

نقش روابط رسمی و غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی) در اشتغال دانشجویان در دانشگاه خوارزمی

The Role of Formal and Informal Relationships (Social Relations Network) in Students' Employment (Case Study: Kharazmi University)

Hamzeh Nozari<sup>1</sup>, Alireza karimi<sup>2</sup>

**Introduction:** Employment and the achieving a desirable job is considered to be the most basic needs of a society. Unemployment has been considered as a destructive social, economic and cultural phenomenon and its elimination has always been one of the main concerns of officials. One of the important issues in the Iranian society is the unemployment of educated people in all academic fields. Information and statistics show the failure of well-educated young people to find a job. However, a group of students has succeeded in finding a job. This study, by relying on the theory of neoclassical scholars in economics and the theorists of social relations network in sociology, explains how these individuals find their desirable job.

**Method:** This research was a survey and its population included students of Kharazmi University in three levels of undergraduate, postgraduate and PhD at Karaj and Tehran branches. Data were collected through a question-

حمزه نوذری<sup>\*</sup>، علیرضا کریمی<sup>\*\*</sup>  
مقدمه: موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی ترین نیازهای یک جامعه محسوب می شود. بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه های اساسی برنامه ریزان بوده است. یکی از مسائل مهم جامعه ایران بیکاری تحصیل کرده ها است که در همه رشته های دانشگاهی وجود دارد. اطلاعات و آمار حاکی از عدم موفقیت قشر جوان تحصیل کرده در دست یابی به شغل است. با وجود این گروهی از دانشجویان در کاریابی موفق عمل کرده اند. این مقاله با تکیه بر نظریه صاحب نظران نوکلاسیک در علم اقتصاد و نظریه پردازان شبکه روابط اجتماعی در علم جامعه شناسی، به تبیین نحوه دستیابی این دسته از افراد به شغل مورد نظرشان می پردازد.

روش: این تحقیق پیمایشی است و جامعه آماری آن شامل دانشجویان دانشگاه خوارزمی در سه مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری می باشند که در دو واحد دانشگاهی کرج و تهران دانشگاه خوارزمی مشغول به تحصیل هستند. اطلاعات از طریق

1. Ph.D. in Sociology, <nozari56@gmail.com>

2. Ph.D. in Sociology

\* دکتر جامعه شناس دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)، <nozari56@gmail.com>

\*\* دکتر جامعه شناس دانشگاه خوارزمی

naire with a sample size of 544 people.

**Findings:** The informal relationships (social relations network) play a much larger role than the official paths of job search in student employment. Strong social relationships in comparison to weak social relationships, lead to more employment and academic relationships play a very limited role in student employment. Moreover, the findings showed that students from urban areas used social relations network more than students from rural areas and students whose parents had higher education used the social relations network for employment more than students whose parents had lower education.

**Discussion:** Employed students have mostly found their jobs through informal relationships and formal job search paths have little effect on student employment. In other words, official job search channels such as recruitment agencies, official job placement sites and job advertisements have not played a significant role in student employment. Only 22.4% of the students indicated that they had found their job through official job search channels, while 77.6% of the students found their job through informal relationships. The social relations network helps people

پرشننامه از میان دانشجویان دانشگاه خوارزمی تهران با حجم نمونه ۵۴۴ نفر جمع‌آوری شده است.

**یافته‌ها:** روابط غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی) نقش به‌مراتب بیشتری نسبت به مسیرهای رسمی جستجو در اشتغال دانشجویان دارد که در این میان روابط اجتماعی قوی نسبت به روابط اجتماعی ضعیف زمینه اشتغال بیشتری ایجاد کرده است و روابط دانشگاهی نقش بسیار کمی در کاریابی دانشجویان داشته است. علاوه بر این یافته‌ها نشان داد که از یک‌طرف دانشجویان با پیشینه شهری بیش از دانشجویان با پیشینه روستایی و از طرف دیگر دانشجویانی که پدر و مادرشان تحصیلات بالاتری دارند بیش از دیگران، از شبکه روابط اجتماعی برای اشتغال استفاده کرده‌اند.

**بحث:** دانشجویان شاغل عمدتاً شغل خود را به‌واسطه رابطه غیررسمی به‌دست آورده‌اند و مسیرهای رسمی جستجوی شغل نقش کمی در اشتغال دانشجویان داشته است. به عبارتی کانالهای رسمی جستجوی شغل مانند دفاتر کاریابی، سایتهای رسمی کاریابی و آگهیهای استخدام نقش مهمی در اشتغال دانشجویان نداشته است و فقط ۲۲/۴٪ از دانشجویان اعلام کردند از مسیر فوق مشغول به‌کار شده‌اند. درحالی‌که ۷۷/۶٪ دانشجویان به‌وسیله روابط غیررسمی شغل به‌دست آورده‌اند. شبکه روابط اجتماعی به افراد کمک می‌کند تا نیازهای خاصی مانند اشتغال را برطرف کنند.

to meet specific needs such as employment. In other words, employment or lack of employment depends largely on the social relations network of individuals. The findings of this study showed that extensive interaction among individuals for obtaining resources and social and economic opportunities is an important issue in economic sociology studies. Considering the results of this study, it can be concluded that the network of social relations is effective in analyzing the labor market in Iran.

**Keywords:** job search, social relations networks, formal and informal relations, weak and strong social relations.

به عبارتی اشتغال یا عدم اشتغال افراد تا حد زیادی به شبکه روابط اجتماعی افراد وابسته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعامل گسترده میان افراد برای به دست آوردن منابع و فرصتهای اجتماعی و اقتصادی موضوع مهمی در پژوهشهای جامعه‌شناسی اقتصادی است. براساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت شبکه روابط اجتماعی در تحلیل بازار کار ایران مؤثر است.

**کلیدواژه‌ها:** روابط اجتماعی قوی و ضعیف، روابط رسمی و غیررسمی، شبکه روابط اجتماعی، کاریابی

**تاریخ دریافت:** ۹۵/۸/۱۱

**تاریخ پذیرش:** ۹۶/۱/۱۷

## مقدمه

بسیاری از اقتصاددانان در این امر توافق دارند که آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی اجتماعی کشور را تعیین می‌کند منابع انسانی است (تودارو، ۱۳۷۷). به همین دلیل اکثر کشورهای در حال توسعه، رشد و پرورش منابع انسانی را از طریق آموزش دنبال می‌کنند. اما مسئله مهم تناسب بین آموزش منابع انسانی و فرصتهای متناسب شغلی است. موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل موردنظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود. بیکاری به‌عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است (کرباسی و همکاران، ۱۳۸۷). امروزه چالش بیکاری و موضوع اشتغال نه تنها یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی روز جهان

و کشور ایران به حساب می‌آید بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در چند دهه گذشته می‌توان آنرا مهم‌ترین چالش دهه پیش رو به حساب آورد (زاهدی مازندرانی، ۱۳۸۳). همچنین اشتغال عاملی است که باعث می‌شود از تمام نیرو و توانمندیهای فکری، فیزیکی انسان استفاده شود. این روند به دنبال خود آرامش و تمکین جامعه را به دلیل از بین رفتن بیکاری، مسکوت ماندن امر مهاجرت و بالا رفتن درآمد ناخالص ملی در پی دارد (قدیری معصوم، ۱۳۸۴). آمار و پژوهشها نشان می‌دهد هر سال چندصد هزار نفر دانش‌آموخته دانشگاهی آماده ورود به بازار کار هستند و روز به روز به بیکاری این قشر افزوده می‌شود. گزارش یونسکو نشان می‌دهد که هر چند آموزش پس از دوره دبیرستان موجب افزایش درآمد شخصی، کاهش سطح بیکاری، افزایش فرصتهای شغلی و بالارفتن پایگاه اجتماعی می‌شود ولی بیکاری در میان دانش‌آموختگان آموزش عالی افزایش یافته و به ظاهر، بستگی افزایش تحصیل متخصصان با تغییرات در بازار کار از میان رفته است. گذشته از آن بسیاری از دانش‌آموختگان در سطح آموزش عالی مشاغلی دارند که خارج از رشته آموزشی آنها است (پیام یونسکو، ۱۳۸۷). باوجود این گروهی از دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی در به‌دست آوردن شغل موفق‌تر از بقیه عمل می‌کنند. نحوه دستیابی این گروه از افراد به شغل مدنظرشان، مسئله این پژوهش است. هرچند کاهش یا نبود فرصتهای شغلی مناسب برای دانش‌آموختگان دانشگاهی یکی از معضلات اساسی کشور به حساب می‌آید با این همه شواهد و تجربیات نشان از موفقیت گروهی از دانشجویان در کسب شغلی متناسب دارد. برخی دانشجویان و دانش‌آموختگان در زمینه اشتغال موفق‌تر عمل کرده‌اند. این موضوع به علل و عوامل زیادی ارتباط دارد. برخی صاحب‌نظران «به نقش محوری پیوندها و شبکه‌های اجتماعی در دسترسی به فرصتهای شغلی تأکید داشته و نقش روابط غیررسمی را در

دستیابی به آن مهم تلقی کرده‌اند» (اعظم آزاده، ۱۳۸۸). تعداد دیگری از صاحب‌نظران به توانمندی دانشجویان و دانش‌آموختگان در جستجوی شغل از مسیرهای رسمی و اداری اشاره می‌کنند. اشتغال دانشجویان اهمیت زیادی دارد. به زعم هاکیکینن (۲۰۰۴) کارکردن در حین تحصیل باعث می‌شود آموزش‌های رسمی تکمیل شود، احساس مسئولیت بیشتر شود و دانشجویان با دنیای کار آشنا شوند در نتیجه آنها پس از فارغ‌التحصیلی شانس بیشتری برای شاغل شدن داشته باشند. با توجه به اهمیت کارکردن در زمان دانشجویی و عوامل موفقیت این گروه از دانشجویان در یافتن شغل، این پژوهش وضعیت اشتغال دانشجویان دانشگاه خوارزمی و عوامل تأثیرگذار بر آن را بررسی می‌کند. این پژوهش نقش شبکه‌های رسمی و غیررسمی در اشتغال دانشجویان را تبیین می‌کند. رابطه نوع شغل و تحصیلات دانشجویان نیز مسئله این پژوهش است. در کل از طریق این پژوهش این مسئله روشن می‌شود که دانشجویان عمدتاً شغل خود را به واسطه روابط غیررسمی یا از روش‌های رسمی به دست می‌آورند. با توجه به مطالب فوق پرسش‌های این پژوهش را می‌توان به صورت زیر مطرح ساخت:

۱. از میان شبکه روابط اجتماعی (روابط غیررسمی) و مسیرهای رسمی جستجوی شغل، کدامیک نقش بیشتری در کارایی دانشجویان دارد؟
۲. در میان شبکه روابط اجتماعی روابط قوی و ضعیف، کدامیک اثرگذاری بیشتری در یافتن شغل دارد؟
۳. آیا روابط دانشگاهی نقش مهمی در اشتغال دانشجویان دارد؟
۴. آیا شهری یا روستایی بودن دانشجویان در نوع شغلیابی آنها تأثیر دارد؟
۵. آیا رضایت دانشجویان شاغل از شغل فعلی برحسب نحوه روابط رسمی و غیررسمی آنها تفاوت دارد یا خیر؟

### پیشینه تجربی

در خصوص وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان تحقیقات زیادی در ایران انجام شده است. که می‌توان به این پژوهش‌ها اشاره کرد: روان‌شناسی و علوم تربیتی (سعیدی رضوانی و همکاران، ۱۳۸۹)، کتابداری (کربلا آقایی، ۱۳۸۷)، کشاورزی (ده یوری و همکاران، ۱۳۸۷؛ نامجویان شیرازی، ۱۳۸۴)، فنی و حرفه‌ای (نیکخواه، ۱۳۸۲) بهداشت محیط (ملکوتیان و پرورش، ۱۳۸۲). برخی از پژوهش‌ها بر عوامل زمینه‌ای چون طبقه اجتماعی، محل زندگی و تحصیل، سن، جنسیت و طبقه کاریابی در اشتغال تأکید داشته‌اند (لطفی‌پور، ۱۳۸۴؛ قوامی، ۱۳۸۷؛ ایزدی، ۱۳۸۳؛ صالحی عمرانی، ۱۳۸۵). برخی دیگر از پژوهش‌ها بر توانایی‌هایی دانش‌آموختگان در اشتغال تأکید کرده‌اند (نجفی، ۱۳۸۳؛ احمدی، ۱۳۸۳؛ پورکریمی، ۱۳۸۸). با وجود این، وضعیت اشتغال دانشجویان به‌ویژه در ایران به ندرت مورد توجه قرار گرفته است که در اینجا به برخی از تحقیقات که مشابهاتی با این پژوهش دارند، اشاره می‌شود.

اعظم آزاده و دهقان دهنوی (۱۳۸۸) در پژوهش «اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی» به پیمایش در بین دانشجویان دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و شهید بهشتی پرداخته و دریافتند که به‌طور کلی شبکه روابط اجتماعی با وضعیت شغلی دانشجویان رابطه دارد و در این میان نقش تعاملات اجتماعی بیش از ساختار و روابط رسمی می‌باشد.

احمدی (۱۳۹۳) به بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته جامعه‌شناسی و ارتباط آن با برخی متغیرهای اجتماعی و جمعیتی پرداخته و دریافت که جنسیت، دوره تحصیلی، روزانه و شبانه بودن، شرکت کردن یا نکردن در دوره‌های آموزشی، شهری یا روستایی بودن و معدل دروس نظری با وضعیت اشتغال ارتباطی ندارند،

اما مقطع تحصیلی، معدل دروس عمومی، معدل کل و انجام فعالیتهای پژوهشی با وضعیت اشتغال ارتباط دارند.

پورکازمی (۱۳۸۸) در پژوهشی به وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان علوم انسانی در دانشگاه‌های بهشتی، شیراز، تبریز، شهید چمران، اهواز، شهید باهنر کرمان، سمنان و سیستان و بلوچستان پرداخت و نتایج تحقیق وی نشان داد که در مجموع پس از گذشت پنج سال از فارغ‌التحصیلی، ۷۷/۵٪ دانش‌آموختگان شاغل و ۲۲/۵٪ بیکارند.

سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد» به این نتیجه رسیده‌اند که از نظر اکثریت دانش‌آموختگان شانس و داشتن ارتباطات اجتماعی مهم‌تر از داشتن مهارت ارزیابی شده است. فارغ‌التحصیلان مذکور زمینه‌سازی دانشگاه در جهت اشتغال را کاملاً منفی ترسیم کرده‌اند، به گونه‌ای که اکثریت مطلق افراد ابراز کرده‌اند مقدمات آشنایی با نیازهای بازار کار و سایر موارد لازم ابتدا در دانشگاه فراهم نبوده است.

گرین برگ و فرناندز (۲۰۱۶) در پژوهشی به نام «روابط اجتماعی قوی و ضعیف در یافتن شغل MBA» به این نتیجه دست یافته‌اند که شبکه روابط اجتماعی دسترسی به اطلاعاتی را فراهم می‌کند که در نبود این شبکه افراد باید هزینه‌های زیادی صرف به دست آوردن آن کنند. یافته‌های این دو محقق نشان داد شغلهایی که از روابط قوی و ضعیف به دست می‌آید حقوق و مزایای کمتری دارد، اما دانشجویان رشته MBA بیشتر آن را می‌پذیرند؛ زیرا فکر می‌کنند امکان رشد بیشتری در آینده برای آنها فراهم می‌شود.

مک دونالد و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «حک‌شدگی مجدد:

جستجوی غیررسمی شغل و بازار کار در آمریکا و آلمان نشان دادند که جستجوی غیررسمی شغل در میان آمریکایی‌ها بیشتر از آلمانیها است. ساختار اجتماعی آمریکا امکان یافتن شغل برای گروههای خاصی از طریق شبکه روابط اجتماعی را فراهم می‌کند درحالی‌که در آلمان شرایط به‌گونه‌ای دیگری است. علاوه براین، نتایج نشان داد که جستجوی غیررسمی شغل در میان کارگران یقه آبی متداول‌تر است.

بیان (۱۹۹۷) تحقیقی درباره بازار کار چین انجام داده و به این نتیجه رسیده است که فرصتهای شغلی در این کشور از طریق ارتباطهای قوی و روابط خانوادگی به‌دست می‌آید و ارتباطهای قوی و خویشاوندی نقش مهمی در زندگی افراد و فرصتهای شغلی دارد.

اریکسون و یانسی (۱۹۸۳) در یک نمونه‌گیری احتمالی از ۱۷۸۰ بزرگسال ۶۵ ساله به شناخت دو نوع پیوند رسیده‌اند. پاسخگویان با تحصیلات پائین از پیوندهای قوی و افراد تحصیل‌کرده دانشگاهی از پیوندهای ضعیف برای کاریابی استفاده کرده‌اند (نقل از اعظم آزاده و دهقان دهنوی، ۱۳۸۸).

گرانووتر (۱۹۹۵) در پژوهشی با عنوان پیوندهای سست و قوی به این نتیجه رسید که هرچند اعضای خانواده و آشنایان نزدیک انگیزه بیشتری برای کمک به نزدیکان در دستیابی به شغل دارند اما واقعیت این است که بیش‌تر افراد از طریق ارتباط ضعیف از فرصتهای شغلی مطلع می‌شوند و آن را به‌دست می‌آورند. این تحقیق نشان داد که کمتر از ۱۶٪ افراد از طریق پیوندهای قوی مشغول به‌کار شده‌اند.

بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که شبکه روابط غیر رسمی در اشتغال افراد تأثیرگذار است. اما درخصوص شبکه روابط اجتماعی افراد، برخی پژوهشها



بر روابط اجتماعی قوی و برخی دیگر بر پیوندهای سست در دستیابی به اشتغال تأکید دارند. اما در مجموع پژوهشهای کمی به تحلیل نهادهای رسمی مرتبط با جستجوی شغل و جستجوی غیررسمی شغل به ویژه در ایران پرداخته‌اند. به عبارتی نفوذ و وسعت نهادهای رسمی کاریابی در مقایسه با جستجوی غیررسمی کمتر انجام شده است. این پژوهش ضمن تحلیل مقایسه‌ای میان جستجوی رسمی و غیررسمی شغل، نقش متغیرهای دیگری از جمله روابط دانشگاهی و ویژگیهای اجتماعی دانشجویان شاغل را نیز تحلیل می‌کند. علاوه بر این، هدف پژوهش نشان دادن تأثیرپذیری کنش اقتصادی از روابط اجتماعی است. به عبارتی یافتن شغل که به ظاهر کنش اقتصادی است، چقدر از مباحث غیراقتصادی (شبکه روابط اجتماعی) تأثیر می‌پذیرد.

### چارچوب نظری

یافتن یک شغل چگونه امکان‌پذیر است؟ مسیرها و کانالهای جستجوی شغل کدامند و جویندگان کار اطلاعات لازم برای استخدام شدن را از کجا کسب می‌کنند؟ یک امکان این است که متقاضیان کار از کانالهای رسمی مانند دفاتر کاریابی و سایتهای کارجویی و آگهی استخدام از فرصتهای شغلی، اطلاع کسب می‌کنند و متقاضی آن می‌شوند. امکان دیگر این است که جویندگان شغل از طریق شبکه روابط اجتماعی خود (دوستان، آشنایان نزدیک و دور) مشغول کار شوند.

### ۱- جستجوی شغل از مسیرهای رسمی

مراکز کاریابی با هدف کاهش هزینه مبادله ناشی از استخدام نیروی کار برای

بنگاه و کاهش هزینه کاریابی برای جویندگان کار تأسیس شده‌اند. به عبارتی هدف اصلی مراکز کاریابی واسطه‌گری شغلی است به این معنا که به‌عنوان حلقه واسطه بین عرضه و تقاضای نیروی کار عمل می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که کارگر شغل مورد نیاز و کارفرما نیروی کار مدنظر خود را به‌دست می‌آورد. علاوه بر این، مراکز کاریابی با در اختیار قراردادن اطلاعات به جویندگان کار و کارفرمایان موجب کارآمدی اقتصاد و بازار کار می‌شوند. مراکز کاریابی از اوایل سالهای قرن بیستم به تدریج شکل گرفته‌اند اما بعد از جنگ جهانی دوم شکل‌گیری و ایجاد مراکز کاریابی با شدت بیشتری انجام شده است. در دهه ۱۹۵۰ در اکثر کشورهای صنعتی مراکز کاریابی فعالیت داشته‌اند. بعد از جنگ جهانی دوم تا اواخر دهه ۱۹۷۰ رشد اقتصادی همراه با ایجاد شغل نوعی امنیت اجتماعی را در بیشتر کشورهای اروپایی ایجاد کرد اما بعد از آن کشورهای صنعتی با نرخهای بیکاری فزاینده و شدت یافتن بیکاری جوانان و همچنین وجود نیروی کار فاقد مهارت مازاد مواجه شدند. چنین مسائلی باعث شد دولتها به فکر راه‌حل برای معضل بیکاری باشند. در مواجهه با چنین مسئله‌ای، دولتها مراکز کاریابی را توسعه بخشیدند و اقداماتی صورت گرفت تا این مراکز بتوانند به شکل سنجیده‌تر و مؤثرتری مشکل بیکاری را کاهش دهند (باصری، ۱۳۸۲).

همان‌گونه که بیان شد مراکز کاریابی به‌عنوان واسطه و هماهنگ‌کننده عمل می‌کنند که نیروهای فعال در بازار کار را به هم نزدیک می‌کنند. در واقع مراکز کاریابی تقاضاکنندگان نیروی کار (بنگاه) و عرضه‌کنندگان نیروی کار (خانوار) را به هم می‌رسانند و هزینه جستجو را از طریق صرفه‌جویی در وقت، انرژی و هزینه برای دو طرف کاهش می‌دهند. پس کاریابی به‌طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس و آشفورت، ۱۹۹۹؛ کانفر و همکاران،

۲۰۰۱). مراکز کاریابی به همان طریقی عمل می‌کنند که نظریه عرضه و تقاضا در بازار کار به کار گرفته می‌شود. مراکز کاریابی نیروی کار را با مشاغل خالی هماهنگ می‌کند. به‌عنوان مثال یک جوشکار بیکار با فرصت شغلی خالی در صنعت فولاد به خوبی جور می‌شود، مرکز کاریابی این عرضه و تقاضا را به هم متصل می‌کند و در قبال این اتصال و اطلاعاتی که باعث به هم رسیدن این دو می‌شود، حق‌الزحمه دریافت می‌کند. این مراکز با ارائه خدمات انتشار اطلاعات شغلی و فرصتهای خوداشتغالی می‌توانند حجم وسیعی از جویندگان کار را جذب کنند. ارتباط نزدیک با کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی نه فقط تعداد شغل‌های خالی گزارش شده را افزایش می‌دهد بلکه شریک مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه پرسنلی کارفرمایان به حساب می‌آیند (شولتز و کلمر، ۱۳۸۳).

در کشورهای صنعتی تحقیقاتی در خصوص مراکز کاریابی انجام شده است. سن سیر و بوتونات (۲۰۰۰) عملکرد مراکز کاریابی را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعه آنها در مورد کاریابیهای کشورهای فرانسه، هلند و انگلستان است. مراکز کاریابی این سه کشور در حوزه‌های مختلفی مانند جستجوی شغل، آموزش و بیمه بیکاری فعال هستند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در این کشورها، دولت بیکاری را به‌عنوان پدیده‌ای موقت تلقی کرده که از ناهماهنگی بین فرد جویای کار و کارفرما ایجاد شده‌است. این وضعیت را از طریق مراکز کاریابی می‌توان برطرف کرد. به هر ترتیب از طریق این مراکز می‌توان عملکرد بازار کار را بهبود بخشید.

مبانی مراکز کاریابی، نظریه جستجو نامیده می‌شود که «توسط اقتصاددانان کلاسیک برای درک این موضوع توسعه یافته است که چرا کارگران بیکار می‌شوند» (فارمر، ۱۳۹۲). در حقیقت نظریه جستجو برگرفته از این ایده اقتصاددانان

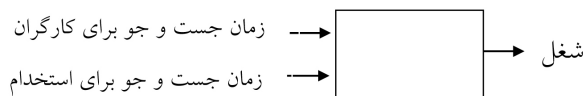
کلاسیک است که بازار آزاد به خوبی کار می‌کند و کارگران باید در جست و جوی شغل باشند. بر این اساس، بیکاری غیرارادی اصلاً وجود ندارد و هر کارگری انتخاب می‌کند که در دستمزد بازار چه مقدار می‌خواهد کار کند. پرسش اینجا است که کارگران چگونه شغل پیدا می‌کنند؟ از منظر نوکلاسیکهای اقتصادی، این مسئله به زمان و تلاشی که توسط کارگران و نگاهها برای پیدا کردن هم صرف می‌شود، برمی‌گردد. پس از نظر نوکلاسیکها با اصلاح رفتار جستجوی شغلی، بازار کار متعادل می‌شود. بیکاری همان جستجوی شغل است لذا با رفع اطلاعات ناقص بیکاری رفع می‌شود (متوسلی‌زاده و دهمرده، ۱۳۸۵).

فارمر (۱۳۹۲) این دیدگاه را به تفصیل بیان می‌کند. شغل باید همانند هر کالای دیگری از ورودیها تولید شود مانند خودرویی که از سرمایه و نیروی کار تولید می‌شود، شغل هم از زمان جستجوی صرف شده توسط بنگاه و کارگر برای یافتن همدیگر، تولید می‌شود. توصیف فیزیکی این فرایند، تکنولوژی جست و جو نامیده می‌شود. اگرچه تکنولوژی تولید و تکنولوژی جست و جو شبیه هم هستند (شکل ۱) اما ورودیهای تکنولوژی جست و جو مثل نیروی کار و سرمایه نیستند. آنها متضادند؛ چراکه هر یک از آنها کالایی است که در مورد آن یک بخش از بازار، اطلاعات بیشتری از بخش دیگر دارد.

شکل (۱) نمودار تولید یک کالا



شکل (۲) نمودار تولید یک شغل



شکل (۱) فرایند تولید کالا را به تصویر می‌کشد که ورودیها عبارتند از: سرمایه و نیروی کار. کارگران ماشینها را به کار می‌برند و به ارزش مواد خام می‌افزایند. محصول کالایی است مانند خودرو یا رایانه یا کنسرو لوبیا. شکل (۲) فرایند تولید شغل را به تصویر می‌کشد که ورودیها عبارتند از: زمان جست و جوی کارگر بیکار و زمان جست و جوی استخدام‌کننده در بخش پرسنلی بنگاه. استخدام‌کنندگان، کارگران را براساس تقاضای آنها رده‌بندی می‌کنند و آنهایی را که برای مشاغل خالی مناسب هستند، برمی‌گزینند. محصول هم عبارت است از هماهنگی میان کارگر و موقعیت شغلی.

تکنولوژی جست و جو در مراکز کاریابی عینیت می‌یابد. به عبارتی مراکز کاریابی بر مبنای تکنولوژی جست و جو تشکیل می‌شود. خلاصه اینکه مراکز کاریابی برای پیوند میان بنگاهها که خواهان به خدمت گرفتن نیروی کار هستند و کارگران که متقاضی فروش نیروی کار خود هستند، وارد عمل می‌شوند. مراکز کاریابی فرایند جست و جوی نیروی کار و بنگاه برای یافتن هم‌دیگر کوتاه می‌کنند.

## ۲- جستجوی شغل از طریق شبکه‌های اجتماعی (کانالهای غیررسمی)

بسیاری از افراد اطلاعات شغلی را نه از مسیرهای رسمی مانند کاریابیها بلکه از روابط اجتماعی با دیگران به دست می‌آورند. روابط اجتماعی با دیگران منبع اطلاعاتی مهمی در تخصیص فرصتها است (آزگین و بارون، ۲۰۰۷). آزگین و بارون به اثرگذاری مربیها، شبکه‌های غیررسمی صنعت و نشستهای تخصصی در تشخیص فرصتهای شغلی تأکید کرده‌اند. به عبارتی منشأ بسیاری از فرصتها در رابطه‌های اجتماعی، همکاران، دوستان و اعضای خانواده است (سینق، ۱۹۹۸). بر این اساس گروهی از افراد با استفاده از روابط اجتماعی از فرصتهای شغلی اطلاع پیدا می‌کنند و مشغول به کار می‌شوند. گستردگی روابط اجتماعی منبع اطلاعاتی مهمی برای یافتن فرصتها است. «شبکه روابط اجتماعی منابع ارزشمندی شامل منابع مالی، فیزیکی، نیروی کار، اطلاعات و ... را به ارمغان می‌آورد و همچنین سرمایه‌های اجتماعی برای اعضای ایجاد می‌کند که به آنها اعتبار می‌بخشد» (نهاییت و گشال، ۱۹۹۸؛ نقل از الیاسی و همکاران، ۱۳۹۰). نظریه‌پردازان شبکه از جمله گرانووتر، ولمن، لین و بارت به اهمیت شبکه روابط اجتماعی در یافتن فرصتها و اطلاعات ارزشمند زندگی تأکید بسیاری دارند و مطالعات گسترده‌ای انجام داده‌اند. گرانووتر اهمیت شبکه اجتماعی را در بازار کار بررسی کرد. او این پژوهش را با پرسشی ساده شروع کرد: جویندگان کار اطلاعات لازم برای استخدامشان را از کجا کسب می‌کنند؟ امکانی این است که آنها از طریق آگهی رسمی از مکانهای شغلی مطلع می‌شوند امکان دیگر این است که آنها از طریق افراد دیگر از جایگاههای شغلی کسب اطلاع می‌کنند و متقاضی شغل مربوطه

1. Ozgen and Baron
2. Singh
3. Nahapiet and Ghoshal

می‌شوند. گرانوتر بازار کار افرادی را بررسی کرد که در چند سال گذشته در سمت‌های مدیریتی، شغل‌های تخصصی و فنی مشغول به کار شده بودند. گرانوتر درصدد یافتن پاسخ به این پرسش بود که آنها شغلهایشان را چگونه پیدا کرده‌اند؟ داده‌های جمع‌آوری شده با کمال تعجب نشان داد که بیش از نیمی از پاسخ‌گویان جایگاه شغلی‌شان را از طریق ارتباط‌های شبکه‌ای شخصی به دست آورده‌اند و این نشان می‌دهد که روابط شخصی برای یافتن شغل نقش بسیار مهمی دارد (بکرت، ۱۳۹۴).

گرانوتر به هرگونه پیوندهای اجتماعی الگودار علاقه‌مند است ولی میان این پیوندها تمایز قائل می‌شود و آنها را به دو دسته پیوندهای نیرومند و سست تقسیم می‌کند. پیوندهای نیرومند میان آدمهایی برقرار می‌شود که روابط نزدیک با یکدیگر دارند و پیوسته در ارتباط با یکدیگر به سر می‌برند. پیوند آدمها با دوستان نزدیک‌شان نمونه این پیوند است اما پیوندهای سست به پیوندهایی اطلاق می‌شود که میان آدمها و کسانی برقرار می‌شود که روابط نزدیک و دائمی با یکدیگر ندارند مانند پیوند آدمها با آشنایان دورشان (ریتزر، ۱۳۷۴). گرانوتر نقش ارتباطات غیررسمی در دستیابی به فرصت‌های شغلی را مطالعه کرد و به این نتیجه رسید که پیوندهای ضعیف نقش مؤثرتری را نسبت به پیوندهای قوی در خصوص اشتغال ایفا می‌کند. گرانوتر (۱۹۷۳) معتقد است پیوندهای سست (ضعیف) در مقایسه با پیوندهای قوی در انتقال اطلاعات به‌ویژه در حوزه شغل‌یابی قابلیت بیشتری دارد و شناسایی فرصت‌های شغلی در زمان لازم را ممکن می‌سازد و هر چقدر پیوند ارتباطی فرد سست‌تر باشد نوع کاری که فرد پیدا می‌کند بهتر است.

پرسش گرانوتر این بود: چرا قابلیت‌های ضعیف برای یافتن شغل بیش از ارتباط‌های قوی اهمیت دارد؟ پاسخ را می‌توان در ساختار شبکه یافت. افراد در

ارتباطهای قوی به ظاهر یکدیگر را خوب می‌شناسند، علایق مشابه دارند، زمان زیادی با یکدیگر گذرانده‌اند و به اصطلاح با هم بانندی را می‌سازند. کسانی که به یکدیگر نزدیک هستند عمدتاً اطلاعات مشابهی دارند که برای هر یک از اعضای گروه و به تبع آن برای شغل تازه حاوی چیز تازه‌ای نیست. برخلاف این، افرادی که انسان با آنها فقط کمی وقت می‌گذرانند، آنها را کم می‌شناسد و در محافل شغلی دیگر رفت‌وآمد دارد به اطلاعاتی دسترسی دارد که واقعا نو هستند. بنابراین هرچه ارتباط کنشگر ضعیف باشد ارتباطهای غیرمستقیم او بیش‌تر است و از طریق این ارتباطها بهتر می‌تواند به اطلاعاتی دسترسی داشته باشد که حاوی افکاری با منشا کاملاً متفاوت هستند (بکرت، ۱۳۹۴).

برت<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) از دیگر نظریه‌پردازان شبکه، موضوع شکاف ساختاری را مطرح کرده است. شکاف ساختاری به مثابه برقرار نکردن ارتباط زائد تعریف می‌شود. به عنوان نمونه ارتباط در بخشهای مختلف یک سازمان که مستقل از هم کار می‌کنند را در نظر بگیرید، اگر کنش‌گری در موقعیتی باشد که بتواند با بخشهای مختلف سازمان ارتباط داشته باشد از جایگاه بهتری برخوردار می‌شود. «منظور از جایگاه بهتر دسترسی به اطلاعات تازه است. کنش‌گر اطلاعات با ارزش بیشتری از سایر بخشها می‌گیرد و اطلاعات او بیشتر از اطلاعات سایر افراد است به همین دلیل در موقعیت بهتری قرار می‌گیرد». بر این اساس ارتباط با بخشهای گوناگون و روابط اجتماعی مختلف سبب افزایش اطلاعات فرد و افزایش امکانها و فرصتهای بیشتری می‌شود. بنابراین برای دستیابی به فرصتهای اشتغال اهمیت به‌سزایی دارد که چه کسانی را می‌شناسید. بر اساس استدلال نظریه‌پردازان شبکه تنوع و گستردگی شبکه اجتماعی افراد و پیوندهای آنان است که امکان

1. Burt



شغلی برای افراد ایجاد می‌کند نه تلاشها و مهارتهای آنان. ولمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) و لین<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) از جمله نظریه‌پردازان شبکه هستند که با تحقیقات تجربی نقش مهمی در گسترش این نظریه داشته‌اند. از نظر ولمن افراد کمک‌ها و حمایت‌هایی متنوعی را از اعضای شبکه‌شان دریافت می‌کنند و این حمایت‌های اجتماعی افراد را قادر می‌سازد تا توانایی رویارویی با مشکلات روزانه زندگی و بحران‌های آن را داشته باشند و به خوبی آن را مدیریت کنند. لین نیز کارآمدی پیوندهای شبکه‌ای را در رابطه با منابع موجود در پیوندها بررسی می‌کند از این منظر اعضای شبکه دارای منابع با ارزشی هستند که در دستیابی به شغل و پیشرفت شغلی مؤثرند (اعظم‌آزاده و دهقان دهنوی، ۱۳۸۸).

خلاصه اینکه براساس نظریه تحلیل شبکه، پیوندهای ضعیف و گسترش شبکه روابط غیررسمی دستیابی به اطلاعات بیشتری را ممکن ساخته و موجب دستیابی به منابع بیشتر از جمله فرصتهای شغلی می‌شود.

## روش

**ماهیت و روش تحقیق:** گسترده بودن جامعه آماری از یک سو و تحصیلات پاسخگویان از سوی دیگر، امکان کار با روش کمی را توجیه می‌نماید. تحصیلات پاسخگویان و تجربه‌های پیشین آنها در زمینه روشهای کمی استفاده از این روش را برای محققین تسهیل و تسریع می‌سازد. با توجه به این موارد و به منظور ارزیابی درست از موضوع مورد مطالعه در جامعه مورد بررسی استفاده از روش کمی مورد توجه قرار گرفت. جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری نیز با تکنیک پیمایش و با ابزار پرسشنامه صورت گرفت.

---

1. Wellman  
2. Lin

**جامعه آماری:** جامعه آماری مورد مطالعه دانشجویان دانشگاه خوارزمی در سه مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری بودند که در دو واحد دانشگاهی کرج و تهران دانشگاه خوارزمی مشغول به تحصیل بودند.

**تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری:** در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه روش کوکران مورد استفاده قرار گرفته است. این فرمول متداول‌ترین راه برای تعیین حجم نمونه در تحقیقات اجتماعی است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از این فرمول، قبل از همه نیازمند داشتن تعداد دانشجویان جامعه مورد مطالعه هستیم. منبع اطلاعات جمعیتی جامعه آماری، اطلاعات آموزش دانشگاه خوارزمی در نیم سال اول سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ می‌باشد. با تجمیع تعداد دانشجویان دانشگاه خوارزمی در دو واحد دانشگاهی تهران و کرج، آمار کل دانشجویان این دانشگاه برابر با ۱۱۳۴۸ دانشجو شد.

با توجه به اینکه جامعه آماری ما تمامی دانشجویان دانشگاه خوارزمی می‌باشد لذا نحوه نمونه‌گیری این‌گونه بود که ابتدا بدون تفکیک دانشکده و مقطع تحصیلی حجم نمونه تعیین گردید و در مرحله بعد تعداد نمونه‌های به‌دست آمده به نسبت دانشکده و مقطع تحصیلی بین دانشجویان توزیع شد. با استفاده از این فرمول و آماره‌های مرتبط با آن، برای ۱۱۳۴۸ دانشجو تعداد ۳۷۲ نمونه تعیین شد. در این پژوهش هدف تعمیم اطلاعات به‌دست آمده از سطح نمونه به جامعه بود. براساس این هدف با توجه به اینکه تعداد نمونه اختصاص داده شده به هر دانشکده و مقطع تحصیلی به شیوه طبقه‌بندی متناسب با جمعیت بود و در بعضی از مقاطع تحصیلی دانشکده‌ها حجم نمونه در سطح پایینی قرار داشت و تعمیم نتایج را دچار اشکال می‌نمود لذا به منظور رفع این محدودیت حجم کل نمونه به یک و نیم برابر افزایش یافت و حجم نهایی نمونه

به تعداد ۵۴۴ نفر افزایش یافت. جدول (۱) توزیع نمونه را به تفکیک دانشکده و مقطع تحصیلی نشان می‌دهد.

جدول (۱) توزیع نمونه به تفکیک دانشکده و مقطع تحصیلی

دکتری	کارشناسی ارشد	تحصیلات تکمیلی	کارشناسی	
۱۰	۳۹	۴۹	۶۴	علوم پایه
۴۰	۸۴	۱۲۴	۱۳۹	علوم انسانی
۱	۲۵	۲۶	۳۲	فنی مهندسی
۴	۵۰	۵۴	۵۶	اقتصاد و مدیریت
۵۵	۱۹۸	۲۵۳	۲۹۱	جمع
۵۴۴				جمع کل نمونه

با توجه به شناخت نویسنندگان از جامعه آماری و احتمال یافتن تعداد پایین دانشجویان دکتری به دلیل حضور کم آنها در دانشگاه، تصمیم بر این شد که به مدت دو هفته در روزهای مختلف پرسشگران با توجه به جدول بالا به دانشکده‌ها مراجعه نموده و در محل برگزاری کلاس دانشجویان دکتری حضور یابند به گونه‌ای که بتوانند در ابتدا یا پایان کلاس، پرسشنامه مربوط به این نمونه آماری را تکمیل نمایند. در صورتی که پس از دو هفته مراجعه پرسشگران، به هر دلیلی دانشجویان دکتری حضور نداشتند یا مایل به پرکردن پرسشنامه نبودند، سهم آنها در نمونه آماری در اولویت اول به دانشجویان کارشناسی ارشد و در اولویت دوم به دانشجویان کارشناسی داده شود.

پرسشنامه تحقیق در زمینه موضوع اشتغال دانشجویان بود. با توجه به اینکه فرضیات مقاله پیش‌رو در زمینه وضعیت اشتغال دانشجویان در ابعاد مختلف بود، لذا از میان اطلاعات به‌دست آمده از دانشجویان تنها به تحلیل اطلاعات

دانشجویانی پرداخته شد که به صورت تمام وقت یا پاره وقت شاغل بودند و دانشجویان غیرشاغل از نمونه آماری تحقیق در این مقاله حذف شدند. در نتیجه، از میان کل نمونه ۵۴۴ نفری، ۱۴۳ نفر شاغل بودند که داده‌های مربوط به این تعداد نمونه تحلیل شد و دانشجویان غیرشاغل از تحلیل حذف شدند (جدول ۲). در ادامه یافته‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول (۲) توزیع دانشجویان برحسب وضعیت شغلی

وضعیت شغلی دانشجویان	f	%
شاغل	۱۴۳	۲۷/۴
غیرشاغل	۳۷۸	۷۲/۶
بی‌پاسخ	۲۳	-
N	۵۴۴	۱۰۰

## یافته‌ها

### توزیع دانشجویان برحسب نوع روابط اجتماعی

جدول (۳) اطلاعات حاصل از نوع روابط دانشجویان براساس نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف و همچنین روابط رسمی و روابط غیررسمی در یافتن شغل را نشان می‌دهد.

جدول (۳) توزیع دانشجویان شاغل برحسب نوع روابط در یافتن شغل

نوع روابط دانشجویان در یافتن شغل	f	%
روابط غیررسمی	۱۰۴	۷۷/۶
روابط رسمی	۳۰	۲۲/۴
N	۱۳۴	۱۰۰
روابط اجتماعی قوی	۷۳	۷۰/۲
روابط اجتماعی ضعیف	۳۱	۲۹/۸
روابط غیردانشگاهی	۱۰۱	۹۰/۲
روابط دانشگاهی	۱۱	۹/۸

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد که در بُعد روابط اجتماعی قوی و ضعیف، بیش از دو سوم دانشجویان شاغل (۷۰/۲٪) شغل خود را از طریق روابط اجتماعی قوی به‌دست آورده‌اند و تنها ۲۹/۸٪ آنها از طریق روابط اجتماعی ضعیف شاغل شده‌اند. نوع روابط دانشجویان در یافتن شغل را از بُعد دیگری نیز می‌توان تحلیل نمود. این بُعد از تحلیل مربوط به روابط رسمی و غیررسمی است. در این بُعد از تحلیل نیز باید گفت که اکثریت دانشجویان شاغل حدود (۷۸٪) از طریق روابط غیررسمی و سفارش اقوام و آشنایان و دوستان مشغول به‌کار شده‌اند و تنها در حدود ۲۲٪ آنها از مجرای روابط رسمی شاغل شده‌اند. نکته مهم دیگر جدول (۳) این است که روابط دانشگاهی نقش بسیار اندکی در اشتغال دانشجویان داشته است.

## آزمون فرضیات

فرضیه شماره ۱: وضعیت شغلی دانشجویان برحسب دانشکده محل تحصیل تفاوت دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون تفاوت وضعیت شغلی دانشجویان برحسب دانشکده

وضعیت شغلی / دانشکده محل تحصیل		علوم پایه	علوم انسانی	فنی مهندسی	اقتصاد و مدیریت
شاغل	f	۲۸	۴۴	۲۳	۴۴
	%	۳۲/۵	۲۵/۶	۴۴/۲	۲۸
غیر شاغل	f	۹۱	۱۲۸	۲۹	۱۱۳
	%	۷۶/۵	۷۴/۴	۵۵/۸	۷۲
$\chi^2=۸/۵ \quad df=۳ \quad p < ۰/۰۵ \quad Cramer' V=۰/۱۳$					

یافته‌های حاصل از نتایج آزمون فرض در جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر باید گفت وضعیت شغلی دانشجویان بر حسب دانشکده محل تحصیل تفاوت معناداری دارد ( $\chi^2=۸/۵, p < ۰/۰۵$ ). شدت این اختلاف در سطح ضعیف و برابر با ۰/۱۳ است. بیشترین میزان اشتغال در میان دانشجویان دانشکده فنی مهندسی و کمترین میزان برای دانشکده علوم پایه است.

فرضیه شماره ۲: نوع روابط رسمی و غیررسمی دانشجویان در یافتن شغل برحسب دانشکده محل تحصیل تفاوت دارد.

فرضیه شماره ۳: نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف دانشجویان در یافتن شغل برحسب دانشکده تفاوت دارد.

جدول (5) نتايج آزمون تفاوت نوع و شدت روابط اجتماعي دانشجويان در يافتن شغل برحسب دانشكده

نتايج آزمون كاي اسكور		دانشكده محل تحصيل					دانشكده محل تحصيل نوع روابط (روابط اجتماعي)	
		اقتصاد و مديريت	فني مهندسي	علوم انساني	علوم پايه	علوم پايه		
$p$	$df$	$\chi^2$						
0/09	3	6/29	8	1	11	9	f	روابط رسمي
			19/5	4/8	26/8	33/3	%	
			33	20	30	18	f	روابط غيررسمي
			80/5	95/2	73/2	66/7	%	
0/32	3	3/51	19	16	22	13	f	روابط اجتماعي قوي
			57/6	80	73/3	72/2	%	
			14	4	8	5	f	روابط اجتماعي ضعيف
			42/4	20	26/7	27/8	%	

تحليل انجام شده در جدول (5) نشان داد كه براي هر دو فرضيه، يك خانه جدول داراي فراواني پيش بيني شده کمتر از 5 بود، بنابراین آزمون معناداري Exact براي خي دو پيرسون انتخاب شد. يافته هاي حاصل از اين آزمون نشان داد نوع روابط رسمي و غيررسمي دانشجويان در يافتن شغل برحسب دانشكده محل تحصيل تفاوتی ندارد ( $p < 0/05$ ,  $\chi^2 = 6/29$ ). با اين حال بايد گفت اكثريت دانشجويان هر 4 دانشكده از طريق روابط غيررسمي شاغل شده اند. اين مقدار در ميان دانشجويان دانشكده فني مهندسي (يعنی 95/2٪) نمود بيشتری دارد.

در ارتباط با فرضیه شماره (۳) نیز باید گفت نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف دانشجویان در یافتن شغل برحسب دانشکده محل تحصیل تفاوت ندارد ( $\chi^2=51/3, p<0/05$ ). اکثریت دانشجویان شغل خود را از طریق روابط اجتماعی قوی به دست آورده‌اند. این موضوع در ارتباط با حدود دو سوم دانشجویان دانشکده‌های علوم پایه و علوم انسانی و بیش از دو سوم دانشجویان فنی مهندسی و بیش از نیمی از دانشجویان دانشکده اقتصاد و مدیریت قابل مشاهده است.

فرضیه شماره ۴: میزان رضایت دانشجویان شاغل از شغل فعلی برحسب نحوه روابط رسمی و غیررسمی آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.

فرضیه شماره ۵: میزان رضایت دانشجویان شاغل از شغل فعلی برحسب نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.

فرضیه شماره ۶: میزان ارتباط شغل دانشجویان با رشته تحصیلی برحسب نحوه روابط رسمی و غیررسمی آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.

فرضیه شماره ۷: میزان ارتباط شغل دانشجویان با رشته تحصیلی برحسب نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.



جدول (۶) نتایج آزمون تفاوت رضایت دانشجویان از شغل فعلی و ارتباط آنها با رشته تحصیلی

برحسب نوع و شدت روابط اجتماعی

p	df	X <sup>2</sup>	کم		متوسط		زیاد		نوع روابط	متغیر وابسته متغیرهای مستقل
			%	f	%	f	%	f		
۰/۵۱	۲	۱/۳۳	۱۶/۷	۵	۴۶/۷	۱۴	۳۶/۷	۱۱	روابط رسمی	نوع روابط/میزان رضایت از شغل
			۲۶/۲	۲۷	۴۴/۷	۴۶	۲۹/۱	۳۰	روابط غیررسمی	
۰/۱۱	۲	۴/۳۶	۲۶/۴	۱۹	۳۸/۹	۲۸	۳۴/۷	۲۵	روابط اجتماعی قوی	نوع روابط اجتماعی / میزان رضایت از شغل
			۲۵/۸	۸	۵۸/۱	۱۸	۱۶/۱	۵	روابط اجتماعی ضعیف	
۰/۲۳	۲	۳/۱۶	۵۰	۱۵	۶/۷	۲	۴۳/۳	۱۳	روابط رسمی	نوع روابط / ارتباط شغل با رشته تحصیلی
			۵۴/۸	۵۷	۱۶/۳	۱۷	۲۸/۸	۳۰	روابط غیررسمی	
۰/۲۸	۲	۲/۷۷	۵۶/۲	۴۱	۱۹/۲	۱۴	۲۴/۷	۱۸	روابط اجتماعی قوی	نوع روابط اجتماعی / ارتباط شغل با رشته تحصیلی
			۵۱/۶	۱۶	۹/۷	۳	۳۸/۷	۱۲	روابط اجتماعی ضعیف	

نتایج حاصل از جدول شماره (۶) حاکی از آن است که رضایت دانشجویان شاغل از شغل خود برحسب نوع روابط رسمی و غیررسمی در یافتن شغل اختلاف معناداری ندارد ( $X^2=1/33, p<0/05$ ). در این فرضیه برای هر دو نوع روابط رسمی و غیررسمی بیشترین میزان رضایت در سطح متوسط قرار دارد. لذا چهار فرضیه مورد بررسی رد و فرضیه صفر که بیانگر عدم وجود اختلاف یا تفاوت می‌باشد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در فرضیه شماره ۵ سطح معناداری آزمون ۰/۱۱ است که بیانگر آن است که

میزان رضایت دانشجویان شاغل از شغل خود بر اساس نوع روابط شغلیابی یعنی روابط اجتماعی قوی و ضعیف اختلاف معناداری ندارد. ( $\chi^2=4/36, p<0/05$ ) در این فرضیه نیز همانند فرضیه شماره ۴ بیشترین میزان رضایت از شغل برای هر دو نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف در سطح متوسط قرار دارد.

در فرضیه‌های شماره ۶ و ۷ با توجه به اینکه یک خانه دارای فراوانی پیش‌بینی شده کمتر از ۵ بود، بنابراین آزمون معناداری Exact برای خی دو پیرسون انتخاب شد. سطح معناداری این آزمون برای هر دو فرضیه که به ترتیب برابر با ۰/۲۳ و ۰/۲۸ می‌باشد بیانگر عدم اختلاف معنادار در فرضیه‌های مورد مطالعه است. در فرضیه شماره ۶ برای هر دو گروه از دانشجویانی که از طریق روابط رسمی و غیررسمی اشتغال یافته‌اند بیشتر آنها که بیش از نیمی از حجم نمونه را برای هر دو گروه شامل می‌شود، معتقدند که میزان ارتباط شغل آنها با رشته تحصیلی‌شان در حداقل ممکن قرار دارد ( $\chi^2=3/16, p<0/05$ ). این موضوع در ارتباط با نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف نیز صدق می‌کند ( $\chi^2=2/77, p<0/05$ ).

فرضیه شماره ۸: مقطع تحصیلی دانشجویان شاغل برحسب روابط رسمی و غیررسمی آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.

فرضیه شماره ۹: مقطع تحصیلی دانشجویان شاغل برحسب نوع روابط اجتماعی قوی و ضعیف آنها در یافتن شغل تفاوت دارد.

جدول (۷) نتایج آزمون تفاوت مقطع تحصیلی دانشجویان برحسب نوع و شدت روابط اجتماعی

p	df	X <sup>۲</sup>	تحصیلات تکمیلی		کارشناسی		نوع روابط	وابسته متغیرهای مستقل
			%	f	%	f		
۰/۵۱	۱	۰/۳۸	۲۵	۱۴	۲۰/۵	۱۶	روابط رسمی	مقطع تحصیلی / نوع روابط
			۷۵	۴۲	۷۹/۵	۶۲	روابط غیررسمی	
۰/۵	۱	۰/۴۴	۷۳/۸	۳۱	۶۷/۷	۴۲	روابط اجتماعی قوی	مقطع تحصیلی / نوع روابط اجتماعی
			۲۶/۲	۱۱	۳۲/۳	۲۰	روابط اجتماعی ضعیف	

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول شماره (۷) و سطح معناداری آزمون برای دو فرضیه شماره ۸ و ۹ باید گفت مقطع تحصیلی دانشجویان برحسب نوع روابط آنها در یافتن شغل یعنی روابط رسمی و غیررسمی ( $X^2=6/29, p<0/05$ ) و روابط اجتماعی قوی و ضعیف ( $X^2=6/29, p<0/05$ ) اختلاف معناداری ندارد. روابط غیررسمی و روابط اجتماعی قوی به ترتیب نسبت به روابط رسمی و روابط اجتماعی ضعیف سهم بیشتری در اشتغال دانشجویان در هر دو مقطع تحصیلی دارند.

فرضیه شماره ۱۰: محل سکونت دانشجویان شاغل برحسب روابط رسمی و غیررسمی آنها در یافتن شغل تفاوت معناداری دارد.

جدول (۸) نتایج آزمون تفاوت محل سکونت دانشجویان برحسب نوع روابط اجتماعی

روستا		شهر		محل سکونت/ نوع روابط
%	f	%	f	
۵۰	۵	۱۹/۵	۲۴	روابط رسمی
۵۰	۵	۸۰/۵	۹۹	روابط غیررسمی
$X^2=4$ $df=1$ $p < ۰/۰۵$ $Phi=۰/۱۷$				

با توجه به نتایج آزمون خبی دو در جدول (۸)، می‌توان گفت که محل سکونت دانشجویان شاغل برحسب نحوه روابط رسمی و غیررسمی آنها در یافتن شغل اختلاف معناداری دارد ( $X^2=4$ ،  $p < ۰/۰۵$ ). شدت این رابطه که توسط آزمون فی نشان داده شده به میزان ۰/۱۷ است که بیانگر آن است در حدود ۳٪ واریانس نوع روابط رسمی و غیررسمی دانشجویان برای یافتن شغل در ارتباط با محل سکونت آنها می‌باشد. بیش از دو سوم دانشجویان شاغل (۸۰/۵٪) دانشجویانی هستند که محل زندگی آنها شهر است و از طریق روابط غیررسمی شغل خود را به دست آورده‌اند. اگرچه تعداد دانشجویان شاغل که ساکن روستا هستند پایین می‌باشد ولی به لحاظ نسبی توزیع دانشجویان روستایی برحسب نوع روابط رسمی و غیررسمی در یافتن شغل برابر است.

**فرضیه شماره ۱۱:** تحصیلات پدر برحسب نوع روابط رسمی و غیررسمی دانشجویان در یافتن شغل تفاوت دارد.

**فرضیه شماره ۱۲:** تحصیلات مادر برحسب نوع روابط رسمی و غیررسمی دانشجویان در یافتن شغل تفاوت دارد.

جدول (۹) نتایج آزمون تفاوت تحصیلات پدر و مادر دانشجویان برحسب نوع روابط اجتماعی

Cramers' V	p	df	X <sup>2</sup>	نوع روابط				سطح تحصیلات	والدین
				غیررسمی		رسمی			
				%	f	%	f		
۰/۲۲	۰/۰۰۵	۲	۵/۹۷	۶۰	۱۵	۴۰	۱۰	کمتر از دیپلم	تحصیلات پدر
				۸۲/۵	۴۷	۱۷/۵	۱۰	دیپلم	
				۸۲/۶	۳۸	۱۷/۴	۸	دانشگاهی	
۰/۲۷	۰/۰۰۹	۲	۹/۴۴	۶۱/۸	۲۱	۳۸/۲	۱۳	کمتر از دیپلم	تحصیلات مادر
				۸۰/۳	۴۹	۱۹/۷	۱۲	دیپلم	
				۸۵/۷	۳۰	۱۴/۳	۵	دانشگاهی	

یافته‌های حاصل از جدول (۹) نشان می‌دهد تحصیلات پدر ( $X^2=5/97, p < 0/005$ ) و مادر ( $X^2=9/44, p < 0/009$ ) برحسب نوع روابط رسمی و غیررسمی دانشجویان در یافتن شغل تفاوت دارد. شدت اختلاف با توجه به مقدار  $V$  کرامر برای فرضیه تحصیلات پدر و نوع روابط در سطح پایین و برای تحصیلات مادر و نوع روابط در سطح نسبتاً متوسطی قرار دارد. براساس نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت دانشجویانی که والدین آنها (پدر و مادر) تحصیلات‌شان در سطح پایین‌تر از دیپلم قرار دارد تفاوت بین روابط رسمی و غیر رسمی در یافتن شغل کمتر از دانشجویانی است که والدین‌شان تحصیلات دانشگاهی دارند. قریب به ۸۵٪ از دانشجویانی که تحصیلات والدین آنها در سطح تحصیلات دانشگاهی است از طریق روابط غیررسمی اشتغال یافته‌اند درحالی‌که همین آمار برای دانشجویانی که از طریق روابط رسمی صاحب شغل شده‌اند در حدود ۱۵٪ می‌باشد.

## بحث

نتایج این پژوهش نشان داد که بین وضعیت اشتغال و شبکه روابط اجتماعی دانشجویان به‌ویژه روابط اجتماعی قوی رابطه وجود دارد. برخی جویندگان شغل در میان دانشجویان، کار موردنظرشان را سریع پیدا می‌کنند درحالی‌که سایر دانشجویان مدت طولانی در جستجوی شغل هستند. چه چیزی می‌تواند توضیح‌دهنده باشد. امروزه با تحقیقاتی که در رویکرد تحلیل شبکه انجام شده مشخص شده است که شبکه روابط اجتماعی افراد این تفاوت را توضیح می‌دهد. به عبارتی جویندگان شغل نسبت به نهادهای رسمی که برای کاریابی ایجاد شده‌اند، بی‌اعتماد هستند. بر اساس نتایج این پژوهش، دانشجویان شاغل عمدتاً شغل خود را به‌واسطه رابطه غیررسمی به‌دست آورده‌اند و مسیرهای رسمی جستجوی شغل نقش کمی در اشتغال دانشجویان داشته است. به عبارتی کانالهای رسمی جستجوی شغل مانند دفاتر کاریابی، سایتهای رسمی کاریابی و آگهیهای استخدام نقش مهمی در اشتغال دانشجویان نداشته است و فقط ۲۲/۴ درصد از دانشجویان اعلام کردند از مسیر فوق مشغول به‌کار شده‌اند درحالی‌که ۷۷/۶ درصد دانشجویان به‌وسیله روابط غیررسمی شغل به‌دست آورده‌اند که با یافته‌های گرانووتر، برت، ولمن و لین همخوان است. می‌توان این‌گونه بیان کرد که نیروی تحصیل‌کرده ترجیح می‌دهد برای یافتن شغل از روابط غیررسمی مانند دوستان نزدیک و خویشاوندان درجه یک استفاده کند. در میان شبکه روابط اجتماعی (روابط غیررسمی) روابط قوی (اعضای خانواده، خویشان نزدیک و دوستان صمیمی) بیشترین نقش را در اشتغال دانشجویان داشته است. ۷۰/۲ از دانشجویان از طریق روابط قوی مشغول به‌کار شده‌اند که با

یافته‌های گرانوتر و اعظم آزاده و دهقان دهنوی (۱۳۸۸) مطابقت ندارد و بیشتر با تحقیق بیان (۱۹۹۷) همسو است که نشان می‌دهد ارتباط‌های قوی و خویشاوندی نقش مهمی در ایجاد فرصتهای شغلی دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش روابط دانشگاهی فرصتهای شغلی بسیار اندکی برای دانشجویان فراهم کرده است. به عبارتی ۹۰/۲ درصد از دانشجویان روابط غیردانشگاهی برای اشتغال به کمک آنها آمده است که با نتایج اعظم آزاده و دهنوی (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. بر این اساس یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که روابط رسمی نقش مهمی در اشتغال نداشته است و در این میان شبکه روابط اجتماعی بیشترین اثر را در کاربایی دانشجویان داشته است اما هرچه شدت استحکام روابط میان اعضای شبکه بیشتر باشد، افراد در اعلان فرصتهای شغلی و جستجوی شغل برای همدیگر تلاش بیشتری به خرج می‌دهند. به عبارتی افراد با روابط قوی برای نشان دادن اهمیت و صمیمیت روابطشان در شغل یابی به هم کمک می‌کنند. می‌توان اینگونه بیان کرد که یافتن شغل برای دوستان و خویشاوندان نزدیک کنشی برای ابراز محبت است. نتایج نشان داد اعضای خانواده و آشنایان نزدیک انگیزه زیادتری برای کمک نزدیکانشان در یافتن شغل دارند. مسئله اعتماد هم در اینجا مطرح می‌شود افراد به خویشاوندان و دوستان بسیار نزدیک خود اعتماد دارند و این موضوع هم در پیشنهاد شغل و هم در یافتن شغل خود را نشان می‌دهد.

نکته مهم دیگر این پژوهش این است که بیش از ۸۰٪ دانشجویان شاغلی که محل زندگی آنها شهر بوده از طریق روابط غیررسمی مشغول به کار شده‌اند درحالی‌که نیمی از دانشجویان شاغل که از روستا به دانشگاه آمده‌اند از مسیرهای رسمی به شغل مدنظرشان دست یافته‌اند. این امر بیانگر این نکته است که

دانشجویان شهری دارای روابط اجتماعی گسترده‌تری هستند و از این شبکه برای یافتن شغل استفاده می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۳) که نشان داد شهری و روستایی بودن به لحاظ وضعیت و نحوه اشتغال تفاوتی ندارد، منطبق نیست. نتایج نشان داد دانشجویانی که پدر و مادرشان تحصیلات بالاتری دارند بیشتر از سایرین از شبکه روابط اجتماعی برای اشتغال استفاده کرده‌اند. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که مقطع تحصیلی ارتباطی با نحوه یافتن شغل ندارد بر خلاف تحقیق اریکسون و یانسی (۱۹۸۳) که به این نتیجه رسیدند، افراد با تحصیلات بالاتر برخلاف سایرین بیشتر از پیوندهای ضعیف برای کاریابی استفاده می‌کنند.

یافته‌های این تحقیق هرچند با برخی دیدگاه‌های صاحب‌نظران تحلیل شبکه هم‌سو است به‌ویژه این موضوع که شبکه روابط اجتماعی غیررسمی نقش مهمی در اشتغال افراد دارد، اما پیروی کامل از این دیدگاه ندارد چرا که اشتغال افراد جامعه نمونه این پژوهش بیش از هر چیزی وابسته به شبکه روابط اجتماعی قوی است درحالی‌که نظریه‌پردازان تحلیل شبکه - که بیشتر مطالعاتشان در آمریکا انجام شده است - به نقش روابط اجتماعی ضعیف در دستیابی افراد به شغل تأکید دارند. نتایج این پژوهش با دیدگاه‌های فارمر و نظریه جست و جو که معتقد است اشتغال به زمان و جستجوی صرف شده توسط بنگاه و متقاضی کار برای یافتن همدیگر به وجود می‌آید و در این زمینه نقش دفاتر کاریابی با اهمیت است، همخوانی ندارد.

بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت جستجوی شغل را فقط در قالب نظریه‌های اقتصادی نمی‌توان تحلیل کرد. کنشی مانند یافتن شغل بر اساس کنشگر بدون روابط اجتماعی و عقلانیت مبتنی بر هدف تحلیل نمی‌شود بلکه



با ارجاع به روابط اجتماعی تحلیل می‌شود. شبکه روابط اجتماعی بر کنش کنشگران اثرگذار است بدین ترتیب که شبکه روابط اجتماعی اطلاعاتی را در اختیار کنشگر قرار می‌دهد که بر اساس آن فرد می‌تواند به فرصتها و منابع بیشتری دست یابد. در این میان وسعت، نوع شبکه و جایگاه کنشگر در شبکه اهمیت زیادی دارد. به عبارتی وسعت و نوع شبکه روابط، سرمایه اجتماعی مهمی است که دست‌یابی به سرمایه اقتصادی را ممکن می‌سازد. هرچند برای اشتغال افراد عواملی مانند مهارتها و شایستگیها؛ سن؛ جنس و تحصیلات نیز تأثیرگذار است اما اطلاع‌کارجویان از این عوامل و فرصتها در مرتبه نخست قرار دارد که شبکه روابط اجتماعی اطلاعات لازم را برای متقاضیان شغل فراهم می‌کند. می‌توان گفت شبکه روابط اجتماعی امکان تحرک شغلی و حتی اجتماعی را فراهم می‌کند. علاوه‌براین، شبکه روابط اجتماعی بازار کار را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

- احمدی، س. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان جامعه‌شناسی و عوامل مرتبط با آن. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۱(۳)، ۲۳-۱.
- اعظم‌آزاده، م. و دهقان دهنوی، آ. (۱۳۸۸). اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی. مسائل اجتماعی ایران، ۱۶(۶۳)، ۳۲-۱.
- باصری، ب. (۱۳۸۲). ارزیابی کارآیی عملکرد مراکز کاریابی دولتی و خصوصی. *مجله کار و جامعه*، ۵۰، ۷-۱.
- بکرت، ی. (۱۳۹۴). *تحلیل جامعه‌شناختی شبکه*. در د. کسلر (ویراستار). نظریه‌های روز جامعه‌شناسی از ایزنشتات تا پسامدرن: ۳۸۵-۴۲۰ (ترجمه ک. ا. راسخ). تهران: آگه.
- پورکاظمی، م. ح. (۱۳۸۸). وضعیت راهیابی دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه‌های دولتی به بازار کار (ورودیهای سال ۷۵-۱۳۷۴). *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵۲، ۱۲۷-۱۵۰.
- تودارو، م. (۱۳۷۷). *توسعه اقتصادی در جهان سوم* (ترجمه غ. ع. فرجادی). تهران: موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
- ده‌یوری، س. و فرج‌الله حسینی، م. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۳۹(۱)، ۱۲۳-۱۳۱.
- ریتزر، ج. (۱۳۷۴). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر* (ترجمه علمی). تهران: انتشارات علمی.
- زاهدی‌مازندرانی، م. ج. (۱۳۸۳). ضرورت‌های کارکردی توسعه اشتغال در بخش کشاورزی. *مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه*، ۱۲(۴۵)، .
- سعیدی رضوانی، محمد حسین‌زاده، م. و باغگلی، ح. (۱۳۸۹). سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. *مجله مطالعات تربیتی و روان‌شناختی*، ۱۱(۲)، ۵۷-۸۶.
- شولتز، گ. و کلمر، ر. (۱۳۸۳). بررسی کارآیی مراکز کاریابی دولتی در کشورهای انگلیسی‌زبان آفریقای (ترجمه ن. پژمان). *مجله بررسی‌های بازرگانی*، ۷، ۳۰-۵۵.
- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن. *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲(۱۲)، ۶۰-۷۰.
- فارمر، ر. (۱۳۹۲). *اقتصاد چگونه کار می‌کند* (ترجمه م. ر. فرهادی‌پور). تهران: دنیای اقتصاد.

- قدیری معصوم، م. و همکاران (۱۳۸۴). بررسی آماری روند رشد و تحولات اشتغال در نواحی روستایی اصفهان. *مجله پژوهش‌های جغرافیایی*، ۵۴، ۱۵۳-۱۷۵.
- کرباسی، ع. ر. و همکاران (۱۳۸۷). پیش‌بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران. *مجله اقتصاد در توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)*، ۲۲(۲)، ۳۱-۴۳.
- کربلا آقایی، ک. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن مقطع کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی در سالهای رکود جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهها در بازار کار: مطالعه موردی دانشگاه الزهراء(س). *فصلنامه کتاب*، ۷۶، ۷۳-۹۱.
- متوسلی‌زاده، م. و دهمرده، ن. (۱۳۸۵). کارکرد اقتصاد بازار در حل بیکاری ایران. *مجله تحقیقات اقتصادی*، ۷۳، ۱۰۷-۱۳۲.
- ملکوتیان، م. و پرورش، ع. ر. (۱۳۸۲). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته بهداشت محیط سراسر کشور طی سالهای ۸۲-۱۳۷۵. *مجله دانشگاه علوم پزشکی سمنان*، ویژه‌نامه آموزش پزشکی، ۵، ۳۳-۴۰.
- نامجویان شیرازی، ز. (۱۳۸۴). *بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، دانشگاه شیراز، شیراز.
- نیکخواه، م. (۱۳۸۲). *تحلیلی بر کارایی بیرونی شاخه فنی حرفه‌ای آموزش متوسطه شهرکرد*. همایش نقش آموزشهای فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مازندران، ۶ خرداد.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties backin: indirect ties, network bridges and job searches in china. *American Sociological Review*, 62, 366-386.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes: the social structure of competition*. London: Cambridge Press.
- Hakikinen, I. (2004). Working while enrolled in a university: does it pay? Working paper, *Department of economics, Uppsala University*.
- Granovetter, M. (1995). Getting a job at: *study of contacts and careers*, Chicago, The university of Chicago press.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-80.

- Greenberg, J. & Fernandez, R. M. (2016). The Strength of Weak Ties in MBA Job Search: A Within–Person Test. *Sociological Science*, 3, 296-316.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R & Kantrowwiz, T. M. (2001). Job search and employment: a personality motivational analysis and meta analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 5, 837-855.
- Lin, N. (1999). *Building a Network Theory of Social Capital*. Dept. of Sociology, Duke University.
- McDonald, S., Benton, R. A. & Warner, D. F. (2012). Dual Embeddedness: Informal Job Matching and Labor Market Institutions in the United States and Germany. *Social Forces*, 91(1), 75-97.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Ozgen, E. & Baron, R. A. (2007). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. *Journal of Business Venturing*, 22(2), 174–192.
- Saks, A. M & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behavior on the Employment status of recent, University *Journal of Vocational*, 54, 349-355.
- Sansier, D. & Boutonnat, D. (2000). The relationship between public employment services and private employment agencies. ILO, *Government and law and amih*, Stration.
- Singh, R. P. (1998). *Entrepreneurial opportunity recognition through social networks*. Garland Pub, Routledge.
- Wellman, B. (1992). Which Type of Ties and Network Provide what Kinds of Social Support? *Advances in Group Processes*. 9, 207-235.