

نقش شبکه روابط اجتماعی در کارایی (مورد مطالعه: شهر ابهر، استان زنجان)^۱

شهریار بداغی^۱، علی اصغر سعیدی^۲

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۱/۲۲، تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۵/۰۸)

چکیده

داشتن شغل یکی از ابعاد مهم زندگی انسان مدرن است و کارایی با تولد جامعه‌شناسی اقتصادی جدید مورد مطالعه جامعه‌شناسان اقتصادی قرار گرفته است. ایران در دهه‌های گذشته با مشکلات اقتصادی متعددی از جمله نرخ‌های بیکاری بالا روبه‌رو بوده است. باتوجه به دشواری کارایی در این دوره و با طرح این مسئله که شبکه‌های روابط اجتماعی چه نقشی در کارایی دارند، این مقاله از دید جامعه‌شناسی اقتصادی جدید و با استفاده از رهیافت شبکه‌ای به بررسی کارایی در شهر ابهر می‌پردازد. پژوهش حاضر از بُعد نظری بر مبنای نظریه‌های مارک گرانووتر و نان لین بنا شده است. روش این پژوهش پیمایش بوده و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه ساخت‌یافته از نمونه‌ای که به‌صورت خوشه‌ای از شهر ابهر در استان زنجان انتخاب شده بودند گردآوری شده‌اند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که (۱) استفاده از شبکه روابط اجتماعی مهم‌ترین روش جست‌وجو و دستیابی به شغل در میان نمونه مورد مطالعه بوده است، (۲) نظریه منابع اجتماعی نان لین دارای کفایت لازم برای بررسی موضوع مورد مطالعه است، (۳) با اینکه

<http://dx.doi.org/10.22034/jss.2021.526686.1506>

مقاله علمی: پژوهشی

^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران
shahryar.soci@gmail.com

^۲ دانشیار جامعه‌شناسی اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)
saiedi@ut.ac.ir

مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره پانزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰: ۳-۲۶

نظریه قوت پیوندهای ضعیف گرانووتر رد می‌شود، یافته‌ها از نظریه حک‌شدگی او پشتیبانی می‌کنند.

واژگان کلیدی: شبکه روابط اجتماعی، کاریابی، گرانووتر، لین، منابع اجتماعی.

مقدمه و بیان مسئله

پیدا کردن کار و شاغل شدن یکی از مهم‌ترین تلاش‌های بشر در دنیای مدرن است. این مسئله همیشه در علم اقتصاد مطرح بوده و جامعه‌شناسان نیز از زمان تولد جامعه‌شناسی اقتصادی جدید به دنبال علت‌های اجتماعی کاریابی بوده‌اند. این مقاله براساس یافته‌های مارک گرانووتر^۱ که جامعه‌شناسی اقتصادی جدید مدیون تلاش‌های وی است روی این مسئله متمرکز است که اطلاعاتی که به کاریابی افراد منجر می‌شود چگونه به دست آن‌ها می‌رسد و تا چه حد بر کاریابی آن‌ها اثر می‌گذارد. گرانووتر (۱۹۹۵) در کتاب *یافتن یک شغل*^۲ با به‌چالش کشیدن بنیان‌های نظری جریان غالب در اقتصاد (رویکرد نئوکلاسیک) مبنی بر کامل بودن اطلاعات و دردسترس بودن آن‌ها برای همگان بر نقش شبکه‌های روابط اجتماعی در انتقال اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی تأکید می‌کند. او نشان می‌دهد که روابط بین‌فردی غیررسمی، به‌ویژه پیوندهای ضعیف، نقش مهمی در انتقال این اطلاعات دارند و افرادی که شغل خود را به‌واسطه پیوندهای ضعیف به‌دست می‌آورند به موقعیت‌های شغلی بهتری دست پیدا می‌کنند. جامعه ایران در سال‌های اخیر دوره دشواری را به‌ویژه از نظر اقتصادی سپری کرده است. آخرین آمارهایی که تاکنون منتشر شده‌اند مشکلات اقتصادی را به‌وضوح نشان می‌دهند. بنابر آمار بانک جهانی اقتصاد ایران در سال ۲۰۱۹ میلادی، یعنی سالی که این پژوهش در آن انجام شده، به‌میزان ۶/۵ درصد کوچک شده است.^۳ نرخ بیکاری در ایران در سال ۱۳۹۷ برابر ۱۲ درصد، در ۱۳۹۸ برابر با ۱۰/۷ درصد (گزارش فصلی اقتصاد ایران، تابستان ۱۳۹۹، بی‌تا) و نرخ تورم در اسفند همین سال ۳۴/۸ درصد بوده‌اند (شاخص قیمت مصرف‌کننده - فروردین ۱۳۹۹، ۱۳۹۹: ۱). رشد اقتصادی ایران در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ نیز به‌ترتیب ۴/۱- و ۶/۸- درصد بوده است (گزارش فصلی اقتصاد ایران، تابستان ۱۳۹۹، بی‌تا). کاریابی در چنین شرایطی می‌تواند دشوار باشد و بالا بودن نرخ بیکاری مسئله بودن آن را در جامعه ایران نشان می‌دهد.

^۱ . Mark Granovetter

^۲ . Getting a Job

^۳ . <https://www.imf.org/en/Countries/IRN>

یکی از مسائلی که در این شرایط به ذهن خطور می‌کند این است که: افراد چگونه در دوران دشواری‌های اقتصادی موجود در جامعه ایران به شغل دست پیدا می‌کنند؟ حدود ۶۰ درصد شاغلان ایران برای کار وابسته به دیگری هستند و برای فرد یا افراد دیگری کار می‌کنند (نتایج آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۶، بی تا: ۳۴-۳۹). از این رو، آگاهی از فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار برای اشتغال بخش قابل توجهی از اعضای جامعه دارای اهمیت فراوان است. بررسی ادبیات موجود در جامعه‌شناسی اقتصادی جدید اهمیت شبکه روابط اجتماعی را در انتقال اطلاعات شغلی نشان می‌دهد. می‌توان بر این اساس، و با مدنظر قرار دادن جامعه آماری پژوهش، مسئله پژوهش را بدین شکل صورت‌بندی کرد: شبکه روابط اجتماعی در شهر ابهر چه نقشی در دستیابی افراد به شغل ایفا می‌کند؟ مقاله حاضر با پاسخ به پرسش‌های زیر با رهیافت جامعه‌شناسی اقتصادی جدید درصدد پاسخ به این مسئله است:

۱. چه روش‌هایی برای دستیابی به شغل در شهر ابهر مورد استفاده قرار می‌گیرند؟
۲. شبکه‌های روابط اجتماعی چگونه در این شهر بر کاربایی تأثیر می‌گذارند؟
۳. روابطی که در این شهر به کاربایی منجر می‌شوند چه ویژگی‌هایی دارند؟

مرور ادبیات پژوهش

با ظهور جامعه‌شناسی اقتصادی جدید^۱ در دهه ۱۹۸۰ میلادی موج تازه‌ای از تحلیل‌های جامعه‌شناختی پدیده‌های اقتصادی آغاز شد. جامعه‌شناسان پدیده‌های اقتصادی را با رویکردهای متفاوت جامعه‌شناختی مانند ساختارگرایی و تحلیل شبکه، رویکرد فرهنگی، رویکرد سازمانی و رویکرد تاریخی - تطبیقی مورد مطالعه قرار داده‌اند. مارک گرانووتر یکی از شناخته‌شده‌ترین چهره‌های جامعه‌شناسی اقتصادی جدید است و در دسته نظریه پردازانی قرار می‌گیرد که با رویکرد شبکه‌محور کنش‌های اقتصادی را مطالعه می‌کند (سوئدبرگ^۲؛ گرانووتر، ۱۳۹۵: ۱۲۹-۱۴۰). او به‌ویژه به دلیل نظریه «حک‌شدگی»^۳ خود (گرانووتر، ۱۹۸۵) مورد توجه قرار گرفته است (سوئدبرگ؛ گرانووتر، ۱۳۹۵: ۱۲۳-۱۲۴).

گرانووتر در بحث از حک‌شدگی ضمن نقد رویکردهای کم‌حک‌شده و بیش‌ازحد حک‌شده، که به ترتیب بر اختیار و محدودیت کنشگر در اعمال کنش باور دارند، اظهار می‌کند که تحلیل سازنده‌ای از کنش انسانی نیازمند پرهیز از دیدگاه اتمی شدن پنهان در دو حد افراطی این دو

^۱. the new economic sociology

^۲. Richard Swedberg

^۳. embeddedness

ادراک نظری - یعنی ادراک بیش از حد اجتماعی شده^۱ و ادراک کم تر از حد اجتماعی شده^۲ - است. کنشگران نه به عنوان اتم‌هایی خارج از متن اجتماعی رفتار می‌کنند و تصمیم می‌گیرند و نه برده‌وار از نسخه پیچیده شده‌ای که به وسیله مقوله‌های اجتماعی دارای فصل مشترک برای آن‌ها نوشته شده است، تبعیت می‌کنند. بلکه تلاش آن‌ها برای رفتارهای هدف‌دار در نظام‌های استوار روابط اجتماعی حک شده است (همان: ۴۵-۴۶).

نظریه حک‌شدگی خود به‌عنوان فرافرض^۳ جامعه‌شناسی اقتصادی جدید شناخته شده است (پورتز^۴، ۲۰۱۰: ۱۳). از نظر گرانووتر شبکه روابط اجتماعی که کنش‌های اقتصادی افراد در آن کم یا زیاد حک شده‌اند می‌تواند منبع مهمی برای انتقال اطلاعات شغلی و در نتیجه اشتغال افراد باشد (گرانووتر، ۱۹۷۳، ۱۹۹۵). یافته‌ها و استدلال‌های او مطابق با نظریه «قوت پیوندهای ضعیف» نشان می‌دهند که از میان پیوندهای موجود در شبکه روابط اجتماعی، پیوندهای ضعیف از اهمیت بیشتری برخوردارند و می‌توانند اطلاعات مفیدتری را منتقل کنند (گرانووتر، ۱۹۷۳).

نظریه‌های منابع اجتماعی^۵ نان لین^۶ و حفره‌های ساختاری^۷ رونالد برت^۸ نظریه‌های دیگری هستند که همانند نظریه‌های گرانووتر (گرانووتر، ۱۹۷۳؛ ۱۹۸۵) بر شبکه‌های روابط اجتماعی مبتنی هستند. این نظریه‌ها با عنوان سرمایه اجتماعی نیز شناخته می‌شوند. بنابه تعریف نان لین، سرمایه اجتماعی (منابع اجتماعی) به صورت «منابع حک‌شده در یک ساختار اجتماعی که در دسترس بوده و یا در کنش‌های هدفمند^۹ به تحرک درمی‌آیند» (لین، ۲۰۰۱: ۱۲) تعریف می‌شود. مقصود وی از ساختار همان شبکه روابط اجتماعی است و منابع هم هر چیز باارزشی مانند اطلاعات فرصت‌های شغلی را شامل می‌شوند. پس، «منابع اجتماعی کالاهای ارزشمند حک‌شده در شبکه روابط اجتماعی یک شخص و قابل دسترس از طریق پیوندهای مستقیم و غیرمستقیم او می‌باشند» (لای^{۱۰} و همکاران، ۱۹۹۸: ۱۶۰). از نظر رونالد برت سرمایه اجتماعی به موقعیت افراد در شبکه‌ای بازمی‌گردد که در آن حک شده‌اند (برت، ۱۹۹۵: ۱۶-۱۹). در جامعه

1 . oversocialized
 2 . undersocialized
 3 . meta-assumption
 4 . Portes
 5 . social resources
 6 . Nan Lin
 7 . structural holes
 8 . Ronald Burt
 9 . purposive
 10 . Gina Lai

مدرن که در آن افراد مشابه در خوشه‌های^۱ متمایز تخصیص یافته‌اند (برت، ۲۰۰۵: ۱۲-۲۵) و حفره‌های ساختاری این خوشه‌ها را از هم جدا می‌سازد، افرادی که به سبب جایگاه خود در شبکه به حفره‌های ساختاری بیشتری دسترسی دارند و امکان پل زدن^۲ میان خوشه‌ها را با استفاده از روابط غیرزائد خود دارا هستند به سبب دستیابی به اطلاعات و امکان انتقال و دستکاری آن‌ها مزیت بیشتری نسبت به کسانی که این امکانات را در اختیار ندارند خواهند داشت (برت، ۱۹۹۵: ۱۶-۱۹؛ برت، ۲۰۰۱: ۳۴-۳۷، برت، ۲۰۰۵: ۱۲-۲۵). این منابع و مزایای ناشی از حک‌شدگی در شبکه روابط اجتماعی می‌توانند موجب انتقال اطلاعات برای یافتن شغل باشند.

مطالعات مرتبط متعددی در کشورهای غربی، آسیای شرقی و جنوب شرقی به این مسئله پرداخته‌اند.^۳ در این بخش به ۴ مورد از مهم‌ترین این پژوهش‌ها و یک پژوهش از ایران پرداخته می‌شود. محدود شدن به چهار پژوهش خارجی از این رو صورت می‌گیرد که با بررسی تفصیلی‌تر هر مورد ابعاد موضوع مشخص‌تر شود. پژوهش گرانووتر نخستین اثری است که با رویکردی شبکه‌ای موضوع مورد بررسی این مقاله را مورد مطالعه قرار داده است. گرانووتر با هدف مطالعه چگونگی جریان اطلاعات منجر به تحرک اجتماعی در شغل یافتن یا تغییر شغل و علل آنی این تحرک و پیوند سطوح خرد و کلان تحلیل، کارکنان حرفه‌ای، فنی و مدیریتی نیوتن^۴ در ماساچوست^۵ آمریکا را در سال ۱۹۶۹ مورد مطالعه قرار داده است (گرانووتر، ۱۹۹۵: ۳-۸). حدود ۵۶ درصد نمونه او شغل آخر خود را با استفاده از روابط شخصی (روش غیررسمی) یافته بودند. میزان استفاده از روش‌های رسمی و مراجعه مستقیم به کارفرما نیز هر کدام ۱۸/۸ درصد و سایر روش‌ها ۶/۷ درصد بوده است. اطلاعات شغلی منتقل شده از طریق شبکه، درآمد و رضایت شغلی بیشتری به همراه آورده بوده‌اند. گرانووتر بهره‌برداری از شبکه برای دستیابی به شغل را منوط به برخورداری از ارتباط‌های درست^۶ دانسته و جایگاه فرد در شبکه روابط اجتماعی را مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده برای دسترسی به آن‌ها می‌داند. او استدلال می‌کند که عوامل ساختاری (مانند موقعیت فرد در شبکه) اثرگذارترین عوامل در آشکار شدن فرصت شغلی بر افراد هستند (همان: ۱۰-۲۰) و نه قیمت‌ها (آن‌گونه که اقتصاددانان باور دارند)، بلکه فرایندی فراتر از عقلانیت اقتصادی به اتصال افراد به مشاغل می‌انجامد (همان: ۳۹). او استدلال

^۱ . cluster

^۲ . bridge

^۳ . مارسدن و گورمن (۲۰۰۱) و لین (۱۹۹۹) تعداد بیشتری از این آثار را بررسی کرده‌اند.

^۴ . Newton

^۵ . Massachusetts

^۶ . right contacts

می‌کند که باوجود تمایل بیشتر پیوندهای قوی به یاری رساندن به افراد، در عمل این پیوندهای ضعیف هستند که به اطلاعاتی دسترسی دارند که خود فرد به آن‌ها دسترسی ندارد. در نمونه مورد مطالعه او نیز میانجیگری پیوندهای ضعیف برای اشتغال، بیشتر از پیوندهای قوی بوده است (همان: ۵۱-۵۵).

لین و همکاران در پژوهشی در سال ۱۹۷۵ رابطه منابع اجتماعی با دستیابی به پایگاه شغلی را برای نمونه‌ای از مردان ۲۰ تا ۶۴ ساله در ۳ شهر شمال شرقی آمریکا مورد بررسی قرار داده‌اند. آن‌ها در راستای تعدیل و تدقیق نظریه دانکن مبنی بر رابطه میان پیشینه خانوادگی، تحصیلات و پایگاه شغلی، شبکه روابط اجتماعی را در قالب منابع اجتماعی به‌عنوان میانجی گذار از پیشینه خانوادگی و تحصیلات به پایگاه شغلی وارد تحلیل کرده‌اند (لین و همکاران، ۱۹۸۱: ۱۱۶۳-۱۱۶۷). شغل اول و آخر پاسخ‌گویان به ترتیب در ۵۷ و ۵۹ درصد موارد از طریق شبکه روابط اجتماعی به‌دست آمده است. در مواردی پایگاه اجتماعی رابط به‌میزان قابل توجهی بالاتر از پایگاه شغلی به‌دست آمده بوده و منابع اجتماعی بالاتر به موفقیت بیشتر منجر می‌شده است. به‌طور خلاصه، پایگاه ابتدایی منابع اجتماعی را تعیین می‌کرده است و تحصیلات و منابع اجتماعی تعیین‌کننده پایگاه شغلی به‌دست آمده بوده‌اند (همان: ۱۱۶۹-۱۱۷۷). علاوه بر این، پایگاه بالاتر رابط شغلی با پیوند ضعیف همراه بوده و قوی بودن قوت پیوند رابط با استخدام‌کننده بر استخدام تأثیر مثبت داشته است. به‌تعبیر این پژوهشگران، باوجود اینکه منابع فردی تعیین‌کننده منابع اجتماعی هستند، گذر زمان با تجمیع منابع اجتماعی اهمیت منابع اجتماعی را از منابع فردی بیشتر می‌کند (لین و همکاران، ۱۹۸۱: ۳۹۳-۴۰۵). در این تحقیق پیوندهای ضعیف برای افرادی با پایگاه ابتدایی پایین اثر قابل توجه‌تری داشته‌اند (لین و دامین^۱، ۱۹۸۶: ۳۶۵-۳۶۸).

بیان^۲ شهر تیانجین^۳ چین را در سال ۱۹۸۸ مورد مطالعه قرار داده است. او نظام دولتی تخصیص کار در چین را بر میانجیگری شبکه برای دستیابی به شغل اثرگذار می‌داند و استدلال می‌کند که با توجه به اهمیت اثرگذاری مقامات (و نه انتقال اطلاعات) در استخدام، اعتماد و تعهداتی که پیوندهای قوی به‌دنبال می‌آورند اهمیت بیشتری داشته‌اند. البته دسترسی به همین مقامات عموماً از طریق پیوندهای ضعیف امکان‌پذیر می‌شده است. بر همین اساس پیوندهایی که اصطلاحاً گوانشی^۴ خوانده می‌شوند به‌دلیل ملازمت با صمیمیت، اعتماد و تعهدات

^۱ . Mary Dumin

^۲ . Yanjie Bian

^۳ . Tianjin

^۴ . Guanxi

متقابل (قوی بودن) برای کاربایی در چین کمونیستی راهگشا بوده‌اند. اگرچه تصمیمات در ساختار موردنظر از بالا و با معیارهای غیرشخصی صورت می‌گرفته، به‌تحرک درآوردن گوانشی در فرایندی غیرقانونی می‌توانسته تصمیمات را متأثر سازد و نتایج بهتری را منجر شود. ریسک موجود اعتماد را ضروری می‌ساخته که خود به اهمیت پیوندهای قوی منجر می‌شده است. برای دستیابی به این مقامات استفاده از روابط غیرمستقیم مهم است. حدود ۴۵ درصد نمونه بیان (۱۹۹۷) برای دستیابی به شغل از شبکه روابط اجتماعی خود استفاده کرده بودند که در میان آن‌ها استفاده از پیوندهای قوی مرسوم‌تر بوده است. ۴۵ درصد این افراد نیز از واسطه برای دستیابی به رابط موردنظر استفاده کرده بوده‌اند. علاوه‌براین، استفاده از واسطه برای ارتباط با رابط پرستیژ شغل را افزایش می‌دهد و جایگاه رابط بر پایگاه شغلی مؤثر بوده است. همچنین، افراد پیوند به‌مراتب ضعیف‌تری با رابط شغلی غیرمستقیم خود، در مقایسه با واسطه و رابط مستقیم یا قوت پیوند میان واسطه و رابط شغلی داشته‌اند. درنهایت، ضعف صمیمیت (قوت پیوند) با رابط، ارتباط غیرمستقیم و قوی بودن پیوند میان جوینده کار با واسطه و واسطه با کمک‌کننده (رابط شغلی)، احتمال مدیریتی بودن شغل او را افزایش می‌دهد که نشان‌دهنده پل‌زنی پیوندهای قوی است (بیان، ۱۹۹۷).

در تحقیقی بر روی ساکنان آلمان شرقی، فولکر^۱ و فلپ^۲ شهروندان لایپزیگ^۳ و درسدن^۴ را پس از تخریب دیوار برلین مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که باوجود محدودیت‌های موجود برای استخدام با روش غیررسمی (شبکه)، ۴۰ درصد شغل اول و ۵۲ درصد شغل سال ۱۹۸۹ خود را از طریق شبکه روابط اجتماعی به‌دست آورده بودند و پرستیژ شغلی رابط مؤثرترین عامل در پایگاه شغل به‌دست‌آمده بوده است. علاوه‌براین، ۵۴ درصد پیوندهای به‌تحرک‌درآمده برای اشتغال از نوع پیوندهای قوی بوده‌اند. همچنین سرمایه اجتماعی در دسترس رابطه مستقیمی با پرستیژ شغلی داشته، تحصیلات پرستیژ شغلی رابط را متأثر می‌ساخته و پیوندهای قوی پیش‌بینی‌کننده رابط بوده‌اند. بنابه استدلال نویسندگان، تک‌حزبی‌بودن آلمان شرقی و ترس موجود از غریبه‌ها ضرورت اعتماد و در نتیجه اهمیت پیوندهای قوی را در این کشور کمونیستی توضیح می‌دهد. پیوندهای ضعیف در چنین شرایطی می‌توانسته‌اند نقطه‌ضعف^۵ باشند. از این‌رو، برای جلوگیری از تنبیهات نقض ممنوعیت

^۲ . Beate Volker

^۳ . Henk Flap

^۴ . Leipzig

^۵ . Dresden

^۱ . liability

استخدام با روش غیررسمی، استفاده از پیوندهای قوی بسیار مرسوم‌تر از پیوندهای ضعیف بوده است. با این حال، دسترسی به سرمایه اجتماعی بالا و پایین برای به ترتیب طبقات پایین و بالا توسط پیوندهای ضعیف تسهیل می‌شده که دسترسی به خود این پیوندها معمولاً با میانجیگری یک پیوند قوی امکان‌پذیر می‌شده است (فولکر و فلپ، ۱۹۹۹).

در ایران نیز آزاده و دهقان دهنوی رابطه میان شبکه روابط اجتماعی (منابع ابزاری و حمایتی شبکه) و وضعیت شغلی (تناسب شغل با تحصیلات و موفقیت شغلی) را در میان ۲۱۰ دانشجوی شاغل از دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و شهید بهشتی مورد مطالعه قرار داده‌اند. ۷۹ درصد پاسخ‌گویان این پژوهش شغل خود را از طریق روابط غیررسمی یافته بودند که ۷۰ درصد از آن‌ها پیوندهای دانشگاهی بوده‌اند. با این حال روابط رسمی بیش از روابط غیررسمی به وضعیت شغلی مناسب و بینابینی منجر شده است. از میان ابعاد روابط اجتماعی (تعامل اجتماعی، حمایت اجتماعی، ساختار روابط اجتماعی و روابط رسمی و غیررسمی)، افزایش تعاملات وضعیت شغلی را ارتقا می‌دهد و یافتن شغل از طریق روابط غیررسمی دانشگاهی به وضعیت شغلی بهتر منجر می‌شده است. با کنترل اثر ساختار و حمایت‌های اجتماعی، افزایش تعاملات اجتماعی احتمال استفاده از روابط غیررسمی دانشگاهی را افزایش می‌دهد و بر اساس نتایج رگرسیون چندمتغیره تنها بُعد تعاملات اجتماعی سرمایه اجتماعی بر وضعیت شغلی اثرگذار بوده است (آزاده و دهقان دهنوی، ۱۳۸۸).

در این پژوهش، نظریه منابع اجتماعی لین که بیش از سایرین برای مطالعات مشابه به کار رفته است (مارسدن^۱ و گورمن^۲، ۲۰۰۱: ۴۹۳) به دلایل نظری و عملیاتی به عنوان مبنای چارچوب نظری پژوهش انتخاب شده است. این نظریه مبتنی بر شبکه روابط اجتماعی است و با توجه به اینکه از حک‌شدگی در شبکه‌ای خاص ناشی می‌شود می‌توان آن را به طور هم‌زمان حاوی حک‌شدگی مورد نظر گرانووتر نیز دانست. این نظریه علاوه بر اینکه توسط لین و همکارانش در پژوهش‌ها و مقالات متعددی بررسی و تعدیل شده (لین و همکاران، ۱۹۸۱؛ لای و همکاران، ۱۹۹۸؛ لین، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱)، در سه شکل قابل بررسی و آزمون است (لین، ۱۹۹۹) و مدل‌های ارائه شده برای آن انعطاف‌پذیری‌اش برای وارد ساختن متغیرهای دیگر در پژوهش و تحلیل را نشان می‌دهند (لای و همکاران، ۱۹۹۸؛ لین، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱). پس، با ارجاع به نظریه لین چارچوب نظری به شکل زیر تنظیم می‌شود:

منابع اجتماعی امکان دستیابی به شغل و پیامدهای آن را متعین می‌سازد.

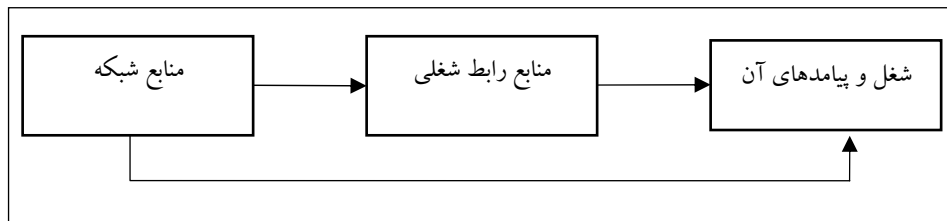
^۲ . Peter Marsden

^۳ . Elizabeth H. Gorman

براساس این چارچوب، شبکه‌های روابط اجتماعی که افراد در آن حک شده‌اند و منابع آن‌ها عامل کارایی (انتقال اطلاعات فرصت‌های شغلی) دانسته می‌شوند نتایج حاصل از آن شغل را نیز متأثر می‌سازند.

نظریه لین در سه شکل قابل بررسی است (لین، ۱۹۹۹، لای و همکاران، ۱۹۹۸):

۱. بررسی رابطه منابع رابط^۱ و پیامدهای شغلی؛
 ۲. بررسی رابطه منابع شبکه^۲ و پیامدهای شغلی؛
 ۳. بررسی هم‌زمان دو رابطه پیشین و رابطه میان منابع شبکه و منابع رابط.
- مقاله حاضر شکل سوم بررسی نظریه را مدنظر دارد. شکل ۱ روابط میان این متغیرها را نشان می‌دهد:



شکل ۱. متغیرهای کلیدی پژوهش و روابط میان آنها (مدل تحلیلی)

فرضیات پژوهش

- استفاده از شبکه روابط اجتماعی بیشترین سهم را در روش‌های دستیابی به شغل دارد؛
- منابع رابط شغلی با پرستیژ شغل به‌دست‌آمده رابطه مستقیم دارد؛
- منابع شبکه با پرستیژ شغل به‌دست‌آمده رابطه مستقیم دارد؛
- منابع رابط شغلی با منابع شبکه رابطه مستقیم دارد.

روش‌شناسی

در پژوهش حاضر گنجانیدن افرادی با مشاغل گوناگون از پایگاه‌های اجتماعی - اقتصادی مختلف حائز اهمیت بوده و تمامی اطلاعات کلیدی موردنیاز برای تحلیل توسط پرسش‌نامه

^۱ . contact resources

^۲ . network resources

این دو متغیر در ادبیات نظری لین به ترتیب با عناوین سرمایه اجتماعی به‌تحرك‌درآمده (mobilized social capital) و سرمایه اجتماعی در دسترس (accessed social capital) نیز مطرح شده‌اند.

ساخت یافته قابل گردآوری بوده‌اند. در نتیجه، روش این پژوهش پیمایش و تکنیک گردآوری داده‌های آن پرسش‌نامه بوده است. جامعه آماری پژوهش نیز تمام شاغلان شهر ابهر^۱ که از ابتدای سال ۱۳۹۰ تا زمان گردآوری داده‌ها (انتهای بهمن ۱۳۹۷ تا انتهای اردیبهشت ۱۳۹۸) در شغل اخیر خود مشغول به کار شده بودند و تمام بیکاران جویای شغل این شهر در این زمان بوده‌اند. حجم اولیه نمونه با استفاده از فرمول کوکران و خطای نمونه‌گیری ۵ درصد ۳۸۴ نفر تعیین شده بود. از آنجایی که معمولاً تعدادی از پرسش‌نامه‌ها به دلیل امتناع پاسخ‌گویان یا در دسترس نبودن آن‌ها بدون پاسخ باقی می‌مانند، تعداد پرسش‌نامه‌ها با بیش از ۲۵ درصد افزایش به ۵۰۰ عدد رسید تا تعداد پرسش‌نامه‌هایی که پس از اتمام کار برای تحلیل مورد استفاده قرار می‌گیرند کم‌تر از ۳۸۴ عدد نباشد. نمونه‌های پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای (متناسب با حجم) در دو مرحله انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در مصاحبه رودرو با آن‌ها تکمیل شدند. به این صورت که ابتدا ۱۰۰ بلوک از ۱۵۰۰ بلوک سرشماری شهر ابهر متناسب با تعداد فعالان اقتصادی بلوک‌ها (که نزدیک‌ترین داده به جامعه آماری بود) انتخاب شدند. سپس ۵ نمونه به صورت تصادفی از هر بلوک انتخاب شدند و با آن‌ها مصاحبه شد. در پایان پاسخ‌های ۴۰۶ پرسش‌نامه (۸۱/۲ درصد) با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۵ تحلیل شد.

روش‌های دستیابی به شغل همان روش‌هایی هستند که افراد از طریق آن‌ها از وجود یک فرصت شغلی مطلع می‌شوند و به چهار دسته رسمی، غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی)، مراجعه مستقیم به کارفرما (گرانووتر، ۱۹۹۵: ۳-۲۲) و خوداشتغالی تقسیم می‌شوند. روش‌های رسمی هم عبارتند از آگهی‌های رسمی، مراجعه به مراکز اشتغال وزارت کار و مراجعه به مراکز کارپایی غیردولتی. برای سنجش این متغیر از پاسخ‌گویان پرسیده شده بود که چگونه از وجود فرصت شغلی آگاهی پیدا کرده بودند و گزینه‌های موجود (جدول ۳) در پاسخ‌ها گنجانده شده بود.

منابع شبکه همان روابط و منابع آن‌ها هستند که در شبکه روابط اجتماعی افراد وجود دارند و در دسترس هستند. هر فرد در جامعه هرمی سلسله‌مراتبی با توجه به پایگاه خود به منابعی دسترسی دارد. این منابع می‌توانند هر چیزی باشند که با ارزش دانسته می‌شوند. وجود این فرد در شبکه روابط اجتماعی یک شخص امکان دسترسی غیرمستقیم به این منابع را برای او فراهم می‌کند و منابع شبکه منابع افرادی می‌شود که در شبکه یک شخص وجود دارند و به سبب ارتباط میان افراد در دسترس این شخص نیز قرار می‌گیرند (لین، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۱، لای و

^۱ . شهری با جمعیت بالغ بر ۹۹۲۸۵ نفر ، ۱۳۹۷: ۶۲) در استان زنجان، واقع در ۲۴۰ کیلومتری غرب شهر تهران و ۸۵ کیلومتری شرق شهر زنجان است. (گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ (شهرستان ابهر)، ۱۳۹۷).

همکاران، ۱۹۹۸). برای سنجش منابع شبکه از روش مولد شغل^۱ (لین و همکاران، ۲۰۰۱) استفاده شده است. در این روش تعدادی شغل که نماینده پایگاه‌های شغلی موجود در جامعه هستند انتخاب و در اختیار پاسخ‌گویان قرار می‌گیرند و از آن‌ها خواسته می‌شود تا اگر فردی را در هریک از این مشاغل می‌شناسند آن شغل را مشخص کنند. درنهایت، منابع شبکه شخص براساس معیارهای موجود محاسبه می‌شود. ۳۰ شغل موجود در مولد شغل این پژوهش بر مبنای مشاغل موجود در مقاله «قشریندی اجتماعی در ایران» (نایی؛ عبدالهیان، ۱۳۸۱)، با توجه به نسبت تعداد مشاغل هر طبقه و ارجاع به فراوانی اشغال‌کنندگان هر موقعیت شغلی در سال ۱۳۹۵ (مطابق با داده‌های خام طرح آمارگیری نیروی کار) انتخاب شده بودند. منابع شبکه برای شاغلان مربوط به زمان آگاهی آن‌ها از فرصت شغلی شغل اخیر خود یا آغاز خوداشتغالی اخیر بوده و برای بیکاران در زمان انجام مصاحبه (جست‌وجو برای شغل) سنجیده شده بود. بالاترین شغل در دسترس تعیین‌کننده منابع شبکه بوده است.

منابع رابط همان رابط و منابع اوست که به‌منظور خاصی، در اینجا دستیابی به شغل، توسط شخص مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (لین، ۱۹۹۹، لای و همکاران، ۱۹۹۸). به‌بیان‌دیگر، این متغیر در ادبیات گرانووتر اطلاعات مربوط به فرصت شغلی را به جویندگان شغل منتقل می‌کند. منابع رابط شغلی در این پژوهش پرستیژ شغلی (پایگاه شغلی) رابط شغلی در زمان انتقال اطلاعات فرصت شغلی است که پس از پرسش شغل رابط در زمان انتقال اطلاعات فرصت شغلی از پاسخ‌گویان با مراجعه به مقاله «قشریندی اجتماعی در ایران» (نایی؛ عبدالهیان، ۱۳۸۱) و براساس طبقات منزلتی موجود در این مقاله تعیین شده است.

پیامدهای دستیابی به شغل، پرستیژ شغلی پاسخ‌گویان است که به منزلت اجتماعی‌ای گفته می‌شود که در هر جامعه برای یک پایگاه شغلی در نظر گرفته می‌شود. شغل افراد در زمان آغاز به‌کار مورد سؤال قرار گرفته و پرستیژ آن همانند پایگاه رابط شغلی مشخص شده است. قوت پیوند یکی از مفاهیم مهمی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. بنابر تعریف گرانووتر «قوت یک پیوند یک ترکیب (احتمالاً خطی) از میزان زمان، شدت عاطفی، صمیمیت (اعتماد دوجانبه) و خدمات متقابلی است که مشخص‌کننده پیوند می‌باشند» (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۱۳۶۱). در این پژوهش قوت پیوند میان پاسخ‌گو و رابطی که اطلاعات شغلی را به او منتقل کرده مدنظر بوده است و به‌دلیل دقت بالاتر با شاخص احساس نزدیکی^۲ (مارسدن؛ کمپبل^۲، ۱۹۸۴، متئوس^۱ و همکاران، ۱۹۹۸) سنجیده شده و از پاسخ‌گویان خواسته

^۱. position generator

^۱. closeness

^۲. Campbell

شده بود تا مشخص کنند که در زمان انتقال اطلاعات شغلی تا چه میزان به رابط شغلی خود احساس نزدیکی می‌کرده‌اند. گزینه‌های بسیار زیاد و زیاد نشان‌دهنده پیوند قوی و سایر گزینه‌ها (نه کم نه زیاد، کم، بسیار کم) نشانگر پیوند ضعیف بوده‌اند.

یافته‌ها

نمونه این پژوهش را ۴۰۶ فعال اقتصادی شهر اهر در فاصله انتهای بهمن ۱۳۹۷ تا پایان اردیبهشت ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند که ۷۵/۹ درصد آن‌ها شاغل و مابقی در زمان اجرای پیمایش بیکار بوده‌اند. در میان شاغلان نیز ۲۴/۲ درصد کارکن مستقل و ۰/۳ درصد (۱ نفر) کارفرما بودند و ۷۶/۵ درصد برای شخص دیگری کار می‌کرده‌اند. ۷۶/۶ درصد نمونه مرد و ۲۳/۴ درصد زن بوده‌اند. سن پاسخ‌گویان بین ۱۶ و ۵۸ سال، و میانگین سنی آنان ۳۲/۲ سال بوده است.

منابع اجتماعی در دو شکل منابع شبکه و منابع رابط شغلی موردسنجش قرار گرفته است. جدول ۱ توزیع منابع شبکه (دسترسی به رابطان با بالاترین پایگاه در هرم سلسله‌مراتب شغلی) را نشان می‌دهد. براساس نتایج، منابع شبکه ۳۷/۲ درصد پاسخ‌گویان در سطح بالا، ۶۲/۵ درصد متوسط و تنها ۰/۳ درصد در سطح پایین بوده است.

از میان شاغلانی که شغل خود را از طریق شبکه روابط اجتماعی به دست آورده بودند ۳/۶ درصد منابع رابط شغلی بالا، ۸۹/۹ درصد منابع رابط شغلی متوسط و ۶/۵ درصد منابع رابط شغلی پایینی داشته‌اند (جدول ۱). نمونه مورد مطالعه احتمالی است و حجم آن نیز بزرگ ($N > 30$) است، لذا می‌توان با برآورد پارامتر (درصد) مقادیر پارامتر (درصد) را با احتمال‌های متفاوت در جامعه آماری به دست آورد (نایبی، ۱۳۹۳: ۳۳-۳۵، ۵۲-۵۳). برآورد درصد منابع رابط شغلی در جمعیت نشان می‌دهد که به احتمال ۹۵ درصد ۸۴/۸ الی ۹۵/۰۰ درصد افرادی که از شبکه روابط اجتماعی برای دستیابی به شغل استفاده کرده بودند رابط شغلی‌ای در میانه طیف پرستیژ شغلی (طبقات ۴ تا ۶) داشته‌اند.

جدول ۱ توزیع پرستیژ شغلی (پایگاه شغلی) پاسخ‌گویان را نیز نشان می‌دهد. مطابق این جدول تنها ۲/۹ درصد شاغلان پایگاه شغلی بالا داشته‌اند و ۸۹/۹ درصد آن‌ها دارای پرستیژ شغلی متوسط بوده‌اند. با برآورد این نسبت برای جامعه آماری موردنظر، به احتمال ۹۵ درصد

³ . Ralph Mathews

^۲ . از آنجایی که در ایران سن فعالیت اقتصادی در آمارهای رسمی مانند گزارش‌های مرکز آمار از ۱۰ سالگی آغاز می‌شود، در این پژوهش نیز از ورود افراد زیر هجده سال به نمونه جلوگیری نشده است.

۸۶/۶ تا ۹۳/۲ درصد تحرکات شغلی برون‌سازمانی شهر اهر در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ابتدای ۱۳۹۸ در میانه سلسه‌مراتب پایگاه‌های شغلی رخ داده است. گفتنی است که در بازه زمانی مورد مطالعه هیچ پاسخ‌گویی با استفاده از شبکه روابط اجتماعی به شغلی با پایگاه شغلی بالا دست نیافته است.

جدول ۱. توزیع متغیرهای منابع شبکه، منابع رابط شغلی و پایگاه شغلی

پرستیژ شغلی	طبقه پرستیژ شغلی	منابع شبکه	منابع رابط	پرستیژ شغلی شغل به دست آمده
بالا	۱	٪ ۱۵/۳	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰
	۲	٪ ۷/۱	٪ ۰/۰	٪ ۱/۳
	۳	٪ ۱۴/۸	٪ ۳/۶	٪ ۱/۶
متوسط	۴	٪ ۳۳/۹	٪ ۱۲/۲	٪ ۷/۱
	۵	٪ ۲۴/۰	٪ ۴۸/۲	٪ ۳۹/۶
	۶	٪ ۴/۶	٪ ۲۹/۵	٪ ۴۳/۲
پایین	۷	-	٪ ۴/۳	٪ ۳/۶
	۸	٪ ۰/۳	٪ ۲/۳	٪ ۳/۶
	۹	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰	٪ ۰/۰
	کل (نامشخص)	۳۹۲ (۱۴)	۱۳۹ (۷)	۳۰۸
	کل کل	۴۰۶	۱۴۶	

روش‌های دستیابی به شغل را می‌توان به دو صورت مورد بررسی قرار داد (جدول ۲): برای تمام شاغلان و تنها برای آن دسته از شاغلانی که برای شخص دیگری کار می‌کرده‌اند (مزد و حقوق‌بگیران). در مجموع، ۴۸/۳ درصد شغل خود را از طریق روش غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی)، ۲۴/۸ درصد از طریق خوداشتغالی، ۲۳/۲ درصد از طریق روش‌های رسمی و ۳/۶ درصد با مراجعه مستقیم به کارفرما به دست آورده‌اند. با کنار گذاشتن خوداشتغالان (کاری که اغلب پژوهش‌های مشابه انجام داده‌اند) و تمرکز بر آن‌هایی که کارکن مستقل محسوب نمی‌شوند (یعنی مزد و حقوق‌بگیران، کارآموزان و کارکنان فامیلی) ۶۴/۴ درصد اطلاعات شغل اخیر خود را از طریق شبکه روابط اجتماعی، ۳۰/۸ درصد از طریق روش‌های رسمی و ۴/۸ درصد از طریق مراجعه مستقیم به کارفرما دریافت کرده بودند. برآورد درصد نیز نشان می‌دهد که میزان استفاده از روش غیررسمی یا همان شبکه روابط اجتماعی در جامعه آماری با احتمال ۹۵ درصد در میان تمام شاغلان ۴۲/۶ تا ۵۴/۰۰ درصد و در میان مزد و حقوق‌بگیران ۵۸/۰۰ تا ۷۰/۶ درصد بوده

است. صحبت با پاسخ‌گویان نشان داد که در مواردی منابع اجتماعی در خوداشتغالی نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. لذا، می‌توان با برآورد درصد مربوطه ادعا کرد که در جامعه آماری به احتمال ۹۵ درصد حداقل ۴۲/۶ تا ۵۴/۰۰ درصد مشاغل به‌واسطه یا یاری شبکه روابط اجتماعی به دست آمده است. این یافته‌ها در راستای بسیاری از پژوهش‌های پیشین (گرانووتر، ۱۹۹۵؛ مارسدن، گورمن، ۲۰۰۱) است و نشان می‌دهد که استفاده از شبکه روابط اجتماعی تا چه میزان در دستیابی افراد به شغل در شهر ابهر اثرگذار بوده و همانگونه که در جدول‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، حداقل دو برابر هر روش مستقل دیگری به اشتغال پاسخ‌گویان منجر شده است. جدول ۳ روش‌های دستیابی به شغل را با تفکیک بیشتر نشان می‌دهد.

بررسی قوت پیوند میان پاسخ‌گویان و رابط شغلی آن‌ها حاکی از آن است که ۵۶/۶ درصد این پیوندها قوی و ۴۳/۴ درصد باقی‌مانده ضعیف بوده‌اند. در مقایسه، پیوندهای قوی بیش از پیوندهای ضعیف برای دستیابی به شغل به تحرک درآمدی بوده‌اند که بر خلاف نظریه «قوت پیوندهای ضعیف» (گرانووتر، ۱۹۷۳) است. چنانچه دفعات تماس (مانند آنچه گرانووتر خود مبنا قرار داده بود) به‌منزله شاخصی برای سنجش قوت پیوند در نظر گرفته شوند، ۷۲/۹ درصد پیوندها قوی و مابقی ضعیف بوده‌اند.

همچنین ۸۵/۵ درصد رابط‌های شغلی مرد و ۱۴/۵ درصد آن‌ها زن بوده‌اند. در این میان زنان با ۱۹/۲ درصد نزدیک به ۶ برابر بیشتر از مردان با حدود ۳/۳ درصد با میانجیگری فردی غیرهم‌جنس خود به شغل دست پیدا کرده بودند ($p \leq .001$).

جدول ۲. توزیع روش‌های دستیابی به شغل در شهر ابهر

مزد و حقوق‌بگیران، کارآموزان و کارکنان فامیلی		تمامی شاغلان		روش دستیابی به شغل
		درصد	فراوانی	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی)
۶۴/۴	۱۴۶	۴۸/۳	۱۴۶	خوداشتغالی
-	-	۲۴/۸	۷۵	رسمی
۳۰/۸	۷۰	۲۳/۲	۷۰	مراجعه مستقیم به کارفرما
۴/۸	۱۱	۳/۶	۱۱	کل
۱۰۰	۲۲۷	۱۰۰	۳۰۲	(نامشخص)
(۱/۷)	(۴)	(۱/۹)	(۶)	

جدول ۳. توزیع جزئی روش‌های دستیابی به شغل در شهر ابهر

درصد	فراوانی	مسیر دستیابی به شغل	روش
۸/۶	۲۶	از طریق آگهی‌های رسمی	رسمی
۱/۳	۴	با مراجعه به مراکز اشتغال وزارت کار	
۱۱/۹	۳۶	با مراجعه به کارایی‌های غیردولتی	
۲۴/۸	۷۵	خوداشتغالی	
۳/۳	۱۰	با مراجعه و درخواست مستقیم به کارفرما	
۱۷/۲	۵۲	با درخواست از اقوام، دوستان یا آشنایان (پیوندهای قوی و ضعیف)	غیررسمی (شبکه)
۱۸/۲	۵۵	یکی از اقوام، دوستان یا آشنایانی که می‌دانست در جست‌وجوی شغل هستم با من تماس گرفت (پیوندهای قوی و ضعیف).	
۱۱/۹	۳۶	پیشنهاد از سوی فامیل، دوست یا آشنا بدون اینکه از تلاش من برای یافتن شغل باخبر باشد (پیوندهای قوی و ضعیف).	
۰/۷	۲	فردی که او را نمی‌شناختم، بدون اطلاع من و به دلیل پیشنهاد یا توصیه شدن از سوی یکی از اقوام، دوستان یا آشنایان با من تماس گرفت (پیوندهای قوی و ضعیف).	
۲/۰	۶	سایر	
۱۰۰	۳۰۳	کل	
(۱/۶)	(۵)	(نامشخص)	

۸۲/۹ درصد روابطی که به اشتغال منجر شده بودند در زمینه اجتماعی (خویشاوندی و محیط مدرسه/ دانشگاه) و ۱۷/۱ درصد در زمینه شغلی آغاز شده بودند. در مجموع ۴۵/۹ درصد روابط پیوندی خویشاوندی (هم سببی و هم نسبی) با پاسخ‌گویان داشته‌اند. این روابط شغلی در ۸۱/۵ درصد موارد با محل ایجاد فرصت شغلی ارتباط کاری (شغلی) داشته‌اند؛ یعنی یا در آن محل کار می‌کرده‌اند (استخدام‌کننده یا کارمند/کارگر) یا به دلایل شغلی با آن مکان دارای ارتباط بوده‌اند. ۱۰۹ تن از این پاسخ‌گویان اطلاعات شغلی را از شخصی به غیر از کارفرما دریافت کرده‌اند و ۷۶/۴ درصد توسط رابط شغلی برای کار توصیه شده‌اند.

اهمیت شبکه در جست‌وجوی شغل نیز به خوبی قابل مشاهده است. جدول ۴ روش‌های جست‌وجو برای شغل را در میان بیکاران نمونه مورد مطالعه و جویندگان شغل در سراسر کشور در سال ۱۳۹۷ نشان می‌دهد. مطابق با این جدول، در کل کشور ۹۳ درصد بیکاران برای جست‌وجوی شغلی به شبکه روابط اجتماعی خود مراجعه می‌کنند. این مراجعه برای نمونه

مورد مطالعه نزدیک به ۸۴ درصد بوده است. این میزان از مراجعه به شبکه روابط اجتماعی قابل توجه بوده و اختلاف آن با سایر روش‌ها در نمونه کشوری به بیش از دو برابر می‌رسد. اختلاف‌های موجود میان میزان استفاده از روش‌های گوناگون در شهر ابهر و کل کشور نیز احتمالاً ناشی از تفاوت در ساختار مشاغل مناطق مختلف در ایران است. علاوه بر این، نتایج نهایی طرح آمارگیری نیروی کار سال ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که ۳۴/۴ درصد کل جست‌وجوهای شغلی در این سال با مراجعه به شبکه صورت گرفته است که نزدیک به دو برابر روش رایج بعدی (درج یا مطالعه آگهی رسمی) است (نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۶، بی تا: ۳۲). این نسبت‌ها بار دیگر اهمیت شبکه‌ها در کاربایی را آشکار می‌کنند.

جدول ۴. توزیع روش‌های جست‌وجوی شغل در میان بیکاران نمونه و نمونه کشوری سال ۱۳۹۷

نمونه پژوهش (اسفند ۱۳۹۷ - اردیبهشت ۱۳۹۸)		نمونه کشوری سال ۱۳۹۷*	
روش جست‌وجوی شغل	درصد فراوانی	روش جست‌وجوی شغل	درصد فراوانی
مراجعه به آگهی‌های رسمی	۴۲/۹٪	درج آگهی در روزنامه‌ها یا مطالعه آگهی‌های استخدام	۴۰/۱٪ کل: ۲۵۹۸۵
مراجعه به مراکز اشتغال وزارت کار	۳۵/۷٪	ثبت‌نام یا پیگیری در مراکز خدمات اشتغال وزارت کار	۲۴/۱٪ کل: ۲۵۹۸۴
مراجعه به مراکز کاربایی غیردولتی	۶۶/۳٪	ثبت‌نام یا پیگیری در مؤسسات کاربایی غیردولتی	۳۳/۱٪ کل: ۲۵۹۸۵
مراجعه و درخواست مستقیم به کارفرما	۵۵/۱٪	تماس با کارفرما (صاحب‌کار)	۴۴/۰٪ کل: ۲۵۹۸۴
جست‌وجوی منابع و امکانات برای شروع فعالیت خوداشتغالی	۳۵/۷٪	جست‌وجوی منابع مالی و امکانات برای شروع فعالیت خوداشتغالی	۱۹/۵٪ کل: ۲۵۹۸۲
تقاضای جواز کسب یا پروانه کار	۱۴/۳٪	تقاضای جواز کسب یا پروانه کار	۴/۵٪ کل: ۲۵۹۸۳
مراجعه به فامیل، دوستان و آشنایان (مراجعه به شبکه و پیوندهای ضعیف و قوی)	۸۳/۷٪	پرس‌وجو از دوستان و آشنایان (مراجعه به شبکه و پیوندهای ضعیف و قوی)	۹۲/۹٪ کل: ۲۵۹۸۶
سایر	۱/۰٪	سایر	۷/۲٪ کل: ۲۶۰۷۶
	کل: ۹۸		

* نسبت‌های نمونه کشوری براساس داده‌های خام موجود بر روی درگاه مرکز آمار ایران محاسبه شده‌اند.

آزمون فرضیات

در بخش توصیفی مشاهده شد که براساس یافته‌های پژوهش شبکه روابط اجتماعی مهم‌ترین میانجی دستیابی افراد به شغل است و بیش از هر روش دیگری اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی را به افراد منتقل می‌کند. این یافته‌ها به معنای تأیید اولین فرضیه پژوهش است. اولین فرضیه از سه فرضیه مربوط به نظریه لین ناظر بر رابطه پرستیژ شغلی رابط شغلی و پرستیژ شغل به دست آمده است. تحلیل دومتغیره رابطه مثبت و معنادار میان دو متغیر را نشان می‌دهد (جدول ۵). ضریب گاما و ضریب دی سامرز (برای متغیر وابسته پرستیژ شغلی) به ترتیب ۰.۴۰۷ و ۰.۱۲۷ بوده و معنادار نیستند. باین حال، با محاسبه ضرایب دومتغیره با استفاده از مقادیر اصلی متغیرها (طبقات نه‌گانه پرستیژ شغلی) تمام ضرایب در سطح معناداری ۰.۰۰۰ معنادار می‌شوند. در این صورت، ضریب دی سامرز برای متغیر وابسته پرستیژ شغلی مقدار ۰.۳۴۰ و ضریب تالوسی کندال مقدار ۰.۲۸۱ را نشان می‌دهند. در نتیجه شدت رابطه دو متغیر نزدیک به متوسط است. بنابراین، فرضیه وجود رابطه میان منابع رابط شغلی و پرستیژ شغلی به دست آمده از طریق شبکه روابط اجتماعی تأیید می‌شود.

جدول ۵. پرستیژ شغلی برحسب منابع رابط شغلی

کل	پرستیژ شغلی رابط شغلی (منابع رابط شغلی)			پرستیژ شغلی
	پایین	متوسط	بالا	
۱۳۰ ٪ ۹۲/۲	۶ ٪ ۶۶/۷	۱۱۸ ٪ ۹۴/۵	۴ ٪ ۸۰/۰	متوسط
۱۱ ٪ ۷/۸	۳ ٪ ۳۳/۳	۷ ٪ ۵/۵	۱ ٪ ۲۰/۰	پایین
۱۳۹ ٪ ۱۰۰	۹ ٪ ۱۰۰	۱۲۵ ٪ ۱۰۰	۵ ٪ ۱۰۰	کل

$p \leq .01$

رابطه منابع شبکه و پرستیژ شغلی نیز مستقیم و معنادار ولی ضعیف‌تر از رابطه پیشین است. این رابطه که برای تمام شاغلان بررسی شده است نشان می‌دهد که دسترسی به اعضای در شبکه روابط اجتماعی که در سطوح بالای سلسله‌مراتب پایگاه‌های اجتماعی - اقتصادی جامعه قرار دارند به شکل قابل توجهی دستیابی به شغلی در سطوح بالا را افزایش می‌دهد (جدول ۶). در اینجا نیز ضرایب دومتغیره برای مقادیر جدول تقاطعی معنادار نیستند (گاما: ۰.۲۷۴، دی سامرز: ۰.۰۵۴). اما تمامی آن‌ها با مراجعه به مقادیر طبقات نه‌گانه در سطح ۰.۰۰۰ معنادار می‌شوند. در این صورت، ضریب دی سامرز برای متغیر وابسته پرستیژ شغلی ۰.۱۶۶ و ضریب تاوسی کندال ۰.۱۵۴ می‌شود که رابطه مستقیم و ضعیف میان دو متغیر را نشان می‌دهد. از این رو، فرضیه رابطه میان منابع شبکه و پرستیژ شغلی نیز تأیید می‌شود. پس از بررسی رابطه منابع شبکه و منابع رابط شغلی (پرستیژ شغلی رابط شغلی) با پرستیژ شغلی، باید رابطه این دو جنبه منابع اجتماعی با یکدیگر مورد بررسی قرار گیرد. تحلیل دومتغیره هیچ رابطه‌ای میان دو متغیر نشان نمی‌دهد (جدول ارائه نشده است). بنابراین فرضیه رابطه منابع شبکه با منابع رابط شغلی رد می‌شود.

جدول ۶. پرستیژ شغلی برحسب منابع شبکه

کل	منابع شبکه		پرستیژ شغلی
	متوسط	بالا	
۹ ٪ ۳/۰	۲ ٪ ۱/۰	۷ ٪ ۶/۷	بالا
۲۶۷ ٪ ۹۰/۲	۱۷۶ ٪ ۹۲/۱	۹۱ ٪ ۸۶/۷	متوسط
۲۰ ٪ ۶/۸	۱۳ ٪ ۶/۸	۷ ٪ ۶/۷	پایین
۲۹۶ ٪ ۱۰۰	۱۹۱ ٪ ۱۰۰	۱۰۵ ٪ ۱۰۰	کل

$p \leq .05$

قوت پیوند با رابط شغلی با پرستیژ شغلی رابط شغلی هم‌بسته نیست. میان قوت پیوند و پرستیژ شغل به دست آمده از طریق شبکه روابط اجتماعی نیز رابطه معناداری دیده نمی‌شود. با این حال، پیوندهای ضعیف کمی بیش از (۷/۵ درصد) پیوندهای قوی به مشاغل با پایگاه شغلی متوسط (طبقات ۴ تا ۵ پرستیژ شغلی) (هیچ شغلی که از طریق شبکه به دست آمده بوده

پرستیژ شغلی بالایی نداشته است، لذا سطح متوسط بالاترین بوده است) و پیوندهای قوی نزدیک به سه برابر بیشتر از پیوندهای ضعیف به مشاغلی با پرستیژ پایین منجر شده بوده‌اند (این تفاوت‌ها معنادار نیستند). این هم‌بستگی با اینکه ضعیف بوده و معنادار نیست با نظریه «قوت پیوندهای ضعیف» و یافته‌های گرانووتر مبنی بر دستیابی به مشاغلی با پرستیژ بالاتر در اثر میانجیگری پیوندهای ضعیف هم‌خوانی دارد.

عوامل گوناگونی می‌توانند بر هر یک از متغیرهای شکل ۱ اثرگذار باشند. در این بخش مقاله به متغیرهای احتمالی دارای رابطه با پیامدهای شغل، به‌عنوان مهم‌ترین متغیر وابسته تحقیق، در قالب تحلیل چندمتغیره پرداخته می‌شود. متغیرهای منابع اجتماعی، پرستیژ شغلی و جایگاه ابتدایی (پایگاه اجتماعی - اقتصادی شاغلان پیش از آغاز به کار در شغل اخیر) براساس طبقات نه‌گانه پرستیژ شغلی در ایران (ناییبی، عبدالهیان، ۱۳۸۱) سنجیده شده و متغیر تحصیلات (سرمايه انسانی) در ۷ طبقه از بی‌سواد تا کارشناسی ارشد قابل‌طبقه‌بندی است. با کمی فرض کردن این متغیرهای ترتیبی برای مقاصد تحلیلی (ناییبی، ۱۳۹۲: ۱۶۶)، جدول ۷ چهار مدل رگرسیونی (ضرایب رگرسیون استاندارد) را به‌صورت دو مدل برای تمام شاغلان و دو مدل برای آن‌هایی که شغل خود را از طریق شبکه روابط اجتماعی به‌دست آورده بودند شامل می‌شود. مدل‌های اول مهم‌ترین متغیرهای مستقل و مدل‌های دوم متغیرهای مستقل بیشتری را دربر می‌گیرند.

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، رابطه منابع شبکه با پرستیژ شغلی به‌دست‌آمده با حضور سایر متغیرها در مدل رگرسیونی از میان می‌رود؛ یعنی میان منابع شبکه‌ای که فرد در آن حک شده است و پرستیژ شغلی او رابطه‌ای وجود ندارد. این مدل‌ها همچنین نشان می‌دهد که تحصیلات بر پایگاه شغلی اثرگذار است و رابطه‌ای مستقیم با آن دارد. علاوه‌براین، تحصیلات بیش از هر متغیر دیگری بر پایگاه شغلی اثرگذار است و مردان پرستیژ شغلی پایین‌تری نسبت به زنان داشته‌اند. دو مدل مرتبط با تمامی شاغلان همچنین بیانگر آن هستند که میان جایگاه ابتدایی و پرستیژ شغلی رابطه مستقیم برقرار است. رابطه‌ای که با حضور منابع رابط شغلی برای آن‌هایی که شغل خود را به‌واسطه شبکه به‌دست آورده‌اند از میان می‌رود. براساس مدل‌های مربوط به تحرک روابط شبکه، منابع رابط شغلی رابطه مستقیمی با پایگاه شغل به‌دست‌آمده از طریق روابط اجتماعی نشان می‌دهد. درنهایت، در صورتی که از این مدل‌ها برای ارزیابی فرضیه‌های سوم و چهارم، یعنی رابطه دو شکل منابع اجتماعی با پیامد شغلی استفاده شود، فرضیه مربوط به رابطه منابع شبکه با پرستیژ شغلی رد و فرضیه رابطه منابع رابط شغلی با پرستیژ شغلی تأیید می‌شود. مدل ۲ تمام شاغلان همچنین

نشان می‌دهد که یافتن شغل از طریق شبکه روابط اجتماعی تأثیری بر پرستیژ شغل به‌دست‌آمده ندارد.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون استاندارد (Beta) مدل‌های عوامل مؤثر بر پرستیژ شغلی

پرستیژ شغلی (استفاده‌کنندگان شبکه)		پرستیژ شغلی (تمام شاغلان)		متغیر وابسته
مدل ۲	مدل ۱	مدل ۲	مدل ۱	متغیر مستقل
-/۰۷۹	-/۰۵۳	/۰۵۰	/۰۵۲	منابع شبکه
۳۴۸*	-/۳۴۷*	۳۰۹*	۳۲۷*	تحصیلات
/۰۲۶	/۰۵۷	/۲۳۳*	/۲۵۴*	جایگاه ابتدایی
/۰۱۵		/۰۲۶		سن
-/۱۹۸***		-/۱۱۲***		جنس (مرد)
/۲۰۶***	/۱۹۵***			منابع رابط شغلی
/۰۱۱	-/۰۱۲			قوت پیوند
		-/۰۷۰		روش دستیابی به شغل (غیررسمی)

*p≤.001 **p≤.01 ***p≤.05

بیکاران در کنار شاغلان در نمونه مورد مطالعه گنجانده شده بودند تا رابطه منابع حک شده در شبکه روابط اجتماعی با وضعیت اشتغال مورد بررسی قرار گیرد. یعنی برای بررسی اینکه آیا تفاوت در دسترسی به منابع شبکه (تفاوت در شبکه‌ای که افراد در آن حک شده‌اند) بر دستیابی افراد به شغل تأثیری دارد یا خیر. تحلیل دومتغیره و رگرسیون لاجستیک رابطه‌ای میان دو متغیر نشان نمی‌دهند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات پیشین در نقاط مختلف جهان نقش شبکه روابط اجتماعی در دستیابی به شغل را نشان داده‌اند (مارسدن؛ گورمن، ۲۰۰۱). اشتغال نیمی از شاغلان و نزدیک به دوسوم مزد و حقوق‌بگیران نمونه مورد مطالعه اهمیت این شبکه‌ها در فرایند کاریابی در ابهر را به‌خوبی نشان می‌دهد. رواج دستیابی به شغل از طریق شبکه روابط اجتماعی به‌میزان حداقل دو برابر سایر روش‌ها تعیین کاریابی توسط شبکه روابط اجتماعی را پشتیبانی می‌کند. این یافته، در کنار رواج بالای مراجعه به شبکه روابط اجتماعی برای جست‌وجوی شغل، آنچه را گرانووتر (۱۹۸۵)

از آن به عنوان حکشدگی کنش اقتصادی در شبکه روابط اجتماعی یاد می‌کند نیز نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، این یافته‌ها حاکی از آن است که هم جست‌وجوی شغلی و هم کارایی به میزان قابل توجهی در متن بلافصل شبکه روابط اجتماعی حک شده‌اند.

بررسی روابط متغیرها رابطه مستقیم و معنادار میان منابع اجتماعی و پایگاه شغل به دست آمده را تأیید می‌کند. به این صورت که بین منابع رابط و پایگاه شغلی به دست آمده رابطه معنادار وجود دارد، اما رابطه میان منابع شبکه و پایگاه شغلی تنها در بررسی دومتغیره معنادار است و معناداری رابطه در تحلیل رگرسیونی از میان می‌رود. باین حال، میان دو شکل از منابع اجتماعی، یعنی منابع شبکه و منابع رابط شغلی، رابطه‌ای وجود ندارد. باید توجه داشت که حتی در صورت وجود رابطه میان دو شکل منابع اجتماعی انتظار نمی‌رود که این رابطه چندان قابل توجه باشد (لین، ۱۹۹۹: ۴۸۰-۴۸۱). به عبارت دیگر، دسترسی به سطحی از منابع شبکه لزوماً موجب استفاده از آن منابع برای مقصودی خاص در آن سطح نمی‌شود. نبود رابطه میان منابع شبکه و منابع رابط شغلی نیز همین امر را نشان می‌دهد. در نتیجه، با توجه به یافته‌ها همچنان ادعا می‌شود که شبکه روابط اجتماعی و منابع حک شده در آن امکان دستیابی به شغل و پیامدهای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد و چارچوب نظری در کلیت آن از کفایت برخوردار است. در مجموع، یافته‌های پژوهش هم نظریه منابع اجتماعی لین و هم نظریه حکشدگی گرانووتر را پشتیبانی می‌کنند.

اینکه چرا رابطه‌ای میان دو شکل منابع اجتماعی وجود ندارد، یعنی ویژگی‌های شبکه‌ای که افراد در آن حک شده‌اند با آن عضوی از شبکه که برای کارایی مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد مرتبط نیست، یا اینکه چرا پیوندهای قوی بیشتر از پیوندهای ضعیف برای دستیابی به شغل به تحرک درآمده‌اند و استفاده از پیوندهای ضعیف به مشاغل با پرستیژ بالاتر منجر نشده است را می‌توان با ارجاع به عوامل ساختاری توضیح داد. مشاهده شد که نزدیک به ۹۰ درصد تحرکات شغلی نمونه مورد بررسی در مشاغل با پرستیژ متوسط رخ داده است. با توجه به احتمالی و بزرگ بودن نمونه، می‌توان این توزیع را با احتمال ۹۵ درصد تاحدزیادی مشابه توزیع موجود در جمعیت مبنای نمونه‌گیری (جامعه آماری) دانست. کمبود فرصت‌های شغلی در سطوح بالا تاحدزیادی سودمندی منابع شبکه بالا در دسترسی به اطلاعات شغلی را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، احتمال اینکه اطلاعات مربوط به فرصت‌های شغلی در سطوح متوسط و پایین، که در جمعیت مورد مطالعه در اکثریت مطلق بوده، در دسترس رابط‌هایی با پایگاه‌های شغلی پایین و متوسط باشد نیز تاحدزیادی وجود دارد. از طرف دیگر، مشاغل اندکی وجود داشته‌اند که اطلاعات آن‌ها منحصراً در اختیار رابط‌هایی با پایگاه شغلی بالا بوده باشد. لذا رابطه‌ای میان دو شکل منابع

اجتماعی مشاهده نمی‌شود. همین ساختار شغلی نیز می‌تواند از علل نبود رابطه میان منابع شبکه و پایگاه شغلی در مدل‌های رگرسیونی باشد. در مدل لین ضعیف بودن پیوند دسترسی به رابط‌هایی با پایگاه اجتماعی بالا را تسهیل می‌کند (لین، ۱۹۹۹: ۴۷۰). در نتیجه، تمرکز رابط‌های شغلی در سطوح متوسط طبقات اجتماعی کمبود استفاده از پیوندهای ضعیف را تا حدودی توجیه کرده است و می‌تواند یکی از علل رواج بیشتر استفاده از پیوندهای قوی در میان نمونه این پژوهش باشد. علاوه بر این، شرایط اقتصادی ایران در این سال‌ها دشوار بوده و مشکلات اقتصادی متعددی در جامعه وجود داشته است. مطالعات گذشته نشان داده‌اند که احتمال استفاده از پیوندهای قوی در چنین شرایطی افزایش می‌یابد (گرانووتر، ۱۹۸۳: ۲۰۹-۲۱۳).

پژوهش حاضر تنها یک سوی رابطه کاربایی یعنی جویندگان کار (عرضه) را مورد مطالعه قرار داده است. برای درک بهتر آنچه در بازار کار و به‌ویژه میانجیگری شبکه‌های روابط اجتماعی در دستیابی به شغل رخ می‌دهد، باید دو جزء دیگر یعنی میانجی‌ها و کارفرمایان (تقاضا) نیز مورد مطالعه قرار گیرند. مطالعه هم‌زمان این سه عنصر اصلی‌ترین پیشنهادی است که می‌تواند در نتیجه این پژوهش برای مطالعات آتی ارائه کرد.

در نهایت باید توجه داشت که این مطالعه بر روی فعالان اقتصادی شهری کوچک اما صنعتی انجام گرفته و ممکن است نتواند نشان‌دهنده این باشد که پیوندهای قوی در بازار کار ایران مهم‌تر هستند. این نتایج به‌ویژه نماینده آنچه در قطب‌های اقتصادی کشور مانند تهران، تبریز و مشهد رخ می‌دهد نیست. با این حال، با توجه به اینکه نزدیک به یک‌سوم (۳۴/۳ درصد) کل جست‌وجوهای شغلی کشور (بیش از دو برابر هر روش دیگری) با مراجعه به شبکه روابط اجتماعی صورت می‌گیرد (نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۶، بی تا: ۳۲) انتظار می‌رود که این شبکه‌ها در دستیابی به شغل در سطح کشور نیز از اهمیت زیادی برخوردار باشند. به علاوه، باید توجه کرد که جامعه‌شناسی اقتصادی جدید در پی تعمیم نتایج تحقیقات به کل جامعه نیست. لذا ممکن است علت اینکه پیوندهای قوی عامل کاربایی مهم‌تری در این شهر باشد خودبه‌خود دستاوردی برای رد فرضیه گرانووتر درباره قوت پیوندهای ضعیف و نقش آن‌ها در کاربایی و دستیابی به مشاغل با پرستیژ بالاتر باشد. به عبارت دیگر، در شهر ابهر پیوندهای قوی در کاربایی نقش مهم‌تری از پیوندهای ضعیف داشته‌اند.

منابع

آزاده، منصوره اعظم؛ دهقان دهنوی، آزاده (۱۳۸۷) «اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی»، *مسائل اجتماعی ایران*، شماره ۶۳: ۵-۳۲.

- سوندبرگ، ریچارد؛ گرانووتر، مارک (۱۳۹۵) *جامعه‌شناسی اقتصادی: ساخت اجتماعی و کنش اقتصادی*، ترجمه علی اصغر سعیدی، تهران: تیسرا.
- گزارش فصلی اقتصاد ایران: تابستان ۱۳۹۹ (بی تا) تهران: سازمان برنامه و بودجه کشور، مرکز اسناد، مدارک و انتشارات.
- گزیده نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ (شهرستان ابهر) (۱۳۹۷) تهران: سازمان برنامه و بودجه کشور، مرکز اسناد، مدارک و انتشارات.
- نایی، هوشنگ (۱۳۹۵) *تحلیل داده‌های تحقیقات کمی*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نایی، هوشنگ (۱۳۹۲) *آمار پیشرفته کاربردی همراه با SPSS*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نایی، هوشنگ؛ عبدالهیان، حمید (۱۳۸۱) «تبیین قشر بندی اجتماعی»، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۲۰: ۲۰۵-۲۳۶.
- نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۶ (بی تا) تهران: سازمان برنامه و بودجه کشور، مرکز اسناد، مدارک و انتشارات.

- Bian, Y. (1997) "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China", *American Sociological Review*, 62(3), 366-385.
- Burt, R. S. (1995) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (2001) "Structural Holes versus Network Closure as Social Capital", in: N. Lin; K. Cook; R. S. B. (ed.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Aldine De Gruyter.
- Burt, R. S. (2005) *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*, Oxford: Oxford University Press.
- Granovetter, M. (1973) "The Strength of Weak Ties", *American Sociological Review*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1983) "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited", *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Granovetter, M. (1985) "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Granovetter, M. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers, Second edition*, Chicago and London: University of Chicago Press.
- Lai, G.; Lin, N.; Leung, Sh.-Y. (1998) "Network Resources, Contact Resources, and Status Attainment", *Social Networks*, 20, 159-178.
- Lin, N. (1999) "Social Networks and Status Attainment", *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.

- Lin, N. (2001) "Building a Network Theory of Social Capital", In: N. Lin; K. Cook; R. S. Burt (ed.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Aldine De Gruyter.
- Lin, N.; Dumin, M. (1986) "Access to Occupations Through Social Ties", *Social Networks*, 8(4), 365-385.
- Lin, N.; Vaughn, J. C.; Ensel, W. M. (1981) "Social Resources and Occupational Status Attainment", *Social Forces*, 59(4), Special Issue: 1163-1181.
- Lin, N.; Ensel, W. r M.; Vaughn, J. C. (1981) "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- Lin, N.; Fu, Y.-ch.; Hsung, R.-M. (2001) "The Position Generator: Measurement Techniques for Investigation of Social Capital", in: N. Lin; K. Cook; R. S. Burt (ed.), *Social Capital: Theory and Research*, New York: Aldine De Gruyter.
- Marsden, P. V.; Campbell, K. E. (1984) "Measuring Tie Strength", *Social Forces*, 63(2), 482-501.
- Marsden, P. V.; Gorman, E. H. (2001) "Social Networks, Job Changes, and Recruitment", In: I. Berg; A. L. Kalleberg (eds), *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Mathews, K. M.; White, M. G.; Long, R. G.; Soper, B.; Von Bergen, C. W. (1998) "Associations of Indicators and Predictors of Tie Strength", *Psychological Reports*, 83, 1459-1469.
- Portes, A. (2010) *Economic Sociology: A Systematic Inquiry*, Princeton: Princeton University Press.
- Volker, B.; Flap, H. (1999) "Getting Ahead in the GDR: Social Capital and Status Attainment under Communism", *Acta Sociologica*, 42, 7-34.
- <<https://www.imf.org/en/Countries/IRN>> (Last Checked on 02/09/2021)