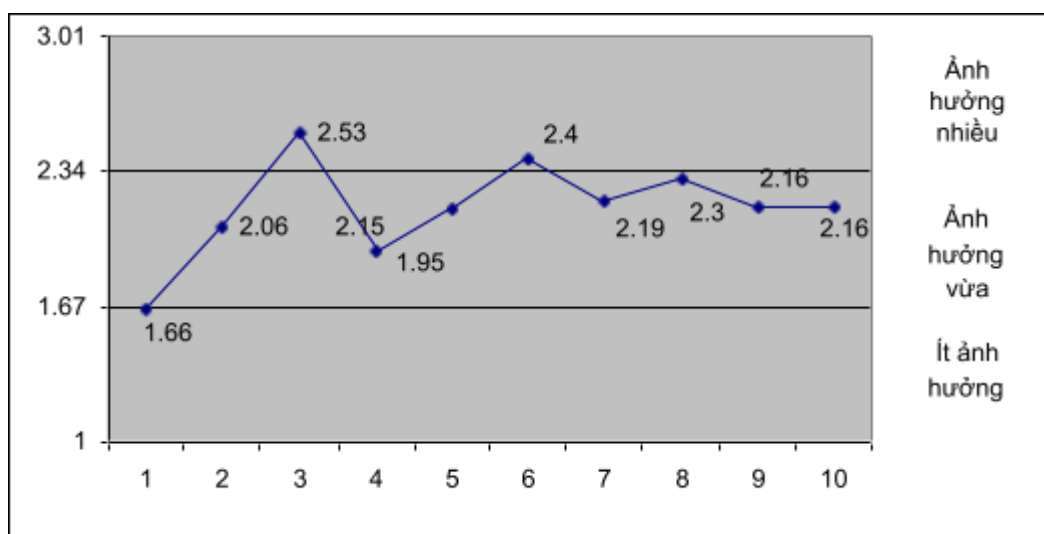
3.2.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý có trong tập thể các lớp

Trong phần cơ sở lý luận trên chúng tôi đã trình bày những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể. Để tìm hiểu, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên các lớp khoa tâm lý giáo dục học, chúng tôi chỉ hạn chế ở những yếu tố trực tiếp ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên chứ không đi vào đầy đủ các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể như đã trình bày ở trên.

Cụ thể chúng tôi nghiên cứu một số yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý sinh viên là: Điều kiện học tập, sự hòa hợp về tinh thần, tâm lý của các thành viên, yếu tố thuộc về lãnh đạo, sự đoàn kết trong tập thể, sự đánh giá khen thưởng, hiện tượng tiêu cực trong thi cử....

Kết quả điều tra chúng tôi thu được như sau: Điểm trung bình cho toàn bộ các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên là 1.86, mức trung bình cho từng yếu tố được thể hiện ở bảng sau:

Biểu đồ 3.8. Những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể



Những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể

1. Điều kiện học tập thiếu thốn
2. Sự hòa hợp tinh thần của các thành viên trong tập thể
3. Lịch học căng thẳng
4. Tập thể thiếu kỷ luật chặt chẽ
5. Đánh giá khen thưởng chưa kịp thời
6. Nội bộ lớp mất đoàn kết, chia rẽ nhau.
7. Cán bộ tập thể lớp không gương mẫu trong sinh hoạt, học tập và thi đua
8. Không có sự quan tâm của cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm và nhà trường
9. Có hiện tượng tiêu cực trong thi cử, khen thưởng, kỷ luật.
10. Tổng điểm TB

Nhìn vào biểu đồ trên ta có thể thấy rằng tất cả các yếu tố trên đều có ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể, song mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố khác nhau. Theo kết quả điều tra cho thấy, yếu tố ảnh hưởng nhất tới bầu không khí tập thể theo nhận định của sinh viên chính là “*lịch học căng thẳng*” (ĐTB: 2.53). Lý giải cho điều này, chúng tôi đã tìm hiểu lịch học của các em và thấy rằng ở tất cả các khoá học lịch học đều rất căng thẳng. Năm

thứ nhất thì các em mới được tiếp cận với cách học đại học, các em còn ngỡ ngàng, hơn nữa các em lại phải tiếp cận một lúc 7, 8 môn học đại cương cho một học kỳ, với nhiều bài tập lớn, bài tập nhóm và cá nhân...do chưa quen với cách học ở bậc đại học nên các em cảm thấy lịch học rất căng thẳng. Trao đổi với các em năm thứ 2, và 3 các em cho rằng: *“lịch học rất căng thẳng, ngoài học ở lớp các em phải thường xuyên đi thực tế chuyên môn”, “chúng em phải tham gia nhiều nhóm hoạt động khác nhau ở các địa bàn thực tế để lấy thêm kinh nghiệm, nên ngoài buổi học ở lớp chúng em còn phải đi thực tế nhiều, tối về lại học bài, nên cảm thấy rất căng thẳng”* Tiếp xúc với các bạn năm thứ tư, các em đang phải học nhiều môn chuyên ngành, đi thực tập, hơn nữa lại chuẩn bị làm luận văn tốt nghiệp nên các em cũng cảm thấy rất căng thẳng với lịch học của mình. Bạn Lê Thị L. (Lớp trưởng lớp CTXH K8) cho biết *“ngoài giờ lên lớp các buổi chiều ra, chúng em đều phải đến địa bàn thực tế vào các buổi sáng và tham gia hoạt động tình nguyện tại các cơ sở liên kết với khoa, kỳ này chúng em lại phải đi thực tập nữa, tối về học bài và chuẩn bị làm khoá luận... chúng em thấy rất mệt vì lịch học kín mít...”*. Có thể thấy rằng, lịch học căng thẳng đó làm cho các bạn sinh viên cảm thấy rất mệt mỏi, sự mệt mỏi này phần nào đó ảnh hưởng đến tâm lý các em và ảnh hưởng luôn đến bầu không khí tâm lý của tập thể lớp.

Yếu tố thứ 2 ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý trong lớp là yếu tố *mức độ đoàn kết trong tập thể* (ĐTB:2.40). Nhận định của các bạn sinh viên là rất phù hợp, bởi vì nếu một tập thể mà nội bộ mất đoàn kết, chia rẽ phe cánh thì không thể có sự thông cảm, yêu thương giúp đỡ nhau trong học tập và công tác. Tập thể không đoàn kết nhất trí thì sự phối hợp hoạt động sẽ gặp nhiều khó khăn, kỷ luật sẽ lỏng lẻo, lớp sẽ mất đi khối thống nhất trong tư tưởng và hành động kéo theo sự bè phái, chia rẽ tập thể. Có thể nói, yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến mối quan hệ người - người trong tập thể, đến hiệu quả học tập, hiệu quả hoạt động và tổ chức của tập thể. Vì thế, một tập thể có nội bộ đoàn kết,

thống nhất sẽ góp phần làm cho bầu không khí tâm lý tập thể trở lên tích cực hơn, tạo nên sự thống nhất cho mọi hoạt động trong tập thể.

Còn lại các yếu tố như quan tâm của cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm và nhà trường; Sự hòa hợp tinh thần của các thành viên trong tập thể, Tập thể thiếu kỷ luật chặt chẽ, Đánh giá khen thưởng chưa kịp thời; Cán bộ tập thể lớp không gương mẫu trong sinh hoạt, học tập và thi đua; Không có sự quan tâm của cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm và nhà trường; Có hiện tượng tiêu cực trong thi cử, khen thưởng, kỷ luật. Chỉ có tác động *"ảnh hưởng vừa"* đến bầu không khí tâm lý lớp mà thôi.

Chỉ có một yếu tố có tác động *"ít ảnh hưởng"* tới bầu không khí tâm lý tập thể đó là yếu tố *"điều kiện học tập thiếu thốn"*. Sở dĩ đây là yếu tố có sự tác động nhỏ tới bầu không khí tâm lý của tập thể là do hầu hết các gia đình sinh viên đều có thể lo cho các bạn đi học, hơn nữa các bạn sinh viên bây giờ cũng rất năng động, ngoài tiền bố mẹ cho đi học, các bạn còn tự làm thêm để kiếm tiền trang trải cho sinh hoạt của bản thân. Chính vì vậy mà yếu tố *"điều kiện học tập thiếu thốn"* không ảnh hưởng nhiều đến các bạn cũng như tới bầu không khí tâm lý tập thể.

Nhìn chung, qua phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới bầu không khí tâm lý tập thể ở trên, thể thấy rằng có rất nhiều yếu tố có tác động ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể, mỗi một yếu tố có những mức độ ảnh hưởng khác nhau. Trong đó, yếu tố ảnh hưởng nhiều đó là *"lịch học căng thẳng và nội bộ mất đoàn kết, chia rẽ nhau"*.

Qua những phân tích ở trên về thực trạng bầu không khí tâm lý sinh viên khoa Tâm lý giáo dục trường Đại học Hải Phòng qua các kết quả nghiên cứu trên phương pháp Fiedler, qua các biểu hiện của bầu không khí tâm lý tập thể trong các tập thể lớp, qua tình trạng xung đột, các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý tập thể...chúng tôi có nhận xét sau: Ở hầu hết các đặc điểm mà chúng tôi phân tích, chúng tôi đều thấy rõ được tính

tích cực của các đặc điểm đó, tuy nhiên vẫn còn đôi chút chưa thực sự tích cực lắm. Nhưng, nhìn chung bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên Khoa Tâm lý Giáo dục học trường Đại học Hải Phòng thể hiện qua các đặc điểm phân tích ở trên là tích cực.

3.3. Vai trò của đội ngũ cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý ở các tập thể

Theo tác giả N.D.Lêvitôv (Tâm lý học trẻ em và sư phạm- tập 3) thì một tập thể sinh viên tốt phải là một tập thể có mục đích thống nhất, có tinh thần trách nhiệm trước xã hội, có đòi hỏi chặt chẽ đối với mọi thành viên, mọi hành động của mỗi người phải ăn khớp với nhau, mỗi thành viên phải phục tùng ý chí của tập thể, phải có sự lãnh đạo thống nhất, các thành viên phải được bình đẳng trước tập thể. Trong đó yếu tố lãnh đạo của tập thể là một yếu tố quan trọng hàng đầu, là điều kiện tiên quyết không thể thiếu được của một tập thể vững mạnh, một đội ngũ cán bộ tốt là dấu hiệu của một tập thể lớp tốt.

Có thể nói rằng yếu tố lãnh đạo là yếu tố then chốt trong tập thể. Một tập thể mạnh, phát triển ổn định và bền vững nhất thiết phải có đội ngũ cán bộ lãnh đạo mạnh và tài năng. Trong phần cơ sở lý luận, chúng tôi đã trình bày rất rõ vai trò của đội ngũ cán bộ lớp đối với sự phát triển của tập thể và trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý ở các tập thể. Qua việc phân tích thực trạng bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên trên và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng bầu không khí tâm lý, trong đó yếu tố cán bộ lãnh đạo là một trong các yếu tố ảnh hưởng nhất. Qua kinh nghiệm thực tế, chúng tôi thấy rằng, người làm công tác lãnh đạo ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống hoạt động của tập thể và do đó có ảnh hưởng đến tâm trạng của từng cá nhân trong tập thể. Người lãnh đạo với các phẩm chất, năng lực, tư cách, thái độ cũng như phong cách lãnh đạo của mình đó có tác động rất lớn trong việc hình thành bầu không khí tâm lý tập thể.

Khi tìm hiểu về vai trò của đội cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể, chúng tôi đã tiến hành điều tra ở nhiều khía cạnh khác nhau như: Phẩm chất, năng lực, phong cách lãnh đạo tập thể, cách giải quyết xung đột trong tập thể, đánh giá của tập thể về vai trò của cán bộ lớp...

Để cho nghiên cứu được tiến hành khách quan, có kết quả nhiều chiều, chúng tôi đã làm nghiên cứu trên cả đối tượng khách thể là sinh viên và đối tượng khách thể là cán bộ lớp với 2 phiếu trả lời riêng biệt.

Trong hệ thống câu hỏi điều tra trên đối tượng là sinh viên chúng tôi thực hiện với mục đích nhằm tìm hiểu sự đánh giá của họ về những phẩm chất, năng lực cần thiết của đội ngũ cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể. Còn trong hệ thống câu hỏi điều tra trên đối tượng là cán bộ lớp chúng tôi thực hiện với mục đích tìm hiểu sự tự đánh giá của bản thân cán bộ lớp về các phẩm chất và năng lực ...của mình có phù hợp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể lành mạnh hay không?

Kết quả mà chúng tôi thu được ở cả hai đối tượng điều tra sẽ phản ánh được vai trò của người quản lý, cán bộ trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

3.3.1. Đánh giá của tập thể sinh viên về vai trò chung của cán bộ lớp trong tập thể

Bảng 3.6. Nhận xét của sinh viên về cán bộ lớp

STT	Nhận xét	Tỷ lệ (%)
1	Nhanh nhẹn nhiệt tình, gương mẫu, hoà đồng với mọi người luôn hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.	67
2	Cán bộ lớp cũng bình thường không nổi bật	33
3	Cán bộ lớp không nhiệt tình, thiếu gương mẫu, năng lực kém.	0

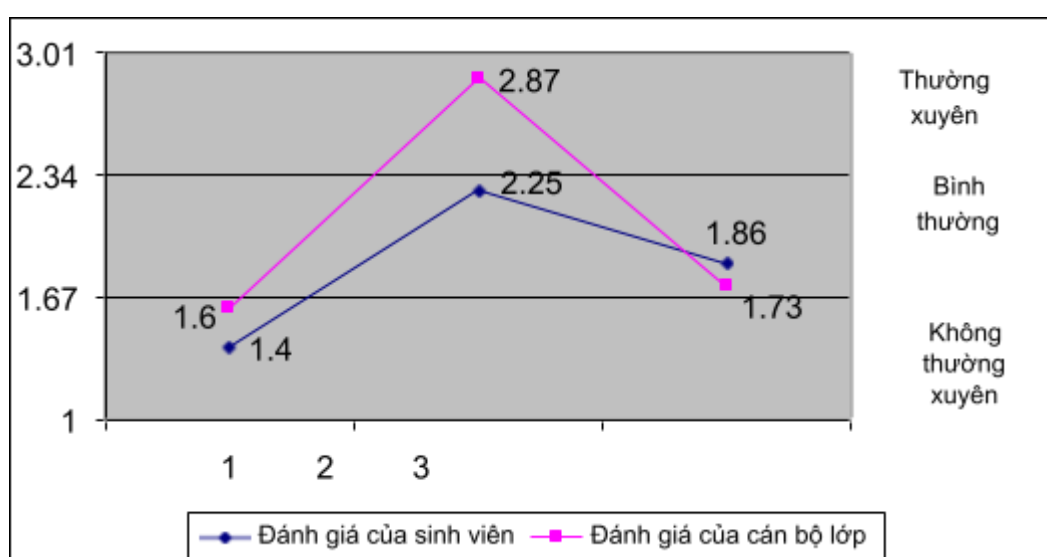
Cán bộ lớp là một trong những chỉ tiêu quan trọng để hình thành một bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể sinh viên. Qua kết quả điều tra ở bảng 3.6, chúng tôi thấy rằng hầu hết các bạn sinh viên đều nhận xét thấy cán bộ lớp mình “*Nhanh nhẹn nhiệt tình, gương mẫu, hoà đồng với mọi người luôn hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao*” (67%), tiếp đến là nhận xét “*Cán bộ lớp cũng bình thường không nổi bật*” (33%), không có ai nhận xét cán bộ lớp là người “*không nhiệt tình, thiếu gương mẫu, năng lực kém*”. Qua thực tế quan sát, chúng tôi nhận thấy rằng đội ngũ cán bộ lớp của các lớp sinh viên trong tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục rất năng động, hoạt bát, nhiệt tình và làm việc có hiệu quả. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ lớp ở tập thể sinh viên năm thứ 1 (CTXH K10) còn bộc lộ rõ sự non nớt, chưa thực sự quen với sự quản lý một tập thể sinh viên đại học. Mặc dù rất nhiệt tình, năng động và cũng rất có năng lực nhưng do chưa có kinh nghiệm, còn chưa quen với cách tự quản lý của tập thể sinh viên, nên hiệu quả quản lý chưa được tốt so với các lớp còn lại. Nhưng theo đánh giá của chúng tôi, những thiếu sót này sẽ nhanh chóng được khắc phục, và các bạn sẽ bắt nhịp được với các lớp khác và sẽ đạt được hiệu quả hoạt động tốt hơn.

3.3.2. Phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp

Xét theo cấu trúc các mối quan hệ trong tổ chức thì mối quan hệ giữa quản lý và các thành viên mang tính chất thứ bậc. Các kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng nhà lãnh đạo, quản lý muốn thúc đẩy người lao động làm việc hăng say, hoàn thành tốt nhiệm vụ của tập thể thì không chỉ bằng cách đưa ra các mệnh lệnh để các thành viên trong tập thể thực hiện mà quan trọng người đó có tạo được lòng tin của các thành viên trong tập thể đối với mình hay không. Trong tập thể sinh viên cũng vậy, muốn tập thể phát triển bền vững, lành mạnh thì người cán bộ lớp phải mềm dẻo, linh hoạt. Chính vì vậy phong cách lãnh đạo của người lãnh đạo lớp rất quan trọng, nó không chỉ ảnh hưởng

đến các mối quan hệ liên nhân cách của các thành viên trong lớp mà nó còn ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của tập thể lớp. Để tìm hiểu vấn đề này chúng tôi đã đưa ra những phương án lựa chọn được thể hiện trong câu hỏi số 9- phụ lục 1: “*Trong quá trình lãnh đạo lớp, cán bộ lớp thường có hành động như thế nào?*”. Câu hỏi được điều tra trên cả 2 đối tượng là cán bộ lớp và sinh viên. Sau khi xử lý số liệu, kết quả được chúng tôi trình bày trong biểu đồ 3. dưới đây

Biểu đồ 3.9. Phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp



Phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp:

1. Tùy theo tình huống xảy ra trong lớp để ra quyết định phù hợp
2. Ra quyết định sau khi đã tham khảo ý kiến của các thành viên trong lớp
3. Một mình ra quyết định, yêu cầu mọi người trong lớp thực hiện

Từ biểu đồ trên cho thấy có sự khác nhau trong đánh giá của cán bộ lớp và sinh viên về phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp. Theo ý kiến của cán bộ lớp thì họ thường xuyên “*ra quyết định sau khi đã tham khảo ý kiến của các thành viên trong lớp*”, còn theo đánh giá của các bạn sinh viên thì mức độ thường xuyên lấy ý kiến của các thành viên trong lớp chỉ đạt ở mức độ trung bình (ĐTB: 2.25). Có thể thấy rằng, cán bộ lớp đã tự đánh giá mình có phong

cách lãnh đạo dân chủ, còn các bạn sinh viên thì thấy, phong cách lãnh đạo dân chủ của cán bộ lớp thể hiện chưa rõ nét lắm.

Bên cạnh đó, cán bộ lớp và sinh viên đều có chung đánh giá khi cho rằng cán bộ lớp không thường xuyên “ *Một mình ra quyết định, yêu cầu mọi người trong lớp thực hiện*”. Điều này thể hiện rằng, cán bộ lớp không có phong cách lãnh đạo độc đoán, chuyên quyền. Nó thể hiện cả trong suy nghĩ của cán bộ lớp cũng như trong hành động của họ ở trong tập thể, và hành động đó đã được các bạn sinh viên cảm nhận rất rõ ràng.

Như vậy, có thể thấy rằng cách làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo lớp mang phong cách lãnh đạo dân chủ là khá phổ biến. Phong cách lãnh đạo của người cán bộ lãnh đạo trong môi trường sinh viên khác nhiều so với lãnh đạo trong môi trường lao động. Người lãnh đạo trong môi trường tập thể sinh viên không có sự quyết định về tài chính, quyết định của họ ảnh hưởng nhiều bởi ý kiến của các thành viên trong tập thể, bởi vì hoạt động của tập thể sinh viên đều vì lợi ích chung của cả tập thể. Do vậy, những quyết định của người lãnh đạo thường bị ảnh hưởng bởi các thành viên trong tập thể là điều dễ hiểu, và môi trường tập thể sinh viên trở thành những điều kiện thuận lợi để phong cách lãnh đạo dân chủ phát triển. Điều này khiến người cán bộ lớp quan tâm hơn tới quyền lợi, nguyện vọng của các thành viên trong tập thể, người lãnh đạo tạo được sự gần gũi, thiện cảm đối với mọi thành viên trong tập thể. Qua trao đổi với các bạn sinh viên chúng tôi nhận thấy rằng phong cách lãnh đạo dân chủ thường được cán bộ lớp áp dụng thường xuyên. Chính vì thế trong điều kiện ở môi trường tập thể sinh viên, phong cách lãnh đạo độc đoán sẽ không phát huy được tác dụng, mặc dù nó có nhiều mặt mạnh như nâng cao được tính kỷ luật, thống nhất mục đích trong tập thể. Khi được hỏi thì các ý kiến đều cho rằng rất ít khi cán bộ lớp mình thể hiện phong cách lãnh đạo độc đoán. Trao đổi với chúng tôi, một số sinh viên tại lớp CTXH K10 tá ra rất vui: “*Cán bộ lớp luôn lắng nghe ý kiến của chúng em trong các quyết định của tập*

thể mà rất ít khi tự mình đưa ra quyết định. Cán bộ lớp đã phân công công việc dựa vào sự thuận lợi và khó khăn của từng bạn công việc đạt hiệu quả và phù hợp với từng người ”.

3.3.3. Những phẩm chất và năng lực cần thiết của cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể.

Có thể nói phẩm chất và năng lực của cán bộ lớp là yếu tố quan trọng hàng đầu trong xây dựng và tổ chức tập thể. Người lãnh đạo giỏi là người hội tụ trong mình đầy đủ tất cả các phẩm chất và năng lực cần thiết để tổ chức và quản lý tập thể và có thể vận dụng chúng một cách linh hoạt trong quá trình lãnh đạo tập thể. Chúng tôi đã tiến hành điều tra trên đối tượng sinh viên để tìm hiểu về nhận thức của họ về phẩm chất và năng lực cần có của người lãnh đạo với câu hỏi: *“Theo anh chị, cán bộ lớp cần có những phẩm chất và năng lực gì trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể?”* Kết quả chúng tôi nhận được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3.7. Những phẩm chất năng lực cần thiết của cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể

$$1 \leq \bar{X} \leq 3$$

Nội dung	Số ý kiến			Tỷ lệ (%)			$\bar{X}$	TB
	CT	BT	ICT	CT	BT	ICT		
Là tấm gương tốt cho mọi người	224	56	0	80.0	20.0	0	2.80	3
Trung thực thẳng thắn	241	39	0	86.1	13.9	0	2.86	2
Công bằng, không thiên vị, không trù dập	214	66	0	76.4	23.6	0	2.76	5
Duy trì kỷ luật tập thể, xây dựng mối quan hệ đoàn kết	210	70	0	75.0	25.0	0	2.75	6
Cư xử tế nhị, thân mật cởi mở	221	56	3	79.0	20.0	1.0	2.78	4
Có khả năng hiểu người khác, tin cậy và cảm thông với người khác.	205	71	4	73.2	25.4	1.4	2.71	7
Biết nguyện vọng tập thể, tạo điều kiện thực hiện nguyện vọng ấy.	214	64	2	76.4	22.9	0.7	2.76	5
Biết điều khiển các mối quan hệ tập thể	185	95	0	66.1	33.9	0	2.66	8
Biết phát huy thành tích cá nhân và tập thể đó đạt được	240	36	4	85.7	12.9	1.4	2.80	3
Biết hướng dẫn dư luận lành mạnh.	179	101	0	63.9	36.1	0	2.64	9
Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề	259	21	0	92.5	7.5	0	2.93	1
TBC							2.76đ	

Nhìn vào bảng số liệu, chúng tôi thấy rằng các phẩm chất của người cán bộ lãnh đạo được các em đánh giá là quan trọng nhất trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể là: Xếp thứ 1 là phẩm chất “*Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề*” (ĐTB: 2.93), xếp thứ 2 là phẩm chất “*trung thực thẳng thắn*” (ĐTB:2.86), xếp thứ 3 là phẩm

chất “*Biết phát huy thành tích cá nhân và tập thể đó đạt được*” và phẩm chất “*Là tấm gương tốt cho mọi người*”.(ĐTB: 2.80)

Sở dĩ phẩm chất mà các em coi trọng nhất của cán bộ lớp trong việc xây dựng là “*tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề*” là bởi các em coi trọng hiệu quả hoạt động của cán bộ lớp. Phẩm chất này cực kỳ quan trọng bởi nó giúp cho tập thể có thể hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao, tham gia tốt các phong trào của tập thể và đặc biệt có thể giải quyết xung đột tập thể một cách nhanh chóng và hiệu quả. Khi tập thể đạt được kết quả cao trong hoạt động sẽ tạo được sự tin tưởng của các thành viên trong tập thể đối với lãnh đạo tập thể, tạo được sự vui vẻ, đoàn kết của các thành viên trong tập thể từ đó tạo được bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể. Chính vì thế mà phẩm chất “*tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề*” được các bạn sinh viên coi là phẩm chất quan trọng hàng đầu của cán bộ lớp trong xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể.

Phẩm chất trung thực và thẳng thắn là phẩm chất được các bạn sinh viên đánh giá quan trọng thứ 2 của người lãnh đạo. Trung thực thẳng thắn là phẩm chất cần thiết của con người nói chung và đặc biệt cần thiết ở người cán bộ lãnh đạo. Cấp dưới thường nhìn vào từng hành vi, lời nói, việc làm của người lãnh đạo. Nếu người cán bộ mà nói một đằng, làm một nẻo sẽ phản tác dụng giáo dục, làm mất uy tín lãnh đạo và gây ra không khí căng thẳng trong tập thể. Nhất là trong tập thể sinh viên có những đặc điểm khác với tập thể sản xuất, người lãnh đạo cần đề cao phẩm chất này mới có tác dụng giáo dục.

Phẩm chất “*biết phát huy những thành tích của tập thể và cá nhân đó đạt được*” là phẩm chất được các bạn sinh viên đánh giá là quan trọng thứ 3 trong các phẩm chất cần có của người lãnh đạo. Một lần nữa hiệu quả năng lực lãnh đạo được các bạn đề cao. Phải là một người lãnh đạo giỏi, có tinh thần cầu tiến thì mới có phẩm chất này. Người lãnh đạo có phẩm chất này không chịu chấp nhận kết quả hiện tại, không chịu dậm chân tại chỗ mà phải luôn tiến lên để đạt được thành tích cao hơn so với thành quả mà mình đó đạt

được. Phẩm chất này giúp cho tập thể không bị thụt lùi so với tập thể khác và so với chính bản thân mình, giúp cho chí tiến thủ của tập thể, của từng cá nhân trong tập thể đó luôn ở mức cao và mọi người luôn phấn đấu, nỗ lực hết mình để có thể đạt được sự thành công. Chính vì thế mà phẩm chất này ở người lãnh đạo được các bạn sinh viên coi trọng đến vậy.

Ngoài ra còn một số phẩm chất khác cũng được các bạn lựa chọn “*Cư xử tế nhị, thân mật cởi mở*” (ĐTB: 2.78), “*Công bằng, không thiên vị, không trù dập*” (ĐTB: 2.76) khi đánh giá những phẩm chất quan trọng cần có của người cán bộ lãnh đạo. Trong số các phẩm chất mà chúng tôi đưa ra, không có phẩm chất nào mà các em cho là không cần thiết trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể và ý kiến là “*ít cần thiết*” chiếm tỷ lệ không đáng kể. Điều đó có nghĩa là theo các bạn sinh viên tất cả các phẩm chất trên đều cần có ở người cán bộ lãnh đạo, tất nhiên là chúng cần thiết ở những mức độ khác nhau, tùy trong từng loại tập thể mà mỗi phẩm chất quan trọng khác nhau.

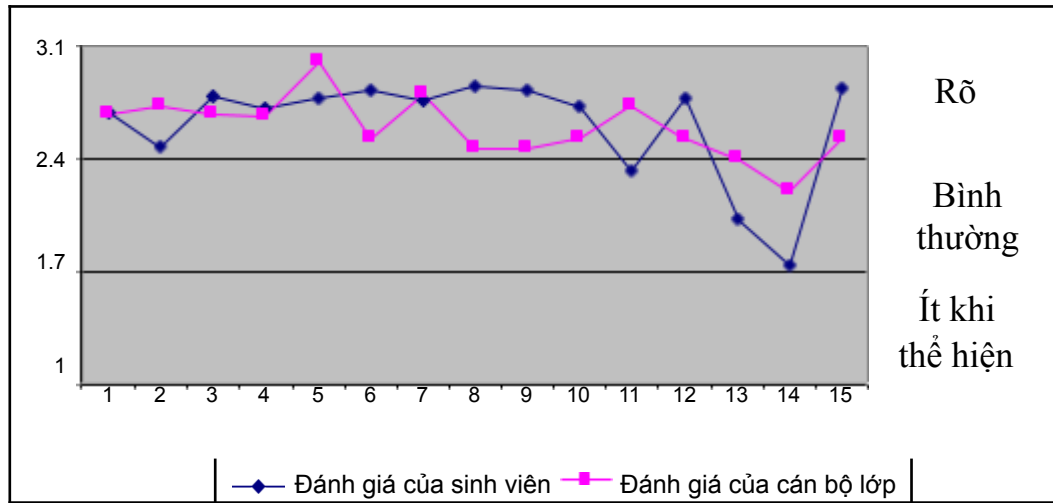
Qua phân tích ở trên, chúng tôi có thể đưa ra kết luận: Những phẩm chất đã nêu ở trên của cán bộ lãnh đạo được tập thể các lớp cho là cần thiết cho việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể, trong số đó, các phẩm chất cần thiết nhất là:

1. Biết phát huy thành tích cá nhân và tập thể đó đạt được
2. Trung thực thẳng thắn
3. Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề, và là tấm gương tốt cho mọi người.

Sau khi để các bạn sinh viên đánh giá những phẩm chất cần thiết nhất của cán bộ lớp. Chúng tôi đã tìm hiểu những biểu hiện cụ thể của các phẩm chất năng lực của cán bộ lớp trong tập thể ở cả 2 chiều: Chiều 1 theo đánh giá của các bạn sinh viên đối với cán bộ lớp mình, chiều 2 theo đánh giá của chính các bạn cán bộ lớp về năng lực và phẩm chất của mình.

Kết quả điều tra được thể hiện biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.10. Những phẩm chất và năng lực thể hiện ở người cán bộ lớp



Những phẩm chất và năng lực thể hiện ở người cán bộ lớp

1. Vui vẻ ôn hoà
2. Kiên quyết, thẳng thắn
3. Quan tâm chu đáo với mọi người trong lớp
4. Nói và làm nhất quán
5. Khả năng tạo dự luận lành mạnh trong tập thể
6. Nhiệt tình, gương mẫu, công bằng
7. Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề
8. Có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc
9. Luôn hành động vì lợi ích chung của tập thể
10. Có chí cầu tiến trong công việc của tập thể
11. Nghiêm khắc và yêu cầu cao
12. Khả năng xây dựng mối quan hệ đoàn kết
13. Luôn động viên, khuyến khích các thành viên trong lớp học tập và hoạt động sôi nổi
14. Khả năng hiểu từng người và đối xử phù hợp
15. Khả năng thuyết phục và cảm hoá

Từ kết quả trên ta thấy, trong số 15 phẩm chất chúng tôi đưa ra thì mức độ biểu hiện của mỗi phẩm chất được các bạn sinh viên và các bạn cán bộ lớp sắp xếp ở các vị trí khác nhau, và có những đánh giá khác nhau về mức độ biểu hiện. Nhìn biểu đồ ta có thể thấy rằng, hầu hết các phẩm chất của người lãnh đạo đều được các bạn cán bộ lớp thể hiện rất rõ ràng.

Chỉ có phẩm chất *Khả năng hiểu từng người và đối xử phù hợp* là được cả các bạn sinh viên và các bạn cán bộ lớp chưa đánh giá cao, qua biểu đồ ta có thể thấy, phẩm chất này chỉ được đánh giá ở mức độ trung bình, nó không được thể hiện rõ nét lắm.

Cũng có sự khác nhau trong đánh giá của các bạn sinh viên và cán bộ lớp. Đó là đánh giá về một số phẩm chất như: phẩm chất *Luôn động viên, khuyến khích các thành viên trong lớp học tập và hoạt động sôi nổi, Nghiêm khắc và yêu cầu cao*, ở các phẩm chất này, theo các bạn sinh viên, người cán bộ lớp chỉ thể hiện ở mức độ trung bình, còn các bạn cán bộ lớp lại cho rằng mình thể hiện phẩm chất này rất rõ ràng.

Chúng tôi được các bạn cán bộ lớp chia sẻ rằng : “*Chúng em thấy rằng nếu ở người cán bộ lãnh đạo mà hội tụ được đầy đủ tất cả các phẩm chất trên thì sẽ tạo được cho tập thể mình một bầu không khí tâm lý cực kỳ lành mạnh, bởi tất cả những phẩm chất trên đều cần thiết để người cán bộ lớp có thể quản lý lớp thật tốt*”.

3.3.4. Vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng tập thể lớp có bầu không khí tâm lý lành mạnh

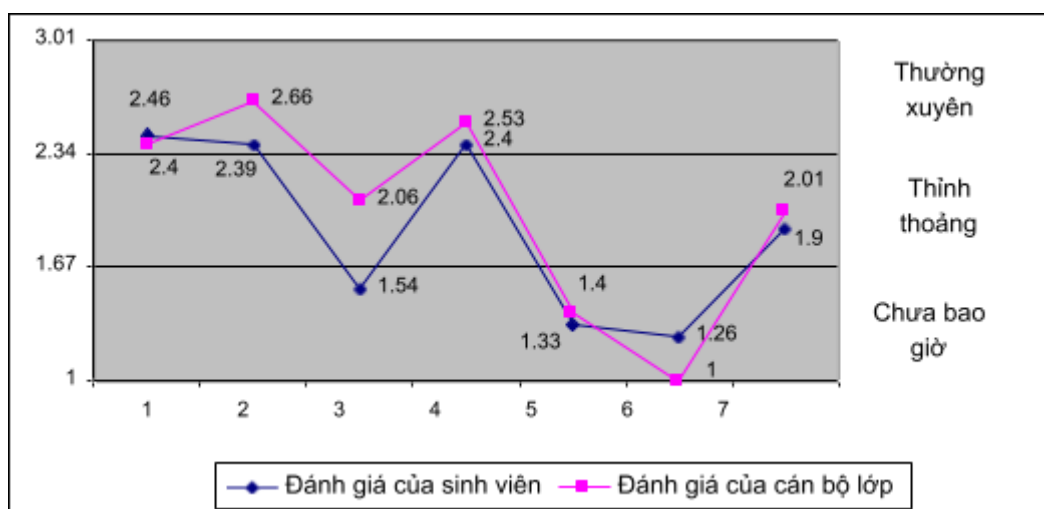
Như đã trình bày trong phần cơ sở lý luận, người cán bộ lãnh đạo có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng tập thể vững mạnh, họ thường là đầu tàu trong các hoạt động, phong trào của tập thể. Một người cán bộ lớp mà có lòng nhiệt tình, luôn hành động vì lợi ích của tập thể, biết sắp xếp công việc tập thể một cách hợp lý sẽ xây dựng được một tập thể vững mạnh và có một

bầu không khí tâm lý thuận lợi. Và ngược lại, cán bộ lớp mà luôn hành động vì lợi ích của bản thân, chủ quan tùy tiện trong sắp xếp và tổ chức tập thể thì sẽ không phát huy được sức mạnh của tập thể, tất nhiên tập thể đó cũng không thể lớn mạnh được.

Khi phân tích vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng tập thể lớp có bầu không khí tâm lý lành mạnh, chúng tôi cũng đã tiến hành nghiên cứu trên 2 đối tượng là cán bộ lớp và tập thể sinh viên, kết quả chúng tôi thu được như sau:

a. Vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng, quản lý tập thể.

Biểu đồ 3.11. Vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng và quản lý tập thể



Vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng, quản lý tập thể

1. Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết thống nhất.
2. Luôn hành động vì lợi ích của tập thể
3. Thỉnh thoảng đã lo là những công việc của tập thể
4. Biết tổ chức, sắp xếp, phân công công việc hợp lý
5. Chủ quan, tùy tiện trong thực thi nhiệm vụ
6. Chỉ chăm lo lợi ích cá nhân
7. Tổng điểm trung bình

Nhìn vào biểu đồ ta có thể thấy rằng ý kiến đánh giá về vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng và quản lý tập thể của cả các bạn sinh viên và cán bộ lớp có nhiều điểm chung, nhưng cũng có sự khác biệt.

Những ý kiến đánh giá mà các bạn sinh viên và cán bộ lớp có chung ý kiến đó là:

Đầu tiên là nhận xét cán bộ lớp “Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết, thống nhất”. Trong biểu hiện này của cán bộ lớp thì ý kiến đánh giá của các bạn sinh viên và các bạn cán bộ lớp là giống nhau, cả 2 cùng nhận thấy rằng cán bộ lớp “thường xuyên” biểu hiện hành động này. Sự đồng lòng trong nhận xét của các bạn sinh viên và sự tự nhận xét của các bạn cán bộ lớp cho thấy được sự nhiệt tình, nhiệt huyết, năng động của cán bộ lớp trong các hoạt động của lớp, cũng như trong các phong trào thi đua của tập thể.

Tiếp đó, cả các bạn sinh viên và cán bộ lớp đều nhất trí rằng “*chưa bao giờ*” cán bộ lớp “*chủ quan, tùy tiện trong thực thi nhiệm vụ*” và “*chỉ chăm lo lợi ích cá nhân*”. Đây là một nhận định xác đáng, phù hợp với những nhận định và đánh giá ở trên.

Trong nhận xét thứ 2, đó là biểu hiện “luôn hành động vì lợi ích của tập thể”, qua biểu đồ ta có thể nhận thấy vẫn có sự đồng thuận trong đánh giá vai trò của cán bộ lớp của các bạn sinh viên và các bạn cán bộ ở trong biểu hiện này. Cả các bạn cán bộ lớp và các bạn sinh viên đều cho rằng cán bộ lớp mình “thường xuyên” hành động vì lợi ích của tập thể. Đến đây, ta có thể thấy được sự nhìn nhận đúng đắn của các bạn sinh viên về sự đóng góp của cán bộ lớp, cũng như sự tự đánh giá trung thực của các bạn cán bộ lớp. Sự đồng thuận của các bạn sinh viên và cán bộ lớp về sự nhiệt tình, sự đóng góp hết mình của các bạn cán bộ lớp đã phần nào khẳng định được những đóng góp to lớn của cán bộ lớp trong phong trào thi đua của tập thể lớp.

Khi chúng tôi tìm hiểu rõ về vấn đề này, bạn Hoàng Thị Th (CTXH K8) cho biết: “ *Đội ngũ cán bộ lớp chúng em rất có năng lực, luôn hành động vì lợi ích của tập thể, điều hành các phong trào của lớp một cách nhanh nhẹn và hiệu quả*”. Bạn La Trần Vân Đ (CTXH K9) thì khẳng định “ *Đội ngũ cán bộ lớp em đã được các bạn trong lớp tín nhiệm 3 năm qua, các bạn có vai trò rất quan trọng trong việc đưa tập thể lớp đoàn kết và vững mạnh như ngày nay*”. Điều này càng khẳng định năng lực, nhiệt huyết và sự tận tụy của các bạn cán bộ lớp dành cho tập thể lớp mình. Nếu như năng lực của các bạn hạn chế, không có tâm huyết và lòng nhiệt tình với lớp thì các bạn không thể có được sự đánh giá cao và nhận được sự ủng hộ của các bạn sinh viên. Kết quả tự đánh giá của cán bộ lớp dưới đây về vai trò của họ trong xây dựng và quản lý tập thể càng khẳng định những nhận xét của các bạn sinh viên.

Tuy nhiên vẫn còn đánh giá chưa thực sự đồng thuận của các bạn sinh viên và cán bộ lớp. Trong khi các bạn sinh viên cho rằng cán bộ lớp “chưa bao giờ “*thỉnh thoảng có lơ là các công việc của tập thể*” thì các bạn cán bộ lớp lại tự nhận là mình đã “thỉnh thoảng” xao nhãng việc của tập thể. Có thể là các bạn sinh viên đã đánh giá cán bộ lớp một cách khách quan dựa trên những thành tích mà cán bộ lớp xây dựng được cho tập thể nên khi đánh giá đã có phần ưu ái hơn cho các bạn cán bộ lớp. Còn các bạn cán bộ lớp thì đã tự thấy mình còn phải cố gắng nhiều hơn nữa cho tập thể nên khi tự đánh giá cũng có phần khắt khe hơn.

Qua phân tích sự đánh giá của các bạn sinh viên và sự tự đánh giá của cán bộ lớp về vai trò của cán bộ lớp trong xây dựng và quản lý tập thể, chúng tôi nhận thấy rằng người cán bộ lớp của tập thể khoa Tâm lý giáo dục học có một vai trò nổi bật, thường xuyên là người đầu tàu trong mọi hoạt động của tập thể, biết quản lý sắp xếp công việc hợp lý và luôn đặt lợi ích của tập thể lên hàng đầu. Qua quan sát và trao đổi với giáo viên chủ nhiệm và giáo vụ

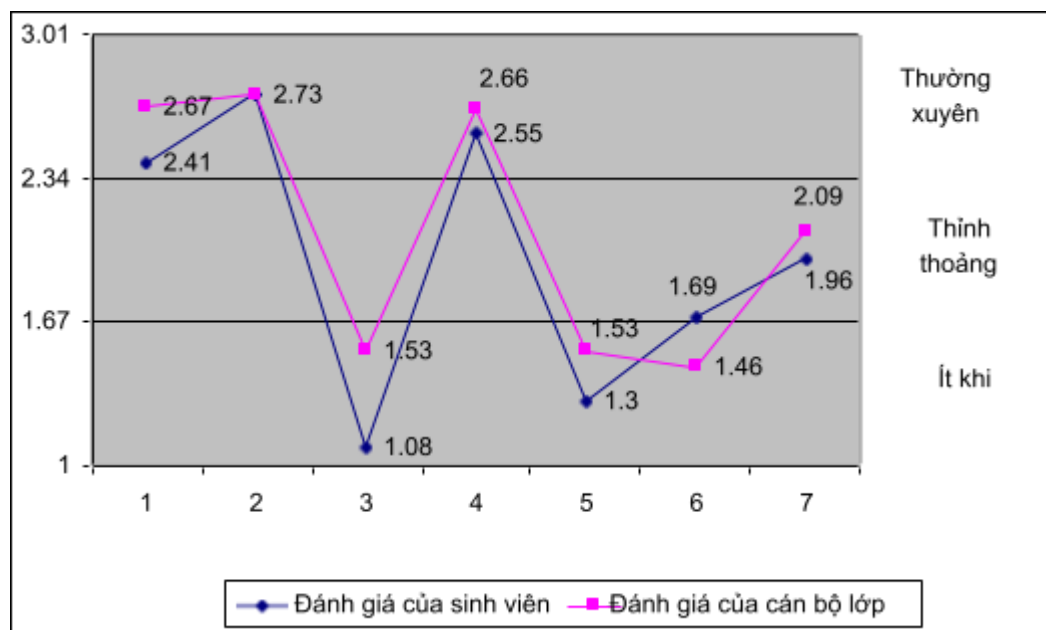
khoa, chúng tôi đều nhận được những lời nhận xét tích cực dành cho đội ngũ cán bộ lớp, đó là *“ngoài sự năng động, nhiệt tình với những hoạt động xây dựng tổ chức ra, các bạn luôn có một thái độ vì lợi ích chung của tập thể, ít màng đến những lợi ích riêng của bản thân”*. Do vậy, những thái độ tiêu cực như *“Chủ quan, tùy tiện trong thực thi nhiệm vụ”*, và *“Chỉ chăm lo lợi ích cá nhân”* ít được các bạn sinh viên cũng như các bạn cán bộ lớp lựa chọn.

b. Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể

Như đã phân tích ở trên, một tập thể trong quá trình hình thành và phát triển khó có thể tránh được những xung đột diễn ra trong nó, quan trọng là cách giải quyết xung đột đó như thế nào mà thôi. Người cán bộ lớp là người cầm cân, nảy mực và có vai trò quan trọng trong lãnh đạo tập thể đi lên, và vai trò đó cũng được thể hiện qua cách giải quyết những xung đột xảy ra trong tập thể mình. Một người lãnh đạo giỏi là người có thể giải quyết xung đột trong tập thể mình một cách êm thấm, có tình có lý, bênh vực cái đúng và phê phán cái sai. Quan trọng là luôn đứng về cái phải, và phục vụ lợi ích cho tập thể, giải quyết xung đột để tập thể phát triển tốt hơn.

Khi phân tích vai trò của người cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể, chúng tôi cũng tiến hành nghiên cứu cả ở phía chủ quan và khách quan, có nghĩa là cả các thành viên trong tập thể và các bạn cán bộ lớp cùng đánh giá về vai trò của họ trong quá trình giải quyết xung đột. Kết quả nghiên cứu được hiển thị ở bảng 3.22 và 3.23.

Biểu đồ 3.12. Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể



Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể:

1. Là người chủ chốt đứng ra giải quyết xung đột
2. Quyết định nhất quán, không thiên vị
3. Lảng tránh, để bất hoà âm ỉ
4. Có chính kiến, luôn đứng về phía cái đúng
5. Chủ quan hay tùy tiện khi giải quyết
6. Không có vai trò gì nổi bật
7. Tổng điểm trung bình

Quan sát biểu đồ 3.12 chúng ta có thể thấy được rằng sự đánh giá của các bạn sinh viên và các bạn cán bộ lớp có sự tương đồng nhau. Cụ thể, cả hai đối tượng khách thể là các bạn sinh viên và các bạn cán bộ lớp đều cho rằng vai trò của cán bộ lớp trong giải quyết xung đột tập thể là “*Quyết định nhất quán, không thiên vị*” (Sinh viên: ĐTB: 2.73, Cán bộ lớp: ĐTB: 2.73), đây được coi là thái độ chuẩn mực của người cán bộ lớp, bởi vì chỉ có công bằng và không thiên vị thì người cán bộ lớp mới có thể giải quyết xung đột một cách hiệu quả được.

Thái độ “*Lảng tránh, để bất hoà âm ỉ*” và “*Chủ quan hay tùy tiện khi giải quyết*” của người cán bộ lớp chính là những mầm độc có thể làm cho xung đột trong tập thể bùng phát một cách mạnh mẽ hoặc âm ỉ kéo dài. Rất may là thái độ này không được các bạn cán bộ lớp thể hiện thường xuyên lắm (đánh giá của các bạn sinh viên là ĐTB: 1.08, và, ĐTB: 1.30; còn các bạn cán bộ lớp là ĐTB: 1.53, và ĐTB: 1.53).

Như vậy có thể khẳng định rằng, cán bộ lớp khoa tâm lý giáo dục có vai trò rất quan trọng trong giải quyết xung đột tập thể bởi họ có một thái độ đúng mực trước xung đột là luôn luôn ủng hộ cái đúng, công bằng trong giải quyết và kiên quyết phê phán cái xấu, cái sai lầm.

Tiểu kết chương 3

Qua kết quả phân tích ở trên về bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng chúng tôi thấy rằng Tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng nhìn chung có nhiều biểu hiện tích cực. Trong từng mục phân tích đều nhận rõ được tính tích cực, lành mạnh của tập thể. Có thể kết luận rằng, bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải phòng là thuận lợi, tích cực, kết quả này phù hợp với giả thuyết ban đầu của đề tài.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục trường Đại học Hải Phòng, chúng tôi rút ra một số kết luận sau:

Trên cơ sở nghiên cứu tài liệu chúng tôi rút ra định nghĩa về bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên là trạng thái tâm lý xã hội của tập thể sinh viên phản ánh mức độ phát triển các mối quan hệ liên nhân cách, tâm trạng, xu hướng, quan điểm, thể hiện sự thoả mãn và thái độ của các thành viên đối với các quan hệ trong tập thể. Sự phản ánh ấy diễn ra thông qua những điều kiện bên trong những mối quan hệ qua lại trong tập thể, theo khuôn khổ quy định và có sự định hướng của nhà trường.

1.1. Kết quả thực nghiệm bằng trắc nghiệm Fiedler cho thấy bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng là thuận lợi với kết quả trung bình theo đánh giá của sinh viên là: Năm thứ 1 đạt 75.68đ, năm thứ 2 đạt 78.95đ, năm thứ 3 đạt 76.05đ, năm thứ 4 đạt 74.97 đ. Tất cả đều đạt mức khá trở lên.

1.2. Về thực trạng của bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên trường Đại học Hải Phòng.

- Bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục học, trường Đại học Hải Phòng là thuận lợi, phù hợp với giả thuyết ban đầu chúng tôi đưa ra.

- Các tập thể lớp sinh viên là những tập thể được tổ chức chặt chẽ, đoàn kết, có tinh thần xây dựng tập thể cao, ý thức kỷ luật tốt, cách thức tổ chức các hoạt động trong tập thể được điều hành tốt, các mối quan hệ giao tiếp thuận lợi....Đó là những tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi.

- Nguyên nhân chính của thực trạng bầu không khí tâm lý thuận lợi trong tập thể sinh viên được chia ra ở 3 mối quan hệ liên nhân cách. Trong mỗi quan hệ cá nhân với cá nhân thì có các nguyên nhân chính là : Sự nghi kị

lẫn nhau do có người nói xấu hoặc ăn cắp, hoặc “Ngấm ngấm trả thù lẫn nhau”, “Khác nhau về suy nghĩ, trình độ hiểu biết, độ tuổi” và “Khác nhau về điều kiện và hoàn cảnh sống”. Trong mối quan hệ giữa cá nhân với nhóm thì nguyên nhân xung đột chủ yếu tập trung ở những nguyên nhân về: “Bêu xấu và chê bai nhau trước tập thể”, “Khác nhau về cách sống, “Bất bình về thái độ thiếu tôn trọng và thiếu công bằng...”. Trong mối quan hệ giữa cán bộ với tập thể thì nguyên nhân xung đột chủ yếu nằm ở các nguyên nhân thuộc về: “Khác nhau về địa vị và uy tín trong tập thể”, “Cán bộ năng lực yếu kém” “Cán bộ kém phẩm chất, thiếu gương mẫu”.

- Xung đột trong các tập thể là có nhưng được giải quyết ngay. Thái độ của các tập thể đối với xung đột là ủng hộ cái đúng, phê phán cái sai và giải quyết xung đột kịp thời

- Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của các tập thể. Trong đó các yếu tố ảnh hưởng nhất là lịch học căng thẳng; nội bộ lớp mất đoàn kết, chia rẽ nhau; không có sự quan tâm của cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm và nhà trường; cán bộ tập thể lớp không gương mẫu trong sinh hoạt, học tập và thi đua; đánh giá khen thưởng chưa kịp thời.

1.3. Vai trò của đội ngũ cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh.

- Đội ngũ cán bộ lãnh đạo tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục là đội ngũ cán bộ gương mẫu nhiệt tình, có phẩm chất đạo đức tốt và phương pháp lãnh đạo phù hợp. Đội ngũ cán bộ thực sự là nòng cốt trong phong trào xây dựng tập thể và có tác dụng thiết thực trong việc tạo ra bầu không khí tâm lý lành mạnh, thuận hoà ở các tập thể.

- Các phẩm chất, năng lực cần thiết của người lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý được sinh viên các lớp đánh giá: Biết phát huy thành tích cá nhân và tập thể đó đạt được; trung thực thẳng thắn; tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề

- Những phẩm chất, năng lực của người cán bộ lớp thể hiện trong tập thể sinh viên khoa tâm lý giáo dục học là: Luôn động viên, khuyến khích các thành viên trong lớp học tập và hoạt động sôi nổi; có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc; luôn hành động vì lợi ích chung của tập thể; nhiệt tình, gương mẫu, công bằng; quan tâm chu đáo với mọi người trong lớp.

- Vai trò của cán bộ lớp trong quản lý và xây dựng tập thể: Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết thống nhất; luôn hành động vì lợi ích của tập thể; biết tổ chức, sắp xếp, phân công công việc hợp lý.

- Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột: Có chính kiến, luôn đứng về phía cái đúng; là người chủ chốt đứng ra giải quyết xung đột; quyết định nhất quán, không thiên vị

Từ những kết luận trên chúng tôi thấy việc xây dựng nhân cách sinh viên hiện nay phải xây dựng những tập thể có bầu không khí tâm lý sinh viên lành mạnh, thuận lợi. Bầu không khí tâm lý được tạo nên bởi các mối quan hệ người - người trong tập thể, ở việc tổ chức hoạt động hiệu quả và kết quả công việc. Tác giả L.I Bêgionép đã nói rằng: “ *Cần phải xây dựng được ở mỗi đơn vị học tập một bầu không khí sáng tạo, say mê, giúp đỡ lẫn nhau. Bầu không khí như vậy sẽ giúp cho sự cởi mở trọn vẹn và phát triển được các năng khiếu của sinh viên, kích thích người sinh viên tìm kiếm, phát hiện, không ngừng tiến bộ.* ”

2. Khuyến nghị

Từ những kết luận về thực trạng bầu không khí tâm lý của tập thể sinh viên khoa Tâm lý giáo dục học trường Đại học Hải Phòng như trên, chúng tôi xin được đề xuất một số khuyến nghị sau:

2.1. Đối với nhà trường:

- Cần có định hướng rõ ràng đối với các tập thể trong việc xây dựng tập thể lành mạnh, trong sạch và vững mạnh.

- Đề ra những nghị quyết, văn bản, nội quy mang tính bắt buộc đối với các tập thể về việc thực hiện nội quy, quy định của nhà trường.
- Có những quyết sách hợp lý, công bằng trong cấp phát học bổng, xử phạt những vi phạm nội quy của nhà trường.

2.2. Đối với khoa:

- Muốn xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên trong khoa Tâm lý tích cực cần tăng cường hoạt động quản lý của khoa đối với các tập thể, trao đổi thông tin giữa ban chủ nhiệm khoa với giáo viên chủ nhiệm, cần định hướng cho các tập thể những hoạt động cụ thể để có một bầu không khí tâm lý tích cực.
- Phải tổ chức được những hoạt động nội, ngoại khoá phong phú và hấp dẫn có tác dụng lôi cuốn các thành viên trong các tập thể tham gia tích cực. Chú ý đến chất lượng của các hoạt động đó gây tâm trạng thoải mái, hài lòng cho mọi người.

2.3. Đối với giáo viên.

Người giáo viên phải có sự nhiệt tình, tâm huyết với tập thể, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Yêu thương và giúp đỡ sinh viên hết lòng. Phải lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo lớp hợp lý, chi đoàn gương mẫu, có uy tín, có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực học tập công tác tốt và có tác phong lãnh đạo linh hoạt để giúp cho giáo viên chủ nhiệm kiểm soát được mọi tình hình của tập thể.

- Để xây dựng mối quan hệ tình cảm, thân thiết của các thành viên trong tập thể, người giáo viên chủ nhiệm cần quan tâm đến các nhu cầu của sinh viên, tổ chức các buổi giao lưu, liên hoan văn nghệ, thăm quan....để các thành viên trong tập thể có cơ hội giao lưu, học hỏi lẫn nhau, qua đó nảy sinh tình cảm tốt đẹp, hạn chế những mầm mống nảy sinh mâu thuẫn như: cãi cọ, nghi kỵ nhau...

- Luôn xây dựng tình đoàn kết trong nội bộ cán bộ lãnh đạo, thường xuyên cải tiến phương pháp lãnh đạo và rèn luyện phẩm chất đạo đức của người lãnh đạo

- Người giáo viên cần đi sâu, đi sát, hiểu mọi vấn đề của tập thể và cư xử tế nhị, công bằng, trung thực trong quan hệ và trong lãnh đạo tập thể.

- Trong việc giải quyết xung đột tập thể - người giáo viên phải sáng suốt tìm hiểu nguyên nhân nảy sinh xung đột và đề ra phương pháp giải quyết phù hợp. Cần sử dụng khéo léo các biện pháp giáo dục hành chính trong các trường học.

2.4. Đối với sinh viên

- Nâng cao nhận thức về vai trò và vị trí của mình trong tập thể để phối hợp với cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý lành mạnh trong tập thể.

- Mỗi thành viên trong tập thể ý thức được rõ mục tiêu phấn đấu của tập thể và coi đó là mục tiêu phấn đấu của chính bản thân mình.

- Cần xây dựng tinh thần hăng hái thi đua xây dựng và phát triển tập thể lớp vững mạnh, đoàn kết và có kết quả cao trong học tập và thi đua phong trào.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C.Mác và Ăngghen: Tuyển tập, NXB Sự thật, Hà Nội, 1960, t.1
2. Nguyễn Đình Chính: Tâm lý học xã hội, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1997
3. A.G Côvaliốp: Tâm lý học xã hội, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1998
4. Những cơ sở nghiên cứu xã hội học, NXB Tiên bộ, M., 1998
5. Vũ Dũng: Tâm lý học xã hội với quản lý, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1998
6. Nguyễn Bá Dương (chủ biên): Tâm lý học xã hội với quản lý dành cho người lãnh đạo, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1998
7. Phạm Thị Tuyết Hạnh: Nghiên cứu không khí tâm lý tập thể giáo viên trong một số trường mầm non tại thành phố Hồ Chí Minh, Luận văn thạc sĩ tâm lý, Hà Nội, 2000.
8. Lê Thị Hân: Bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên và vai trò đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý, luận văn sau đại học, Hà Nội, 1984.
9. Trần Hiệp (chủ biên): Tâm lý học xã hội. Một số vấn đề lý luận, Nxb khoa học xã hội, Hà Nội, 1991.
10. Nguyễn Hải Khoát: Những cơ sở tâm lý học trong công tác của người lãnh đạo, Hà Nội, 1981.
11. V.I.Lênin. Toàn tập, Nxb Sự thật, Hà Nội 1959, quyển 2.
12. E.X.Cudonin, J.P.Vonkov, Người lãnh đạo và tập thể, Nxb Sự Thật, 1978.
13. Mai Hữu Khuê và Đinh Văn Tiến: Tâm lý học ứng dụng trong quản lý kinh doanh, Nxb, Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997.
14. Vũ Đồng Thắng, Nghiên cứu không khí tâm lý tập thể biên tập viên nhà xuất bản chính trị quốc gia, luận văn thạc sĩ, Hà Nội 2002.
15. Đỗ Long (chủ biên): Tâm lý học xã hội, những lĩnh vực ứng dụng, Nxb khoa học xã hội, Hà Nội, 1991.

16. V.I.Lêbêđép: Tâm lý học xã hội trong quản lý, Nxb Sự thật, Hà Nội, 1980.
17. Phạm Mạnh Hà, Tìm hiểu bầu không khí tâm lý tập thể và chiều hướng ảnh hưởng của nó tới năng suất lao động tại công ty cổ phần Nam Thắng, Hà Nội. Luận văn Thạc sĩ, Hà Nội 2002
18. Nguyễn Ngọc Phú: Một số vấn đề tâm lý học quân sự trong xây dựng quân đội, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội, 2000.
19. Trần Trọng Thủy: Tâm lý học lao động, tài liệu dành cho học viên cao học, Viện khoa học giáo dục, Hà Nội, 1996.
20. Nguyễn Đình Xuân và Vũ Đức Đán: Giáo trình tâm lý học quản lý, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội
21. Từ điển tâm lý học

Phụ lục 1.

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG
KHOA TÂM LÝ GIÁO DỤC HỌC**

PHIẾU TRỌNG CẦU Ý KIẾN

Để có được kết quả tốt trong nghiên cứu của mình, chúng tôi mong được sự giúp đỡ và cộng tác của anh (chị). Theo bảng câu hỏi anh (chị) hãy đọc kỹ và chọn một ý phù hợp nhất với suy nghĩ của mình trong mỗi câu hỏi và đánh dấu (X) vào ô vuông bên cạnh hoặc điền thêm vào chỗ trống.

Câu 1: Anh chị hiểu một tập thể có bầu không khí tâm lý thuận lợi là:

- 1. Mọi người trong tập thể yêu thương, đùm bọc nhau. Luôn chia sẻ, giúp đỡ nhau trong học tập và trong cuộc sống từ đó tạo điều kiện để mọi cá nhân trong tập thể có thể phát triển một cách tốt nhất.
- 2. Là nơi các cá nhân có thể thể hiện mình một cách rõ ràng nhất mà không phải quan tâm đến người khác nghĩ gì và làm gì.
- 3. Tập thể đó có thể có tâm lý vui tươi thoải mái, nhưng cũng có thể có những xung đột giữa các cá nhân ở trong tập thể.

Câu 2. Anh chị thấy rằng mức độ đoàn kết và yêu thương và giúp đỡ nhau của mọi người trong tập thể mình thể hiện như thế nào?

STT	Biểu hiện	Các mức độ đoàn kết thể hiện		
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ
1	Mãi ng-êi ®Òu thêng nhÊt môt ®Ých h×nh ®éng v× l×i Ých chung cña tÛp thÓ			
2	Luôn quan tâm, chia sẻ, giúp đỡ khi có			

	khó khăn			
3	Mọi người không đoàn kết, thường nói xấu, nghi kỵ ganh ghét lẫn nhau, việc ai đã làm không chia sẻ			

Câu 3. Trong giao tiếp hàng ngày, anh chị thường trao đổi với nhau các chủ đề gì?

STT	Biểu hiện	Các mức độ biểu hiện		
		Thường xuyên	Đôi khi	Rất ít khi
1	Liên quan tới điều kiện học tập trong trường lớp			
2	Liên quan tới những quy định, nội quy và tình hình phát triển của lớp			
3	Liên quan đến sự tiến bộ của học sinh trong lớp, trường			
4	Liên quan tới mức độ khen thưởng của trường, lớp...			
5	Liên quan tới sự đoàn kết, phối hợp của các thành viên trong lớp trong việc thực hiện các phong trào của trường, khoa, lớp.			
6	Liên quan tới tình cảm gia đình, bạn bè			

Câu 4. Trong việc thực hiện những nội quy, kỷ luật của trường lớp, anh chị thấy rằng lớp mình đã:

STT	Biểu hiện	Các mức độ biểu hiện		
		Thường xuyên	Bình thường	Ít khi

1	Luôn chấp hành rất tốt, không ai bị nhắc nhở gì, mọi người thường tự giác thực hiện những công việc chung của trường lớp.			
2	Mọi người thường ít tự giác, số tự giác chỉ là những nhân vật cốt cán của lớp như: lớp trưởng, bí thư tổ trưởng.			
3	Mọi người thường không tự giác, luôn phải có sự nhắc nhở của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm.			

Câu 5. Trong việc thi đua xây dựng một tập thể vững mạnh, đoàn kết và đạt thành tích cao, anh chị thấy rằng mọi người trong tập thể đã

STT	Biểu hiện mức độ tham gia vào các hoạt động xây dựng và quản lý tập thể	Các mức độ biểu hiện		
		Thường xuyên	Bình thường	Ít khi
1	Tích cực thi đua, phấn đấu xây dựng tập thể vững mạnh.			
2	Việc thi đua là của cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm, không phải việc của sinh viên.			
3	Mọi người thường xuyên tranh luận gay gắt với nhau trong việc xây dựng tập thể tiên tiến.			

Câu 6. Anh chị cảm thấy tính chất mối quan hệ của mình và các bạn trong lớp là:

STT	Biểu hiện	Các mức độ biểu hiện
-----	-----------	----------------------

		Thường xuyên	Bình thường	Ít khi
1	Thân tình cởi mở			
2	Giúp đỡ lẫn nhau			
3	Không thân thiết, ai làm việc của người ấy			

4	Chỉ là quan hệ bạn bè trên lớp			
5	Gò bó, khó chịu với mọi người			
6	Thờ ơ, ai làm việc của người ấy			
7	Luôn phải cảnh giác lẫn nhau			
8	Coi nhau như người một nhà, cùng nhau chia sẻ mọi điều trong cuộc sống			
9	Chân thành, hợp tác.			

Câu 7. Anh chị cảm thấy mối quan hệ của mình và các thành viên trong lớp là:

ST T	Cảm nhận của sinh viên	Mức độ		
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ
1	Luôn cảm thấy vui vẻ, thoải mái	57.4	38.0	4.6
2	Thoải mái nhiều hơn không thoải mái	38.0	55.6	6.5
3	Bình thường, không biểu hiện tâm trạng nào	14.8	48.1	37.0
4	Không thoải mái nhiều hơn thoải mái	6.5	45.4	48.1
5	Hoàn toàn khựng vui vẻ, thoải mái	4.6	30.6	64.8

Câu 8. Theo anh chị, cán bộ lớp cần có những phẩm chất và năng lực gì

trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể.

STT	Các phẩm chất, năng lực	Các mức độ		
		Cần thiết	Bình thường	Ít cần thiết
1	Là tấm gương tốt cho mọi người			
2	Trung thực thẳng thắn			
3	Công bằng, không thiên vị, không trù dập			

4	Duy trì kỷ luật tập thể, xây dựng mối quan hệ đoàn kết			
5	Cư xử tế nhị, thân mật cởi mở			
6	Có khả năng hiểu người khác, tin cậy và cảm thông với người khác.			
7	Biết nguyện vọng tập thể, tạo điều kiện thực hiện nguyện vọng ấy.			
8	Biết điều khiển các mối quan hệ tập thể.			
9	Biết phát huy thành tích cá nhân và tập thể đã đạt được			
10	Biết hướng dẫn dư luận lành mạnh.			
11	Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề			

Câu 9. Anh chị thấy rằng cán bộ tổ, lớp có những phẩm chất nào sau đây

stt	Phẩm chất/ năng lực	Mức độ thể hiện		
		Rõ	Bình thường	Ít khi thể hiện
1	Vui vẻ ôn hoà			
2	Kiên quyết, thẳng thắn			
3	Quan tâm chu đáo với mọi người trong lớp			

4	Nói và làm nhất quán			
5	Khả năng tạo dự luận lành mạnh trong tập thể			
6	Nhiệt tình, gương mẫu, công bằng			
7	Tư duy linh hoạt, có khả năng giải quyết nhanh nhạy vấn đề			
8	Có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc			
9	Luôn hành động vì lợi ích chung của tập thể			
10	Có chí cầu tiến trong công việc của tập thể			

11	Nghiêm khắc và yêu cầu cao			
12	Khả năng xây dựng mối quan hệ đoàn kết			
13	Khả năng thuyết phục và cảm hoá			
14	Khả năng hiểu từng người và đối xử phù hợp			
15	Luôn động viên, khuyến khích các thành viên trong lớp học tập và hoạt động sôi nổi			

Câu 10. Anh chị nhận xét thấy cán bộ lớp mình như thế nào:

1. Nhanh nhẹn nhiệt tình, gương mẫu, hoà đồng với mọi người luôn hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.
2. Cán bộ lớp cũng bình thường không nổi bật.
3. Cán bộ lớp không nhiệt tình, thiếu gương mẫu, năng lực kém.

Câu 11. Trong quá trình lãnh đạo lớp, cán bộ lớp thường có hành động như thế nào

<i>STT</i>		<i>Mức độ biểu hiện</i>
-------------------	--	--------------------------------

		<i>Thường xuyên</i>	<i>Đôi khi</i>	<i>Ít khi</i>
1	Tham khảo ý kiến của tập thể rồi quyết định			
2	Tự quyết định hoàn toàn			
3	Quyết định theo ý kiến của tập thể			
4	Tuỳ theo tình huống mà có quyết định phù hợp.			

Câu 12. Anh chị thấy rằng tập thể lớp mình có thường xuyên xảy ra xung đột không:

1. Không xung đột, mọi người đoàn kết, yêu thương nhau
2. Thường xuyên có xung đột, hễ có căng thẳng là xảy ra xung đột ngay.

3. Có xung đột nhưng giải quyết được ngay.

4. Hay xảy ra xô xát, cãi cọ đánh chửi nhau.

Câu 13. Anh chị hãy đánh giá về vai trò của cán bộ lớp mình trong việc xây dựng, quản lý tập thể

STT	Các đánh giá	Mức độ		
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ
1	Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết thống nhất.			
2	Luôn hành động vì lợi ích của tập thể			
3	Thỉnh thoảng đã lo là những công việc của tập thể.			
4	Biết tổ chức, sắp xếp, phân công lao động hợp lý			
5	Chăn quan, tuú tiôn trong thúc thi nhiôm vô			
6	Chỉ chăm lo lợi ích cá nhân			

Câu 14. Anh chị hãy đánh giá vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể

STT	Vai trò của cán bộ lớp trong việc giải quyết xung đột tập thể	Mức độ		
		Thường xuyên	Bình thường	Ít khi
1	Là người chủ chốt đứng ra giải quyết xung đột			
2	Quyết định nhất quán, không thiên vị			
3	Lảng tránh, để bất hoà âm ỉ			
4	Có chính kiến, luôn đứng về phía cái đúng			
5	Chủ quan hay tùy tiện khi giải quyết			
6	Không có vai trò gì nổi bật			

Câu 15. Anh chị hãy cho biết nguyên nhân dẫn đến những xung đột xảy ra ở trong tập thể mình trên cả 3 mối quan hệ: Cá nhân với cá nhân, nhóm với nhóm, cán bộ với tập thể.

STT	Nguyên nhân	Các mối liên hệ liên nhân cách		
		Cá nhân với cá nhân	Nhóm với nhóm	Cán bộ với tập thể lớp
1	Khác nhau về tính cách.			
2	Khác nhau về điều kiện và hoàn cảnh sống.			
3	Khác nhau về địa vị và uy tín trong tập thể.			
4	Khác nhau về cách sống			
5	Khác nhau về suy nghĩ, trình độ hiểu biết, độ tuổi.			
6	Cán bộ năng lực yếu kém.			
7	Bêu xấu và chê bai nhau trước tập thể			
8	Bất bình về thái độ thiếu tôn trọng và thiếu công bằng...			
9	Ngầm ngăm trả thù nhau			
10	Nghĩ kị lẫn nhau do có người nói xấu hoặc ăn cắp			
11	Cán bộ kém phẩm chất, thiếu gương mẫu.			

Câu 16. Khi lớp có xung đột, tập thể bạn giải quyết xung đột đó như thế nào?

STT	Các cách giải quyết xung đột	Các mức độ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Rất ít khi

1	Ủng hộ cái đúng, phê phán cái sai.			
2	Im lặng chịu đựng.			
2	Nổi khùng, phá bĩnh.			
3	Giải quyết có lý có tình.			
4	Đề nghị tổ chức giải quyết			
5	Gặp gỡ riêng để giải quyết.			
6	Đưa ra tập thể góp ý, đấu tranh			
7	Dùng biện pháp hành chính (kỷ luật,			

	đưa lên cấp trên xử lý...)			
8	Tạo dư luận tập thể để giáo dục			
9	Đề cá nhân tự giải quyết với nhau			
10	Tìm cách dung hoà mâu thuẫn			
11	Né tránh, làm ngơ để bất hoà âm ỉ.			

Câu 17. Theo bạn, những yếu tố nào ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý của tập thể mình:

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng		
		Ảnh hưởng nhiều	Ảnh hưởng vừa phải	Ít ảnh hưởng
1	Điều kiện học tập thiếu thốn			
2	Sự hòa hợp tinh thần của các thành viên trong tập thể			
3	Lịch học căng thẳng			
4	Tập thể thiếu kỷ luật chặt chẽ			
5	Đánh giá khen thưởng chưa kịp thời			
6	Nội bộ lớp mất đoàn kết, chia rẽ nhau.			
7	Cán bộ tập thể lớp không gương mẫu trong sinh hoạt, học tập và thi đua			

8	Không có sự quan tâm của cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm và nhà trường			
9	Có hiện tượng tiêu cực trong thi cử, khen thưởng, kỷ luật.			

Xin bạn vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân.

- Lớp:.....
- Khoá:.....
- Chức vụ:
- + Thành viên lớp
- + Cán bộ lớp

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của các bạn!

Phụ lục 2.

Trường
Đại
học
Hải
Phòng
Khoa
tâm lý
giáo
dục
học
**PHIẾ
U
TRỢ
NG
CẦU
Ý
KIẾN**

**(Dành cho cán bộ
quản lý lớp)**

Để có được kết quả tốt trong nghiên cứu của mình, chúng tôi mong được sự giúp đỡ và cộng tác của anh (chị). Theo bảng câu hỏi anh (chị) hãy đọc kỹ và chọn một ý phù hợp nhất với suy nghĩ của mình trong mỗi câu hỏi và đánh dấu (X) vào ô vuông bên cạnh hoặc điền thêm vào chỗ trống.

Câu 1. Anh chị thấy vai trò của mình trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể lớp lành mạnh

1. Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết thống nhất.
2. Bình thường, vai trò của mình trong tập thể không cần phải nổi bật lắm,
3. Ít quan trọng mọi người vẫn làm việc được nếu không có mình

Câu 2. Bạn nhận thấy, bản thân mình có những năng lực và phẩm chất nào sau đây.

STT	Các phẩm chất, năng lực	Biểu hiện		
		Rõ	Bình	Ít biểu

			<i>thường</i>	<i>hiện</i>
1	Nhiệt tình, gương mẫu			
2	Trung thực thẳng thắn, công bằng			
3	Khiêm tốn			
4	Vui vẻ ôn hoà			
5	Kiên quyết, thẳng thắn			
6	Nghiêm khắc và yêu cầu cao			
7	Khả năng xây dựng mối quan hệ đoàn kết			
8	Khả năng thuyết phục và cảm hoá			
9	Khả năng giải quyết các tình huống xảy ra trong tập thể			
10	Khả năng hiểu từng người và đối xử phù			

	hợp			
11	Khả năng tạo dự luận lành mạnh trong tập thể			
12	Khả năng lôi cuốn cá nhân và tập thể vào hoạt động			

Câu 3. Khi ra quyết định quản lý lớp bạn thường

STT		Mức độ biểu hiện		
		Thường xuyên	Đôi khi	Ít khi
1	Tham khảo ý kiến của tập thể rồi quyết định			
2	Tự quyết định hoàn toàn			
3	Quyết định theo ý kiến của tập thể			
4	Tuỳ theo tình huống mà có quyết định phù hợp.			

Câu 4. Anh chị hãy đánh giá về vai trò của mình trong việc xây dựng, quản lý tập thể.

		Mức độ
--	--	--------

STT	Nội dung đánh giá	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ
1	Có vai trò quan trọng, là đầu tàu trong mọi hoạt động và trong việc xây dựng tập thể đoàn kết, thống nhất			
2	Luôn hành động vì lợi ích của tập thể			
3	Thỉnh thoảng đã lơ là những công việc của tập thể			
4	Biết tổ chức, sắp xếp, phân công lao động hợp lý.			
5	Chỉ chăm lo lợi ích cá nhân			
6	Chủ quan, tùy tiện trong thực thi nhiệm vụ			

Câu 5 . Anh chị thấy mối quan hệ của mình và các thành viên trong lớp là

STT	Mức độ thỏa mãn	Mức độ		
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Chưa bao giờ
1	Luôn cảm thấy vui vẻ, thoải mái			
2	Thoải mái nhiều hơn không thoải mái			
3	Bình thường, không biểu hiện tâm trạng nào			
4	Không thoải mái nhiều hơn thoải mái			
5	Hoàn toàn không vui vẻ, thoải mái			

Câu 6. Khi xung đột xảy ra trong tập thể, bạn thường giải quyết thế nào trong các kiểu giải quyết sau đây

STT	Các biện pháp giải quyết xung đột của cán bộ lãnh đạo tập thể	Mức độ		
		Giải quyết tốt	Bình thường	Chưa tốt
1	Gặp gỡ thông cảm thuyết phục			
2	Để cá nhân tự giải quyết với nhau			
3	Đưa ra tập thể lớp giải quyết			
4	Tìm cách dung hoà mâu thuẫn			
5	Dùng biện pháp hành chính (kỷ luật, loại trừ khỏi tập thể)			
6	tạo dư luận tập thể để giáo dục			
7	Đưa lên tổ chức giải quyết			

Xin bạn vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân.

- Lớp
- Khoá

- Chức vụ:

+ Thành viên lớp

+ Cán bộ lớp

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của các bạn!

Phụ lục 3.

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐẶC ĐIỂM KHÔNG KHÍ TÂM LÝ THEO PHƯƠNG PHÁP FIEDLER

1. Năm thứ 1 (71 sinh viên)

STT	Các đặc điểm tích cực	Mức điểm đánh giá									Tổng số điểm	Điểm trung bình
		9	8	7	6	5	4	3	2	1		
1	Hữu nghị	15	33	14	5	4					547	7.7
2	Hoà thuận	10	37	19	4	1					548	7.71
3	Hài lòng	5	38	14	8	6					525	7.39
4	Hấp dẫn	4	36	17	7	7					520	7.32
5	Có hiệu quả	10	40	6	8	7					535	7.53
6	Ấm cúng	15	40	8	6	2					557	7.83
7	Hợp tác	7	35	17	9	2					526	7.40
8	Ủng hộ nhau	6	24	25	10	7					516	7.26
9	Quan tâm đến nhau	15	32	20	4						555	7.81
10	Thành công	9	38	12	10	2					549	7.73
Tổng điểm trung bình												75.68

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐẶC ĐIỂM KHÔNG KHÍ TÂM LÝ THEO PHƯƠNG PHÁP FIEDLER

2. Năm thứ 2 (69 sinh viên)

STT	Các đặc điểm tích cực	Mức điểm đánh giá										Tổng số điểm	Điểm trung bình
		9	8	7	6	5	4	3	2	1			
1	Hữu nghị	20	35	6	5	3					547	7.92	
2	Hoà thuận	25	38	2	3	1					566	8.20	
3	Hài lòng	10	35	14	7	3					525	7.61	
4	Hấp dẫn	15	37	12	3	2					543	7.86	
5	Có hiệu quả	20	32	6	7	4					540	7.82	
6	Ấm cúng	23	32	12	1	1					558	8.06	
7	Hợp tác	17	35	15	2						550	7.97	
8	Ủng hộ nhau	20	33	7	5	2					533	7.72	
9	Quan tâm đến nhau	25	27	10	4	3					550	7.97	
10	Thành công	18	32	10	7	2					540	7.82	
Tổng điểm trung bình												78.95	

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐẶC ĐIỂM KHÔNG KHÍ TÂM LÝ THEO PHƯƠNG PHÁP FIEDLER

3. Năm thứ 3 (65 sinh viên)

STT	Các đặc điểm tích cực	Mức điểm đánh giá									Tổng số điểm	Điểm trung bình
		9	8	7	6	5	4	3	2	1		
1	Hữu nghị	15	30	11	4	5					501	7.70
2	Hoà thuận	25	30	6	4						531	8.16
3	Hài lòng	12	32	10	6	5					495	7.62
4	Hấp dẫn	10	29	6	9	11					473	7.27
5	Có hiệu quả	19	25	7	13	1					503	7.03
6	Ấm cúng	8	28	13	6	10					473	7.27
7	Hợp tác	27	24	5	2	7					517	7.95
8	Ủng hộ nhau	8	32	15	6	4					489	7.52
9	Quan tâm đến nhau	16	29	14	3	3					507	7.80
10	Thành công	12	35	11	3	4					503	7.73
Tổng điểm trung bình												76.05

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐẶC ĐIỂM KHÔNG KHÍ TÂM LÝ THEO PHƯƠNG PHÁP FIEDLER

4. Năm thứ 4 (75 snh viên)

STT	Các đặc điểm tích cực	Mức điểm đánh giá									Tổng số điểm	Điểm trung bình
		9	8	7	6	5	4	3	2	1		
1	Hữu nghị	17	27	15	6	8	3				562	7.49
2	Hoà thuận	17	36	10	8	4					579	7.72
3	Hài lòng	17	25	14	9	8	2				553	7.37
4	Hấp dẫn	10	21	25	16	2	1				543	7.24
5	Có hiệu quả	13	23	29	8	2					562	7.49
6	Ấm cúng	13	29	17	12	4					560	7.46
7	Hợp tác	16	26	19	7	7					762	7.69
8	Ủng hộ nhau	18	23	17	10	7					560	7.46
9	Quan tâm đến nhau	21	27	18	6	3					582	7.76
10	Thành công	9	26	23	12	5					547	7.29
Tổng điểm trung bình												74.97

Phụ lục 4.

**TRƯỜNG
NG
ĐẠI
HỌC
HẢI
PHÒNG
G
KHOA
TÂM
LÝ
GIÁO
DỤC
HỌC**

**DÀN Ý PHÒNG
VẤN SÂU**

1. Anh chị nhận thấy bầu không khí tập thể lớp mình như thế nào?
2. Anh chị thấy rằng cách thức tổ chức hoạt động, phân công công việc trong lớp có hợp lý không? Bất hợp lý ở khâu nào? Vào thời điểm nào?
3. Xin anh chị cho biết, những lợi ích mà mình được hưởng có công bằng và đầy đủ không? Điều kiện và môi trường sinh hoạt có thuận lợi không?
4. Trong mối quan hệ với bạn bè, cán bộ lớp, giáo viên chủ nhiệm anh chị có điều gì phản nản không? vì sao?
5. Lãnh đạo lớp của anh chị là người như thế nào nếu như anh chị được phép nhận định và đánh giá về vai trò của cán bộ lớp trong xây dựng tập thể, thi đua, giải quyết xung đột, mâu thuẫn...Cán bộ lớp có thường xuyên sử dụng phong cách lãnh đạo độc đoán không...
6. Trong tập thể có hay xảy ra bất hoà, mâu thuẫn, xung đột không? Hình thức như thế nào? Giải quyết ra sao? Ai là người có vai trò giải quyết có hiệu quả những xung đột ấy?
7. Anh chị cho biết nhận xét về cuộc sống, tình cảm tinh thần của các thành

viên trong lớp.

8. Trong lớp, mọi người thường giao tiếp với nhau những chủ đề gì?, tại sao?
9. Theo anh chị nguyên nhân gây xung đột trong tập thể là gì?
- 10 Theo anh chị, yếu tố nào ảnh hưởng nhiều nhất tới bầu không khí tâm lý tập thể, tại sao?

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN TÂM LÝ HỌC VỀ BẦU KHÔNG KHÍ TÂM LÝ TẬP THỂ, BẦU KHÔNG KHÍ TÂM LÝ TẬP THỂ SINH VIÊN	7
10.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề bầu không khí tâm lý tập thể.....	7
10.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài.....	7
10.1.2. Những nghiên cứu ở Việt Nam.....	14
10.2. Một số khái niệm cơ bản.....	16
10.2.1. Khái niệm tập thể.....	16
10.2.2. Khái niệm "Bầu không khí tâm lý tập thể".....	22
10.2.3. Bầu không khí tâm lý trong tập thể sinh viên.....	32
Chương 2. TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	56
2.1. Tổ chức nghiên cứu.....	56
2.2. Vài nét về đặc điểm khách thể nghiên cứu.....	56
2.3. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng.....	60
2.3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu và văn bản.....	60
2.3.2. Phương pháp quan sát.....	60
2.3.4. Phương pháp đàm thoại.....	62
2.3.5. Phương pháp phỏng vấn sâu.....	62
2.3.6. Phương pháp trắc nghiệm của F.Fiedler.....	63
2.3.7. Phương pháp thống kê toán học.....	63
Chương 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VÀ THỰC NGHIỆM	65
3.1. Nhận thức của sinh viên về bầu không khí tâm lý lành mạnh.....	65
3.2. Thực trạng bầu không khí tâm lý sinh viên.....	67
3.2.1. Kết quả nghiên cứu bầu không khí tâm lý tập thể sinh viên qua trắc nghiệm của F.Fiedler.....	67
3.2.2. Biểu hiện của bầu không khí tâm lý trong tập thể.....	69
3.2.3. Những quan hệ xung đột có trong tập thể.....	83

3.2.4. Nguyên nhân những xung đột có trong các tập thể các lớp	85
3.2.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý có trong tập thể các lớp	88
3.3. Vai trò của đội ngũ cán bộ lớp trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý ở các tập thể	92
3.3.1. Đánh giá của tập thể sinh viên về vai trò chung của cán bộ lớp trong tập thể	93
3.3.2. Phong cách lãnh đạo của cán bộ lớp	94
3.3.3. Những phẩm chất và năng lực cần thiết của cán bộ lãnh đạo trong việc xây dựng bầu không khí tâm lý tập thể.	97
3.3.4. Vai trò của cán bộ lớp trong việc xây dựng tập thể lớp có bầu không khí tâm lý lành mạnh	102
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	109
TÀI LIỆU THAM KHẢO	114
PHỤ LỤC	

