

Sosiale nettverk

Sosiale nettverk finner man i alle deler av dagens samfunn. Hvem man har regelmessig og tidvis kontakt med, kan organiseres og settes opp i store nettverk. Denne samhandlingen og kommunikasjonen kan hjelpe medlemmene av nettverket med å lære nye ting og løse problemer. Dette gjelder også i den økonomiske verden. Bedrifter og andre økonomiske aktører har svært ofte faste kunder og leverandører, som de samhandler ofte med og over lengre perioder. Dette kan kategoriseres som sterke bånd. Andre kontakter og forretningsforbindelser, som er bekjentskap og mindre faste rådgivere, kan da klassifiseres som svake bånd i nettverket. Videre i denne teksten skal vi se litt nærmere på hva empirisk forskning har funnet om betydningen av sterke og svake bånd i en økonomisk sammenheng, og særlig i en jobbsøkersituasjon.

Svake bånd

Mark Granovetter publiserte i 1973 en artikkel som vurderte verdien av svake bånd i sosiale nettverk. Han fant at det var svært viktig å ha tilstrekkelig mengde svake bånd, som strakk seg utover sin egen klynge av sterke bånd. Dette er viktig på grunn av at det gjør at man kan motta informasjon som de andre, i samme klynge av sterke bånd, ikke allerede har. Denne type informasjon kalles ikke-redundant informasjon, og er spesiell fordi en klynge av sterke bånd typisk vil dele mye informasjon som mottakerne allerede har. Funnet til Granovetter(1973) omtales ofte som styrken i svake bånd, og er en av hovedpoengene hvorfor svake bånd er viktig i sosiale nettverk.

Montgomery (1992) har sett nærmere på betydningen styrken i bånd hadde på lønn ved skifte av jobb. Her fant han ingen forskjell i betydning mellom sterke og svake bånd på hvem som får vite om jobbene som utlyses. Det kan tyde på at i sosiale nettverk så sørger styrken i svake bånd for at eventuelle fordeler, noen skulle ha ved å ha et veldig sterkt bånd til en stilling utlyser, blir utlignet av at man gjennom svake bånd til andre klynger får informasjon om jobber andre ikke nødvendigvis vet om. Når det gjaldt lønn fant derimot Montgomery (1992) at svake bånd kunne gi jobber med bedre lønn. Likevel mener han at dette kun gjaldt i spesifikke omstendigheter, og at det ikke kunne være en endelig konklusjon på dette spørsmålet. Området er relativt lite forsket på, så han oppfordrer til videre eksperimenter på området.

Sterke bånd

Denne typen bånd mellom mennesker er varige og forpliktende, noe som kan tyde på at det er tidkrevende. Schiefloe (1997) forklarer at på den måten er det begrensinger på hvor mange slike bånd hvert enkelt menneske kan ha.

Betydningen av global lokalisasjon tyder på å ha innvirkning på effekten av sterke - og svake bånd. Det er også avhengig av hvilken sektor arbeidstakerne befinner seg i. En artikkel av Murray, Rankin og Magill (1981) trekker frem en arbeidsgruppe, spesifikt vitenskapelig ansatte fra Nord-Amerika. Blant denne gruppen arbeidere tydet det på at sterke bånd spilte en større rolle når de skulle skaffe seg ny jobb. De begrunnet dette med at informasjonen som ble videreført gjennom broene passet bedre til deres gruppe. I Kina har rollen som mellomperson vært betydningsfull. Bian (1997) viser til at arbeidstakere som fikk arbeid ved hjelp av en slik mellomperson landet bedre betalte jobber. Denne typen indirekte forhold bygger på arbeidstaker og arbeidsgivers tillit til mellomperson, og viser at det ikke er nødvendig med et direkte sterkt bånd fra arbeidstaker til arbeidsgiver.

Lin, Ensel og Vaughn (1981) begrunner at de svake båndene kun vil ha økonomisk utbytte dersom båndene er mellom ulike lagdelinger sosialt. Dermed vil de antageligvis ikke gi bedre utbytte enn sterke bånd. Det kan da diskuteres hvorvidt teorien til Granovetter (1973) om informasjonsspredning som spres best mellom svake bånd gir høyest utbytte for arbeidstakerne. Likevel har sterke bånd en tendens til å stoppe informasjonsflyten, dermed vil innflytelsen bli påvirket. Verdien til dette båndet er ikke nødvendigvis sterkere enn ved svake bånd. Granovetter (1995) påpeker at sterke bånd knytter aktører som er i samme sosiale gruppe sterkere.

Oppsummering

Granovetters peker til at svake bånd fungerer som broer mellom ulike grupper, og på den måten ekspanderer grupper til større enheter. Sterke bånd er ofte små grupper som styrker sine relasjoner innad i samme gruppe, uten noen form for ekspansjon, men som tilbyr høy motivasjon til å hjelpe andre i gruppen. Slik bruker personer sosiale relasjoner for å tilegne seg jobber som de ellers ikke ville fått mulighet til. Kort fortalt vil informasjonsflyten fungere i langt høyere grad mellom svake bånd, og dermed øker flyten av jobbtillegning blant gruppen, mens for grupper med sterke bånd vil det være mer gunstig jobbmessig for de med høyere stillinger.

Referanser:

- Adler, Lou. (2016, 29. Februar). New survey reveals 85 % of all jobs are filled via networking. Hentet fra: <https://www.linkedin.com/pulse/new-survey-reveals-85-all-jobs-filled-via-networking-lou-adler>
- Bian, Yanjie. (1997). «Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges and Job Searches in China». *American Sociological Review*, 62, 366-385.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel and John C. Vaughn. (1981). “Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment.” *American Sociological Review* 46(4):393-405.
- Montgomery, James D. (1992). «Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis». *American Sociological Review*, 57, 586-596.
- Murray, Stephen O.; Rankin, Joseph H. og Magill, Dennis W. (1981). «Strong Ties and Job Information». *Sociology of Work and Occupations*, 8, 119-135.
- Granovetter, Mark. (1973). «The strength of weak ties». *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter, Mark. (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. 2. utg. Chicago-London: The University of Chicago Press.
- Schiefloe, Per Morten. (1997). *Sosiale nettverk: Innføring i sosiologi*. Dragvoll: Allforsk.