



Hálózatelemzés a munkahelyen

KURZUSFÜZET





1.RÉSZ



Hálózatelemzés elméleti bevezető

A hálózatelemzés nem új, de az utóbbi két évtizedben különösen gyorsan fejlődő és rendkívül népszerű módszerré vált, sőt, napjainkra külön tudományterületnek tekintik (Barabási, 2017). A társadalmi hálózatelemzés iránti növekvő érdeklődés annak köszönhető, hogy az eredmények a gyakorlatban nagyon jól és relatíve könnyen használhatóak.

A hálózatelemzés alapkonceptiója meglehetősen egyszerű. A hálózat alapvető egységei a „szereplők” (személyek, iskolák, számítógépek, országok, stb. az éppen vizsgált hálózattól függően), amiket jellemzően **csomópontoknak** neveznek. A csomópontok közötti kapcsolatokat általában **éleknek** nevezzük. Az élek és a csomópontok alkotják a gráfot, ami a hálózat reprezentációja.



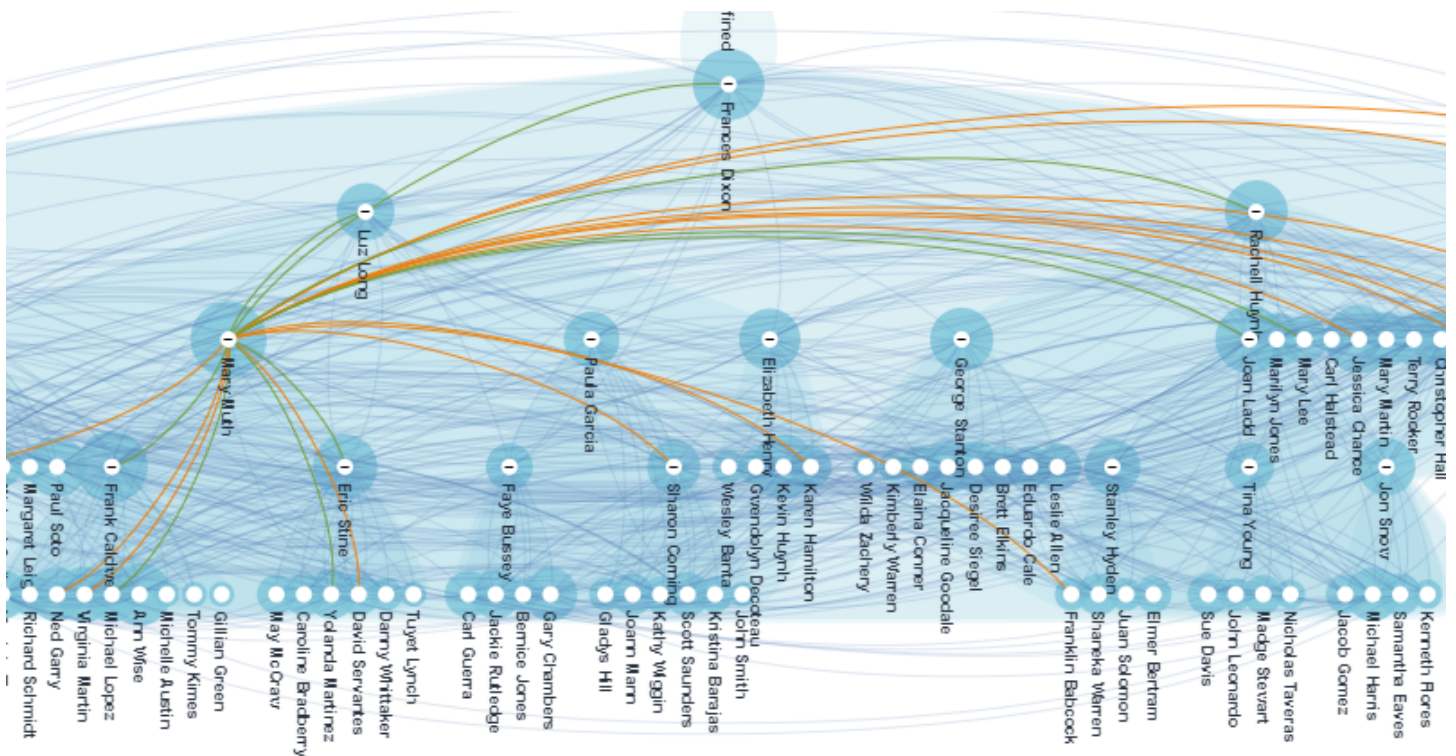
A hálózatelemzés alapvetően egy adatbányász eljárás, aminek fontos, legjellemzőbb eszköze a csomópontok és kapcsolataik vizuális megjelenítése. Ezen kívül természetesen számos mutató és index szolgál a hálózatok jellemzésére, és a szereplők közötti kapcsolatok leírására.

1. RÉSZ / 1. LECKE

Az elemzés alapján olyan, korábban csak az informalitás és a pletyka szintjén észlelt, de minden résztvevő szerint rendkívül fontos információk válnak mérhetővé, mint például egy közéleti személyiség befolyása, egy település vagy egy magánszemély társadalmi presztízse, egy cég holdudvara stb.



A kapcsolati tanácsadás, amely az üzleti és a személyes kapcsolatok ideális kialakításában segít, az üzleti életen belül már egy külön területté nőtte ki magát a fejlett országokban. A kapcsolatháló elemzés, mint módszertan, az érvrendszerek és véleménykülönbségek feltárására is használható.



Kommunikáció

Empirikus kutatások eredményei alapján kimondhatjuk, hogy a csoportok struktúrájára a kommunikáció jelentős hatással van, ennek nyomán jelölnek ki központi szereplőket, valamint a csoport problémamegoldó képességét is befolyásolják. Mintzberg (1973) szerint a vezetői szerepek kialakulásának mindig fontos része a kommunikáció, a vezetés döntő hányadát a verbális kommunikáció teszi ki (Bakacsi 1996).

A kommunikációs háló vizsgálatakor két dologra kell figyelniük:

- a csatorna **szerkezetére** és
- a **hosszára**

Az elsővel az elszigetelt csoportok vagy pontok jelenlétét lehet kimutatni, akikhez nem jut el az információ megfelelő és rövid csatornákon.

A csatorna hosszát a közelség mérőszámával vizsgáljuk, tehát hogy átlagosan hány személyen keresztül jut el az információ egy másik személyhez.



1. RÉSZ / 2. LECKE

A hétköznapi élet tapasztalatai alapján általában az **informális helyzetekben** sokkal **több információhoz juthatunk**, mint egy formális találkozón történő beszélgetés során. Gyakori probléma tehát, hogy a formális kommunikációs hálóban az információ nem ér célba, vagy nem elég gyorsan, illetve jelentős torzulásokon is keresztül mehet. Ezt a problémát úgy tudjuk orvosolni, hogy az információs rendszer kidolgozásánál figyelembe vesszük a rendszerben lévő személyek **pozícióját**, a háló kifejlesztésénél pedig beépítjük ezeket az ismereteket. Ezáltal hatékony kommunikációs hálózatot tudunk fejleszteni egy szervezeten belül.

A szervezeten belüli önmagától végbemenő nagymértékű csoportfejlődésre és struktúraváltozásra azonban nem lehet számítani, a hatékony fejlesztést csak **kívülről** lehet eszközölni, ezt pedig a vezetésnek kell megtennie.

Fontos észrevenni, hogy a **személyközi kapcsolatok** a szervezetek felépítését és működését is jelentősen **befolyásolják**. A formális és informális szervezeti struktúra eltérése miatt a szervezet formális leírását kellő kritikával kell fogadni a belső működés vizsgálatát tekintve.



1. RÉSZ / 2. LECKE

A hatalom forrása gyakran a **kapcsolatokban** rejlik. A vezetők véleményvezérként összekötik a belső és a külső környezetet, éppen ezért helyzetük stratégiai fontosságúak, nehéz őket kimozdítani pozíciójukból. A szervezetbe való bekerülés a személyes kapcsolatokhoz kötött, ez egy fontos feltétele a rekrutációnak.

A csoportok fejlődése és vezetéshez való viszonyuk a csoportvezető személyétől is nagyban függ, a csoportvezető presztízsének alakulását személyes képességei határozzák meg, ami kompetencia kérdésének tekinthető már.



A csoportvezetőknél a **presztízsvizsgálatot**, a kommunikációs hálóban a **közelséget**, a felső vezetésnél és a segítségnyújtásnál a **centralitást**, a kooperációnál a strukturális ekvivalenciát hatékonyan lehet használni a működés értékelésére és későbbi fejlesztésére.

Mit viszek magammal ebből a részből?

