

JEAN-DANIEL REYNAUD: LÝ THUYẾT ĐIỀU HOÀ XÃ HỘI VÀ
KHẢ NĂNG ỨNG DỤNG PHÂN TÍCH HÀNH VI QUẢN LÝ TỔ CHỨC

TRỊNH VĂN TÙNG*

Tóm tắt

Khái niệm “điều hoà” hay “điều tiết” (“régulation”) được sử dụng trong phân tích hành vi quản lý tổ chức với nhiều nghĩa khác nhau. Tuy nhiên, dù theo nghĩa nào, thì trong khoa học xã hội nói chung và trong xã hội học tổ chức nói riêng, khái niệm này được dùng để chỉ và xem xét sự đa dạng của các trao đổi xã hội. Cụ thể là, các trao đổi xã hội thì thường đan xen vào nhau và các cấp quyết định thì điều phối lẫn nhau. Từ đó, trong các hành động xã hội và trong các trao đổi xã hội thường xuyên có những điều chỉnh. Hay nói cách khác, mọi xã hội, vĩ mô hoặc vi mô, đều vận hành trên cơ sở “điều chỉnh” giữa các thành tố mang đặc trưng kinh tế, chính trị và văn hoá. Trong “hành vi tổ chức”, luôn luôn tồn tại một khoảng “điều tiết” giữa những hành vi có khuynh hướng hội nhập và những hành vi có khuynh hướng loại trừ. Hay trong một tổ chức - với nghĩa là một cấu trúc bất kỳ - người ta thường thấy có những “thỏa hiệp” giữa những tác nhân ra quyết định chính thức và những tác nhân thực thi quyết định. Thậm chí, ngay trong lòng nhóm tác nhân thực thi cũng có những thỏa hiệp giữa một bên là “sự phụ thuộc” do bị ràng buộc bởi vị trí cấp dưới và một bên là ý chí khẳng định “quyền tự quyết” khi tiến hành một việc gì đó. Điều này giải thích rằng, hầu hết người dưới cấp không thích “sếp” chỉ cho mình quá chi tiết cách làm một việc nào đó, mà họ chỉ thích sếp giao phương tiện kèm theo với “yêu cầu kết quả” cùng với một vài đường nét tổ chức cơ bản. Sống trong xã hội nói chung hay trong một tổ chức nói riêng tức là phải thường xuyên dựa vào các tương tác xã hội. Các tác nhân tìm cách điều phối những tương tác xã hội ấy thông qua quá trình xây dựng các nguyên tắc hành động thực tế (“règles effectives”). Ngoài các nguyên tắc ít ỏi được ghi trên giấy tờ (“nguyên tắc chính thức”), các nguyên tắc không giấy tờ (“nguyên tắc phi chính thức”) được tinh chế thường xuyên để duy trì và phát triển giao tiếp cũng như trao đổi xã hội. Qua các nguyên tắc phi chính thức ấy, giữa các tác nhân có thể có hợp tác, căng thẳng, xung đột, điều chỉnh, hoà giải hay thỏa hiệp. Theo nhà xã hội học tổ chức Jean-Daniel Reynaud, quá trình hình thành và làm mới thường xuyên các nguyên tắc tạo nên sự “điều hoà xã hội”. Đây là đối tượng nghiên cứu được lý thuyết gia này theo đuổi suốt sự nghiệp tri thức của mình. Sau rất nhiều bài viết khác nhau, tác giả tổng kết lại và gọi nó là “Lý thuyết điều hoà xã hội”. Bài báo này không có tham vọng tóm tắt toàn bộ lý thuyết đồ sộ mà tác giả đã dành cả sự nghiệp khoa học để xây dựng, mà chỉ tìm hiểu những thể thức xây dựng các “ràng buộc xã hội” trong quá trình hành động của các tác nhân. Các nguyên tắc xã hội do các tác nhân xã hội xây dựng ra trong quá trình hành động chính là kết quả “nội sinh” của quan hệ xã hội, mà trước hết là của các quan hệ nghề nghiệp. Đây là xuất phát điểm tư duy của Jean-Daniel Reynaud để xây dựng một lý thuyết khái quát về điều hoà xã hội, đồng thời là cơ sở để chúng ta suy ngẫm về khả năng ứng dụng trong phân tích hành vi tổ chức.

* TS, Khoa Xã hội học - ĐH Khoa học Xã hội & Nhân văn Hà Nội.

1. Xuất phát điểm: nghiên cứu các quan hệ nghề nghiệp

Trong những năm 1950, Jean-Daniel Reynaud đã nghiên cứu về các quan hệ lao động và đầu những năm 1970, tác giả quan tâm nhiều hơn về căng thẳng và xung đột trong quan hệ nghề nghiệp. Đây chính là những tiền đề hình thành lí thuyết điều hoà xã hội. Nghiên cứu các quan hệ nghề nghiệp của tác giả cho thấy rằng, trong quá trình tổ chức hành động, các tác nhân khác nhau đồng thuận với nhau không phải trên cơ sở các nguyên tắc chính thức, mà là trên cơ sở tạo ra “các nguyên tắc thực tiễn và hợp thức”. Hay nói cách khác, về hình thức, các tác nhân “có vẻ như” đồng thuận với các nguyên tắc chính thức, nhưng trong thực tế, họ thường xuyên đồng thuận với các nguyên tắc do họ “hợp thức hoá”. Quan điểm này cũng giống với những suy nghĩ của Flanders (1968: 17): trong lao động, thương thuyết không phải là mặc cả, vì nó không cho phép “mua” hoặc “bán” lao động, mà thương thuyết tức là tạo ra các nguyên tắc ấn định các điều kiện trao đổi xã hội. Thương thuyết giữa các tác nhân khác nhau, còn gọi là thương thuyết tập thể, tạo ra các nguyên tắc vận hành chung quy định “sự mặc cả của mỗi cá nhân”. Quá trình cùng nhau hình thành các “chuẩn mực vận hành” trong thực tế không chỉ nhằm mục tiêu kinh tế, mà còn mang cả mục tiêu chính trị (“quyền lực”) hay mục tiêu văn hoá (Bevort và Jobert, 2008: 30). Đối với Jean-Daniel Reynaud, công đoàn ở trong lòng tổ chức góp phần tạo ra những chuẩn mực vận hành “nội sinh”, cụ thể là: thương thuyết giữa công đoàn và giới chủ không nhằm mục tiêu làm bất ổn tổ chức (VD: doanh nghiệp), mà nhằm mục tiêu biến sự đối lập giữa họ thành cơ hội xây dựng các nguyên tắc hợp thức chung để tránh sự can thiệp từ ngoài. Hay nói cách khác, công đoàn – thiết chế đại diện cho người làm công ăn lương – hoàn toàn có năng lực hình thành các chuẩn mực vận hành thông qua thương thuyết. Trong đời sống tổ chức (doanh nghiệp), nếu công đoàn làm được như vậy, thì sẽ giảm được rất nhiều sự can thiệp của Nhà nước. Thương thuyết trong lao động không chỉ để xác định mức lương, mà thực tế là để **tạo ra các nguyên tắc xác định lương**. Trên cơ sở đó, các nguyên tắc do các bên cùng tham gia xây dựng sẽ quay trở lại điều chỉnh các tương tác giữa họ. Hay nói cách khác, hệ thống các quan hệ nghề nghiệp không do “hệ thống xã hội” bao hàm, mà góp phần tạo ra chính hệ thống xã hội ấy (“hệ thống” ở đây được hiểu là “tổ chức - doanh nghiệp” để đối lập với tác nhân đơn lẻ). Tổ chức – doanh nghiệp, với tư cách là hệ thống, không được điều hành bởi các chuẩn mực và giá trị từ ngoài, mà được điều tiết bởi các nguyên tắc do chính các tác nhân của nó thường xuyên tạo nên.

Các mối quan hệ nghề nghiệp là tiền đề để Jean-Daniel Reynaud nghiên cứu chuyên sâu hơn về điều hoà xã hội, bởi vì lí thuyết này cho phép tìm hiểu các hình thức mới trong trao đổi xã hội, ví dụ như sự điều hoà giữa chính quyền trung ương (“quản lí tập trung”) và chính quyền địa phương (“quản lí phi tập trung”) (Jobert, 2003). Hay nói cách khác, bất kì chính sách nào do chính phủ đưa ra đều là “nút kích hoạt” các tác nhân khác nhau tham gia xây dựng các không gian điều hoà mới. Ví dụ, chương trình 135 của Nhà nước ta có được áp dụng y hệt nhau và y hệt như văn bản quy định ở các vùng hay không, mặc dù hệ thống nguyên tắc chung là giống nhau? Tuy để ngỏ câu hỏi này, nhưng chúng ta cần phải thấy rằng, điều hoà xã hội góp phần hình thành nên “tác nhân tập thể” (“acteur collectif”) để xây dựng các “thỏa thuận” nhằm giải quyết các căng thẳng về quyền lực và xây dựng các

nguyên tắc trao đổi xã hội. Lý thuyết này cũng cho phép giải thích rõ những giới hạn của điều hoà xã hội: Các hình thức điều hoà xã hội khác nhau cho phép nhà nghiên cứu xử lý được rất nhiều vấn đề trong quan hệ trung ương – địa phương như các quy định về xoá đói giảm nghèo, về bảo vệ rừng...

2. Một sự đảo lộn về quan niệm: chủ thuyết mới về hành động xã hội

Cần nhắc lại rằng, đối tượng của lý thuyết điều hoà xã hội là nghiên cứu hành động và những gì ràng buộc hành động của tác nhân trong quá trình tổ chức thực hiện. Đặc biệt, trong mỗi quan hệ giữa hệ thống (tổ chức - doanh nghiệp) và tác nhân đơn lẻ, tác giả dành nhiều tâm huyết để nghiên cứu quá trình đưa ra các quyết định xã hội theo đó không bên nào được tất cả hay thua tất cả (1999: 233). Theo tác giả, “hành động xã hội là sự tương tác có mục tiêu theo các nguyên tắc mà các bên thường xuyên tạo ra”. Và chính những tương tác có nguyên tắc ấy tạo nên hệ thống. Như vậy, trong khuôn khổ các quan hệ quyền lực, nghiên cứu hành động xã hội tức là nghiên cứu sự tương tác giữa các chủ thể đang định hướng tương tác và tạo nên ý nghĩa của nó. Phương pháp tiếp cận phân tích hành động xã hội đi từ dưới lên (“bottom-up”), nghĩa là xuất phát từ tác nhân “thấp nhất” của tổ chức. Những tác nhân này quyết định và chịu trách nhiệm chính về ý nghĩa của các tương tác, nghĩa là họ không bao giờ bị động chấp nhận “tổ chức từ trên xuống” (“top-down”). Trong quá trình hành động, họ xây dựng cho mình một “cái lí riêng” để thông qua đó trao đổi với các tác nhân khác. Rõ ràng là, chủ thuyết này ngược lại với chủ thuyết quyết định (“déterminisme”: hành vi của cá nhân bị điều chỉnh và bị quyết định bởi các ràng buộc chuẩn mực cấu trúc, giá trị và chức năng; quyết định của cá nhân tương ứng với nhu cầu của hệ thống; trong trường hợp này, cá nhân ở vào thế bị động). Theo Jean-Daniel Reynaud, cá nhân trong quá trình điều hoà xã hội là “tác nhân chủ động”, nghĩa là góp phần xây dựng hệ thống, xây dựng cấu trúc thông qua con đường thương thuyết. Và quá trình thương thuyết tạo ra các “nguyên tắc vận hành thực tế”, tạm hiểu là “trường đời”. Bài báo “Xung đột và điều hoà xã hội” (1999: 111) là nền tảng để xây dựng lý thuyết điều hoà xã hội, bởi vì chính nội dung bài báo này thể hiện rằng, tác giả đã từ chối chủ thuyết cấu trúc – chức năng theo đó tác nhân ở vào thế “phụ thuộc hệ thống”. Theo lý thuyết gia này, chuẩn mực và giá trị hệ thống không quyết định hành vi cá nhân, vì nếu nói như vậy, chẳng khác nào cho rằng hệ thống xã hội tồn tại trước cá nhân. Tác giả đã đảo lộn quan niệm khoa học luận khi cho rằng, chính các tác nhân xây dựng nên hệ thống, bởi vì trong hành động, các tác nhân đưa ra quyết định không phải trên cơ sở dựa vào sức mạnh tổng thể, mà dựa vào một bối cảnh. Ví dụ, hệ thống nguyên tắc giao thông chính thức chưa bao giờ trở thành yếu tố quyết định hành vi giao thông của người tham gia giao thông. Trong thực tế, hình ảnh của hệ thống giao thông được tạo ra bởi những quyết định của người tham gia giao thông trong các bối cảnh rất khác nhau với những logic xã hội hết sức phong phú, chẳng hạn: hễ về khuya hay hễ không có công an thì vượt đèn đỏ, hễ lòng đường tắc nghẽn thì đi xe trên vỉa hè, hễ trả tiền phạt rồi thì vi phạm tiếp... Những nguyên tắc phi chính thức do nhiều người tham gia giao thông tạo ra như vậy đã làm cho hình ảnh hệ thống thông của Việt Nam bị xấu đi mặc dù các nguyên tắc chính thức về giao thông cũng đầy đủ không kém gì các nước phát triển.

Sự đảo lộn về quan niệm khoa học luận đã dẫn dắt tác giả nghiên cứu tổ chức xuất

phát từ hành động xã hội. Hay nói cách khác, tác giả không nghiên cứu hệ thống, cấu trúc – chức năng vì đối với ông, những gì do tác nhân tạo ra qua hành động của mình kết thành hệ thống. Theo quan điểm này, để xây dựng một xã hội văn minh, thì yếu tố con người là quyết định. Rõ ràng là, hành động của tác nhân điều hoà hệ thống và góp phần xây dựng những chuẩn mực cũng như giá trị hệ thống.

Sự đảo lộn về quan niệm khoa học luận như vậy để lại những hệ quả hết sức to lớn trong phương pháp tiếp cận hành vi tổ chức: thay vì xuất phát từ tính thống nhất của tổ chức, nhà nghiên cứu bắt đầu từ tính đa dạng và sự khác biệt của các tác nhân trong tổ chức; thay vì xuất phát từ tác động thống nhất của thiết chế, nhà nghiên cứu bắt đầu tìm hiểu những thoả thuận hay thậm chí là những “thỏa hiệp” được biểu trưng qua hợp đồng; thay vì xuất phát từ một hệ thống giá trị chung, nhà nghiên cứu bắt đầu từ sự khác biệt về lợi ích, phương tiện, nguồn lực và giá trị riêng để từ đó tìm hiểu những điểm gặp gỡ khá dĩ giữa các tác nhân thông qua quá trình tinh tạo nguyên tắc thực tiễn mà các bên đều chấp nhận; thay vì xuất phát từ quan niệm có sự điều tiết tổng thể, nhà nghiên cứu cần có quan niệm rằng, điều hoà xã hội diễn ra liên tục trong tổ chức. Hay nói cách khác, sự đảo lộn về khoa học luận buộc nhà nghiên cứu phải tìm hiểu thoả thuận tập thể trong lao động (Reynaud, 1999: 112). Lí thuyết điều hoà xã hội được xây dựng trên tinh thần quan niệm rằng, tác nhân trong tổ chức luôn luôn chủ động để điều chỉnh hành vi và thương thuyết với các tác nhân khác. Nghĩa là, tác nhân trong tổ chức có năng lực thoả thuận với các tác nhân khác để xây dựng các nguyên tắc xã hội. Họ không bao giờ bị động tuân thủ các nguyên tắc chính thức từ trên đội xuống. Ví dụ, dù hệ thống quan liêu quy định ngặt nghèo về thời gian làm việc, thì chiều thứ sáu trong các văn phòng thường tụ họp để bàn những việc riêng tư hoặc mọi người về sớm để làm việc riêng của mình. Thực tế đó thường diễn ra theo một quy định phi chính thức của phòng. Do vậy, những ai phải làm thủ tục hành chính vào chiều thứ sáu thường không được thoả mãn.

Khi nhà nghiên cứu hành vi tổ chức chọn điểm xuất phát là sự đối lập quyền lợi và sự khác biệt về quan điểm của các tác nhân, thì người ta thường đặt dấu nhấn vào nghiên cứu xung đột trong quan hệ nghề nghiệp. Tuy nhiên, sự không đồng thuận về quyền lợi hay sự khác biệt về quan điểm không tất yếu dẫn đến xung đột vì chúng có thể được giải quyết bởi các phương tiện hay công cụ khác. Theo nghĩa này, Jean-Daniel Reynaud cho rằng, điều hoà xã hội qua các nguyên tắc thực tiễn và tập thể chính là giải pháp tạm thời đối với căng thẳng hay xung đột. Dưới mắt tác giả này, xung đột được coi là một sự xuống cấp trong điều hoà tổ chức. Xung đột và điều hoà tạo thành một quy trình trao đổi xã hội thường xuyên được dẫn nhịp liên tục bởi sự đồng thuận và sự bất thuận tạm thời. Đứng trước những thay đổi liên tục của tình huống, các tác nhân liên tục phải tạo ra các quy tắc thực tiễn để điều chỉnh hành vi của mình. Nguyên tắc thực tiễn cho phép tất cả các tác nhân hành động theo một hình thức điều phối nhất định được chấp nhận chung. Ví dụ, khi nghiên cứu nhiều bản nguyên tắc liên quan đến an toàn lao động tại nhiều công trình xây dựng ở Hà Nội, chúng tôi không thấy có hoặc thấy rất ít nguyên tắc an toàn. Tuy nhiên, khi quan sát và hỏi chuyện những công nhân xây dựng trực tiếp, chúng tôi thấy rằng, họ cùng nhau tạo ra khá nhiều quy định thực tiễn, ví dụ: ai không đi giày hoặc thắt “xanh – tuya” an

toàn đúng quy định thì bị nhóm “phạt” mua 10 chai bia ở lần vi phạm đầu, 20 chai ở lần vi phạm tiếp theo...Tạo ra quy định thực tiễn này mang ít nhất hai ý nghĩa: 1/ Đối với bản thân người thợ xây dựng, họ ý thức tốt hơn về an toàn lao động và 2/ Đối với giới quản lí (chủ thầu xây dựng), họ bị sức ép phải quan tâm đến chương trình giảm thiểu tai nạn lao động.

Quy định hình thức (bằng giấy tờ) chỉ thực sự phát huy tác dụng khi những tác nhân tạo ra các quy định học tập chúng trong thực tiễn một cách hiệu quả. Ví dụ, học để thâm nhàn nghị quyết của Đảng thường không phải dễ. Do vậy, nhiều học viên cùng xây dựng quy định rằng, nếu ai nghĩ ra cách học nhanh, dễ nhớ và dễ hiểu thì được miễn chi phí các bữa ăn trưa. Quy định thực tiễn này có ý nghĩa ở chỗ, nó biến các quy định hình thức “khô khan” kia thành một dạng nghĩa vụ được sẻ chia và mọi người cảm thấy nhẹ nhàng hơn.

3. Điều hoà phối hợp: một hình thức điều hoà xã hội đặc biệt

Cho dù điểm xuất phát của lí thuyết điều hoà xã hội là nghiên cứu phạm trù quan hệ lao động – nghề nghiệp, nhưng nó không giới hạn thuần tuý ở các quy tắc thực tiễn. Lí thuyết này rất quan tâm đến phạm trù thương thuyết tập thể bởi vì đây là hình thức trao đổi xã hội hợp lí nhất (ví dụ, thương thuyết giữa công đoàn và giới chủ về điều kiện làm việc của người làm công ăn lương). Tuy nhiên, lí thuyết này cũng cho phép tìm hiểu các hình thức trao đổi xã hội mang tính ngầm định hơn. Ứng dụng vào phân tích hành vi tổ chức, lí thuyết điều hoà xã hội cho phép chúng ta hiểu được rằng, trật tự xã hội (trật tự của một doanh nghiệp chẳng hạn) bắt nguồn từ cả hai phía: phía sử dụng lao động và phía những người làm công ăn lương. Hay nói cách khác, trong tổ chức tồn tại ít nhất hai dạng điều tiết mang tính hợp thức: người sử dụng lao động sử dụng điều tiết mang tính chất kiểm soát, còn người làm công ăn lương sử dụng điều tiết mang tính tự chủ. Reynaud (1999: 20) cho rằng, mâu thuẫn trong doanh nghiệp không chỉ do khác biệt quyền lợi, mà nhiều khi do tham vọng áp đặt “luật chơi” của các bên khác nhau. Trong mỗi quan hệ quyền lực, mỗi bên đều cho rằng quy tắc do mình tạo ra mang tính hợp thức. Sự gặp gỡ giữa quy tắc mang tính kiểm soát (do người sử dụng lao động tạo ra) và quy tắc mang tính tự chủ (do người làm công ăn lương tạo ra) chính là sự điều hoà phối hợp (Reynaud, 1993: 289). Nhưng tác giả không dừng lại đó khi cho rằng, các nguyên tắc điều tiết tự chủ dần dần trở thành các nguyên tắc kiểm soát đối với những ai tạo ra và chấp nhận chúng. Chẳng hạn, quy định phi chính thức của một nhóm công nhân rằng, “ai đi làm muộn sẽ bị phạt mua bia cho cả nhóm”, sẽ có ý nghĩa kiểm soát đối với tất cả những ai chấp nhận nó. Sự kiểm soát này không dựa vào văn bản, mà dựa vào sự cam kết và đặc biệt là uy tín cũng như hình ảnh bản thân: ai đã cam kết mà không thực hiện thì dễ bị loại trừ khỏi nhóm. Ban đầu, các loại nguyên tắc này thường do một nhóm nhỏ tạo ra. Đây là các nguyên tắc phi chính thức có tính chất đối lập với các nguyên tắc chính thức. Dần dần, chúng được tái tinh chế và mở rộng rồi trở thành “ràng buộc” đối với mọi người. Sau cùng, chúng được biến thành các nguyên tắc kiểm soát vì ai không tuân thủ sẽ bị chế tài. Khi càng có nhiều người chấp nhận, thì chúng được “chuẩn mực” hoá và trở thành “bắt buộc” với tất cả.

4. Những khái niệm chính của lí thuyết điều hoà xã hội: xung đột, luật chơi và thương thuyết

Cái lõi của lí thuyết điều hoà xã hội được thiết tạo từ ba khái niệm chính: xung đột, nguyên tắc và thương thuyết.

Theo nghĩa thông thường được chấp nhận khá rộng rãi của Dahrendorf, “xung đột là mối quan hệ căng thẳng giữa các cá nhân có sự khác biệt quá lớn về mục đích, phương tiện và giá trị” (1972: 136).

Theo Jean-Daniel Reynaud, “xung đột mở là biểu đạt sự bất bình và không có phương thức biểu đạt nào khác”. Như vậy, xung đột không phải là tín hiệu vô tổ chức. Thậm chí, xung đột là một phần tất yếu của mọi tổ chức. Theo nghĩa này, một tổ chức bất kì nào đó không tồn tại xung đột trong một khoảng thời gian dài tức là “bất thường”. Hay nói cách khác, xung đột là “bình thường” vì mỗi tác nhân có cái lí riêng đang muốn người khác chấp nhận và đang muốn gây ảnh hưởng đến hành vi của người khác. Dưới góc nhìn này, xung đột là cần thiết trong một chừng mực nào đó vì qua xung đột, các tác nhân xây dựng năng lực điều hoà nhằm xác định quyền lợi chung và cam kết thực hiện một hành động chung. Tóm lại, nhờ xung đột, các tác nhân xây dựng nên năng lực quản lí tương tác giữa họ bằng cách tinh tạo ra các nguyên tắc chung mà các bên đều chấp nhận. Các nguyên tắc chung ấy trở thành “luật chơi” đối với những ai tham gia “trò chơi quyền lực”. Phân tích xung đột sẽ cho phép nhà nghiên cứu quản lí tổ chức đánh giá được tầm vóc và độ chắc chắn của giải pháp, vì xung đột mang hai ý nghĩa quan trọng: thứ nhất, nó chỉ cho chúng ta mức độ cần điều tiết hay điều hoà và thứ hai, nó là nguồn tạo ra các nguyên tắc mới (Groux, 2001: 223).

Khái niệm luật chơi được dùng để chỉ sự gặp gỡ giữa các quy tắc do các bên tạo ra. Trong bài báo nổi tiếng “Luật chơi” (“Règles du jeu”), tác giả cho rằng, hành động chính là cách thức đưa ra quy tắc, vì mọi tác nhân đều hướng đến việc đưa ra và áp đặt chúng: “Nguyên tắc mang tính chất tổ chức. Nó có thể mang hình thức của một sự cấm đoán nhằm quy định ngặt nghèo một dạng hành vi nào đó. Nhưng nguyên tắc trước hết và thông thường là một bản hướng dẫn hành động, một “bản vị” cho phép đánh giá hành vi hay một mô hình định hướng hành vi” (1993: 4). Theo tác giả, trong bất kì tổ chức nào, nguyên tắc thường xuyên được tạo ra, nhất là các nguyên tắc phi chính thức. Những tác nhân tạo ra chúng tự tìm cách duy trì và phát triển chúng vì sự toan tính quyền lợi tương ứng với việc buộc mọi người phải tuân thủ “luật chơi chung”.

Khái niệm thương thuyết lại được tác giả định nghĩa như sau: “thương thuyết là sự trao đổi xã hội trong đó các đối tác tìm cách sửa đổi các quy định và là quan hệ xã hội trong đó các đối tác xem xét lại luật chơi” (1995: 15). Như vậy, thương thuyết là một sự trao đổi xã hội có nguyên tắc, tức là phải tạo ra các nguyên tắc chung, bởi vì theo ông “điều người ta trao đổi, chính là nguyên tắc”. Do vậy, việc tạo ra các nguyên tắc chính là nền tảng của trao đổi xã hội. Điều quan trọng ở đây là, các nguyên tắc được tạo ra để duy trì trật tự xã hội thông qua các tương tác xã hội và để kiểm soát các bên tham gia luật chơi. Cách nhìn thương thuyết như vậy có hai hệ quả: 1/Nguyên tắc tương tác được tạo ra trở thành một trong những công cụ và điều kiện để tìm kiếm giải pháp có lợi nhất và 2/Các tác

nhân cam kết tuân thủ dạng nguyên tắc chung này để chế ngự được sự đối lập giữa họ. Khi tuân thủ các nguyên tắc chung ấy, sự liên kết xã hội trở nên chặt chẽ hơn.

Khái niệm thương thuyết không được áp dụng mọi lúc mọi nơi vì trong rất nhiều tình huống, các bên đều có tinh thần hợp tác để hành động chung do họ có sự đồng thuận rất cao. Tuy nhiên, khái niệm này mang hai nghĩa bổ sung cho nhau rất rõ ràng: thứ nhất, thương thuyết mang hình thức thiết chế hoá như những đàm phán giữa công đoàn và giới chủ để đi đến các thoả thuận tập thể và thứ hai, thương thuyết là những hình thức tương tác để đi đến những thoả hiệp nhất định. Trong trường hợp này, thương thuyết chỉ sự nỗ lực và những nhượng bộ của các bên nhằm xây dựng các nguyên tắc vận hành chung: “Thương thuyết là quá trình tương tác xã hội theo đó người ta tạo ra điểm hội tụ tương đối của các kì vọng khác nhau” (1999: 235). Vì vậy, với tư cách kết quả của thương thuyết, thoả hiệp là toàn thể các nguyên tắc vận hành mang tính hợp thức mà các bên chấp nhận được, mặc dù không giải quyết triệt để mối quan hệ bất cân xứng về quyền lực.

Kết luận

Lý thuyết điều hoà xã hội là một chủ thuyết trong xã hội học liên quan đến quá trình tạo ra các quy định hay nguyên tắc. Đó là chủ thuyết về trao đổi xã hội. Bắt đầu nghiên cứu từ lĩnh vực quan hệ lao động – nghề nghiệp, lý thuyết này được mở rộng để phân tích hành vi tổ chức và dần dần có tham vọng phân tích hành động xã hội theo phương pháp tiếp cận mới.

Trong quá trình tổ chức, theo nghĩa cấu trúc và hành động, mâu thuẫn hay vấn đề tổ chức chính là xuất phát điểm giúp chúng ta nghiên cứu những sự khác biệt về quyền lợi và tham vọng tạo ra cũng như áp đặt các quy tắc cho đối tượng khác. Một khi các quy tắc được hình thành (kể cả nguyên tắc chính thức và nguyên tắc phi chính thức), chúng thường có tham vọng được “hợp thức hoá”, nghĩa là được nhiều người chấp nhận. Đây là một nguồn xung đột mà ít văn liệu xã hội học trước đó phân tích. Trước đây, nhiều nhà nghiên cứu thường quan tâm phân tích tác động tích cực và tiêu cực của các nguyên tắc phi chính thức đối với tổ chức. Tuy nhiên, theo lý thuyết này, chúng là một hợp phần tất yếu của tổ chức buộc nhà quản lý không những phải xem xét đến mà còn “hợp thức hoá” để đưa vào cấu trúc. Tác nhân không hề bị động theo hành vi tổ chức, mà họ chủ động xây dựng tổ chức thông qua các thể thức tinh chế các quy tắc tương tác, trao đổi và thương thuyết. Luật chơi bằng văn bản thường rất ít và mang tính cứng nhắc cao, trong khi đó “luật chơi không bằng văn bản” lại thiên biến vạn hoá.

Cũng theo lý thuyết này, thương thuyết trong tổ chức là hành động thường xuyên và hệ quả của nó thường là thoả hiệp, nghĩa là “không ai được tất cả và cũng không ai thua tất cả”. Chỉ trong điều kiện như vậy, thì tổ chức mới duy trì được trật tự một cách tương đối, nghĩa là đi từ chỗ giải quyết xung đột này đến xung đột khác. Một tổ chức không có xung đột là một tổ chức “bất thường”.

Tài liệu trích dẫn

Ankoun A. và Ansart P. (chủ biên).1999. Từ điển xã hội học (“Dictionnaire de Sociologie”), Paris, NXB. Le Robert và Seuil, 587 trang.

Alter N. 2002. “Điều hoà xã hội và sự giảm sút điều hoà” trong De Terssac Gilbert, Bàn về

- lí thuyết điều hoà xã hội của Jean-Daniel Reynaud (“La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud”. Débats et prolongements), Paris, NXB. La Découverte, 448 trang.
- Bevort A. và Jobert A. 2008. Xã hội học lao động: các mối quan hệ nghề nghiệp (“Sociologie du travail: les relations professionnelles”), Paris, NXB. Armand Colin, 272 trang.
- De Terssac G. 2002. Bàn về lí thuyết điều hoà xã hội của Jean-Daniel Reynaud (“La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud”. Débats et prolongements), Paris, NXB. La Découverte, 448 trang.
- Dressen M. 2002. “Điều hoà kiểm soát, điều hoà tự chủ và điều hoà phối hợp” (“Régulations de contrôle, regulations autonomes et regulations conjointes”) trong De Terssac G. Bàn về lí thuyết điều hoà xã hội của Jean-Daniel Reynaud (“La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud”. Débats et prolongements”), Paris, NXB. La Découverte, 448 trang.
- Flanders A. 1968. “Các yếu tố hình thành lí thuyết về quan hệ nghề nghiệp” (“Éléments pour la théorie des relations professionnelles”) trong tạp chí Xã hội học lao động Pháp số 1/1968.
- Groux G. 2001. “Hành động công đã được thương thuyết hay quá trình thiết chế hoá những xung đột về nguyên tắc? Một vài kết luận” (“L’action publique négociée ou l’institutionnalisation des conflits de règles. Propos de conclusions”) trong Groux G. Hành động công đã được thương thuyết. Những phương pháp tiếp cận từ Luật làm việc “35giờ/tuần” tại Pháp. (“L’action publique négociée. Approches à partir des “35 heures””). Paris, NXB. L’Harmattan thuộc tuyển tập “Logic chính trị” (“Logiques politiques”).
- Litenberger Y. 2002. “Điều và và sự hình thành các tác nhân xã hội” (“Régulations et constitution des acteurs sociaux”) trong De Terssac Gilbert Bàn về lí thuyết điều hoà xã hội của Jean-Daniel Reynaud (“La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud”. Débats et prolongements), Paris, NXB. La Découverte, 448 trang.
- Reynaud J.-D. 1995,1999. Xung đột, thương thuyết và quy tắc (“Le conflit, la négociation et la règle”), Toulouse, Octarès.
- Reynaud J.-D. 1997. Luật chơi (“Les règles du jeu”), Paris, NXB. Armand Colin.