

LÝ THUYẾT NHÓM

Huỳnh Toàn

*Trưởng khoa Kỹ năng Trường Đoàn Lý Tự Trọng
Tổng trưởng-Tổng đoàn Sao Bắc Đẩu*

I- KHÁI NIỆM VÀ PHÂN LOẠI NHÓM:

1. Sơ lược lịch sử nghiên cứu nhóm trong TLXHH:

- Lý thuyết nhóm (khoa học về nhóm) nghiên cứu các loại nhóm, các quy luật hình thành và hoạt động, tan rã hay phát triển nhóm. Từ đó chỉ ra phương pháp vận động và làm việc với nhóm, hướng dẫn giáo dục nhóm.

- Lý thuyết nhóm có phạm vi ứng dụng rất lớn:

+ Soi sáng cho khoa học khoa học quản lý về khía cạnh TLXH trong công tác quản lý.

+ Giúp nhà giáo dục những kỹ năng THXH làm tốt công tác lãnh đạo và giáo dục tập thể của mình.

Trong quá trình hình thành và phát triển của TLHXXH. Nhóm thu hút được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu và nhiều trường phái, nhóm được xem từ nhiều góc độ khác nhau.

1.1- Cá nhân như một thực thể xã hội. Mọi người sinh ra đều gắn chặt với một nhóm hoặc ít, hoặc nhiều có tổ chức, và được xã hội nhào nặn ra. Không có con người biệt lập phi xã hội (A.Comte – Cuối thế kỷ 18) → **góc độ xã hội học.**

1.2- Nhóm được xem xét trên cơ sở của thuyết hành vi (ảnh hưởng qua lại của các thành viên trong nhóm), ảnh hưởng của nhóm đến hành vi tri giác và quan điểm của các thành viên trong nhóm (các nhà TLH Mỹ) → **Tâm lý học.**

1.3- Nhóm xem xét trên cơ sở phân tâm học nghiên cứu đời sống tình cảm của nhóm đặt nền tảng cho phân tích khoa học về đặc điểm nhóm (nhóm các bác sĩ tâm thần học) → **góc độ tâm lý học.**

1.4- Dùng phép đo xã hội để nghiên cứu tình cảm các thành viên trong nhóm, tìm hiểu cấu trúc không chính thức của nhóm → **góc độ TH XHH (Moreno).**

1.5- Nhóm được xem xét trên tiêu chuẩn: sự tác động tương hỗ trực tiếp, sự phụ thuộc tương hỗ. (Levin – Mỹ).

Kết luận: Các trường phái nghiên cứu về nhóm nhằm:

+ Chỉ ra bản chất của những đặc điểm TLXH của nhóm.

+ Ảnh hưởng và vai trò của nhóm đối với việc hình thành nhân cách và hoạt động sống của con người cũng như đối với hoạt động của các tổ chức và xã hội nói chung.

2. Khái niệm về nhóm:

2.1 Phân biệt nhóm:

Tập hợp xã hội	Nhóm
Không có mục tiêu, cơ cấu tổ chức, sự liên kết. Có tính chất tức thời tồn tại trong thời gian ngắn.	Có mục tiêu, có khuôn mẫu tác phong có giá trị riêng (đặc điểm tổ chức, sự phân công lao động), có liên kết tác động qua lại.
- Con người vô danh vô trách nhiệm	- Cơ cấu tổ chức rất rõ
- Số lượng không hạn chế và luôn biến đổi.	- Có kỷ luật và ranh giới riêng
Không có cơ cấu tổ chức	
Không có mối liên hệ	
Vd: Trận bóng đá, buổi văn nghệ, mitting.	VD: + Nhóm năng khiếu + Nhóm trị liệu
Nhóm ≠ Nhóm	
+ Lịch sử nhóm	
+ Nhân sự	
+ Mục tiêu	
+ Chuẩn mực khuôn mẫu tác phong	
+ Sự liên kết và bầu không khí TLXH	

2.2 Tập thể:

- Là mức độ phát triển cao nhất của nhóm. Mọi tập thể đều là nhóm nhưng không phải nhóm đều là tập thể. Tập thể là nhóm có tổ chức chặt chẽ, hoạt động theo một mục đích nhất định phục vụ cho lợi ích và sự tiến bộ của xã hội.
- Có hai loại tập thể: + Tập thể cơ bản: Các nhóm lớn (nhà máy, đơn vị lớn)
+ Tập thể cơ sở: Các nhóm nhỏ (Phân xưởng, tổ đội SX)

2.3 Nhóm xã hội lớn:

- Là những cộng đồng người hình thành trong quá trình phát triển lịch sử của xã hội. Giữ một vị trí nhất định trong hệ thống các quan hệ xã hội. Có tính ổn định trong những thời kỳ phát triển lâu dài.

VD: Các dân tộc, các giai cấp, cộng đồng sắc tộc, các nhóm nghề nghiệp lứa tuổi...

- Đặc điểm: Có cơ chế điều hòa hành vi xã hội

Có phong tục tập quán, truyền thống, hình thức giao tiếp, ngôn ngữ cộng đồng.

3. Phân loại nhóm:

Dựa trên những căn cứ khác nhau, người ta phân loại nhóm khác nhau.

3.1 Căn cứ vào số lượng: Nhóm lớn Nhóm nhỏ

Nhóm lớn: Là những bộ tộc, dân tộc, giai cấp hoặc những cơ quan xí nghiệp trường học lớn. Nhóm có thể bao gồm nhiều nhóm nhỏ. Những thành viên trong nhóm lớn nhiều khi không liên hệ trực tiếp với nhau, không biết nhau.

Nhóm nhỏ: Là nhóm có số người không đông lắm, trong đó con người tiếp xúc với nhau một cách trực tiếp. VD: gia đình, lớp học, tổ, đội sản xuất...

3.2 Căn cứ vào nguyên tắc và phương thức thành lập: Chính thức, không chính thức.

Nhóm chính thức: Là nhóm được thành lập trên cơ sở văn bản chính thức của nhà nước (quy định chính thức của tổ chức xã hội).

Nhóm không chính thức: Tồn tại trên cơ sở quan hệ tâm lý giữa các thành viên, sự thiện cảm, sự gần gũi về các quan điểm, niềm tin, sự công nhận uy tín của nhau, khi những yếu tố tâm lý này không còn thì nhóm không tồn tại.

3.3 Theo mối liên hệ tương hỗ: Nhóm thực - Nhóm quy ước

Nhóm thực: Là nhóm tồn tại cụ thể trong thực tế, nó tồn tại trong hoạt động xã hội. ví dụ: lớp học, đội sản xuất.

Nhóm quy ước: Nhóm không tồn tại trong thực tế. Nó chỉ được hình thành theo các quy ước của các nhà nghiên cứu dựa theo một dấu hiệu nào đó. Ví dụ: lứa tuổi (nhóm tuổi nhi đồng, nhóm thiếu niên). Ngành nghề (nhóm nông dân, công nhân, dân tộc...)

3.4 Theo giá trị: Căn cứ vào mức độ của thành viên đối với nhóm. Nhóm chuẩn mực (nhóm quy chiếu) – hội viên.

- **Nhóm chuẩn mực** (Quy chiếu): Nhóm mà các chuẩn mực của nó được các thành viên chấp nhận noi theo. Thành viên của nhóm tự nguyện vươn tới. Ví dụ: thành viên rèn luyện theo tiêu chuẩn của một nhân vật nào đó.

- **Nhóm hội viên:** Cá nhân thực hiện các chuẩn mực hành vi không phải ở nhóm mà ở địa điểm khác, nơi mà họ hướng tới. Ví dụ: Cá nhân là thành viên của gia đình, lớp học nhưng lại hướng tới các chuẩn mực một nhóm hoàn toàn mới (có thể là nhóm xấu tiêu cực) → cơ sở lý giải các hành vi tiêu cực.

Trong các nhóm người ta còn chú ý loại nhóm đặc biệt:

- **Nhóm cơ sở:** Nhóm từ 2-8 thành viên tiếp xúc trực tiếp thường xuyên

- **Nhóm thứ cấp:** Các thành viên giao tiếp thông qua các khâu trung gian

II- ĐẶC ĐIỂM NHÓM NHỎ

1. Sự hình thành:

Nhóm nhỏ là nhóm trong đó các quan hệ xã hội hiệu dưới hình thức các quan hệ cá nhân trực tiếp. Số lượng từ 2 → 7 thành viên.

+ Số tương đối ít liên kết với nhau trong một hoạt động chung

+ Có sự tác động tương hỗ trực tiếp giữa các thành viên.

→ Đây là cơ sở để hình thành chuẩn mực giá trị, tình cảm và quá trình nhóm.

Nhóm nhỏ được hình thành bởi một nhu cầu nhất định của sự phân công lao động xã hội và hoạt động xã hội. Sự hình thành do các nguyên nhân khách quan nằm trong các hệ thống xã hội.

Ví dụ: Đội bóng đá được thành lập do nhu cầu phát triển TDTT của đơn vị. Thường là các nhóm tự nguyện hình thành về mặt tâm lý.

2. Chuẩn mực của nhóm:

- Chuẩn mực là một hệ thống những quy định và những mong mỏi yêu cầu các thành viên của nhóm phải thực hiện và quyết tâm thực hiện. Những chuẩn mực này do các thành viên nhóm xây dựng nên.

- Chuẩn mực có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với sự tồn tại nhóm:

- + Tạo điều kiện để thống nhất các hành vi của các cá nhân nhóm
- + Quyết định phương thức ứng xử giữa các thành viên
- + Đảm bảo cho sự duy trì một trật tự, một hệ thống ứng xử

- Chuẩn mực là cơ sở để cá nhân tự đánh giá về hành vi và cách ứng xử của mình so với hành vi và lối ứng xử của nhóm.

- Nhóm cố gắng gìn giữ trật tự của mình bằng áp lực, bằng các biện pháp trừng phạt với những thành viên vi phạm chuẩn mực.

3. Hiện tượng áp lực của nhóm

- Biểu hiện đặc biệt của áp lực nhóm tới cá nhân trong TL XHH “Tính a dua” nhằm ám chỉ đặc điểm tâm lý thuần túy về vị trí của cá nhân với vị trí của nhóm.

- Cá nhân chấp nhận hay phản đối các chuẩn mực, ý kiến nhất định của nhóm, mức độ phục tùng của cá nhân do áp lực nhóm:

- + Hành vi a dua: Cá nhân tiếp nhận ý kiến của nhóm không có phản ứng.
- + Hành vi độc lập: Hoàn toàn chống lại áp lực giữ vị trí độc lập của mình không tiếp nhận ý kiến của nhóm.

4. Sự nhất trí của nhóm

Sự nhất trí của nhóm gắn liền với mức độ phát triển của các quan hệ liên nhân cách khi trong các quan hệ đó có thể lựa chọn cao dựa trên cơ sở tình cảm với nhau.

5. Những thay đổi xung đột nhóm:

5.1 Thay đổi cấu trúc nhóm:

- Do những ảnh hưởng của những nguyên nhân khách quan, chủ quan đã dẫn tới sự phá vỡ trạng thái cân bằng của nhóm và làm thay đổi cấu trúc của nó là động lực xuất hiện sự căng thẳng dẫn tới việc tìm kiếm sự cân bằng mới tức là thay đổi tổ chức nhóm (thường ở nhóm không chính thức).

- Trong nhóm tồn tại hai lực đối lập nhau: lực nhất trí, lực phân hóa
 - + Sự nhất trí muốn giữ lại cấu trúc nhóm
 - + Sự phân hóa muốn thay đổi cấu trúc.

→ Sự cân bằng của nhóm tồn tại nếu các lực của sự nhất trí chiến thắng các lực của sự phân hóa.

5.2 Xung đột nhóm:

- Nhóm thay đổi cấu trúc khi trải qua xung đột. Xung đột nhóm là động lực, là nguyên nhân dẫn đến thay đổi cấu trúc nhóm. Đó là trạng thái thay đổi cơ bản, gây rối loạn về tổ chức đối với sự cân bằng trước đó của nhóm.

- Nguyên nhân xung đột nhóm:

+ Xung đột cá nhân: Sự bất đồng về quan điểm suy nghĩ dẫn tới sự căng thẳng trong nhóm cần giải quyết bằng cải tổ nhóm.

+ Xung đột giữa các cá nhân: Sự xung đột từ quan hệ giữa 2 hoặc một số thành viên trong nhóm hoặc hoạt động chung.

+ Xung đột do ràng buộc: Hai thành viên tạo nên nhóm nhỏ, những khó khăn của nhóm lớn dẫn đến xung đột giữa hai thành viên.

+ Xung đột giữa các nhóm: nhóm – nhóm

+ Xung đột từ xã hội: kinh tế, văn hóa, tôn giáo, chính trị...

- Hậu quả của xung đột nhóm:

+ Hình thành các nhóm nhỏ hơn

+ Loại trừ thành viên

+ Thay đổi tổ chức nhóm: Thay đổi kế hoạch hành động sử dụng biện pháp mới để đạt được mục đích đã định, thay đổi mục đích.

+ Xuất hiện hay thay đổi người lãnh đạo

+ Sự tan rã giải tán nhóm

III- NHỮNG VẤN ĐỀ VỀ TÂM LÝ TRONG NHÓM NHỎ

1- Cá nhân trong nhóm:

- Con người bao giờ cũng trải qua các nhóm xã hội khác nhau (do tự chọn hay ép buộc) và thay đổi theo từng lứa tuổi, theo khả năng giao tiếp, điều kiện hoạt động của các nhân.

- Con người tham gia bao nhiêu nhóm nhỏ xã hội thì có bấy nhiêu vai trò, trong đó một vai trò then chốt được cá nhân tâm đắc nhất.

- Hành vi của cá nhân trong nhóm, trong đám đông khác với hành vi của chính người đó khi tách khỏi tập thể sống và làm việc một mình.

- Tâm lý cá nhân bị chi phối bởi quy định, quy tắc của nhóm, bởi dư luận, tâm trạng, nhu cầu, sở thích, số đông (áp lực nhóm).

1.1- Động cơ gia nhập nhóm:

- Động cơ cá nhân gia nhập nhóm rất đa dạng, cùng một thời gian cá nhân có thể là thành viên của nhiều nhóm xã hội.
- Con người tham gia vào các nhóm khác nhau là do sự chi phối của những động cơ không giống nhau. Có những động cơ để cá nhân tham gia nhiều nhóm, nhưng cũng có thể cá nhân vào một nhóm với nhiều động cơ khác nhau.
- Có những động cơ chính, động cơ phụ, các động cơ này không tồn tại riêng rẽ trong một con người mà hòa quyện vào nhau, bổ sung cho nhau một cấu trúc nhân cách.
- Động cơ quan trọng là mong muốn thỏa mãn nhu cầu và lợi ích của mình.
- Hiểu được động cơ của thành viên nhóm sẽ tạo điều kiện giúp họ phát huy tính tích cực cá nhân và tăng thêm hiệu quả trong hoạt động chung của nhóm.

1.2- Tác động của cá nhân đến nhóm:

- Cá nhân không chỉ chấp hành một cách thụ động các chuẩn mực và ý kiến của nhóm mà còn có tác động trở lại với nhóm thể hiện cái riêng của mình.
- Cá nhân tác động đến nhóm mang tính tiêu cực và trở lên đối lập với nhóm gây trở ngại cho các quá trình thực hiện nhiệm vụ nhóm.
- Sự tác động của cá nhân đến nhóm theo hướng tích cực giúp điều chỉnh, phối hợp nhóm (thường là người giữ vai trò tổ chức, quản lý nhóm)

1.3- Các nhóm không chính thức trong nhóm chính thức

- Nhóm tâm lý, tình cảm xuất hiện một cách ngẫu nhiên, tự phát, đáp ứng nhu cầu của thành viên trong nhóm: quan điểm, sở thích, hoàn cảnh sống...

1.4- Đẳng cấp trong nhóm:

- Là hệ thống thứ bậc các vị trí xã hội trong nhóm gồm các bộ phận, các tầng bậc khác nhau. Đó là vị trí xã hội trong nhóm. Giữa các bộ phận đó có mối quan hệ sẵn có.
- Sự giao tiếp giữa các tầng bậc khác nhau chủ yếu là tầng dưới, tầng trên.
 - + Tầng dưới thường gửi gắm niềm tin ở tầng trên hơn những người cùng tầng.
 - + Tầng trên thường giao tiếp những người cùng tầng hơn là tầng dưới.

1.5- Vai trong nhóm:

- Trong mỗi nhóm, mỗi vị trí đều kèm theo những quy định (bằng văn bản) cho những người giữ vị trí tương ứng và phải ứng xử như thế nào trong các hoàn cảnh có liên quan.

- Vai là phương thức ứng xử trong một địa vị nhất định. Trong quá trình giao tiếp của nhóm có hai loại vai chính: chủ động, thụ động.

+ Vai chủ động có chức năng khởi xướng, hướng dẫn, khuyến bảo, đánh giá thay đổi cái cũ... Tóm lại, là có tác dụng thúc đẩy hoạt động nhóm.

+ Vai thụ động bổ sung cho vai khởi xướng, họ cần sự trợ giúp của vai chủ động.

- Sự phân vai là cần thiết trong nhóm và những người đóng vai có thể thay đổi tùy thuộc vào nhiệm vụ và năng lực cá nhân.

Kết luận: Nắm được trí thức TLH về hành vi cá nhân trong nhóm, ta có thể quản lý con người, quản lý nhóm, thúc đẩy tính tích cực chủ động của họ, lấy sức mạnh nhóm hạn chế những biểu hiện tiêu cực cá nhân. Mặt khác, hiểu được hành vi cá nhân, ta có thể tìm biện pháp giúp cá nhân vượt khỏi áp lực nhóm, tạo điều kiện để họ phát triển, giúp họ khẳng định cá tính và nhân cách của mình.

2- Sự tương hợp trong nhóm:

- Là sự hoà hợp các thuộc tính tâm lý của các thành viên (sự kết hợp thuận lợi về những phẩm chất và năng lực của thành viên) đảm bảo cho việc thực hiện mục đích chung và sự thỏa mãn của các cá nhân.

- Các hình thức tương hợp:

+ Gần giống nhau, cao bằng nhau, khỏe như nhau, cùng sở thích

+ Tương hợp bổ sung: tính nóng, tính vui vẻ, khó tính, chịu đựng.

+ Trường hợp về phẩm chất tâm lý: năng lực, tính khí, xu hướng.

+ Tương hợp về xu hướng: lối sống, quan điểm lý tưởng (quan trọng)

- Những người có nét tính cách cởi mở, chân thực, nhân ái thường chung sống và hoạt động với nhau lâu bền, thoải mái, thân mật.

- Sự khác biệt về lý tưởng, lối sống, sở thích có nét tính cách lười, kiêu căng, thụ động... thường làm cho nhóm thiếu gắn bó, hoà hợp dễ xung đột.

- Những nhóm có sự tương hợp gọi là đồng tính, đồng đội hay “êkíp”

3- Sự không tương hợp (trái với tương hợp)

- Có tác động không tốt, đối lập dễ gây xung đột trong tập thể. Nguyên nhân:

+ Không thống nhất về quan điểm, niềm tin, điều kiện sống.

+ Do đặc điểm tâm sinh lý cá nhân

+ Do mối quan hệ giữa các thành viên

IV- VAI TRÒ THỦ LĨNH VÀ VAI TRÒ LÃNH ĐẠO TRONG NHÓM:

1- Thủ lĩnh:

Thủ lĩnh gắn liền với các đặc điểm của quan hệ tâm lý hình thành trong nhóm, quan hệ thống lĩnh phục tùng.

2- Lãnh đạo:

Lãnh đạo gắn liền với tổ chức hoạt động của nhóm tới quá trình quản lý nhóm.

3- Sự khác biệt:

Thủ lĩnh	Lãnh đạo
<ul style="list-style-type: none">- Đứng đầu nhóm tâm lý (không chính thức)- Thực hiện sự điều hoà quan hệ các cá nhân trong nhóm- Được công nhận trong môi trường hẹp- Xuất hiện một cách tự phát- Không ổn định phụ thuộc vào tâm trạng của nhóm, thuyết phục nhóm bằng tài năng, kinh nghiệm, không có quy chế.- Phạm vi hoạt động trong nhóm nhỏ	<ul style="list-style-type: none">- Đứng đầu nhóm chính thức- Thực hiện sự điều chỉnh các quan hệ chính thức của nhóm với tư cách là một tổ chức xã hội nhất định.- Được văn phòng pháp lý công nhận gắn với toàn bộ hệ thống các quan hệ xã hội- Được bổ nhiệm hay lựa chọn- Có tính ổn định bền vững, có quy chế quan hệ do công việc có mục đích.- Phạm vi không chỉ trong nhóm nhỏ mà còn trong hệ thống xã hội rộng hơn

Kết luận: Thủ lĩnh – lãnh đạo có cùng một loại nhiệm vụ

- + Kích thích nhóm, hướng nhóm vào giải quyết những nhiệm vụ nhất định.
- + Quan tâm đến tác phương tiện phục vụ cho lợi ích nhóm

Khác nhau:

- + Về nguồn gốc hình thành
- + Đặc điểm tâm lý: * TL: Biểu hiện đặc điểm tâm lý của hành vi
 * LD: Biểu hiện đặc điểm xã hội các quan hệ

Trong công tác lãnh đạo và quản lý, thủ lĩnh, lãnh đạo có ý nghĩa rất lớn. Làm thế nào để hai vai trò này không mâu thuẫn với nhau trong hoạt động của nhóm. Thủ lĩnh vừa là lãnh đạo sẽ giúp tổ chức nhóm hoạt động tốt hơn.

V- LÝ THUYẾT NHÓM VỚI CÔNG TÁC XÂY DỰNG CHI ĐỘI MẠNH:

- **Phân tích cấu trúc nhóm:** Cấu trúc tâm lý – Cấu trúc chính thức
 - + Tập thể trường học: là tập thể cơ bản
 - + Tập thể lớp học (chi đội): là tập thể cơ

sở.

- **Cấu trúc chính thức:** Chi đội TNTP được quy định theo điều lệ đội
 - + Nhóm TL mở: tích cực giúp tập thể hoạt động đa dạng phong phú
 - + Nhóm TL khép kín: có mục đích tiêu cực gây rối mất đoàn kết.

Biện pháp: Ngăn ngừa sự lấn át của nhóm TL tiêu cực – tác động tạo nên sự thống nhất 2 cấu trúc. Sự đoàn kết và mối quan hệ nhân ái xuất hiện khi không có sự đối lập giữa hai cấu trúc, khi các chuẩn mực riêng của nhóm tâm lý nhất trí theo chuẩn mực của Chi đội.

Nhiệm vụ phụ trách Đội: Tìm hiểu các nhóm tâm lý – xu hướng mỗi nhóm

Tìm hiểu thủ lĩnh – tính cách thủ lĩnh

Phân loại và tổ chức giáo dục các loại nhóm tâm lý

- Dùng các phương pháp nghiên cứu xã hội học để nghiên cứu nhóm và cá nhân trong nhóm tìm thủ lĩnh.
- Nguyên tắc sư phạm là phát huy tích cực, hạn chế tiêu cực.
- Nắm vững các nhóm tâm lý giúp ta biết được nên khống chế nhóm nào hoặc dựa vào nhóm nào – Biết được thủ lĩnh tốt hay xấu, giúp ta dễ dàng hướng các nhóm tâm lý theo phương thức chung để xây dựng Chi đội.
- Cần phát huy vai trò thủ lĩnh bằng việc giao trách nhiệm nhất định: lãnh đạo phân đội, phụ trách chuyên môn.
- Bồi dưỡng thủ lĩnh chuẩn bị có hiệu quả đội ngũ BCH. Khi chỉ huy là thủ lĩnh các em sẽ được bạn bè yêu mến và ủng hộ.

Tài liệu tham khảo:

- TLHXXH (Trần Hiệp chủ biên) – NXB Hà Nội
- Những khía cạnh TLXH (Nguyễn Phúc Ân) – NXB Trẻ
- TLH trong xã hội và quản lý (Bùi Ngọc Oánh) – Đại Học Mở Bán Công