

CÀO BẰNG HAY CÔNG BẰNG? (HÀNH VI PHÂN CHIA LỢI ÍCH)

Lê Văn Hào

Viện Tâm lý học

Khi bàn về đặc điểm của người Việt Nam biểu hiện trong hành vi phân chia lợi ích, phần lớn các tác giả đều cho rằng, nét nổi bật là sự *cào bằng*. Tác giả Phạm Minh Hạc (1996) cho rằng, trong suốt thời kỳ tập trung quan liêu bao cấp, khái niệm *công bằng* được đồng nhất hoàn toàn với khái niệm *bình đẳng* được hiểu là sự ngang bằng nhau hoàn toàn giữa người với người về mọi phương diện. Kết quả là khái niệm công bằng, về thực chất, bị đem đồng nhất hoàn toàn với khái niệm *cào bằng* một cách bình quân chủ nghĩa. Có lẽ, đó là quan niệm và thực hành của người Việt truyền thống. Tổng kết về những đặc điểm của người Việt, tác giả Trần Ngọc Thêm (2001) nói đến “thói cào bằng” và đi liền với nó là “đố kỵ”, không muốn người khác hơn mình. Tác giả Đỗ Long (2000) cũng nhận định rằng “chủ nghĩa bình quân - biểu hiện rất rõ của tính cộng đồng”. Sau gần 20 năm đổi mới, liệu quan niệm và thực hành trên có khác đi trong một số tình huống cụ thể? Trong khuôn khổ của một nghiên cứu về tính cộng đồng (CĐ), tính cá nhân (CN) ở người dân xã Tam Hiệp, ngoại thành Hà Nội, tiến hành năm 2004, chúng tôi thử xem xét hành vi phân chia lợi ích, phần thưởng của một mẫu chọn là 418 người. Mẫu được chọn ngẫu nhiên, phân tầng này có phạm vi tuổi từ 18 - 81, tuổi trung bình là 36 (± 14).

Phương pháp

Phương pháp tình huống được sử dụng khá phổ biến trong tâm lý học nói chung và mảng nghiên cứu về tính CĐ/CN nói riêng. Giống như cuộc sống có nhiều mặt, nội dung các tình huống cũng rất đa dạng.

Từ khoảng 50 tình huống khác nhau đã được thử nghiệm, Triandis, Chen & Chan (1998) chọn ra 36 tình huống. Trong số đó, chúng tôi chọn được 23 tình huống, có chỉnh sửa cho phù hợp với hoàn cảnh văn hoá, kinh tế, xã hội của Việt Nam.

Con người ta có thể biểu hiện cả tính cộng đồng và tính cá nhân, và cũng có thể biểu hiện chúng theo chiều ngang (bình đẳng) hoặc chiều dọc (thứ bậc), tùy theo đặc điểm tâm lý của người đó và hoàn cảnh cũng như các yếu tố văn hóa dân tộc. Như vậy, trong mỗi tình huống giả định có 4 phương án tương ứng với cộng đồng bình đẳng (CĐBD), cộng đồng thứ bậc (CĐTB), cá nhân bình đẳng (CNBD) và cá nhân thứ bậc (CNTB) để khách thể nghiên cứu lựa chọn.

Phương pháp tình huống có ưu thế là chúng gắn với các tình huống có thật trong cuộc sống hàng ngày của khách thể nghiên cứu. Cả 4 phương án trả lời đều “đúng”, không có gì “sai” nên có thể tùy chọn và vì thế không có sức ép phải trả lời sao cho “phải”, cho phù hợp với mong muốn xã hội. Hiệu ứng “mong muốn xã hội” vì vậy mà bị giảm thiểu. Liên quan đến hành vi phân chia lợi ích, phần thưởng có 3 tình huống.

Kết quả

Bảng 1 dưới đây cho thấy một xu hướng chung khi phân chia lợi ích, phần thưởng ở các khách thể nghiên cứu.

Tình huống 1: “Những người làm việc ở khu vực nóng nhất trong công ty⁽¹⁾” được ưu tiên số 1 (63%) rồi mới đến giám đốc công ty (22%). CĐBĐ được đặt cao hơn CĐTĐ. Khi bàn đến vấn đề này một số người cho rằng: thực tế ở cơ quan họ phần lớn thứ tự ưu tiên này là đảo ngược: lãnh đạo, giám đốc trước rồi mới tới những người trong khu vực nóng nhất. Tuy nhiên, họ nói thêm “đó là do lãnh đạo quyết định” còn “nếu tôi được lựa chọn, tôi sẽ theo cách giống như trong phiếu này”. Chúng tôi không có điều kiện đi sâu hơn (vì nằm ngoài mục đích nghiên cứu) nên chỉ dừng lại ở mức ghi nhận thông tin này.

Tình huống 2, 3: Khác với dự đoán, khi chia kinh phí và phần thưởng, *chia đều không phải là sự lựa chọn ưu tiên*. “Chủ nghĩa bình quân” không được áp dụng trong hai tình huống cụ thể này. Trong tình huống 2, “những người thiệt hại nhiều hơn thì phải nhận được phần nhiều hơn” (53% so với 5% “chia đều” - cách nhau hơn 10 lần). Trong tình huống 3, tiền thưởng được chia “tùy theo đóng góp của mỗi người” (68% so với 17% “chia đều” - cách nhau 4 lần).

Bảng 1: Tỷ lệ % lựa chọn phương án phù hợp nhất ở Tam Hiệp (n = 418)

Hành vi phân chia lợi ích, phần thưởng		Lựa chọn phù hợp nhất (%)
1. Bạn đang làm việc ở một công ty trong một vùng nóng bức và lần đầu tiên công ty sắm được điều hoà nhiệt độ. Ai sẽ là người được sử dụng trước tiên?		
CĐTĐ	Giám đốc công ty.	22
CĐBĐ	Người làm việc ở khu vực nóng nhất trong công ty.	63
CNTĐ	Người có đóng góp nhiều nhất cho doanh nghiệp.	9
CNĐĐ	Người bắt thăm trúng điều hoà.	6
2. Một địa phương bị thiên tai tàn phá. Chính quyền đang có kế hoạch phân cho địa phương một số kinh phí để trợ cấp. Phải phân chia kinh phí theo nguyên tắc nào?		
CĐBĐ	Những người thiệt hại nhiều hơn thì phải nhận được phần nhiều hơn.	53

CĐTB	Những người có công với đất nước phải nhận được nhiều hơn người khác.	28
CNBĐ	Mọi người đều nhận được một phần như nhau.	5
CNTB	Những người giúp ích nhiều hơn cho địa phương phải được nhận phần nhiều hơn những người giúp ích ít hơn.	11
3. Bạn đang quyết định thưởng cho công nhân. Phải dùng nguyên tắc nào?		
CĐBĐ	Theo nhu cầu của mỗi người.	5
CĐTB	Theo vị thế của mỗi người trong cơ quan.	8
CNTB	Tùy theo đóng góp của mỗi người.	68
CNBĐ	Chia đều.	17

Giả thuyết cho rằng, những người có tính cộng đồng cao thường coi trọng sự hài hoà, đoàn kết trong nhóm nên hay có xu hướng phân chia đồng đều, bình quân đã được kết quả của một số nghiên cứu khẳng định (Bond, Leung & Wan, 1982; Leung & Bond, 1984). Tuy nhiên, khi đối tượng phân chia khác nhau (thành viên nhóm nội hay nhóm ngoại, cá nhân hay nhóm) thì hành vi phân chia lại khác nhau. Điều này đã gợi ý cho Yamaguchi và đồng nghiệp (1997) đưa ra 2 khái niệm *định hướng bình quân hài hoà* (harmonious equality orientation) và *định hướng công bằng năng suất* (productive equity orientation). Theo các tác giả này, khi người ta coi trọng sự hài hoà trong nhóm hơn thì định hướng thứ nhất sẽ được áp dụng. Còn khi năng suất được quan tâm hơn thì người ta áp dụng định hướng thứ 2. Như đã thấy, hành vi phân chia lợi ích của người Tam Hiệp trong một số trường hợp cụ thể cho thấy họ đã áp dụng định hướng thứ 2.

Tóm lại, kết quả ở 3 phương án phân chia vừa trình bày thể hiện một điều: “thói cào bằng” hay “chủ nghĩa bình quân” của người Việt Nam truyền thống đã thay đổi. Hoặc ít nhất nó cũng phức tạp hơn ta tưởng, nó không mang tính phổ quát, không được áp dụng trong tất cả các trường hợp. Khác với dự đoán, ở cả ba tình huống trong cộng đồng, địa phương và tổ chức (công ty, xí nghiệp), sự lựa chọn số 1 trong các hành vi phân chia không phải là *cào bằng*, không chia đều để cho tất cả mọi người cùng nhận một phần như nhau. Người ta đã chấp nhận tính chất thứ bậc trong phân chia theo xu hướng cá nhân: “Tùy theo đóng góp của mỗi người” (CNTB). Nói cách khác, xu hướng phân chia công bằng hơn (làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít), kích thích năng suất lao động đã được ưu tiên lựa chọn. Xu hướng này gián tiếp xác nhận một điều: các cá nhân là không giống nhau trong một bối cảnh xã hội Việt Nam đang có sự phân tầng ngày càng rõ rệt hơn⁽²⁾. Đây là điểm quan trọng trong lối tư duy “hợp lý” hơn, quan tâm tới hiệu quả, năng suất công việc. Chính nó có thể làm thay đổi quan niệm và thực hành của “chủ nghĩa bình quân” truyền thống.

Chú thích

1. Ban đầu, chúng tôi dự đoán rằng, từ “công ty” có thể không phù hợp và nên thay bằng từ “hợp tác xã”. Tuy nhiên, thực tế đã chứng minh ngược lại. Với 10 doanh nghiệp nhà nước, 32 công ty trách nhiệm hữu hạn đóng trên địa bàn xã và tuyển mộ công nhân tại địa phương, từ “công ty, doanh nghiệp” không hề xa lạ với người Tam Hiệp, trong khi đó *hợp tác xã* chỉ còn là hình thức, kém hiệu quả và nhiều người trẻ tuổi không biết nhiều về nó.

2. Bội số thu nhập của 20% người giàu nhất và 20% người nghèo nhất ở Việt Nam năm 1992 mới là 5,6 lần (theo *Báo cáo phát triển thế giới* của Ngân hàng thế giới, 1995), 6 năm sau (đến năm 1998) con số này đã là 11,2 lần (theo Bùi Thế Cường, in trong cuốn *Phát triển xã hội ở Việt Nam: Một tổng quan xã hội học năm 2000* do Trịnh Duy Luân chủ biên, NXB KHXH, 2002, tr. 21). Năm 2004, tức là 6 năm sau nữa, con số này chắc chắn là cao hơn và sẽ còn tiếp tục tăng.

Tài liệu tham khảo

1. M. H. Bond, K. Leung & K. C. Wan. “How does collectivism operate? The impact of task and maintenance contributions on reward distribution”. *Journal of cross - cultural psychology*. Vol. 13, No. 2, June 1982, 1982, tr. 186 - 200.
2. Phạm Minh Hạc (chủ biên). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*. NXB Chính trị quốc gia, 1996, tr. 211 - 219.
3. K. Leung, & M. Bond. “The impact of collectivism on reward allocation”. *Journal of personality and social psychology*, 1984, Vol. 47, No 4, 1984, tr. 793 - 804.
4. Đỗ Long. *Quan hệ cộng đồng và cá nhân trong tâm lý nông dân*. NXB KHXH, Hà Nội, 2000, tr. 88.
5. Trần Ngọc Thêm. *Tìm về bản sắc văn hóa Việt Nam*. NXB Thành phố Hồ Chí Minh, 2001, tr. 197.
6. H. Triandis, X.P. Chen & D.K.S. Chan. “Scenarios for the measurement of collectivism and individualism”. *Journal of cross - cultural psychology*, Vol. 29, No 2, March 1998, 1998, tr. 275 - 289.
7. Trịnh Duy Luân (chủ biên). *Phát triển xã hội ở Việt Nam: Một tổng quan xã hội học năm 2000*. NXB KHXH, 2002, tr. 21.
8. S. Yamaguchi, H. Inoue, Y. Muramoto & S. Ozawa. “Reward allocation among group and individuals: a vignette study”. *Progress in Asian Social Psychology Volume 1*, edited by Kwok Leung, Uichol Kim, Susumu Yamaguchi and Yoshihisa Kashima. Singapore: John Wiley & Sons, Inc., 1997, tr. 90.