تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۲۱

بررسی رابطه ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان)

سعید عبدالمنافی[۱] - منصور معظمی[۲] - محمود غلامی کرین[۳] - علی نوروزی[۴]

چکیده

پژوهش حاضر جهت بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی قائد بصیر صورت گرفته است. به این منظور تعداد ۲۰۶ نفر از کارکنان شرکت مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده و پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و مقیاس استرس در بین آنان توزیع گردید. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی و همچنین نمره کلی آن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این یافته‌ها حاکی از آن است که ابعاد رابطه‌ای و ساختاری و همچنین نمره کلی سرمایه اجتماعی کارکنان با استرس شغلی آنان رابطه منفی و معنی‌داری دارند. نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر این است که سهم ابعاد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰,۷۵ و ۰,۲۶ بوده و سهم ابعاد رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان به ترتیب برابر با ۰,۵۶- و ۰,۲۵- می‌باشد. بنابراین می‌توان با تسهیل تحقق سرمایه اجتماعی در سازمان باعث ارتقای رضایت شغلی و از طرفی کاهش استرس شغلی گردید.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، استرس شغلی، شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان.

۱. استادیار دانشگاه پیام نور. نویسنده مسئول: (saeid_manafi@yahoo.com)
۲. عضو هیأت علمی وزارت نفت.
۳. استادیار دانشگاه هوایی شهید ستاری.
۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

طی دهه ۱۹۹۰ مفهوم جدیدی از سرمایه یعنی سرمایه اجتماعی همپای دیگر سرمایه‌ها به‌طور وسیعی توجه نظریه پردازان و پژوهشگران را به خود جلب کرده است (وستلاند[۱]، ۲۰۰۶). هر چند سرمایه اجتماعی مفهومی است که ریشه و ماهیت آن را باید در جامعه شناسی جستجو کرد (وستلاند، ۲۰۰۶؛ سوتی انگ[۲]، ۲۰۰۹) ولی آثار زیادی درباره آن در قالب رساله و پایان‌نامه، کتاب و مقاله در رشته‌هایی چون علوم سیاسی، اقتصاد، رفاه اجتماعی و علوم تربیتی و مدیریت وجود دارد (فیروز آبادی و ایمانی جاجرمی، ۱۳۸۵). پوتنام[۳] از کسانی بود که به مفهوم سرمایه اجتماعی اعتبار بخشید. پوتنام سرمایه اجتماعی را با توجه به چهار ویژگی اصلی آن توصیف می‌کند: ا) وجود شبکه‌های اجتماعی؛ ۲) مشارکت مدنی؛ ۳) هویت محلی، مشارکت و انصاف با دیگر اعضای اجتماع؛ و ۴) اعتماد، حمایت و کمک دو طرفه (فلدمن و آساف[۴]، ۱۹۹۹). با توجه به ویژگی‌های فوق، پوتنام سرمایه اجتماعی را به عنوان ویژگی‌های حیات اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد که مشارکت کنندگان را قادر می‌سازد تا با یکدیگر عمل نمایند و به صورت مؤثرتر و کاراتری اهداف مشترکشان را محقق سازند، تعریف می‌کند (موهان و موهان[۵]، ۲۰۰۲). برخلاف دیگر اشکال سرمایه، سرمایه اجتماعی منحصر به فرد است و در نتیجه آن روابط اجتماعی معنی‌داری گسترش می‌یابد که افراد با هم و به مرور زمان به منظور خلق آن سرمایه گذاری می‌کنند (بروکس و نافوخو[۶]، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی تنها از طریق این ارتباطات (گروتارت و دیگران[۷]، ۲۰۰۴) و عضویت در اجتماع قابل دسترسی است (فاریس[۸]، ۲۰۰۴). در مجموع می‌توان گفت سرمایه اجتماعی در هر جایی که روابط انسانی موجود است، شکل می‌گیرد (آکدر و رابرتس[۹]، ۲۰۰۸). اگر چه فاکتورهای گوناگون سرمایه اجتماعی در تئوری‌های سازمان، برای مدت زمان طولانی وجود داشته، اما این مفهوم اخیراً در تجزیه و تحلیل سازمانی وارد شده

1. Westlund
2. Sohty Eng
3. Putnam
4. Feldman & Assaf
5. Mohan & Mohan
6. Brooks & Nafukho
7. Grootaert & et al
8. Faris
9. Akdere & Roberts

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

(تیمبرلیک[1]، ۲۰۰۵) و در ادبیات سازمانی به عنوان عاملی برای توضیح و تبیین موفقیت نسبی اعضا و سازمان مورد توجه قرار گرفته است (آدلر و کان[2]، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر نیز سرمایه اجتماعی به عنوان یک مفهوم سازمانی در نظر گرفته شده است و هدف اصلی، بررسی رابطه آن با سازه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی می‌باشد. در واقع این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال‌ها می‌باشد که آیا بین سرمایه اجتماعی و رضایت و استرس شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

مبانی نظری موضوع

سرمایه اجتماعی در سازمان

سرمایه اجتماعی سازمانی مطالعه در مورد تعریف، ماهیت و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در بافت سازمانی و محیط کار می‌باشد (فرجی، ۱۳۸۹). ناهاپیت و گوشال[3] (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. دانچو[4] (۲۰۰۶) اعتقاد دارد سرمایه اجتماعی مبتنی بر روابط و پیوندهای غیر-رسمی در میان اعضای سازمان می‌باشد که در نتیجه اعتماد میان آنان، به‌وجود می‌آید. اعتماد متقابل و انتظارات، یک مکانیسم غیررسمی را به‌وجود می‌آورد، که به اعضای سازمان اجازه می‌دهد تا از آنها به‌عنوان ابزاری در جهت تحقق بهتر اهدافشان استفاده کنند. به اعتقاد وی کیفیت بالای سرمایه اجتماعی به سازمان کمک می‌کند تا عملکرد و رفتار پایدارش را بهبود بخشد. اشنیدر[5] (۲۰۰۹) سرمایه اجتماعی سازمانی را شبکه‌های نهادینه شده مبتنی بر اعتماد موجود در میان سازمان‌ها یا اجتماعات تعریف می‌کند که یک سازمان غیرانتفاعی را حمایت کرده و سبب می‌شود که به اهدافش برسد. لینا و وان بورن[6] (۱۹۹۹) سازه سرمایه اجتماعی سازمانی را خلق و توسعه داده‌اند و سرمایه

1. Timberlake
2. Adler & Kwon
3. Nahapiet & Ghoshal
4. Danchev
5. Schneider
6. Leana & Van Buren

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

اجتماعی را منبعی می‌دانند که از روابط اجتماعی درون سازمان نشأت می‌گیرد و از طریق گرایش به هدف جمعی و اعتماد مشترک در میان اعضای سازمان مشخص می‌گردد. از نظر آنان سرمایه اجتماعی سازمانی، دارایی است که هم به سازمان (همچون خلق ارزش برای سهام داران) و هم به اعضایش (همچون افزایش مهارت کارمندان) سود می‌رساند و از طریق تسهیل کار گروهی، سبب خلق ارزش می‌شود.

ابعاد متفاوتی برای سرمایه اجتماعی سازمانی از سوی صاحب نظران ارایه شده است. در این زمینه لینا و وان بورن (۱۹۹۹) الگویی برای آن پیشنهاد می‌کنند که دارای دو مؤلفه اصلی است.

۱) وابستگی: وابستگی تمایل و توانایی افراد برای تعریف و تعیین اهداف جمعی به‌طور گروهی است. بدون وجود درجه‌ای از وابستگی، حتی کارمندان با اعتماد بالا قادر به تحقق منافع سرمایه اجتماعی سازمانی نیستند. زیرا نمی‌توانند بر روی فعالیت‌های مشترکشان توافق و آنها را هماهنگ کنند.

۲) اعتماد: اعتماد هم مقدمه‌ای برای کنش جمعی موفق و هم محصول فرعی عمل جمعی موفق می‌باشد. وجود اعتماد به نوبه خود سبب تلاش‌های گروهی پیچیده‌تر و بیشتری می‌شود.

ویلانووا و جوسا[1] (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای مدیریتی درنظر گرفته‌اند که شامل هفت مؤلفه: اعتماد، ارزش‌های مشترک، روابط، همکاری، تعهد متقابل، فهم متقابل و شبکه‌ها می‌باشد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) مدلی برای سرمایه اجتماعی سازمانی ارایه داده‌اند که دارای سه بعد اصلی می‌باشد. به‌واسطه استفاده زیاد دیگر پژوهشگران از این مدل، در پژوهش حاضر نیز این سه بعد به‌عنوان چارچوب اصلی سرمایه اجتماعی سازمانی استفاده شده است.

۱) بعد ساختاری: به ویژگی‌های سیستم‌های اجتماعی و شبکه‌های روابط، به‌عنوان یک کل مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، این بعد به الگوی کلی ارتباطات بین اعضا اشاره می‌کند. مهمترین جنبه‌های این بعد، وجود یا فقدان پیوندهای شبکه‌ای بین اعضا و وضعیت شبکه می‌باشد. به‌طور کلی، این بعد بر این موضوع تمرکز می‌کند که آیا افراد با یکدیگر ارتباط دارند (بولینو و همکاران[2]، ۲۰۰۲).

1. Vilanova & Josa
2. Bolino & et al

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۲) بعد رابطه‌ای: این بعد به انواع روابط شخصی‌ای که افراد با یکدیگر دارند، اشاره دارد. بر روابط خاصی همچون احترام و رفاقت، که رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این بعد بر ماهیت و کیفیت روابط (همانند اعتماد، صمیمیت و غیره) در سازمان تمرکز داشته (بولینو و همکاران، ۲۰۰۲) ومهمترین جنبه‌های آن، قابلیت اعتماد، هنجارها، ضمانت اجرایی، الزامات و انتظارات، هویت و شناسایی می‌باشد.

۳) بعد شناختی: به منابعی که فراهم کننده مظاهر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضا مانند کدها، زبان مشترک و حکایات مشترک اشاره دارد (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). به عبارت دیگر، بعد شناختی با حدی که کارمندان در درون یک شبکه اجتماعی چشم انداز و فهم مشترک را تسهیم می‌کنند، سرو کار دارد.

پژوهش‌های محدودی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی را با متغیرهای رفتار سازمانی مانند رضایت و استرس شغلی بررسی نموده‌اند (لینا و وان بورن، ۱۹۹۹؛ پاستوریزا، آرینو و ریکارت[1]، ۲۰۰۸). لذا این تحقیق به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت و استرس شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان می‌پردازد.

رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارآیی فرد در سازمان است. رضایت شغلی پاسخ عاطفی یا احساسی یک فرد به جنبه‌های متعدد شغل می‌باشد. به‌عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و به‌هم پیوسته نیست. زیرا که یک فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغلش می‌تواند راضی باشد از یک یا چند جنبه دیگر آن می‌تواند ناراضی باشد (کریتنر، کینیکی و بولنز[2]، ۱۹۹۹). رضایت شغلی، گزارش فرد، در نتیجه حالت عاطفی مثبت از ارزیابی کار یا از تجربه‌های کاری است (آستین و دروسیوتیس[3]، ۲۰۰۷). مزایایی که رضایت شغلی برای افراد و سازمان‌ها در پی داشته است صاحب نظران و پژوهشگران را به این فکر واداشته که با تسهیل تحقق سرمایه اجتماعی سازمانی، رضایت شغلی کارکنان را ارتقا دهند. در این زمینه حاجی کریمی و فرجیان (۱۳۸۷) در طی پژوهشی در بین کارکنان بانک به این نتیجه رسیدند که دو بعد سرمایه انسانی و اجتماعی بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارند. به اعتقاد

1. Pastoriza, Arino & Ricart
2. Kreitner, Kinicki & Buelens
3. Austin & Droussiotis

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

آنان مدیریت روابط با افراد کلیدی در شبکه سازمانی، معاشرت پذیری و قابلیت اعتماد، بیشترین تأثیر را بر موفقیت شغلی دارند. سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) نیز در تحقیقی با هدف شناخت میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهر تبریز به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به اعتقاد آنان با برنامه ریزی رفاه اجتماعی معلمان می‌توان موجبات افزایش سرمایه اجتماعی را فراهم کرده و از این سرمایه در جهت افزایش رضایت‌مندی بهره گرفت. فلپ[1] (۲۰۰۱) به بررسی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی و تأثیر انواع شبکه‌ها بر جنبه‌های ابزاری و اجتماعی کار پرداخت. به اعتقاد وی سرمایه اجتماعی مستلزم ساختار و محتوای شبکه‌های اجتماعی است و تحقق هدفی خاص مانند رضایت از کار نیز مستلزم شبکه‌هایی با ساختار و محتوای خاص است. رکونا[2] (۲۰۰۳) نیز به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی در محیط‌های کاری پرداخته و نتیجه می‌گیرد که میزان بالای سرمایه اجتماعی سطح بالای رضایت شغلی و کیفیت زندگی را به‌همراه دارد. همین‌طور سرمایه اجتماعی پیش-بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در مقایسه با ویژگی‌های کارکنان سازمان و ویژگی‌های محیط کاری به‌شمار می‌رود. اومن و همکارانش[3] (۲۰۰۹) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی در بیمارستان و رضایت شغلی پزشکان به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای رضایت شغلی پزشکان به‌شمار می‌رود. به اعتقاد آنان اعتماد، درک مشترک، اهداف مشترک و ارزش‌های اخلاقی از کیفیات سرمایه اجتماعی به‌شمار می‌روند و اعضای شبکه اجتماعی را قادر می‌سازند با هم و در کنار هم به فعالیت بپردازند.

استرس شغلی و سرمایه اجتماعی

استرس مربوط به کار، یکی از بزرگترین چالش‌ها برای سلامتی کارکنان و سازمان محسوب می‌شود و کاهش هزینه‌های ناشی از آن برای فرد، مدیران و سازمان بسیار اهمیت دارد (لی‌فیور، کالت و متنی[4]، ۲۰۰۶). استرس شغلی عبارت است از رویداد یا

1. Flap
2. Requena
3. Ommen & et al
4. Le Fevre, Kolt & Matheny

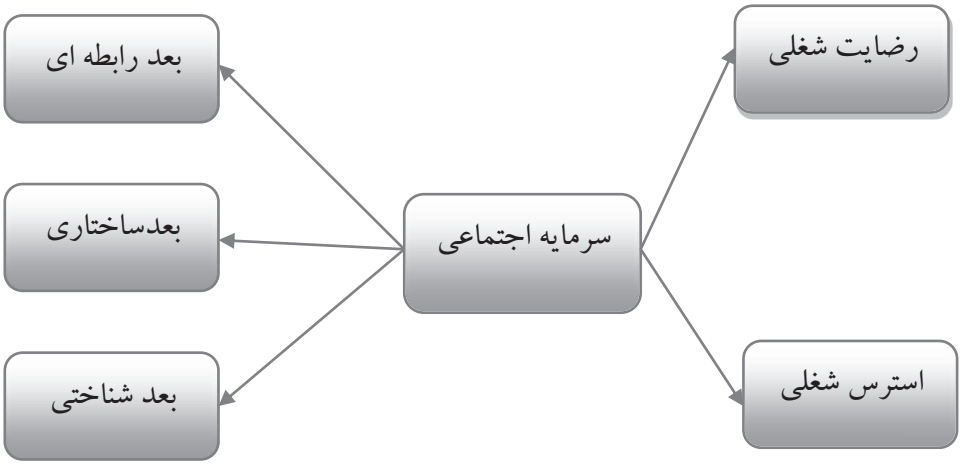
[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

زنجیره‌ای از رویدادهای متوالی و عموماً غیرجسمانی، که از طرف دریافت کننده به عنوان تهدید تلقی شده و به پاسخ‌ها و درگیری‌های جسمانی، روانی و یا هیجانی منجر می‌شوند. این تهدید درونی یا واکنش‌های دفاعی در مدت طولانی احتمالاً تشدید شده و سلامت جسمانی، روانی و هیجانی فرد را به مخاطره می‌اندازند. (ریتانو و کلاینر[1]، ۲۰۰۴). بسیاری از محققان، عوامل استرس‌زای محیط‌های کاری را این‌گونه بر می-شمارند: محیط نامناسب کاری، تعارض نقش، ابهام نقش، تعارض بین فردی، ابهام آینده شغلی، تحت کنترل بیش از حد قرار گرفتن شغل، فرصت استخدامی، الزامات کاری، پراکندگی بیش از حد حجم کار، مسئولیت در مقابل ذی‌نفعان، بهره‌گیری نامناسب از توانایی‌های افراد، مطالبات شناختی و تغییر مستمر مسیر شغلی (هپ برن و براون[2]، ۲۰۰۱؛ تراورز[3]، ۲۰۰۱؛ تالبرت[4]، ۲۰۰۷؛ و بویر[5]، ۲۰۰۹). وجود استرس شغلی تبعات متعددی برای سازمان‌ها به همراه دارد. عدم رضایت شغلی، تعهد پایین، خستگی، عملکرد نامناسب و بهره‌وری پایین برخی از این تبعات می‌باشند. اما توجه به سرمایه اجتماعی برای کاهش تبعات استرس شغلی موضوعی است که به تازگی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. سرمایه اجتماعی را می‌توان به‌عنوان عاملی درنظر گرفت که افراد و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا با استرس‌ها مقابله کرده و سلامت روانی خود را ارتقا بخشند (اومن و همکارانش، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش کامران و ارشادی (۱۳۸۸) حاکی از آن است که هر چه سرمایه اجتماعی افراد در بُعد کارکردی بیشتر شود، سلامت روانی نیز افزایش می‌یابد. در این زمینه یافته‌های پژوهش شریفیان ثانی و همکارانش (۱۳۸۷) نیز حاکی از آن است که همبستگی مستقیم معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی شناختی با هر دو بعد سلامت، شامل سلامت جسمی و سلامت روانی وجود دارد. بویاس و ویند[6] (۲۰۰۹) نیز به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرداخته و عنوان می‌کنند که کارکرد اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان حمایت و پشتیبانی کارکنان از یکدیگر است. آنها مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را اعتماد، تعاملات اجتماعی با همکاران و سرپرستان، تعهد سازمانی، ارتباط و اثر گذاری در سازمان درنظر گرفته و اشاره می‌کنند که این مؤلفه‌ها با استرس شغلی

1. Ritano & Kleiner
2. Hepburn & Brown
3. Travers
4. Tolbert
5. Boyer
6. Boyas & Wind

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

رابطه منفی دارد. گاچتر، سوج وتورگلر[1] (۲۰۰۹) نیز با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و استرس شغلی در بین افسران پلیس به این نتیجه رسیدند که افزایش سطح سرمایه اجتماعی با کاهش سطح استرس شغلی همراه است. آنها پیشنهاد می‌کنند که برنامه-های کاهش استرس شغلی باید به نحو مؤثری کارکنان را در ساختن شبکه‌های اجتماعی قوی متعهد سازد. بنابراین مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به‌صورت شکل (۱) ترسیم نمود. در این الگو سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به عنوان ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی درنظر گرفته شده و رابطه آنها با استرس و رضایت شغلی مورد مطالعه واقع شده است. با توجه به الگوی مفهومی پژوهش فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر بیان می‌گردند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۱) سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان تأثیر دارد.

۱-۱) بین ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۱-۲) بین نمره کلی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

1. Gächter, Savage & Torgler

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

۲) سرمایه اجتماعی بر استرس شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان تأثیر دارد.

۲-۱) بین ابعاد سرمایه اجتماعی و استرس شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲-۲) بین نمره کلی سرمایه اجتماعی و استرس شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بر حسب ماهیت و روش، توصیفی- پیمایشی به حساب می‌آید. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی قائد بصیر می‌باشند که با توجه به حجم نمونه محاسبه شده، ۲۰۶ نفر از آنها جهت تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند.

به‌منظورسنجش سرمایه اجتماعی سازمانی از پرسشنامه فرجی (۱۳۸۹) که بر اساس ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) طراحی شده، استفاده شده است. پرسشنامه حاضر شامل ۲۴ سؤال می‌باشد که بعد ساختاری شامل ۷ سؤال، بعد رابطه‌ای شامل ۱۱ سؤال و بعد شناختی نیز دارای ۶ سؤال می‌باشد. آلفای کرونباخ به‌دست آمده در پژوهش حاضر برای ابعاد ساختاری، رابطه‌ای، شناختی و سرمایه اجتماعی به صورت کلی به ترتیب برابر با ۰,۷۹، ۰,۸۱، ۰,۸۷ و ۰,۸۹ که حاکی از پایایی قابل قبول این ابزار است.

به منظور سنجش رضایت شغلی کارکنان از شاخص توصیف شغلی[1] اسمیت، کندال و هولین[2] (۱۹۶۹) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور دارای پنج مؤلفه پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی است. آلفای کرونباخ محاسبه شده پرسشنامه مذکور ۰,۸۱ می‌باشد.

مقیاس استرس کودرون[3] از چهار بخش سنجش استرس شغلی، استرس بهداشت زندگی، استرس زندگی شخصی و استرس شخصیت فردی تشکیل شده است. پرسشنامه

1. JDI
2. Smith, Kendall & Hulin
3. Coudron

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

سنجش استرس شغلی شامل ۳۲ سؤال می‌باشد. در این پژوهش برای سنجش استرس شغلی تنها از بعد استرس شغلی مقیاس استرس کوردون استفاده شده است. آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای این بعد استرس شغلی برابر با ۰,۹۱ می‌باشد.

در این پژوهش جهت سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها علاوه بر این‌که سعی شده است از پرسشنامه‌های استاندارد که اعتبار آنها توسط سایر پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است، استفاده شود، از روایی صوری استفاده شده است. بدین صورت ویرایش اولیه پرسشنامه‌ها بین استادان راهنما و مشاور و برخی از استادان دانشگاه توزیع شد تا راجع به محتوای آن و توان سنجش شاخص‌های مورد نظر پیشنهادهای لازم را ارایه دهند که به اتفاق با برخی اصلاحات جزئی پرسشنامه‌ها را تأیید نمودند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

تجزیه تحلیل داده‌ها

با توجه به شاخص‌های آمار توصیفی اعضای نمونه آماری از گروه سنی ۲۳ تا ۵۴ سال با میانگین ۳۴,۱۷ و انحراف معیار ۶,۶ می‌باشند. سابقه اشتغال آنان به‌طور متوسط ۱۰ سال است. در رابطه با تحصیلات ۱۸ درصد آنان دارای مدرک فوق دیپلم و پایین‌تر، ۵۸ درصد لیسانس و ۲۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. در واقع اکثریت (۸۲ درصد) اعضای نمونه آماری دارای مدرک لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

در خصوص فرضیه اصلی اول پژوهش، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام همان‌طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، حاکی از آن است که در گام اول بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی وارد معادله می‌شود و ۶۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. در گام دوم، بعد رابطه‌ای و شناختی با هم وارد معادله می‌شوند که با اضافه شدن این بعد ۷۰ درصد از واریانس متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی تبیین می‌گردد. بنابراین، می‌توان گفت که بعد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی می‌توانند رضایت شغلی کارکنان را در سطح معنی‌داری ۰,۰۱ پیش‌بینی نمایند. همین‌طور سهم ابعاد رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰,۷۵ و ۰,۲۶ می‌باشد. بعد ساختاری نیز به دلیل نداشتن سهم معنی‌دار در پیش‌بینی رضایت شغلی، از معادله حذف گردید. در کل در سطح معنی‌داری ۰,۰۱ فرضیه اصلی اول

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین سرمایه اجتماعی باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان می‌گردد.

جدول ۱) تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی برحسب ابعاد سرمایه اجتماعی

گام‌ها	متغیرهای پیشبین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب رگرسیون	تی	درجه معنی‌داری
اول	بعد رابطه‌ای	۰,۷۹	۰,۶۳	۰,۷۹	۱۸,۸۶	۰,۰۰۰۱
دوم	بعد رابطه‌ای	۰,۸۳	۰,۷۰	۰,۷۵	۱۹,۴۹	۰,۰۰۰۱
	بعد شناختی			۰,۲۶	۶,۷۸	۰,۰۰۰۱

در خصوص فرضیه (۱-۱)، همان‌طور که در جدول (۲) مندرج است، ضریب همبستگی به‌دست آمده بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار بوده و رابطه‌ای مثبت بین این سه بعد و رضایت شغلی برقرار است. همین‌طور در خصوص فرضیه (۱-۲)، ضریب همبستگی بین نمره کلی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان در سطح ۰,۰۵ معنی‌دار و مثبت بوده است. به عبارت دیگر با افزایش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی ۰,۷۹، رابطه قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد با رضایت شغلی داشته است. بنابراین هرچه روابط شخصی‌ای بین کارکنان بهتر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود. وجود روابط توأم با احترام، رفاقت، اعتماد و صمیمیت بین کارکنان، رضایت شغلی آنها را افزایش خواهد داد.

جدول ۲- همبستگی پیرسون سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	رضایت شغلی		
	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	درجه معنی‌داری
بعد شناختی	۲۰۶	۰,۳۸	۰,۰۰۰
بعد رابطه‌ای	۲۰۶	۰,۷۹	۰,۰۰۰
بعد ساختاری	۲۰۶	۰,۶۴	۰,۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۲۰۶	۰,۸۱	۰,۰۰۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

در خصوص فرضیه اصلی دوم پژوهش، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام همان‌طور که در جدول (۳) مندرج است، حاکی از آن است که در گام اول بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی وارد معادله می‌شود و ۶۲ درصد از واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کند. در گام دوم، بعد رابطه‌ای و ساختاری با هم وارد معادله می‌شوند که با اضافه شدن این بعد ۶۳ درصد از واریانس متغیر وابسته تبیین می‌گردد. بنابراین، می‌توان گفت که بعد رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی می‌توانند استرس شغلی کارکنان را در سطح معنی‌داری ۰,۰۱ پیش‌بینی نمایند. همین‌طور سهم ابعاد رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی استرس شغلی به ترتیب برابر با ۰,۵۶- و ۰,۲۵- می‌باشد. بعد شناختی نیز به دلیل نداشتن سهم معنی‌دار در پیش‌بینی استرس شغلی از معادله حذف گردید. در کل در سطح معنی‌داری ۰,۰۱ فرضیه اصلی دوم پژوهش تأیید می‌گردد. بنابراین سرمایه اجتماعی باعث کاهش استرس شغلی کارکنان در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان می‌گردد.

جدول ۳- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی استرس شغلی برحسب ابعاد سرمایه اجتماعی

گام‌ها	متغیرهای پیشبین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب رگرسیون	تی	درجه معنی‌داری
اول	بعد رابطه‌ای	۰,۷۸	۰,۶۲	-۰,۷۸	۱۸,۲۹	۰,۰۰۰۱
دوم	بعد رابطه‌ای	۰,۷۹	۰,۶۳	-۰,۵۶	۶,۵۵	۰,۰۰۰۱
	بعد ساختاری			-۰,۲۵	۲,۸۹	۰,۰۰۰۱

در خصوص فرضیه (۲- ۱)، همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی به‌دست آمده بین ابعاد رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با استرس شغلی در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار بوده و رابطه‌ای منفی بین این دو بعد و استرس شغلی برقرار است. اما رابطه بعد شناختی با استرس شغلی در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار نمی‌باشد. همین‌طور در خصوص فرضیه (۲- ۲)، ضریب همبستگی بین نمره کلی سرمایه اجتماعی و استرس شغلی کارکنان در سطح ۰,۰۱ معنی‌دار و منفی بوده است. به عبارت دیگر با افزایش سرمایه اجتماعی، استرس شغلی کارکنان کاهش می‌یابد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با ضریب همبستگی ۰,۷۸-، رابطه معکوس قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد با استرس شغلی داشته است. بنابراین هرچه روابط شخصی‌ای بین کارکنان بهتر باشد، استرس شغلی آنان کمتر خواهد بود. وجود روابط توأم با احترام، رفاقت، اعتماد و صمیمیت بین کارکنان، استرس شغلی آنها را کاهش خواهد داد.

جدول ٤- همبستگی پیرسون سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با استرس شغلی کارکنان

متغیر	استرس شغلی		
	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	درجه معنی‌داری
بعد شناختی	۲۰۶	۰,۱۶۱-	۰,۰۲۱
بعد رابطه ای	۲۰۶	۰,۷۸-	۰,۰۰۰
بعد ساختاری	۲۰۶	۰,۷۴-	۰,۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۲۰۶	۰,۷۷-	۰,۰۰۰

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که همبستگی به‌دست آمده بین ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معنی‌دار بوده و رابطه مثبتی بین این سه بعد و رضایت شغلی برقرار است و از طرفی دیگر سرمایه اجتماعی به صورت کلی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارد. به عبارت بهتر با افزایش سرمایه اجتماعی رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌یابد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵)؛ رکونا (۲۰۰۳)؛ و اومن و همکارانش (۲۰۰۹) هماهنگی دارد. شواهد نشان می‌دهد که ایجاد سرمایه اجتماعی در محیط‌هایی که افراد با یکدیگر در تعامل هستند می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در عملکرد بهینه افراد و سازمان‌ها داشته باشد. اگر کارکنان یک سازمان قادر به ایجاد تعاملات، تعهد یا ارتباط و به طور کلی سرمایه اجتماعی باشند سازمان‌ها نیز قادر به ایجاد سطح بالایی از رضایت و رفاه شغلی خواهند بود (رکونا، ۲۰۰۳). علاوه بر این یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد رابطه‌ای و ساختاری و همچنین نمره کلی سرمایه اجتماعی کارکنان با استرس شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارند. به عبارت دیگر هر چه سرمایه اجتماعی و ابعاد رابطه‌ای و ساختاری آن بین کارکنان افزایش پیدا کند استرس شغلی آنان کاهش پیدا خواهد کرد. این یافته‌ها با یافته‌های

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بویاس و ویند (۲۰۰۹) و گاچتر، سوج و تورگلر (۲۰۰۹) همخوانی دارد. به اعتقاد بویاس و ویند (۲۰۰۹) بالا بودن اعتماد، تعهد، ارتباطات تعاملی، احساس حمایت فرد از سوی سازمان و مؤثر بودن فرد در سازمان سبب می‌شود که کارکنان استرس شغلی پایینی را در محیط کاری خود احساس کنند. به عبارت دیگر زمانی که کارکنان با یکدیگر، سرپرستان و مدیران تعامل و ارتباط داشته و نسبت به یکدیگر و سازمان اعتماد و متعهد باشند و احساس کنند که از سوی سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند کمتر دچار استرس شغلی می‌شوند. یافته‌های مربوط به آزمون رگرسیون نیز حاکی از افزایش رضایت شغلی کارکنان و کاهش استرس شغلی آنان توسط توسعه سرمایه اجتماعی در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان می‌باشد. در همین رابطه رکونا (۲۰۰۳)، اومن و همکارانش (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی عامل مهمی برای پیش-بینی رضایت شغلی کارکنان به‌شمار می‌رود. نتایج پژوهش‌های بویاس و ویند (۲۰۰۹) و گاچتر، سوج و تورگلر (۲۰۰۹) نیز حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده مناسبی برای استرس شغلی به‌شمار می‌رود. بنابراین لزوم توجه شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان به تسهیل تحقق سرمایه اجتماعی و استفاده از آن برای ارتقای رضایت شغلی و از طرفی کاهش استرس شغلی بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر امری است که بیش از پیش نمود پیدا می‌کند. هر چند اولین قدم در خلق سرمایه اجتماعی تمایل و توانایی فرد یا کارمند برای شکل گیری سرمایه اجتماعی است (لینا و وان بورن، ۱۹۹۹). ولی نباید نقش بسیار مهم رهبران و مدیران شرکت را به عنوان یک الگو در خلق سرمایه اجتماعی از نظر دور داشت. مدیر با برقراری رابطه نزدیک با کارکنان، ایجاد باور و ایمان نسبت به سازمان و ارزش‌هایش (پاستوریزا، آرینو و ریکارت، ۲۰۰۸)، ایجاد جو و فرهنگ مناسب سازمانی (بویاس و ویند، ۲۰۰۹)، هم‌راستا کردن اهداف فردی، گروهی (پاستوریزا، آرینو و ریکارت، ۲۰۰۸)، احترام به حقوق و علایق کارکنان، برابری و انصاف در فرآیند تصمیم گیری (هادسون، ۲۰۰۵)، ایجاد مشارکت و همدلی در سازمان (فرجی، ۱۳۸۹)، می‌تواند در خلق و توسعه سرمایه اجتماعی نقشی حیاتی ایفا کند.

برای توسعه سرمایه اجتماعی در شرکت پتروشیمی قائد بصیر گلپایگان پیشنهاد می‌شود مدیران این شرکت ایجاد فرهنگ مبتنی بر اعتماد و مشارکت دادن کارکنان در گروه‌های کاری و ایجاد سیستم‌های ارتباطی منعطف را در دستور کار قرار دهند. برنامه ریزی برای غنی سازی فرهنگ اجتماعی؛ توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزش-

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

های عمومی و تخصصی؛ تهیه ساز و کارهای سنجش و ارزیابی سرمایه اجتماعی در سازمان؛ بسط و گسترش روحیه نشاط، امیدواری، اعتماد و تعمیق ارزش‌های دینی و هنجارهای اجتماعی؛ و شناسایی عوامل و موانع توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان؛ از دیگر پیشنهادهای کاربردی می‌باشند.

با توجه به محدود کردن جامعه آماری این پژوهش، به کارکنان شرکت پتروشیمی قائد بصیر، برای کاربرد نتایج این پژوهش در سایر سازمان‌های صنعتی و غیرصنعتی نیاز به متناسب سازی می‌باشد. عدم تطابق نظر پاسخ دهندگان با واقعیت و عمل، از محدودیت‌های مربوط به ویژگی‌های عامل انسانی این پژوهش می‌باشد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات فقط از پرسشنامه استفاده شده است، در حالی که اگر از مصاحبه و سایر روش‌های کیفی جمع آوری اطلاعات نیز استفاده می‌شد، نتایج دقیق تر به دست می‌آمد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. در حالی‌که استفاده از مدلساری معادلات ساختاری می‌تواند در پژوهش دیگری در دستور کار قرار گیرد.

با توجه به محدودیت‌های تحقیق، توسعه جامعه آماری این تحقیق، به سایر سازمان-های کشور، آزمون الگوی مفهومی موجود در این پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری، بررسی راه‌ها و موانع توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان مورد مطالعه، بررسی رابطه سرمایه فکری با رضایت و استرس شغلی کارکنان در در سازمان مورد مطالعه، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در در سازمان مورد مطالعه پیشنهادهایی است که به پژوهشگران آینده ارایه می‌گردد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

منابع

۱. حاجی کریمی، عباسعلی و فرجیان، مرجان. (۱۳۸۷). مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی: مطالعه موردی بانک ملت. **نشریه مدیریت دولتی، ۱** (۱) ۵۱-۶۶.

۲. سالارزاده، نادر و حسن‌زاده، داود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، **فصلنامه علوم اجتماعی**، (۳۳)، ۱- ۲۶.

۳. شریفیان ثانی، مریم, شیانی، ملیحه, کریملو، مسعود و خواجه دادی، اشکان. (۱۳۸۷). رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت مادران. **مجله دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی**، ۸۳- ۱۰۲.

۴. فرجی، حاتم. (۱۳۸۹). **بررسی مقایسه‌ای وضعیت سرمایه اجتماعی در دانشکده‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران از نظر کارشناسان آنها**. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد رشته میریت آموزشی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

۵. فیروزآبادی، سید احمد و ایمانی جاجرمی، حسین. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی- اجتماعی در کلان شهر تهران. **فصلنامه رفاه اجتماعی، ۶** (۲۳)، ۱۹۷-۲۲۴.

۶. کامران، فریدون و ارشادی، خدیجه (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی شبکه و سلامت روان. **فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۲** (۳)، ۲۹.

7. Adler, P. S., and Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. **Academy of Management Review**, **27** (1), 17-40.
8. Akdere, M., and Roberts, P. B. (2008). Economics of social capital: Implications for organizational performance. **Advances in Developing Human Resources**, **10** (6), 802-816.
9. Austin, J., and Droussiotis, N. (2007). Job satisfaction of managers in Cyprus. **Euro Med Journal of Business**, **2** (2).
10. Bolino, M. C., Turnley, W. H., and Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. **Academy of Management Review**, **27** (4), 505-522.
11. Boyas, J., and Wind, L. H. (2010). Employment- based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. **Children and Youth Services Review**, **32** (3), 380-388.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

12. Boyer, C. C. (2009). **Teacher stress among catholic high school teacher: Its nature significance**. Retrieved on 21 Aprill 2008 from http://www.proquest.com from published doctoral dissertation, University of Catholic of America.
13. Brooks, K., and Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity? **Journal of European Industrial Training**, **30** (2), 117-128.
14. Danchev, A. (2006). Social capital and sustainable behavior of the firm. **Industrial Management & Data System**, (7), 953-965.
15. Faris, R. (2004). **Lifelong learning, social capital and place management in learning communities and regions: A rubic's cube or a kaleidoscope?** Available at http://www.obs-pascal.com
16. Flap, H. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. **Social Networks**, **23** (4), 297-320.
17. Gächter, M., Savage, D., and Torgler, B. (2009). **The relationship between stress and social capital among police officers working**. Working Paper available at www.crema-research.com.
18. Grootaert, C., Narayan, D., Jones, V. N., and Woolcock, M. (2004). Measuring social capital: An integrated questionnaire. **World Bank, Working Paper**, (18), 1-53.
19. Hepburn, B., and Brown, S. D. (2001). Teacher stress and management of accountability**. Human Relations**, **54** (6), 691-715.
20. Kreitner, R., Kinicki, A., and Buelens, M. (1999). **Organizational behaviour**. Mc Graw- Hill Publisher.
21. Le Fever, M. L., Kolt, G. S., and Matheny, J. (2006)**.** Eustress, distress and interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: which way first**. Journal of managerial Psychology**, **21** (6), 547-565.
22. Leana, C. R., and Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. **The Academy of Management Review**, **24** (3), 538-555.
23. Mohan, G., and Mohan J. (2002). Placing social capital. **Progress in Human Geography**, **26** (191), 191-210.
24. Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and organizational advantage. **The Academy of Management Review**, **23** (2), 242-266.
25. Ommen, O., Driller, E., Koehler, T., Kowalski, C., Ernstmann, N., Neumann, M., and Steffen, P. (2009). The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. **BMC Health Services Research**, **9** (1), 81.
26. Pastoriza, D., Arino, M. A., and Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behaviour as an antecedent of organizational social capital. **Journal of Business Ethics**, (78), 329–341.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

27. Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. **Social Indicators Research**, **61** (3), 331-360.
28. Ritano, R. E., and Kleiner, B. H. (2004). Stress management: stressors diagnosis, and preventative measures. **Management Research News**, (27), 32-38.
29. Schneider, J. A. (2009). Organizational social capital and nonprofits. **Nonprofit and Voluntary Sector Quartely**, **38** (4), 643-662.
30. Sothy Eng, M. S. (2009). **Social capital and academic achievement among children in Cambodia: A close looke at family**. Unpublished doctoral dissertation, Texas University.
31. Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in workplace. **Journal of Management Development**, **24**, (1), 34-44.
32. Tolbert, M. D. (2007). **No teacher left behind: A predictive model of teacher stress and coping**. Retrieved on 10 March 2008 from http://www.proquest.com from published, doctoral dissertation, University of South Carolina.
33. Travers, C. J. (2001). **Stress in teaching: past, present and future.** In J. Dunham (ED), Stress in the workplace: past, present and future (pp. 130-163). Philadelphia, PA: Whurr Publishers.
34. Vilanova, E. P., and Josa, R. T. (2003). **Social capital as a managerial phenomenon**. Working Paper, Tampere University of Technology.
35. Westlund, H. (2006). **Social capital in the knowledge economy: theory and empirics**. Available at http://www.springer.com.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]