

بررسی عوامل برون سازمانی به وجود آورنده تنش کاری (مطالعه موردی شرکت کشت و صنعت مغان)

یاور فتحی^۱

مهرداد نوابخش^۲

منصور حقیقتیان^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۹/۹/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۷/۱۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل برون سازمانی ایجاد کننده تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان بر اساس معادلات ساختاری می‌باشد. روش مورد استفاده در این تحقیق، به لحاظ ماهیت علی معلولی و تحلیل مسیر بر اساس معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون چندمتغیره انجام گرفته است. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان (کارگران و پرسنل اداری) شرکت کشت و صنعت مغان در سال ۱۳۹۷ بوده که ۴۷۹ نفر از بین آن‌ها بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته با اقتباس از پرسشنامه تنش کاری اسپوو و استاینمتر مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل‌های آماری بر اساس معادله ساختاری و با استفاده از برنامه Spss و Amos انجام یافته است. نتایج نشان داد مقادیر رگرسیونی حاکی از آن است که متغیر عوامل برون سازمانی به میزان (۰/۶۶) بر ایجاد تنش کاری موثر است. همچنین عوامل خانوادگی به میزان (۰/۴۰)، عوامل اجتماعی به میزان (۰/۹۸)، عوامل اقتصادی به میزان (۰/۵۴) و عوامل فرهنگی به میزان (۰/۶۴) بر ایجاد تنش کاری موثر است. بنابراین می‌توان با دخل و تصرف در عوامل برون سازمانی تنش کاری را کاهش داد و از این پتانسیل برای افزایش راندمان اداره‌ها و نهادها و کارخانه‌ها استفاده کرد.

واژگان کلیدی: تنش کاری، عوامل برون سازمانی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، کشت و صنعت مغان.

۱. دانشجوی دکتری بررسی مسائل اجتماعی ایران، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

۲. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: mehrdad_navabakhsh@yahoo.com

۳. دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

مقدمه

امروزه با توجه به شرایط متحولی که در جوامع به وجود آمده، دگرگونی‌های ویژه‌ای نیز در زندگی انسان‌ها پدیدار شده و آنان را با بحران‌های روانی مختلف روبرو ساخته است. تغییرات سریع سازمانی و میل به بقاء و رقابت بین سازمان‌ها، کار را به یک عامل تنش‌زا بدل کرده است. اکنون سازمان‌ها به مکان‌های مناسبی برای بروز تنش‌ها یا فشارهای عصبی- روانی تبدیل شده‌اند و این تنش‌ها آثار آسیب-زایی متعددی را در سطح جسمی و روانی و سازمانی پدید آورده است.

بنابراین مبحث تنش به ویژه درارتباط با کار و اشتغال که بخش عمده زندگی انسان را در بر می‌گیرد، و همچنین تأثیری که از عوامل خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌پذیرد. معمولاً یک فرد به طور متوسط در حدود ۴۰ ساعت در هفته کار می‌کند. تجربیاتی که وی در ۱۲۸ ساعت بقیه (ساعت غیر کاری در هفته) کسب می‌کند یا مسائلی که با آن‌ها روبرو می‌شود، می‌تواند به محل کار نیز سرایت نماید. مسائلی مانند: "تضاد و ناسازگاری در خانواده، مشکلات مالی، تعارض بین خواسته‌های خانواده و شغل، احساس عدم امنیت و حرمت اجتماعی." با ابعاد متعدد رسالتی خطیر را برای پژوهش در گستره وسیع بر عهده پژوهشگران وا می‌گذارد. از این رو این مقاله نیز با عنوان "بررسی عوامل برون سازمانی به وجود آورنده تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان" که نتیجه یک مطالعه فراگیر در پرتو آخرین یافته-های علمی بین رشته‌ای (جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مدیریتی) است.

امید است مقاله حاضر به عنوان گامی کوچک مورد قبول اهل نظر قرار گرفته و برای مدیران شرکت و همچنین دانشجویان در سطوح مختلف مفید واقع شود.

بیان مساله

کارکنان سازمان تحت تأثیر تنش‌های کاری دچار حالات روانی خاص می‌شوند و دست به رفتار و اعمالی می‌زند که مستقیماً در بازدهی سازمان منعکس می‌گردد. تنش در سازمان هم‌چون آفتی نیروها را تحلیل می‌برد و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد به راستی دوران ما عصر تنش یا فشارهای عصبی- روانی است. دوره‌ای که در آن انسان پیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل تنش‌زا قرار گرفته و مسائل و مشکلات بی‌شماری از هر سو او را احاطه کرده است. در چنین جهان پر هیاهویی چگونه از تنش اجتناب کرد یا با آن به مصادف و مقابله پرداخت؟ چه عوامل برون سازمانی تنش‌زا است و چرا انسان دچار آن می‌شود؟ چگونه می‌توان تنش و عوامل آن را شناخت؟ و بالاخره چگونه می‌توان قبل از رسیدن به مرحله حاد با تنش به مقابله برخاست و آن را مهار کرد؟

تنش کاری مزمن منجر به عوارض جانبی ناگوار فیزیکی، عاطفی و احساسی، رفتاری و روانی بر افراد می‌شود. اکنون کاملاً روشن شده است که تنش، پیش از این یک پدیده زودگذر برای تامین نیازهای فیزیولوژیک در یک موقعیت غیر عادی به حساب می‌آمد، عامل به وجود آورنده بیماری‌هایی چون آسم،

دیابت، فشار خون بالا، نارسایی‌های قلبی به خصوص بیماری‌های قلبی ناشی از کم خونی و ده‌ها بیماری دیگر است.

دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که بیشتر از پنجاه درصد بیماری‌ها ماهیت روان‌تنی دارند. یعنی نارسایی‌های فیزیولوژیک هستند که ریشه روانی دارند (راس، ۱۳۷۷: ۲۵).

این حوزه به عنوان قلمرویی از پژوهش عملی از اهمیت زیادی در محدوده علوم انسانی برخوردار است. اعتقاد بسیاری از محققان بر این است که تنش‌هایی که به وسیله افراد تحمل می‌شود بر نتایج مهم سازمانی مانند رضایت شغلی و عملکرد تاثیر می‌گذارد. رضایت شغلی بر ابقاء کارگران، بازدهی و کیفیت انجام کار او تاثیر می‌گذارد. اصولاً رضایت بیشتر کارکنان خود در توسعه کار کارخانه از نظر کمیت و کیفیت موثر است.

دلایل اهمیت موضوع تنش کاری را می‌توان به شرح زیر تلخیص نمود:

۱. چون تنش کاری می‌تواند برای کارکنان سازمان اثرات مخرب فیزیولوژیکی روان‌شناختی و رفتاری داشته باشد. این پدیده در تندرستی آنان تاثیر سوء می‌گذارد و نقش آنان را در اثربخشی سازمان کاهش می‌دهد.

۲. تنش ناشی از کار هزینه‌های سنگینی را به بار می‌آورد، طبق یک برآورد تقریبی مشکلات ناشی از تنش، برای اقتصاد ایالات متحده آمریکا سالیانه ۷۵ تا ۹۰ میلیارد دلار، یا حدود ده درصد تولید ناخالص ملی زیان به بار می‌آورد (Ivancevich, 2006: 22).

۳. تنش کاری بر نتایج ارزش‌مند سازمانی مانند رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. عوارض ناشی از کاهش رضایت شغلی نیز عبارتند از: غیبت، جایگزینی تاخیر حضور در محل کار، افزایش بروز حوادث کاری و کاهش قابلیت تولید.

۴. امروزه دانش و فهم ما درباره تنش و انطباق با محیط کار به جایی رسیده است که بدانیم بیشتر تنش‌ها وارده بر کارکنان لازم نیست و می‌توان از بروز آن جلوگیری کرد. با کنترل تنش‌های کاری اخلاک‌گر در کنش انسان‌ها، می‌توان سازمان‌ها را به نحوی موثرتر اداره کرد.

ایوانسویچ و ماتسون برآوردهایی از هزینه‌های مربوط به تنش را در اقتصاد ایالات متحده آمریکا تهیه کرده‌اند که اگر به دلار این زمان گزارش می‌شد، از ده درصد GNP بیشتر می‌شد (Ivancevich, 2006: 22). گر چه بیشتر این هزینه‌ها ناشی از صدمات مربوط به سلامتی و فشارهایی هستند که در محیط‌های سازمانی رخ می‌دهند. لیکن ضرر عمده ناشی از تاثیرات تنش در بازده ارزش‌مند سازمانی است.

باید گفت که همه افراد در طول زندگی خود با مصائبی هر چند اندک مواجه می‌شوند. فقط مردگان و افرادی که زاده نشده‌اند از جمله مشکلات و تنش‌ها در امان هستند. پس این تنش نیست که به ما ضربه می‌زند؟ بلکه عدم تشخیص آن و عدم آشنایی با واکنش و نحوه رویارویی با آن است که بیشترین صدمه را وارد می‌سازد. بنابراین موارد فوق و احساس خلاء در زمینه تحقیقاتی مسئله، و این که خودم به عنوان

یک پژوهشگر در طی مدت ۴۳ سالی که در این منطقه ساکن هستیم، شاهد وجود تنش شدید در کارکنان کشت و صنعت مغان بوده‌ام، به طوری که اخیراً کارکنان به صورت دسته‌جمعی دست به اعتراض و اعتصاب زده‌اند. پرسش اصلی پژوهش عبارت است از: عوامل جامعه‌شناختی برون سازمانی موثر بر تنش کاری کارکنان کشت و صنعت مغان چیست؟

پیشینه و چارچوب نظری

«آرنولد و فلدمن» فشار روانی ناشی از کار را عکس‌العمل فرد به عوامل جدید یا تهدید کننده در محیط کاری تعریف نموده‌اند (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۲۸).

«بیر و نیومن» «تنش یا فشار روانی کار، موقعیتی می‌داند که از تعامل میان افراد مشاغل‌شان حاصل شده و صفت متمایز آن تغییراتی است که در درون آن‌ها رخ داده و آنان را وا می‌دارد تا از شیوه عمل به هنجار خود دست کشیده و به انحراف کشیده شوند» (همان).

هانس سلیه (۱۹۳۶)، مقاله‌ای منتشر کرد که در آن تعریفی نوین و کاملاً متفاوت برای تنش ارائه شده بود. این پژوهشگر، هانس سلیه، روان‌شناس معروف و بنیان‌گذار بحث تنش که در دهه ۱۹۳۰ از اروپای مرکزی به کانادا مهاجرت و تحقیقات خود را در همین زمینه ادامه داد و تنش را به عنوان مختل کننده تعادل درونی بدن معرفی کرده است. و در سال ۱۹۵۰ تئوری فراگیری را انتشار داد که بر اساس آن پاسخ انسان به تنش «علائم تطبیق کلی» نامیده می‌شود. اگر بخواهیم به سادگی این فرایند را مرور کنیم، به سه مرحله قابل تعریف در پاسخ به تنش برخورد می‌کنیم که سلیه آن‌ها را مرحله 'خطرات'، مرحله مقاومت^۲ و مرحله فرسایش^۳ که مرحله خطرات به شکل واکنش بدن نسبت به تهدید دریافت شده بروز می‌کند و با علائمی چون عرق کردن، افزایش ضربان قلب، توزیع مجدد خون در عضلات و اندام‌ها و غیره ظاهر می‌شود. در واقع این پدیده را می‌توان تحت عنوان آمادگی بدن برای «جنگ یا فرار» توصیف کرد (هانس، ۱۳۶۱: ۶۷).

ریچارد لازاروس (۱۹۷۱)، الگوی تبدلی (یا الگوی کنش متقابل) را ارائه می‌دهد که امروزه بیش از هر الگوی دیگر مورد توجه قرار گرفته است. لازاروس معتقد است تنش زمانی رخ می‌دهد که تعادل بین خواست‌ها و منابع تأمین کننده به هم می‌خورد و تأکید می‌کند که این تعادل یا بی‌تعادلی ماهیتی پیش رونده دارد. این مدل بیانگر تأثیر متقابل فرد بر محیط و محیط بر فرد است. از این رو هر برخورد معینی که میان شخص و محیط رخ می‌دهد در بردارنده آثاری ضمنی یا درگیری‌هایی برای فرد و محیط خواهد بود (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۲۲).

^۱. Stage of alarm

^۲. Resistance

^۳. Exhaustion

لوی وهمکارانش (۱۹۷۰)، در آزمایشگاه تحقیقات بالینی تنش در سوئد کار می‌کردند، در زمره پیشگامان تحقیق در خصوص تنش هستند. لوی اظهار می‌دارد: «هر روز آگاهی بیشتری به دست می‌آید که زندگی کاری بسیاری از افراد در معرض برخی محرک‌های روان اجتماعی و تهدیداتی قرار دارد که اغلب به غلط تصور می‌شود این محرک‌ها در نتیجه تنش زندگی کاری و رقابت و تمایل برکسب موفقیت بیشتر پدید می‌آید. هر چند نباید فراموش کرد که این مفهوم هم‌چنین مشتمل بر نتایجی است که از برخورد فرد با همکاران خود، شکسته شدن فرایند کاری به عناصر جداگانه و تکرار شونده و یکنواخت، نوبت کاری، خودکاری، تغییر سریع تکنولوژی، شهری شدن و غیره حاصل می‌شود. باید توجه داشت که توسعه تکنولوژی به مراتب سریع‌تر از توسعه زیستی انسان بوده است» (فریزر، ۱۳۷۸: ۱۰۱).

سویت لند (۱۹۷۹)، در بازبینی ۱۰۰ مورد در مرور ادبیات موضوع متوجه این نکته شد که با مدل‌های نظری می‌تواند چارچوب مفیدی برای تجزیه و تحلیل رابطه میان تنش و بهره‌وری ارائه دهد. بر اساس این استنباط، این مدل‌ها ممکن است چهارچوب مفیدی برای تجزیه و تحلیل رابطه میان تنش و رضایت‌مندی از کار ارائه دهند (همان: ۹۷).

بر اساس نظر ویلفورد (۱۹۷۳)، تنش از شرایطی که به سادگی تصحیح‌پذیر نیست و موجب عدم تعادل میان تقاضا و ظرفیت می‌گردد، پدید می‌آید (همان).

اندرسن (۱۹۷۶)، با بررسی رفتار ۱۰۲ تن از صاحبان و مدیران شرکت‌های کوچک که در یک حادثه گرد باد صدمه دیده‌اند نشان می‌دهد که اجرای کار با افزایش تنش تا سطح مشخصی بالا می‌رود و در صورتی که تنش فراتر از آن حد شود، اجرای کار کاهش می‌یابد. وی این مکانیزم را در چارچوب نظریه کشف پیام، توضیح می‌دهد که بر اساس آن مغز میان پیام‌های معنی‌دار در تصادفی تفاوت قائل می‌شود. فرد آستانه‌ای برای پیام‌های مهم برقرار می‌سازد که پیام‌های فراتر از آن را دریافت می‌کند و بقیه را نادیده می‌گیرد. بر اساس این فرضیه تنش آستانه را تغییر می‌دهد و امکان دریافت پیام‌های بیشتری را ایجاد می‌کند، اما در عین حال اشتباه نیز افزایش می‌یابد (همان: ۹۸).

ویمن (۱۹۷۷)، پیش‌بینی کرد که خطر ابتلا به بیماری‌های مرتبط با تنش در کارمندی که در معرض تنش بالا و پایین قرار دارند بیشتر است. وی داده‌های پزشکی مربوط به ۲۷۶ مقام اجرایی بلند مرتبه یک بنگاه مالی و ۱۲۰۴ نفر از مدیران سطح پایین را بررسی کرد. مسئولیت افراد یکی از عوامل مشترک میان دو گروه بود. بر اساس داده‌های مشابهی، ویمن این فرضیه را تأیید کرد که در گروه مدیران سطح پایین تنش اصلی مربوط به نامعین بودن نقش، همراه با کار بیش از حد هم از لحاظ کمی و هم کیفی است. در حالی که برای مدیران ارشد تنش اصلی در کار مربوط به کار بیش از حد از نظر کمی و برخورد با دیگران است (همان).

لمن (۱۹۷۵)، نتایج تحقیق یک گروه در طول ۱۵ سال را انتشار داده و نتیجه گرفته که رضایت‌مندی از کار مهم‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده دوران زندگی است. وی اشاره کرده که شواهدی دال بر نقش تنش کاری در ظهور ۷۵ درصد بیماری‌های قلب وجود دارد (همان: ۱۰۸).

کاب (۱۹۷۶)، شواهدی را ارائه کرده که در یک بحران تنش‌آور، حمایت اجتماعی می‌تواند فرد را از عواقب وخیم بیماری‌های ناشی از تنش حفظ کند (همان).

بیر و همکارانش (۱۹۷۶)، در آزمایش‌های خود نشان داده‌اند که عوامل کاهش دهنده تنش از قبیل همبستگی گروهی، حمایت سرپرستان و استقلال می‌تواند رابطه میان تنش‌زاهای ناشی از مشخص بودن نقش و ظهور عوارض دیگر در اثر تنش مانند نارضایت‌مندی از کار، نارضایت‌مندی از زندگی، پایین بودن احترام به خویشتن و افسردگی را تعدیل کند. آن‌ها بدین نتیجه رسیدند که استقلال می‌تواند اثر نامطلوب تنش زاییده نامشخص بودن نقش را کاهش دهد. در گروه‌هایی که این همبستگی ضعیف است، رابطه میان نامشخص بودن نقش و پایین بودن احترام به خویشتن بیشتر از گروه‌های همبسته است، در حالی که در گروه‌های همبسته رابطه قوی‌تری میان نامشخص بودن نقش و نارضایت‌مندی شغلی دیده می‌شود. بنابراین یافته‌ها در صورت بروز نارضایت‌مندی شغلی در گروه‌های همبسته این حالت ممکن است برای مدتی طولانی حفظ شود (همان: ۱۰۹).

مارگولیس و همکارانش (۱۹۷۴)، ده شاخص برای سنجش فشار روان-اجتماعی تعریف کرده‌اند (سلامت جسمانی کلی، درجه مشروب‌خواری برای فرار از خود، افسردگی، احترام به خویشتن، رضایت‌مندی از زندگی، رضایت‌مندی شغلی، انگیزش برای کار، تصمیم به ترک کار، تعداد پیشنهادها به کارفرما و غیبت‌گری) و شش پدیده تنش‌زا (نامشخص بودن نقش، پایین بودن سطح کار هم از نظر کمی و هم کیفی، فرابارداشت، نابسندگی منابع، نبود امنیت شغلی، مشارکت نکردن در تصمیم‌گیری) و همبستگی در خور توجهی میان همه شاخص‌ها به جزء تعداد پیشنهادها به کارفرما به دست آمده است. به ویژه در آزمایش‌های آن‌ها روشن شده که افزایش تنش همراه ضعف سلامت جسمانی و روانی است (همان: ۱۱۰). کاپلان و دیگران (۱۹۷۵)، در ایالات متحده آمریکا با وسعت کمتر، از نظر تعداد افراد تحت مطالعه اما دقیق‌تر از جنبه گزارشی، بیش از ۲۰۰۰ نفر را در ۲۳ حرفه مختلف مورد مطالعه دقیق قرار داده، با این هدف که موارد زیر را تحقیق کنند:

الف) تنش‌های ذهنی شغلی (شامل تقاضای شغلی و تطبیق ضعیف فرد-محیط) فشار ایجاد می‌کند.

ب) متغیرهای شخصیت فردی بر شدت فشار مؤثر است.

ج) نرخ بالاتر بیماری‌های گزارش شده با فشار بیشتر همبستگی مثبت دارد.

د) تطبیق ضعیف میان محیط کاری مطلوب و محیط شغلی درک شده اثر قوی‌تر در ایجاد فشار

نسبت به حالات محیطی به تنهایی دارد.

در نتیجه این مطالعات اعلام شد که برای پیش‌بینی، تنش ذهنیت در خصوص تنش محیط، مهم‌تر از محیط واقعی است. همچنین افسردگی و شکایت در خصوص ناراحتی‌های بدنی با هم مرتبطند و به نظر می‌آید که نارضایت‌مندی از کار بیشتر از مشخصه واقعی کار بر آن مؤثر است. این واکنش‌ها در میان ماشین‌کاران و کارکنان خطوط مونتاژ، بالاتر از پزشکان گزارش شده است (همان: ۱۱۴).

فرگوسن (۱۹۷۳)، در مطالعه‌ای وسیع در میان تلگرافچی‌ها و نیز کارمندان اداری و فنی در بعضی از شهرهای بزرگ استرالیا بروز غیبت‌گری به جهت بیماری‌های عصبی را با محیط کاری غیبت‌کنندگان مرتبط نشان می‌دهد. وی نشان داد که تعداد غیبت در میان تلگرافچی‌ها بیش از کارکنان اداری بوده و در میان کارکنان اداری بیش از کارکنان فنی است. با استفاده از روش‌های مصاحبه و پرسشنامه وی نشان داد که در مقایسه با گروه کنترل، برخورد منفی نسبت به کار، سرپرستان و امنیت شغلی در میان گروه‌های غیبت‌کننده وجود دارد. عوامل اولیه‌ای که در میان تلگرافچی‌ها محیط تنش‌زا ایجاد می‌کند، شامل یکنواختی کار در نتیجه طراحی ویژه آن کار است که برای مدت طولانی افراد کاری اندک دارند و سپس در وسط آن، یک رشته کارما فوق توانایی مستلزم ظرفیت‌های بالای پیچیده از جمله زبان‌شناسی (رمزگذاری و رمزگشایی)، گوش‌بزرگی، تصمیم‌گیری و مهارت‌های روان-عضلانی همراه با سطح بالای تحریک‌پذیری و اضطراب ناشی از خطر اشتباه و خطا در کار انجام می‌دهند (همان: ۱۱۱).

«توبیاس بروچر» روان‌پزشک که در بنیاد «فنینگر» مسئول برنامه‌های تربیتی رفتار انسان است بر این باور است که اکثر ناکامی‌های مدیران جوان ناشی از داشتن مشاغل غیر کامبخش یا بدون چالش است و نه معلول گران باری نقش (گملج، ۱۳۷۵: ۱۸-۱۷). یکی از پیامدهای ناخوشایند کم باری نقش، ایجاد حالت و روحیه انفعالی در فرد است که به اصطلاح، زنگ‌زدگی گفته می‌شود، فرد از لحاظ روحی و جسمی احساس خستگی زیاد می‌کند، خود را تحلیل رفته و بی‌رمق می‌یابد، حتی در منزل و فارغ از کار، علاقه چندانی به معاشرت با دیگران یا تفریح و گردش از خود نشان نمی‌دهد (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۴۷).

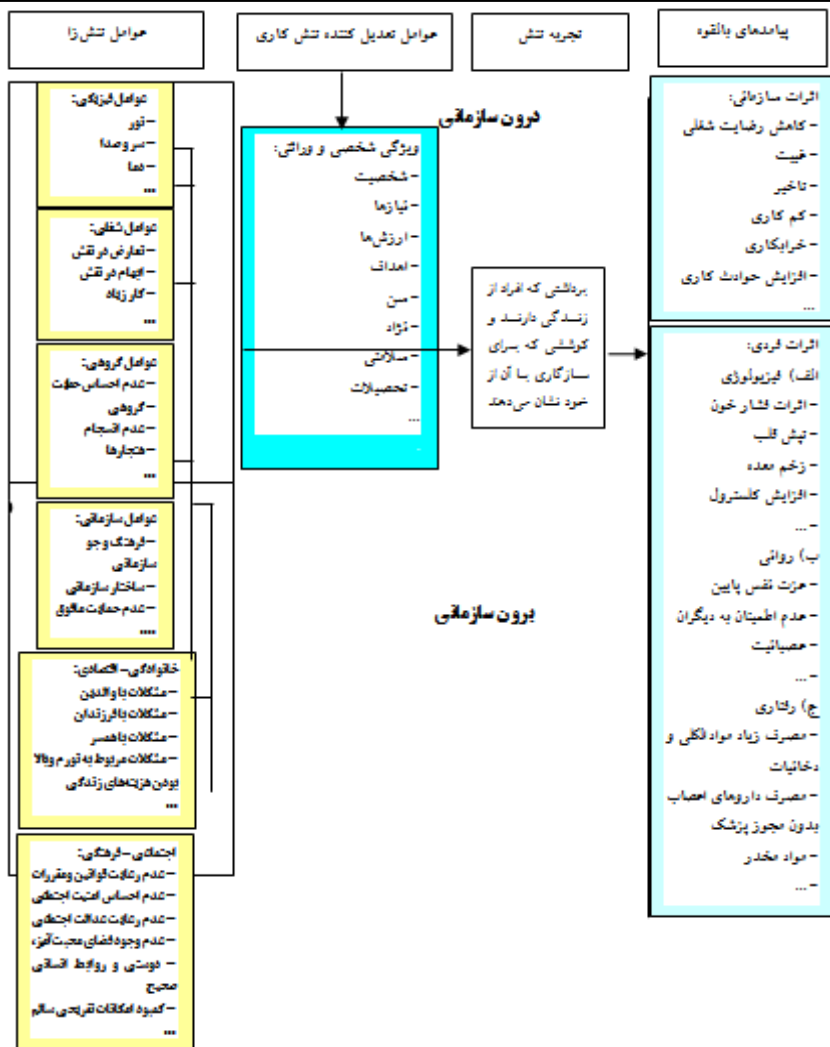
پیفر (۱۹۹۹)، در مورد عوامل تنش‌زای خانوادگی چنین می‌نویسد: «همان‌گونه که در مبحث عوامل تنش‌زای شغلی اشاره شد، هر جا که عده‌ای دور هم جمع شوند احتمال بروز تنش هست. خانه هم از این قاعده مستثنی نیست. این که در خانه همه با هم وابستگی خانوادگی دارند دلیل نمی‌شود که اختلاف نظر و برخوردی بروز نکند» (Peiffer, 1999: 56).

از نظر تجربی نمی‌بایست تنش کاری را جدا از تنش زندگی روزمره در نظر گرفت. بر اساس تحقیقات هلمز و راهه (۱۹۷۶)، و تحقیقات بعدی که به نام تحقیقات وقایع زندگی شهرت یافته است، به روشنی رابطه‌ای میان محیط زندگی فرد و سلامت نشان داده شده است. تحقیقات وقایع زندگی شامل مطالعه دراز مدت اعضای گروه مورد تحقیق است. در این نوع تحقیقات فراوانی وقوع انواع وقایع مختلف تنش‌زا (که دارای ضرایب عملکرد متفاوتی است) در طول دوره‌ای از زندگی افراد گروه ثبت می‌شود. با اجرای

تجزیه و تحلیل آماری پیشرفته می‌توان همبستگی میان وقوع این گونه وقایع را با سلامت و آسایش فرد نشان داد.

کریس پیترسون (۲۰۱۸)، رویکردهای جامعه‌شناختی یک روش پر بارتر برای درک فرآیند استرس و سایر شرایط اجتماعی-روشی فیزیولوژیکی، روان‌شناسی شناختی و روان‌شناختی قبلی که بررسی شده است، جنبه‌های استرس را شناسایی کرده است. با این حال، آن‌ها از تاثیر عوامل مهم محتوا غافل می‌شوند. درمان استرس به عنوان یک نتیجه از نیروهای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی گسترده‌تر، راه پر بارتر درک علل آن و درک استرس به عنوان یک روند است. استرس هم‌چنین می‌تواند به عنوان یک فرآیند ریشه در علل ساختاری درک شود و در نتیجه الگوهای قابل شناسایی تجربه فردی را ایجاد کند (Peterson, 2018: 55).

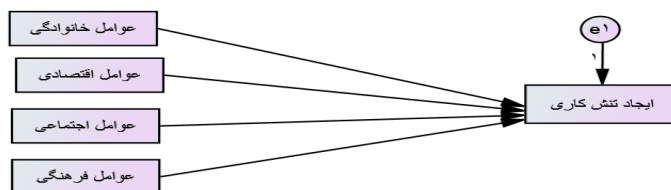
الوانی (۱۳۶۸)، عوامل استرس‌زای درون سازمانی را نوعی عوامل استرس‌زای گروهی به شمار آورد، زیرا در سازمان ایجاد می‌گردد و از روابط جمعی در سازمان بین افراد یا بین افراد و محیط سازمان حاصل می‌شود. نمونه‌هایی از این گروه عوامل درون سازمانی و برون سازمانی که استرس‌زاهای شغلی می‌باشد در فلوچارت زیر ذکر می‌گردد (الوانی، ۱۳۶۸: ۵۲).



شکل شماره (۱): عوامل درون سازمانی و برون سازمانی استرس‌زاهای شغلی

(اقتباس از ابطی و الوانی، ۱۳۷۱: ۱۴؛ Mine. j., B. (1992). Industrial organizational psychology)

مدل تحقیق



شکل شماره (۲): مدل مفهومی

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل بیرون سازمانی بر ایجاد تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان تاثیر دارد.

فرضیات فرعی

- عوامل خانوادگی بر ایجاد تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان تاثیر دارد.
- عوامل اجتماعی بر ایجاد تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان تاثیر دارد.
- عوامل اقتصادی بر ایجاد تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان تاثیر دارد.
- عوامل فرهنگی بر ایجاد تنش کاری در کارکنان کشت و صنعت مغان تاثیر دارد.

روش تحقیق

پژوهش انجام یافته بر اساس هدف از نوع کاربردی است. و به لحاظ ماهیت علی- معلولی و تحلیل مسیر بر اساس معادلات ساختاری انجام گرفته است. و برای سنجش رابطه بین متغیرها و گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز و به منظور بررسی فرضیات تحقیق و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته با اقتباس از پرسشنامه تنش کاری اسپوو و استاینمتر مورد استفاده شده که هر یک از پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار بوده است. جامعه آماری مورد مطالعه ۲۱۰۶ نفر، کلیه کارکنان (کارگران و پرسنل اداری) شرکت کشت و صنعت مغان در سال ۱۳۹۷ بوده که ۴۷۹ نفر^۱ از بین آن‌ها بر اساس فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. لازم به توضیح است کلیه کارکنان شرکت کشت و صنعت مرد بودند.

یافته‌ها

از نظر وضعیت تاهل ۱۴/۶ درصد کارکنان مجرد و ۸۵/۴ درصد متأهل می‌باشند و از نظر وضعیت استخدام ۴/۲ درصد کارکنان رسمی، ۲۳/۲ درصد قراردادی، ۷۲/۶ درصد پیمانی می‌باشند و از نظر سابقه کار ۴۷/۴ درصد کارکنان کمتر از ۱۰ سال، ۳۹/۴ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۳/۲ درصد بالای ۲۰ سال سابقه دارند و از نظر تحصیلات ۶/۱ درصد کارکنان ابتدایی و نهضت، ۱۷/۷ درصد راهنمایی و سیکل، ۳۰/۵ درصد متوسطه و دیپلم، ۳۰/۷ درصد فوق دیپلم و لیسانس و ۱۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر می‌باشد.

^۱
$$n = \frac{NPqt^2}{Nd^2 + Pqt^2} = \frac{2106 \times .15 \times .15 \times (2)^2}{2106 \times (.04)^2 + .15 \times .15 \times (2)^2} = \frac{2106}{4/4} = 479$$

همچنین از نظر مسکن ۵۰/۵ درصد صاحب خانه ملکی و ۲۱/۷ درصد خانه پدري و ۲۳/۶ در خانه اجاره‌ای و رهن و ۴/۲ درصد در خانه‌های سازمانی ساکن هستند. و از نظر درآمد، ۵۳/۸ درصد کارکنان کمتر از یک و نیم میلیون تومان، ۲۳ درصد بین یک و نیم تا سه میلیون تومان، ۱۳/۸ درصد بین سه تا چهار و نیم میلیون تومان، ۸/۴ درصد بین چهار و نیم تا شش میلیون تومان، ۱ درصد بین شش تا هفت و نیم میلیون تومان درآمد دارند. از نظر وضعیت اشتغال، ۲۰/۹ درصد کارکنان در بخش امور دامی، ۹/۴ درصد در بخش امور زراعی، ۱۳/۶ درصد در امور باغات، ۳/۱ درصد کارکنان در امور اداری و ۵۳ درصد در پست کارگری مشغول می‌باشند.

در جدول شماره (۱) شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش آورده شده است. میانگین عوامل برون سازمانی موثر بر تنش کاری ۵۷/۸ و در سطح متوسط ارزیابی شده است. هم‌چنین میانگین عوامل فرهنگی ۱۸/۵ و در سطح زیاد، میانگین عوامل اقتصادی ۱۳/۸ و در سطح متوسط، میانگین عوامل اجتماعی ۱۷/۲ در سطح زیاد، میانگین عوامل خانوادگی ۸/۳ و در سطح کم ارزیابی شده است.

جدول شماره (۱): شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیرهای مستقل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	سطح
عوامل خانوادگی (۵ گویه)	۴۷۹	۸/۳	۲/۵	۶/۲۵	۰/۰۸	کم
عوامل اجتماعی (۵ گویه)	۴۷۹	۱۷/۲	۲/۹	۸/۴	-۰/۰۳	زیاد
عوامل اقتصادی (۵ گویه)	۴۷۹	۱۳/۸	۲/۲	۴/۸	۰/۱	متوسط
عوامل فرهنگی (۵ گویه)	۴۷۹	۱۸/۵	۲/۷	۷/۲	۰/۲	زیاد
عوامل برون سازمانی (۲۰ گویه)	۴۷۹	۵۷/۸	۶/۶	۴۳/۵	-۰/۲	متوسط

- عوامل برون سازمانی بر تنش کاری تاثیر دارد.

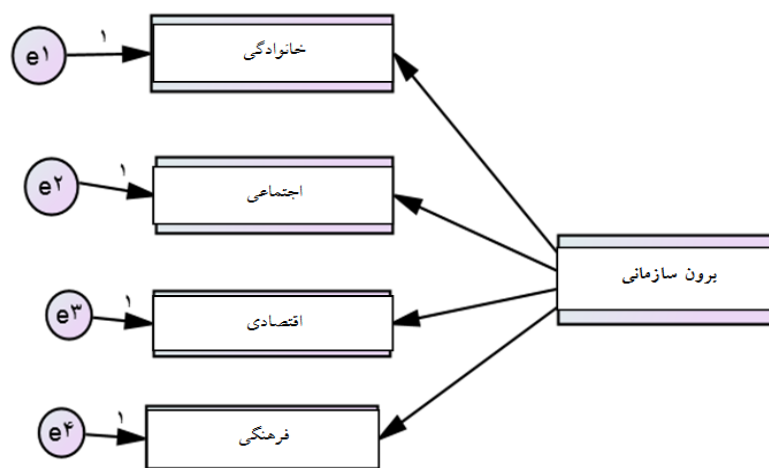
در این فرضیه دنبال میزان تاثیر عوامل برون سازمانی بر تنش کاری بوده و هر دو متغیر فاصله‌ای و نرمال بوده لذا برای تایید و رد فرضیه از ضریب رگرسیون استفاده شده که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲): نتایج حاصل از آزمون رگرسیون بین عوامل برون سازمانی محیط کار و ابعاد آن با تنش کاری

متغیر مستقل	ضریب رگرسیون	تعداد نمونه	سطح معنی‌داری	شدت همبستگی R ²	عرض از مبدا
عوامل خانوادگی	۰/۳۵۳	۴۷۹	۰/۰۰۰۱	٪۱۲/۵	۲۵/۶
عوامل اجتماعی	۰/۷۳۵	۴۷۹	۰/۰۰۰۰۱	٪۵۴/۱	۹/۶
عوامل اقتصادی	۰/۳۷	۴۷۹	۰/۰۰۰۱	٪۱۳/۷	۱۶/۸
عوامل فرهنگی	۰/۴۴۴	۴۷۹	۰/۰۰۰۰۱	٪۱۹/۷	۱۱/۱
عوامل برون سازمانی	۰/۷۷۳	۴۷۹	۰/۰۰۰۰۱	٪۵۹/۸	۱۱/۵

همان طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود عوامل برون سازمانی بر تنش کاری تاثیرگذار است. چون سطح معنی‌داری ($P=0.00$) آزمون کوچک‌تر از 0.05 می‌باشد. و مثبت بودن مقدار آزمون نشانگر رابطه مستقیم و مثبت، عوامل برون سازمانی بر تنش کاری می‌باشد. یعنی هر چه عوامل برون سازمانی و ابعاد آن بیشتر، میزان تنش کاری نیز بیشتر می‌شود. به این ترتیب معادله رگرسیونی ایجاد تنش کاری به صورت زیر خواهد بود: (عوامل برون سازمانی $0.773 + 11/5 =$ ایجاد تنش کاری

تاثیر متغیرهای عوامل برون سازمانی (عوامل خانوادگی، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی) بر تنش کاری با استفاده از نرم افزار Amos از طریق آزمون مدل مسیر با مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است. پارامترهای آزاد در مدل تدوین شده شامل واریانس‌ها و وزن‌های رگرسیونی در جدول شماره‌های (۵، ۴، ۳) منعکس شده‌اند. در مجموع ۱۵ پارامتر برای برآورد آزاد تعریف شده‌اند.



شکل شماره (۳): مدل نظری تاثیر عوامل خانوادگی، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی بر تنش کاری

جدول شماره (۳): مربوط به واریانس متغیرهای بررسی شده

مدل	شرح	مقادیر	S.E.	C.R.	P
	واریانس متغیر خطای EI (مربوط به ایجاد تنش کاری)	۲۰/۳	۱/۳	۱۵/۴۶	***
σ_{ϵ_1}	واریانس متغیر عوامل خانوادگی	۶/۶	۰/۴۳	۱۵/۴۶	***
σ_{ϵ_2}	واریانس متغیر عوامل اقتصادی	۵/۱	۰/۳۳	۱۵/۴۶	***
σ_{ϵ_3}	واریانس متغیر عوامل اجتماعی	۱۵/۸	۱	۱۵/۴۶	***
σ_{ϵ_4}	واریانس متغیر عوامل فرهنگی	۷/۶	۰/۴۹	۱۵/۴۶	***

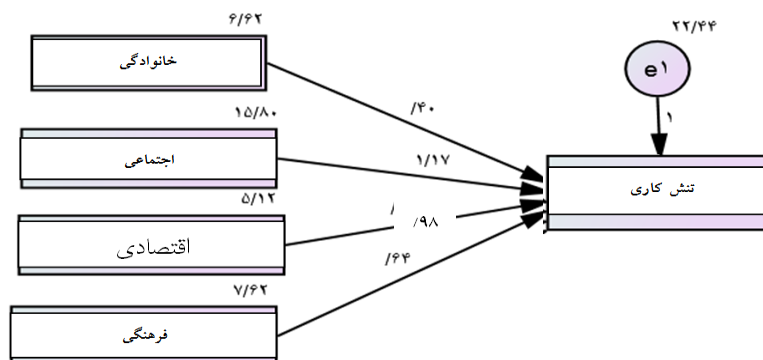
جدول شماره (۴): مربوط به وزن‌های رگرسیونی متغیرهای بررسی شده

متغیر مستقل	تاثیر	متغیر وابسته	برآورد	S.E.	C.R.	P
عوامل خانوادگی	←	تنش کاری	۰/۴۰	۰/۰۸	۴/۴	***
عوامل اقتصادی	←	تنش کاری	۰/۵۴	۰/۰۹	۳/۷	***
عوامل اجتماعی	←	تنش کاری	۰/۹۸	۰/۰۵۲	۱۸/۹	***
عوامل فرهنگی	←	تنش کاری	۰/۶۴	۰/۰۷۵	۷/۹	***
تعداد کل عناصر غیر زائد در ماتریس کواریانس مشاهده شده (NRE)						۴۵
تعداد کل پارامترهای آزاد (FP)						۱۸
تعداد متغیرهای بیرونی						۹
تعداد متغیرهای درونی						۱
درجه آزادی (DF)						۲۷

مقادیر رگرسیونی مدل شکل (۳) و جدول (۴) حاکی از آن است که متغیر عوامل خانوادگی به میزان (۰/۴)، عوامل اقتصادی به میزان (۰/۵۴)، عوامل اجتماعی به میزان (۰/۹۸) و عوامل فرهنگی به میزان (۰/۶۴) بر ایجاد تنش کاری موثر است. چون سطح معنی داری (p) آن‌ها کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد.

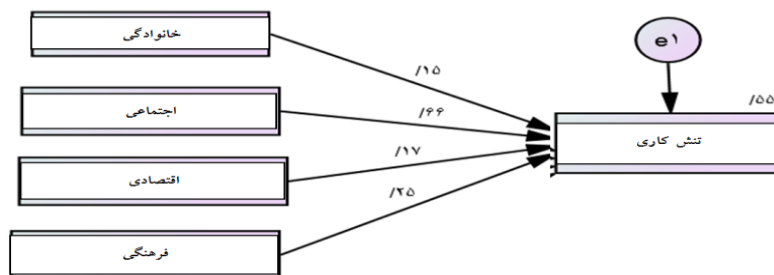
جدول شماره (۵): مربوط به وزن‌های رگرسیونی متغیرهای استاندارد شده به ترتیب اثر

شرح	مقادیر استاندارد شده
عوامل اجتماعی بر تنش کاری	۰/۶۶
عوامل فرهنگی بر تنش کاری	۰/۲۵
عوامل اقتصادی بر تنش کاری	۰/۱۷
عوامل خانوادگی بر تنش کاری	۰/۱۵



شکل شماره (۴): مدل تجربی با مقادیر وزن‌های رگرسیونی مربوط به تاثیر

عوامل خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی بر تنش کاری



شکل شماره (۵): مدل تجربی با مقادیر وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مربوط به تأثیر عوامل خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی بر تنش کاری

در جدول (۵) و شکل (۵) به ترتیب وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده تأثیر عوامل اجتماعی به میزان (۰/۶۶)، عوامل فرهنگی به میزان (۰/۲۵)، عوامل اقتصادی به میزان (۰/۱۷) و عوامل خانوادگی به میزان (۰/۱۵) بر ایجاد تنش کاری موثر است. چون سطح معنی داری (p) آن‌ها کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین عوامل اجتماعی بیشترین اثر را بر ایجاد تنش کاری و عوامل خانوادگی کمترین اثر را بر ایجاد تنش کاری دارد.

در جدول (۶) مقادیر شاخص‌های مطلق از جمله: درجه آزادی، کای اسکوئر (خی دو)، AGFI شاخص نیکویی^۱ برازش اصلاح شده، RMR ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده^۲ و شاخص‌های تطبیقی از جمله: GFI شاخص نیکویی برازش^۳، IFI شاخص برازش افزایشی^۴، NFI شاخص برازش هنجار شده یا شاخص برازش بنتلر-بونت^۵، TLI شاخص توکر لویس^۶ و شاخص‌های اقتصادی از جمله RMSEA ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۷، CMIN/DF کای اسکوئر هنجار شده می‌باشند.

جدول شماره (۶): مربوط به شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

شاخص	مقادیر مدل	مقادیر لازم برای برازش و نیکویی مدل
درجه آزادی	۵/۱	--
کای اسکوئر	۲۲/۵	--
سطح معنی داری	۰۰۰	کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد
GFI	۰/۹۱	بزرگ‌تر از ۰/۹ نزدیک به یک باشد
AGFI	۰/۸۹	بزرگ‌تر از ۰/۹ نزدیک به یک باشد
RMR	۰/۳۳	کوچک‌تر از ۰/۹ نزدیک به صفر باشد

^۱ Adjusted Goodness of Fit Index

^۲ Root Mean Squared Residual

^۳ Goodness of Fit Index

^۴ Incremental Fit Index

^۵ Normal Fit Index (Bentler – Bonett Index)

^۶ Tucker – Lewis Index

^۷ Root Mean Squared Error of Approximation

بزرگ‌تر از ۰/۹ نزدیک به یک باشد	۰/۹۲	TLI	
بزرگ‌تر از ۰/۹ نزدیک به یک باشد	۰/۹۱	CFI	تطبیقی
بزرگ‌تر از ۰/۹ نزدیک به یک باشد	۰/۸۸	NFI	
کوچک‌تر از ۰/۸ نزدیک به صفر باشد	۰/۳۱	RMSEA	
بین ۳-۵ باشد	۴/۴	Cmin/DF	اقتصادی
۰/۶-۰/۵	۰/۵۵	PNFI	

همان طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود برای الگوی معادله ساختاری برازش یافته، کای اسکوئر برابر با ۲۲/۵، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی برابر با ۵، شاخص‌های برازش هنجار شده ۰/۹۱، برازش افزایشی ۰/۸۸ و نیکویی برازش به ترتیب ۰/۹، ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده ۰/۳۳ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۳۱ به دست آمده است. کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل برون سازمانی بر ایجاد تنش کاری تأثیر دارد. و مثبت بودن مقدار آزمون نشانگر رابطه مستقیم و مثبت، عوامل برون سازمانی با ایجاد تنش کاری می‌باشد. یعنی هر چه عوامل برون سازمانی بیشتر، میزان ایجاد تنش کاری نیز بیشتر می‌شود. به این ترتیب معادله رگرسیونی ایجاد تنش کاری به صورت زیر خواهد بود: (عوامل برون سازمانی $0.773 + 11/5 =$ ایجاد تنش کاری)

این یافته از پژوهش با نظریات ورا پیفر و توماس موریس فریزر همخوانی دارد.

هم‌چنین این نتیجه با یافته‌های ابطحی، الوانی در پژوهشی تحت عنوان «پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در کشور»، و ترشیزی، سعادت‌جو در پژوهشی تحت عنوان «استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک‌سازی»، و لطفی‌زاده، نور، حبیبی در پژوهشی تحت عنوان «بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب‌آهن اصفهان»، و سوری، رحیمی، محسنی در پژوهشی تحت عنوان «بررسی الگوی اپیدمیولوژیک استرس‌های شغلی در مدیران گروه صنعتی خودروسازی در ایران»، و درویشی، صادقی، ساعدپناه در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی در پرسنل آتش‌نشانی»، همسو است.

مقادیر مدل رگرسیونی حاکی از آن است که عوامل اجتماعی به میزان (۰/۶۶)، عوامل فرهنگی به میزان (۰/۲۵)، عوامل اقتصادی به میزان (۰/۱۷) و عوامل خانوادگی به میزان (۰/۱۵) بر ایجاد تنش کاری موثر است. چون سطح معنی‌داری (p) آن‌ها کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین عوامل اجتماعی بیشترین اثر را بر ایجاد تنش کاری و عوامل خانوادگی کمترین اثر را بر ایجاد تنش کاری دارد. این یافته از پژوهش با نظریات توماس موریس فریزر، مین، کاپلان، بیرو، ریچارد لازاروس، توماس اچ هولمز و ریچارد راهه، هانس سلیه، کانون، آرنولد، فلدمن و بیرو نیومن و راس و آلتمایر همخوانی دارد. هم‌چنین این نتیجه با

یافته ابطحی، الوانی، ترشیزی، سعادت‌جو، لطفی‌زاده، نور، حبیبی، سوری، رحیمی، محسنی، درویشی، صادقی، و ساعدپناه همسو است.

پیشنهادات

- با توجه به یافته‌های تحقیق و وجود رابطه معنادار بین متغیرهای مستقل و وابسته جهت کاهش تنش کاری و افزایش راندمان اداره‌ها و نهادها موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:
- با توجه به این که عوامل اجتماعی بر ایجاد تنش کاری موثر است لذا بایستی اقداماتی برای کاهش تاثیر عوامل اجتماعی در ایجاد تنش کاری توسط مدیران و مسولان صورت گیرد از جمله:
- از میان برداشتن افراد سودجو در محیط اجتماعی
 - رعایت قوانین و مقررات اجتماعی از سوی آحاد جامعه
 - افزایش عدالت اجتماعی.
- با توجه به این که عوامل فرهنگی بر ایجاد تنش کاری موثر است لذا بایستی اقداماتی برای کاهش تاثیر عوامل فرهنگی در ایجاد تنش کاری توسط مدیران و مسولان صورت گیرد از جمله:
- ایجاد فضای محبت‌آمیز و روابط انسانی صحیح در جامعه
 - فراهم نمودن جامعه سرشار از حس خوب و نشاط و شادی
 - بالا بردن سطح آگاهی و فرهنگی مردم با ارتقاء سطح تحصیلات علمی.
- با توجه به این که عوامل خانوادگی بر ایجاد تنش کاری موثر است لذا بایستی اقداماتی برای کاهش تاثیر عوامل خانوادگی در ایجاد تنش کاری توسط مدیران و مسولان صورت گیرد از جمله:
- افزایش کمک‌های بیمه‌ای برای اعضای خانواده
 - مهیا کردن امکانات فرهنگی و ورزشی برای همکاران و اعضای خانواده
 - ایجاد مشاوره روان‌شناسی در حوزه‌های مختلف.
- با توجه به این که عوامل اقتصادی بر ایجاد تنش کاری موثر است لذا بایستی اقداماتی برای کاهش تاثیر عوامل اقتصادی در ایجاد تنش کاری توسط مدیران و مسولان صورت گیرد از جمله:
- مانع سودجویی بیش اندازه برخی از افراد جامعه
 - افزایش پشتوانه مالی و کاهش سطح هزینه‌های زندگی
 - ایجاد تعاونی‌های مسکن کارگری و افزایش خانه‌های سازمانی جهت بهبود وضعیت مسکن
 - افزایش تسهیلات رفاهی برای کارگران و کارمندان.

محدودیت پژوهش

عدم همکاری بعضی از مسؤلان ارشد کشت و صنعت مغان برای دسترسی آمار و اطلاعات.

منابع

- ابطحی، سیدحسین؛ و سیدمهدی، الوانی. (۱۳۷۱). پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی مدیران بخش صنعت در کشور، تهران: مطالعات مدیریت. شماره ۵، (دوره دوم).
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۶۸). فشارهای عصبی در سازمان و راه‌های مقابله با آن، **مدیریت دولتی**. شماره ۳، بهار.
- ابطحی، سیدحسین. (۱۳۷۰). مدیریت و فشارهای روانی، **دانش مدیریت**. شماره ۱۲، بهار.
- پرشه، لوتی. (۱۳۵۶). **پاره کاری، کار پاره پاره**. ترجمه: ویدا، ناصحی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.
- راس، زندال؛ و الیزابت، ام آلتمایر. (۱۳۷۷). **استرس شغلی**. ترجمه: غلامرضا، خواجه‌پور. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. چاپ اول، صص ۳۳-۲۲.
- رابرتسون، جیمز. (۱۳۷۸). **آینده کار**. مترجمان: سیدمهدی، الوانی؛ و حسن، دانایی‌فرد. تهران: انتشارات نشر نی. چاپ اول.
- صبوری، منوچهر. (۱۳۷۴). **جامعه‌شناسی سازمان‌ها**. تهران: انتشارات شب تاب. چاپ اول.
- عسکریان، مصطفی. (۱۳۷۸). **روابط انسانی و رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات امیرکبیر. چاپ اول.
- فرهنگی، علی اکبر؛ و رضا، دقتی. (۱۳۷۹). **تنش در محیط کار**. تهران: انتشارات نگارش روز. چاپ اول، صص ۱۰۰-۲۲.
- فریزر، توماس موریس. (۱۳۷۸). **تنش، کار و رضایت شغلی**. ترجمه: جلال، رسول‌اف؛ و ماندانا، جلالی نائینی. (ویراستار: جمشید، ارجمند). مشهد: جهاد دانشگاهی.
- فریاری، اکبر. (۱۳۷۵). **اصول و مبانی جامعه‌شناسی صنعتی**. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی. چاپ اول.
- گرینت، کیت. (۱۳۸۲). **زمینه جامعه‌شناسی کار**. ترجمه: پرویز، صالحی. تهران: انتشارات مازیار. چاپ اول.
- گملج، و. اچ؛ و چن، و. (۱۳۷۵). **استرس در راه موفقیت**. مترجمان: مهرداد، فیروزبخت؛ و خشایار، بیگی. تهران: انتشارات ابجد، چاپ اول.
- لوید، پیترو. (۱۳۷۱). **طبقه کارگر در جهان سوم**. ترجمه: حسینعلی، نودری. تهران: نشر همراه. چاپ اول.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۹). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**. تهران: انتشارات میر. چاپ هجدهم.
- نظری، جواد. (۱۳۸۹). **جامعه‌شناسی کیفیت زندگی**. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. چاپ اول.
- هانس، سلیه. (۱۳۶۱). **استرس مفید**. ترجمه: بهروز، بیرشک. تهران: انتشارات بازتاب. چاپ سوم.
- Connon, W. (1935). Stresses and strains of homeostasis, **American Journal of medical sciences**. P. p: 1-14.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T., Matteson. (2006). **COMPORTAMIEN TO ORGANIZATIONAL**. McGraw-Hill Interamericana de Espana S, L, P: 22.
- Min. J., B. (1992). **Industrial organizational psychology**. McGraw-Hill Book Company, New York, P: 55.
- NIOSH, N.I.f.O.S.A.H. (2008). **Exposure to stress, Occupational hazards in hospitals**. D.o.h.a.h. services, Editor, p: 20.
- Peterson, Chris L. (2018). **Stress at Work A Sociological Perspective**. New York, CRC. PRESS taylor and franis group LLc, P.p: 20-120.
- Peiffer, Vera. (1999). **Principles of stress management**. Thorsons Audio (October 1, 1999), P: 56.

Investigating the external organizational factors causing job tension (Case study: Moghan Agro-industry Company)

Yavar Fathi

Ph. D. Student in Iranian Social Issues Dehaghan Azad University, Iran.

Mehrdad Nawabakhsh

Assistant Professor, Department of Sociology, Tehran Research Sciences Branch, Iran (Corresponding Author).

Mansour Haghghatian

Associate Professor, Department of Sociology, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

The purpose of the present research is to examine the external-organizational factors creating job tension among the staff of Moghan Agro-industry based on structural equations. This research is a descriptive, causal. The statistical population of the research included all the staff (personnel and workers) of Agro- industry of Moghan in 2018, from whom 479 were chosen as the sample based on Cochran formula and through the use of stratified random sampling. To collect data, the researcher- made tool was adapted to the job tension questionnaire (OSIPOW) and the job tension questionnaire of the health and safety institute of England (HSE). The statistical analyses were done through the use of Amos and SPSS and based on structural equations. The resulted amount of regression showed that, the external- organizational variables had an effect of % 0/66 in job tension creation. Also, family factors have (%0/40), economic factors have (%0/54), social factors have (%0/98) and cultural factors have (%0/64) in job tension creation. Therefore, it is possible to reduce work tension by intervening in external factors and use this potential to increase the efficiency of offices, institutions and factories.

Key words: *Job tension, External organizational, Family, Economic, Social and cultural factors, Agro industry of Moghan.*