

RA QUYẾT ĐỊNH VÀ QUYỀN LỰC

(Tiếp theo Tạp chí Tâm lý học Số 7/2004)

KNUD S. LARSEN*

2. VẤN ĐỀ QUYỀN LỰC

Quyền lực có rất nhiều chiều cạnh, từ việc sử dụng sự thuyết phục mang tính chất hợp lý và trí tuệ đến quyền lực mang tính cưỡng bức của các lãnh tụ theo tể sùng bái cá nhân. Như vậy, nó liên quan tới một câu hỏi về cả bản chất của quyền lực, các đặc điểm của những người thu lợi được từ quyền lực đó, cũng như bản chất của những người phục tùng quyền lực. Tiếp theo, quyền lực liên quan đến năng lực tạo ảnh hưởng cũng như các phẩm chất để bảo vệ mình chống lại sự cưỡng bức hay thuyết phục. Như Cartwright & Zander (1968) đã lưu ý: quyền lực là vấn đề trung tâm trong bất cứ tương tác xã hội nào và con người nói chung thường đánh giá quan hệ quyền lực trước mỗi cuộc giao tiếp. French và Raven (1959) chỉ ra 5 cơ sở của quyền lực. *Quyền lực tương thưởng* là khả năng động viên, khích lệ dành cho những người tuân thủ như tăng lương trong công ty, huân chương trong quân đội, điểm cao, giấy khen ở trường học... Người ta thường chấp nhận ảnh hưởng bởi vì họ tin rằng nó có liên quan đến tương thưởng và khả năng bị trừng phạt. Trừng phạt có thể là về thể chất, đe dọa làm cho đau đớn, nhưng cũng có thể là trừng phạt về tinh thần như không ủng hộ về mặt xã

hội nữa, cắt bỏ những quyền lợi, tương thưởng trước đây đã trao.

Một số nguồn quyền lực có ảnh hưởng rất lớn bởi nó xuất phát từ chính cấu trúc của nhóm. *Quyền lực hợp pháp* là quyền được thừa nhận về mặt xã hội, những người lãnh đạo trong trường hợp này có thể yêu cầu sự tuân thủ. Quyền lực này có thể có được thông qua bầu cử trong trường hợp các nhà lãnh đạo chính trị, hoặc do chỉ định trong trường hợp như nhân viên cảnh sát đại diện cho trật tự xã hội. Lớn lên trong xã hội, nhiều người đã nội tâm hoá sự tôn trọng các quyền lực hợp pháp, tuân thủ quyền lực này với ý thức về trách nhiệm, bổn phận.

Các nhóm mà chúng ta là thành viên trong xã hội, hội đoàn tôn giáo, đảng phái chính trị, các câu lạc bộ... cung cấp cho các thành viên một loạt các tiêu chuẩn hành vi. Các chuẩn mực này cũng là những nguồn ảnh hưởng mạnh mẽ đối với những ai là lãnh đạo mà được coi là đại diện cho nhóm tham chiếu.

Nói tới *quyền lực tham chiếu* là quyền lực tuân thủ được tạo nên bởi các nhóm chuẩn mực mà cá nhân là thành

*Đại học Tổng hợp Oregon, Mỹ.

viên. Quyền lực này cũng được tạo bởi mong muốn giành được tương thưởng và tránh được sự trừng phạt. Hệ quả là những người có quyền lực tham chiếu là những người mà chúng ta đồng nhất bản thân với họ – những người được tôn trọng và có sức lôi cuốn đối với chúng ta. Trong trường hợp cực đoan, những người lãnh đạo này lợi dụng lòng tin của mọi người để tạo ra sự tận tâm, trung thành hết lòng. Trường hợp thứ nhất – vì một xã hội tốt đẹp hơn như Gandhi, trường hợp thứ hai thường dẫn tới thảm hoạ như Hitler chẳng hạn.

Cuối cùng *quyền lực chuyên gia* là quyền lực của những ai có những kỹ năng và năng lực cao. Những người này có quyền lực bởi họ được những người khác coi như chuyên gia, ý kiến của chuyên gia thì không thể không chú ý. Liệu họ có thực sự là chuyên gia hay không thì chỉ có trải nghiệm thực tế mới chứng minh được, nhưng nếu mọi người tin rằng họ có những kỹ năng đáng khâm phục thì điều đó là đủ tạo ra quyền lực chuyên gia.

Cách tiếp cận quyền lực

Quyền lực có thể biểu hiện trực tiếp hay gián tiếp. Sử dụng trực tiếp quyền lực thường dùng chiến thuật trực tiếp, bên ngoài có thể thấy được. Người có quyền lực thực thi ý chí của mình bất chấp sự phản đối hay hậu quả. Quyền lực gián tiếp thường sử dụng các phương pháp che đậy như thao túng người khác, tức là đạt được mục đích thoả mãn của mình mà người bị lãnh đạo không ý thức được. Chiến thuật quyền lực cũng có thể nhấn mạnh đến sự hợp lý hay không hợp lý. Chiến thuật hợp lý có thể coi trọng việc lập luận

bằng lý lẽ. Ví dụ, sử dụng logic hoặc đánh giá như những phần rất cơ bản của quá trình thuyết phục. Mặt khác người có quyền lực có thể sử dụng chiến thuật không hợp lý, như dùng cách lấy lòng, lảng tránh, dùng tình cảm và thông tin sai lệch để tạo ảnh hưởng trong nhóm. Cuối cùng, một số chiến thuật mang tính chất song phương, một số khác lại mang tính chất đơn phương. Chiến thuật song phương mang tính tương tác giữa người có quyền lực và người bị ảnh hưởng. Có sự trao đổi, trao và nhận trong quá trình ảnh hưởng lẫn nhau như trong thương thuyết và thuyết phục. Chiến thuật đơn phương ít chú ý đến đối tượng bị ảnh hưởng mà chỉ thể hiện quyền lực của mình ở dạng các yêu cầu hoặc quyết định đơn phương.

Hiệu ứng ẩn dụ của quyền lực

Thực thi quyền lực tạo ra sự thay đổi không chỉ ở đối tượng bị ảnh hưởng mà còn cả ở người có quyền lực. Việc thực thi quyền lực có thể đưa đến sự tương thưởng, nhưng cũng thường với cái giá nhất định của quan hệ liên cá nhân. Một khi quyền lực được thực thi, chúng tạo nên sự thay đổi ở cả hai phía: thổi phồng tầm quan trọng về cái Tôi của người có quyền lực, thay đổi khái niệm về cái Tôi ở người bị ảnh hưởng.

Phản ứng đối với ảnh hưởng

Kelman (1965) lưu ý rằng phản ứng đối với ảnh hưởng có 3 giai đoạn quan trọng. Sự tuân thủ sẽ xảy ra khi cá nhân chấp nhận ảnh hưởng để đạt được tương thưởng hoặc tránh được sự trừng phạt. Như vậy một người có thể chấp nhận ảnh hưởng về mặt hành vi ở cấp độ bên ngoài, nhưng bên trong có thể cảm thấy hoàn toàn khác. Để duy trì được

sự tuân thủ, giám sát là điều thiết yếu, nếu không người ta sẽ không tiếp tục tuân thủ như vậy nữa. Trong sự đồng nhất hoá chúng ta chấp nhận ảnh hưởng bởi chúng ta muốn duy trì mối quan hệ mà mình thấy hài lòng. Người vợ có thể “chịu thua”, đồng ý với chồng không phải vì bà ta cũng tin như là ông chồng mà chỉ là để duy trì một cuộc sống gia đình hài hoà. Hệ quả là ảnh hưởng cũng có tính chất bên ngoài, và chỉ kéo dài nếu có sự thỏa mãn trong mối quan hệ. Cuối cùng, trong sự đồng nhất hoá, một người có thể chấp nhận ảnh hưởng bởi vì sự thuyết phục có vẻ như tương đồng với các giá trị và quan niệm cơ bản của anh ta. Sự ảnh hưởng phù hợp với giải pháp của vấn đề hay nhu cầu của nhóm. Sự ảnh hưởng đồng nhất hoá sẽ kéo dài nếu không có sự kiện lớn nào trong cuộc sống gây sự hoài nghi về hệ tư tưởng căn bản.

Quyền lực và xung đột

Các chiến thuật quyền lực khác nhau ảnh hưởng tới cả sự thu hút và chấp nhận của người lãnh đạo trong nhóm (Podsakoff & Schriesheim, 1985). Nói chung, những người lãnh đạo sử dụng các cách thức hợp lý là những người được yêu mến và chấp nhận nhất. Mặt khác việc sử dụng một số chiến thuật nhất định nào đó sẽ làm tăng khả năng xung đột. Có thời điểm, khi mối hiểm nguy từ bên ngoài quá lớn thì chiến thuật dùng quyền lực để cưỡng bức sẽ được chấp nhận. Nếu nhóm đạt được mục tiêu một cách thành công, nếu người lãnh đạo được tin tưởng và tôn trọng, nếu sự ép buộc được chuẩn mực nhóm biện minh thì sự ép buộc đó có thể được tạm thời chấp nhận. Ở thời điểm khác sự ép buộc bằng quyền lực sẽ tạo ra sự tức giận và thù địch, và về mặt lâu dài không thể duy trì nó trong nhóm được (Lawler & Thompson, 1978).

Quyền lực thay đổi người lãnh đạo

Việc thực thi quyền lực cũng gây ra một hệ quả cho người có quyền lực. Lịch sử đầy rẫy những ví dụ về những người bắt đầu sự nghiệp phục vụ dân chúng bằng những mối quan tâm lo lắng đến người khác, cho đến khi họ trở thành những nhà độc tài hay tham nhũng cố bám lấy quyền lực bằng mọi giá kể cả cách thức phi đạo đức nhất. Trong các bi kịch Hy Lạp có rất nhiều nhân vật anh hùng sau đó trở nên thô bạo, ngạo mạn qua các thành tích của mình và tự coi mình như thượng đế. Acton, nhà chính trị Anh nói “Quyền lực sẽ tham nhũng, quyền lực tuyệt đối sẽ tham nhũng tuyệt đối”.

Nghiên cứu cho thấy những người có quyền lực ít khi đạt tới được giai đoạn thoả mãn. Thực hành quyền lực là quá trình thoả mãn mình, nhưng cũng tạo ra sự đánh giá hoàn toàn phi thực tế về bản thân, đặt mình quá cao. Cùng với biết bao kẻ nịnh nọt xung quanh và các thông tin lọt tai, người lãnh đạo mất dần mối quan hệ với mọi người, cả ở trong nhóm và ngoài xã hội. Khi quyền lực đã đạt được thì nó lại kích thích mong muốn có nhiều hơn nữa. Trong bất cứ xã hội nào, bất kể những lý tưởng ban đầu ra sao, khi một người có quyền lực, người đó không chỉ tìm cách mở rộng quyền lực mà còn làm sao để duy trì được quyền lực đó nữa. Rõ ràng, nhóm lúc này chỉ có một cách để phòng là thể chế hoá sự bảo đảm cân bằng quyền lực, tiếp cận được nhiều nguồn quyền lực khác nhau, kiểm tra và cân bằng, xem xét lại quyền lực và luôn luôn cảnh giác. ♣

(Xem tiếp trang 23)

Người dịch: Lê Văn Hào