

HÀNH VI KẾT NỐI MẠNG LƯỚI VÀ CƠ CHẾ HOẠT ĐỘNG: MỘT SỐ GỢI Ý CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

● NGUYỄN THỊ VÂN ANH - TRẦN XUÂN CẦU

TÓM TẮT:

Kết nối mạng là một trong những hành vi được người lao động thực hiện trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, đây là một trong các thuật ngữ khá mới mẻ đối với người lao động tại Việt Nam cũng như một số quốc gia có nền kinh tế mới nổi trên thế giới. Bài viết trên cơ sở trình bày một số khái niệm, cách thức đo lường và cơ chế hoạt động của hành vi kết nối mạng, từ đó đưa ra một số gợi ý nhằm giúp cá nhân người lao động hiểu rõ để thực hiện hành vi kết nối mạng một cách hiệu quả trong quá trình làm việc.

Từ khóa: Kết nối mạng, hành vi kết nối mạng, người lao động.

I. Giới thiệu chung

Kết nối mạng lưới quan hệ dưới dạng hành vi được sử dụng như là một phương pháp tạo ra những yếu tố thuận lợi để phát triển cho sự nghiệp của các cá nhân (Wolff và Moser, 2009). Bên cạnh đó, hành vi kết nối mạng lưới quan hệ (gọi chung là hành vi kết nối mạng trong bài viết này) đóng góp vào các hoạt động của tổ chức bằng cách hỗ trợ tuyên thông trong tổ chức và tiếp cận các nguồn lực. Theo Torres, 2005, hành vi và cách thức kết nối mạng của một người có ảnh hưởng lớn đến thành công của một cá nhân hơn là khả năng, kiến thức và kinh nghiệm của họ.

Chúng ta biết, con người (bao gồm tập hợp các nhà quản lý các cấp và các nhân viên) trong tổ chức là yếu tố vô cùng quan trọng quyết định sự

thành công hay thất bại của một tổ chức. Chính vì vậy, mọi nhà quản lý, điều hành đều đặt mối quan tâm về con người lên hàng đầu trong chiến lược xây dựng và phát triển tổ chức. Việc thực hiện kết nối mạng trong tổ chức như thế nào là một trong những cách khai thác và phát huy tối nhất nguồn nhân lực của tổ chức. Bên cạnh đó, việc kết nối và thực hiện hành vi kết nối mạng bên ngoài tổ chức cũng đóng vai trò rất lớn đến tổ chức. Và đặc biệt hơn, hành vi kết nối mạng của mỗi cá nhân người lao động nói chung, đội ngũ giám đốc nói riêng sẽ có tác động trực tiếp lên sự thành công trong sự nghiệp của chính bản thân họ.

Mục tiêu của bài báo là tổng kết, nghiên cứu và tổng hợp các lý thuyết về định nghĩa, cơ chế về hoạt động kết nối mạng của người lao động trong

tổ chức. Bên cạnh đó, các chỉ dẫn về phương pháp tiếp cận để đo lường được thảo luận. Cuối cùng, nhóm tác giả muốn nhấn mạnh đến cơ chế hoạt động kết nối mạng và đưa ra một số gợi ý cho người lao động Việt Nam.

II. Tổng quan về hành vi kết nối mạng

1. Một số định nghĩa về kết nối mạng và hành vi kết nối mạng

"Kết nối mạng là gì" từ lâu luôn là một câu hỏi mà các nhà nghiên cứu vẫn tìm kiếm câu trả lời trong nhiều nghiên cứu của mình.

Gould và Penley (1984) đã cung cấp một trong những định nghĩa thực nghiệm đầu tiên về kết nối, trong đó mô tả kết nối mạng là thực tiễn phát triển một hệ thống hoặc "kết nối" các địa chỉ liên lạc bên trong và hoặc bên ngoài tổ chức nhằm cung cấp thông tin nghề nghiệp có liên quan và hỗ trợ cho cá nhân.

Michael và Yukl (1993) đã có một quan điểm cá nhân hơn bằng cách xác định hành vi kết nối mạng là hành vi được thiết kế để xây dựng mối quan hệ giữa các cá nhân không chính thức với mọi người trong và ngoài tổ chức.

Ngược lại, Orpen (1996) tin rằng, kết nối chủ yếu tập trung vào lợi ích và đề cập chủ yếu đến các kết nối bên ngoài. Theo đó, Orpen xác định kết nối mạng là quá trình xây dựng và duy trì một tập hợp các mối quan hệ hợp tác không chính thức với những người không phải là cấp trên và cấp dưới của người quản lý với mong muốn rằng các mối quan hệ như vậy sẽ giúp đỡ hoặc giúp người quản lý thực hiện tốt hơn công việc của mình.

Một số học giả xem các hành vi kết nối mạng tập trung vào mục tiêu xây dựng các mối quan hệ sẽ giúp các cá nhân tiến bộ trong sự nghiệp của họ (ví dụ: Forret và Dougherty, 2004). Trong khi một số khác lại cho rằng, định nghĩa về kết nối mạng là nỗ lực cá nhân để phát triển và duy trì mối quan hệ với những người khác có tiềm năng giúp đỡ họ trong công việc hoặc sự nghiệp của họ. Tương tự như vậy, Wolff và Moser đã xác định kết nối mạng là hành vi nhằm mục đích xây dựng, duy trì và sử dụng các mối quan hệ không chính thức có lợi (tiềm năng) trong việc tạo điều kiện cho các hoạt động liên quan đến công việc của cá nhân bằng

cách tự nguyện tiếp cận các nguồn lực và tối đa hóa lợi ích chung.

Như vậy, qua các khái niệm trên có thể hiểu bản chất của hành vi kết nối mạng như sau:

1) Thể hiện hành động và thái độ cụ thể của người lao động trong mối quan hệ với người khác nhằm mục đích có lợi cho sự phát triển sự nghiệp cá nhân. Điều này có nghĩa là hành vi kết nối mạng mang tính cá nhân. Hành vi kết nối mạng gắn liền với cá nhân, công việc và tổ chức.

2) Hành vi kết nối mạng được thực hiện cả bên trong và bên ngoài tổ chức của người đó. Mặc dù các nghiên cứu trước đây đã gợi ý rằng kết nối nội bộ có thể có giá trị hơn kết nối bên ngoài (Wolff và Moser, 2009), những lợi ích của kết nối bên ngoài có thể tạo điểm nhấn tốt hơn trong các ngành cạnh tranh với sự di chuyển lớn hơn giữa các công việc và tổ chức. Hơn nữa, các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, kết nối nội bộ và kết nối bên ngoài có thể mang lại những kết quả khác nhau (Wolff và Moser, 2010). Vì vậy, nhóm tác giả cho rằng, điều quan trọng là phải xem xét cả hai loại kết nối khi phát triển một lý thuyết toàn diện về kết nối trong các tổ chức.

3) Sự phân biệt các giai đoạn phát triển trong mối quan hệ kết nối mạng. Một số định nghĩa đề cập đến việc thiết lập và duy trì mối quan hệ, trong khi một số khác bao gồm việc duy trì các địa chỉ liên lạc đã được thiết lập. Điều này mang những ý nghĩa quan trọng thể hiện kết nối mang là một quá trình tích cực và liên tục, chứ không đơn giản chỉ là gặp gỡ những người mới. Các mối quan hệ kết nối tồn tại dựa trên chất lượng và lợi ích mà nó mang lại. Một số liên kết chắc chắn sẽ mạnh hơn các liên kết khác và sẽ hữu ích trong các tình huống và thời gian khác nhau trong mối quan hệ kết nối.

4) Hành vi được thúc đẩy bởi mục đích cuối cùng hoặc mục tiêu nhất định. Tuy nhiên, mục đích rõ ràng của việc kết nối không nhất quán trong các định nghĩa, đôi khi hành vi kết nối mạng đề cập đến việc trợ giúp trong công việc hoặc nghề nghiệp, trao đổi thông tin, lợi ích và ảnh hưởng, hoặc tiếp cận các nguồn lực và tối đa hóa lợi ích của những cá nhân có liên quan.

2. Đo lường sự kết nối mạng và hành vi kết nối mạng

Một trong những thách thức lớn nhất trong việc tiến hành nghiên cứu về kết nối mạng là quyết định cách đo lường tốt nhất. Kết nối mạng thể hiện thông qua hành vi kết nối mạng, được coi là một cấu trúc phức tạp và năng động dẫn đến các sự thay đổi trong hoạt động. Thực tế cho thấy, phần lớn các nghiên cứu định lượng đo lường hành vi kết nối thông qua các hành vi, tần suất lặp lại của hành vi tại cùng thời điểm với các biến số quan tâm. Các hành vi kết nối mạng có thể được đo lường thông qua cách phân loại: Hành vi kết nối mạng bên trong và hành vi kết nối mạng bên ngoài; hoặc phân loại các loại hành vi với các nội dung cụ thể, ví dụ như: duy trì liên lạc, tham gia các hoạt động chuyên nghiệp, tham gia các hoạt động công đồng, hay các hoạt động nội bộ trong doanh nghiệp.

Thông thường, sự đo lường hành vi kết nối mạng liên quan đến 1 yếu tố đầu ra nhất định, chẳng hạn, nếu nhà nghiên cứu quan tâm đến kết quả của hành vi kết nối mạng tương tác đến một yếu tố nhất định, ví dụ như sự thành công hay đầu ra của sự nghiệp, thì các hành vi kết nối mạng và kết quả tác động sẽ được đo lường tại một thời điểm và phân tích bằng cách sử dụng các hành vi kết nối mạng để dự đoán các yếu tố tương tác đầu ra đó.

III. Cơ chế hoạt động của hành vi kết nối mạng

Việc phát triển nghiên cứu thực nghiệm về hành vi kết nối mạng của các cá nhân trong các tổ chức luôn dựa trên hai cơ chế tiềm năng, bao gồm: Tiếp cận thông tin và Vốn xã hội.

1. Tiếp cận thông tin

Một cơ chế có thể làm trung gian mối quan hệ giữa kết nối mạng và kết quả đầu ra nhất định là tiếp cận thông tin. Các hành vi kết nối chuyên nghiệp và phát triển tốt hơn sẽ cho phép các cá nhân truy cập vào một phạm vi thông tin rộng hơn. Điều này sẽ giúp họ có được thông tin liên quan mới về việc làm, sự phát triển trong tổ chức và sự hiểu biết toàn diện hơn về các tình huống phát sinh trong hoạt động làm việc để hỗ trợ hoạt động trong sự nghiệp của họ.

Hỗ trợ khái niệm này, Seidel et al (2000) nhận thấy rằng, các mạng lưới quan hệ xã hội có xu hướng giúp cho người lao động kết quả đàm phán tiền lương tốt hơn cho người lao động. Các thông tin sẽ được chia sẻ giữa các cá nhân, giúp cho họ có kết nối mạng xã hội tốt hơn, có khả năng thương lượng mức lương cao hơn. Thông tin này đặc biệt hữu ích khi các nhân viên có thể tham khảo từ các đồng nghiệp có ảnh hưởng và uy tín. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu nên chú ý cách mà một cá nhân tương tác với kết nối mạng với người khác. Qua nghiên cứu của Judge và Bretz (1994), các nhà nghiên cứu khác nhận thấy rằng, hành vi kết nối mạng có thể hình thành một cách rất đơn giản bởi vì cá nhân sẽ thân thiện với những người có ảnh hưởng đến sự nghiệp của chính họ. Những người có hành vi kết nối mạng đặc biệt, có thể đạt được thành công trong sự nghiệp thông qua việc biết và tiếp xúc với “đúng” người.

Bằng cách tiếp cận thông tin hạn chế, các cá nhân có quan hệ tốt có thể hiểu sâu hơn về cách thức và các thủ tục hướng dẫn các quyết định tuyển dụng và đề bạt, thăng tiến và điều chỉnh hành vi của họ cho phù hợp với 1 tổ chức nhất định. Những người có hành vi kết nối mạng đặc biệt, có thể đạt được thành công trong sự nghiệp thông qua việc biết và tiếp xúc với “đúng” người, giúp họ thăng tiến hơn trong tương lai.

2. Vốn xã hội

Một cơ chế thứ hai là nền tảng cho hoạt động kết nối mạng chính là vốn xã hội. Vốn xã hội được định nghĩa là sự thiên chí cố sẵn cho các cá nhân hoặc các nhóm (Adler và Kwon, 2002). Mặc dù các khái niệm về vốn xã hội và kết nối mạng đã được xem xét cùng nhau, các nhà nghiên cứu vẫn còn trao đổi về các cách thức vốn xã hội liên quan đến kết nối mạng và hành vi kết nối mạng.

Một số nhà nghiên cứu cho rằng, vốn xã hội đề cập đến một mức độ phân tích khác nhau (Wolff và Moser, 2009). Theo quan điểm này, hành vi kết nối mạng và sự kết nối mạng là một cấu trúc ở cấp độ cá nhân, trong khi vốn xã hội đang hoạt động ở mức cao hơn. Tuy nhiên, những nhà nghiên cứu khác lập luận rằng, hành vi kết nối mạng và sự kết nối mạng nên thuộc về nguồn vốn xã hội (ví dụ

như Forret và Dougherty, 2001) theo nghĩa các hành vi kết nối mạng có thể giúp xây dựng vốn xã hội. Vốn xã hội ở cấp độ cá nhân được xem như là cấu trúc của các kết nối mạng liên lạc cá nhân và vận hành một cơ chế kết nối mạng.

Hành vi kết nối mạng có thể được hiểu như là một kết nối riêng lẻ, trong đó, cá nhân đang xây dựng và nuôi dưỡng một cấu trúc hỗ trợ và cá nhân có thể không tham gia tiếp sự kết nối mạng này sau khi đạt được mục đích. Ví dụ: nhân viên tận dụng thời gian để tìm hiểu và phát triển mối quan hệ với đồng nghiệp, sau đó họ được đề bạt, họ có thể sẽ dựa vị trí công việc mới sau khi được đề bạt để biết thông tin hoặc tìm kiếm các đặc quyền khác trong tương lai.

Tóm lại, kết nối mạng có thể dựa trên cơ chế tiếp cận thông tin hoặc vốn xã hội để giải thích cơ chế vận hành của hành vi kết nối mạng giữa các cá nhân với nhau trong tổ chức hay với các yếu tố bên ngoài tổ chức, nhằm tìm kiếm những nguồn tài nguyên có lợi cho sự phát triển cá nhân nhất định.

III. Một số gợi ý cho người lao động

Trên cơ sở phân tích định nghĩa và cơ chế hoạt động của hành vi kết nối mạng nói chung, nhóm tác giả xin đề xuất một số gợi ý nhằm giúp cá nhân người lao động thực hiện hành vi kết nối mạng đạt hiệu quả. Cụ thể:

Một là, mỗi cá nhân người lao động cần xác định chính xác những đối tượng và mục tiêu để thực hiện hành vi kết nối mạng. Trong quá trình làm việc, học tập, mỗi cá nhân người lao động đôi

khi chưa xác định đúng đối tượng nên mục tiêu cũng không thể thực hiện được. Do đó, việc xác định cụ thể, chính xác đối tượng, mục tiêu để ra mới có thể thực hiện và cho kết quả.

Hai là, cần xây dựng và thực hiện cách thức và hoạt động kết nối mạng phù hợp. Mỗi cá nhân thường có những cách thức kết nối mạng khác nhau, ví dụ như duy trì liên lạc bằng cách trao đổi điện thoại với đối tác, hay gửi tặng các món quà.. hoặc đăng kí tham gia những câu lạc bộ chuyên nghiệp. Tuy nhiên, các cá nhân cần xây dựng và thực hiện cách thức hoạt động phù hợp về mặt thời gian và nguồn lực tài chính.

Ba là, cần phải xác định các nguyên tắc cá nhân trong việc thực hiện hành vi kết nối mạng. Với cá nhân, cần thực hiện các nguyên tắc trong giao tiếp phù hợp, ví dụ với việc gặp, hãy trao đổi chậm rãi, hay cẩn thận khi trao đổi về những việc mà mình không biết rõ. Với tổ chức, cần thực hiện theo quy định khi tham gia tổ chức, ví dụ như tham gia các câu lạc bộ, các hoạt động chuyên nghiệp (hội thảo).

Bốn là, cần xây dựng hành vi kết nối mạng có tầm chiến lược nhằm kết nối trong mỗi thời kỳ hoạt động và phát triển sự nghiệp cụ thể. Tại mỗi thời điểm cụ thể, trạng thái hoạt động và nguồn lực của mỗi cá nhân sẽ khác nhau, đặc biệt là trong quá trình phát triển sự nghiệp cụ thể hay tìm kiếm thông tin để thay đổi công việc. Chính vì vậy, việc xác định và thực hiện hành vi kết nối mạng cần phải thực hiện phù hợp cho mỗi giai đoạn này ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Adler, P.S and Kwon, S.-W. (2002). "Social capital: Prospects for a new concept". *Academy of Management Review*, Vol. 27 No. 1, pp. 17 - 40.
2. Forret, M.L and Dougherty, T.W. (2001). "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees". *Group & Organization Management*, Vol. 26 No. 3, pp 283 - 311.
3. Forret, M L and Dougherty, T.W. (2004). "Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3, pp. 419 - 437.
4. Gould, S. and Penley, L.E. (1984), "Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy". *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 34 No. 2, pp. 244 - 265

5. Judge, T.A. and Bretz, R.D. (1994), "Political influence behavior and career success", *Journal of Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 43 - 65.
6. Michael, J. and Yukl, G. (1993), "Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations", *Group & Organization Management*, Vol. 18 No. 3, pp. 328 - 351.
7. Orpen, C. (1996), "Dependency as a moderator of the effects of networking behavior on managerial career success", *The Journal of Psychology*, Vol. 30 No. 3, pp. 245 - 248.
8. Seidel, M. D. L., Polzer, J. T., & Stewart, K. J. (2000). *Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations*, *Administrative Science Quarterly*, 45, 1 - 24.
9. Torres, N.L (2005), "It's who you know", *Entrepreneur*, Vol. 33, pp. 128 - 132.
10. Wolff, H.-G. and Moser, K. (2009). "Effects of networking on career success: A longitudinal study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 1, pp. 196 - 206.

Ngày nhận bài: 13/10/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/10/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/11/2019

Thông tin tác giả:

1. ThS. NGUYỄN THỊ VÂN ANH

Phó trưởng bộ môn, Khoa Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Điện lực

2. PGS. TS. TRẦN XUÂN CẦU

Nguyên trưởng Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực,

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân

NETWORKING BEHAVIOR AND OPERATION MECHANISM: SUGGESTIONS FOR EMPLOYEES IN VIETNAM

● MA. NGUYEN THI VAN ANH

Faculty of Economics and management, Electric Power University

● PHD. TRAN XUAN CAU

Former head of Faculty of Human resources economics
and management, National Economic University

ABSTRACT:

Networking is one of the behaviors performed by employees during work. However, this is one of the fairly new terms for workers in Vietnam as well as many emerging economies around the world. The article presents some concepts, methods of measurement and mechanism of operation of networking behavior, thereby offering some suggestions to help individual employees understand clearly how to perform the networking effectively during work.

Keywords: Networking, networking behavior, mechanism