مجله علمی پژوهان دوره ۱۳، شماره ۴، تابستان ۱۳۹۴، صفحات ۶۰ تا ۶۶

مقاله پژوهشی

ارتباط کیفیت زندگی کاری با استرس های شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال ۹۲

علیرضا قلعه ای[۱]، بهناز مهاجران[۱]، محمود نعجبی[۲*]، بهزاد ایمنی[۳]

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۳. عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان، دانشجوی دکترای پرستاری دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۸/۲۰

چکیده

مقدمه: کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع است که به ارتقای بهره وری، بهبود عملکرد و رضایتمندی کارکنان منجر می گردد. استرس شغلی نیز واکنش‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی فرد است که در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی کاری فرد تجربه می‌شوند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با استرس های شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان انجام گردید.

روش کار: مطالعه ی حاضر توصیفی_تحلیلی از نوع مقطعی بود، که بر روی کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال ۱۳۹۲ که ۱۷۸ نفر بودند انجام گرفت. داده ها بوسیله دو پرسشنامه تعیین کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه طبقه بندی میزان استرس فرد گردآوری شد. تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمون لاندا و ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS-۱۶ انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که سطح کیفیت زندگی کاری در جامعه مورد پژوهش در حد متوسط بود و بین کیفیت زندگی‌کاری با تحصیلات کارکنان (P=۰/۰۰۱) و سابقه کار آنان (P=۰/۰۴) همبستگی معناداری وجود داشت. اما ارتباط معناداری با جنس، تاهل، سن وجود نداشت. ضمناً بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط معناداری بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی افراد به دست آمد (P=۰/۰۰۴). به عبارتی هر قدر کیفیت زندگی کاری فرد بیشتر شود، استرس کمتری را تجربه می نماید.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش مدیران می توانند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری از طریق استقرار برنامه های مشارکتی و کار تیمی استرس شغلی در محیط کار را کاهش دهند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، استرس شغلی، رضایتمندی

مقدمه

در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی مهمی در سراسر دنیا مبدل شده است [۱]. کیفیت زندگی کاری مفهومی چندوجهی، نسبی، متاثر از زمان، مکان و ارزش های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد [۲]. بطوریکه کیفیت زندگی کاری را می توان در دو بعد عینی و ذهنی طبقه بندی کرد [۳]. در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چند بعدی میباشد و دارای مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در

نویسنده مسئول: محمود نعجبی، دانشجوی دکتری علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

تلفن: ۰۹۱۸۸۱۱۴۰۳۶ ایمیل: Mtaajobi@gmail.com

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم گیری ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیتم های پاداش است [۱].

در دهه های گذشته فقط بر زندگی فردی (غیر کاری) تاکید می شد [۴]، در حالی که طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام ها و برنامه های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند [۵]. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می شود [۶]. یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به وسیله آن همه ی اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که به این منظور ایجاد شده است، در تصمیم هایی که بر شغلشان به طور خاص و بر محیط کارشان به طور عام اثر می گذارد به نوعی شرکت کنند. در نتیجه این مشارکت، خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و استرس ناشی از کار کاهش میابد [۷]. یافته های مطالعاتی نشان می دهد که اجرای این برنامه ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه های نظام پیشنهادها بوده است [۸]. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد [۹]. Danna & Griffin (۱۹۹۹) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در راس هرم) ، رضایت شغلی (در اواسط هرم) و رضایت از سایر جنبه های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می شود. در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است [۱۰].

امروزه، بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم انداز جدیدی از استرس های شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته اند [۱۱]. زیرا یکی از عوامل موثر بر عملکرد افراد سازمان ها، استرس در سازمان است که سلامت و بهداشت بسیاری از افراد را در معرض خطر قرار داده است [۱۲]. بدین لحاظ در دهه ی اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است [۱۳]. استرس عبارت است از واکنش‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی که در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی فرد، تجربه می‌شوند. تغییرات می‌توانند بزرگ یا کوچک باشند. پاسخ افراد به تغییرات زندگی متفاوت است. استرس مثبت می‌تواند یک انگیزش دهنده باشد در حالی که استرس منفی می‌تواند در زمانی که این تغییرات و نیازها، فرد را شکست می‌دهند، ایجاد شود [۱۴].

استرس با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه ی مستقیم داشته و یکی از مولفه های موثر بر سلامت، ایمنی و کیفیت زندگی کاری افراد است. جبران خسارت و هزینه های مربوط به بیماری ها و عوارض ناشی از استرس های محیط کار، باعث توجه مدیران به این مهم شده است. لذا با توجه به موارد فوق محققین بر آن شدند تا پژوهشی با هدف تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری با استرس های شغلی در بین کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان در سال ۱۳۹۲ انجام دهند.

روش کار

مطالعه ی حاضر توصیفی_تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان بودند که با سرشماری تعداد ۱۷۸ نفر بر اساس تمایل خود و با رضایت آگاهانه در سال ۱۳۹۲ در پژوهش شرکت نمودند.

داده ها از طریق پرسشنامه استاندارد تعیین کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه ی طبقه بندی میزان استرس فرد (Holmes & Rahe) جمع آوری گردید. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس مؤلفه های Walton (۱۹۷۳) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است؛ که در این تحقیق با اندکی تغییرات برای موضوع تحقیق بازنویسی شد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل دو قسمت بود: بخش اول شامل برخی ویژگی های فردی مانند جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، سن و سابقه‌کار و بخش دوم شامل ۲۱ گویه در مقیاس چهارتایی که کیفیت زندگی کاری را از خیلی کم، کم، نسبتا و کاملاً طبقه‌بندی می نمود. کارکنان می بایست به سوالات مطروحه با گزینه های فوق پاسخ می دادند. پرسشنامه طبقه بندی میزان استرس فرد نیز دارای ۴۳ سوال بود که باید فرد استرس هایی را که در سال گذشته داشته و در پرسشنامه بود، علامت می زد. در نهایت جمع نمرات استرس فرد در سال قبل محاسبه شد. جهت تعیین اعتبار علمی پرسشنامه ها از روش اعتبار محتوا و جهت تعیین پایائی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه ۰/۹۲ برای پرسشنامه استرس شغلی و ۰/۷۸ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بدست آمد.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

جهت سنجش ارتباط استرس شغلی با ابعاد کیفیت زندگی کاری، از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون لاندا با کمک از نرم افزار SPSS-۱۶ استفاده شد.

یافته ها

نتایج مطالعه نشان داد، میانگین نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان ۲/۸ بود، که بر اساس تقسیم بندی که صورت گرفت در محدوده کیفیت زندگی کاری متوسط بود. همچنین میزان استرس کارکنان با میانگین و انحراف معیار ۱۶۷/۷۵ نیز در محدوده استرس کاری زیاد ارزیابی گردید.

جدول ۱ نشان می دهد، از نظر جنسیت اکثر شرکت کنندگان مذکر (۶۷/۴ درصد) و ۳۲/۶ درصد از آن ها زن بودند. ۴۱ درصد از شرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۴/۵ درصد افراد دارای سطح تحصیلات زیر دیپلم بودند. ۸۲ درصد شرکت کنندگان در مطالعه متاهل بودند. همچنین اغلب افراد در گروه سنی ۴۰-۳۰ سال (۵۸/۴ درصد) بودند و همینطور ۲۸/۷ درصد افراد شرکت کننده در مطالعه دارای سابقه کاری ۱۰ الی ۲۰ سال بودند.

جدول ۲ ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان در مطالعه را نشان می دهد، به طوری که کیفیت زندگی کاری با متغیرهای مورد مطالعه از جمله جنس، وضعیت تاهل و سن ارتباط آماری معنادار نداشت (P>۰/۰۵) . در صورتی که متغیر کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات (P=۰/۰۰۱) و سابقه ی کار افراد شرکت کننده در مطالعه ارتباط آماری معنی دار داشت (P=۰/۰۴).

نتایج جدول ۳ همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و استرس کارکنان را نشان می دهد، با توجه به آزمون همبستگی پیرسون بین نمرات کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان همبستگی مثبت و قوی وجود دارد. به طوری که این ارتباط آماری معنی دار می باشد.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان مورد مطالعه (۱۷۸ نفر)

متغیر		تعداد (درصد)
جنس	زن	(۳۲/۶)۵۸
	مرد	(۶۷/۴)۱۲۰
وضعیت تحصیلات	زیردیپلم	(۴/۵)۸
	دیپلم	(۱۵/۷)۲۸
	کاردانی	(۲۵/۳)۴۵
	کارشناسی	(۴۱)۷۳
	کارشناسی ارشد و دکترا	(۱۳/۵)۲۴
وضعیت تاهل	متاهل	(۸۲)۱۴۶
	مجرد	(۱۸)۳۲
سن (به سال)	گروه سنی ۳۰-۲۰ سال	(۱۸/۵)۳۳
	گروه سنی ۴۰-۳۰ سال	(۵۸/۴)۱۰۴
	گروه سنی ۵۰-۴۰ سال	(۲۳)۴۱
سابقه کار (به سال)	۵ >	(۲۰/۲)۳۶
	۵-۱۰	(۲۶/۴)۴۷
	۱۰-۲۰	(۲۸/۷)۵۱
	۲۰-۳۰	(۲۴/۷)۴۴

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

جدول ۲. بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جمعیت شناختی افراد مورد مطالعه

متغیر		کیفیت زندگی کاری		سطح معناداری
		میانگین	انحراف معیار	
جنس	مرد	۲/۷۳	۰/۱۰	۰/۲۱
	زن	۳/۰۳	۰/۸۳	
وضعیت تحصیلات	زیر دیپلم	۱/۸۳	۰/۱۵	۰/۰۰۱
	دیپلم	۲/۸۰	۰/۱۰	
	کاردانی	۲/۷۸	۱/۴۶	
	کارشناسی	۲/۹۱	۰/۰۹	
	ارشد و بالاتر	۳/۱۲	۰/۰۹	
وضعیت تاهل	متاهل	۲/۹۰	۰/۱۱	۱/۰۰
	مجرد	۲/۱۲	۰/۸۷	
سن (به سال)	۲۰-۳۰	۲/۴۱	۰/۳۰	۰/۱۳
	۳۰-۴۰	۲/۸۶	۰/۰۳	
	۴۰-۵۰	۳/۱۱	۰/۱۱	
سابقه کار (به سال)	۵ >	۲/۱۲	۰/۰۸	۰/۰۴
	۵-۱۰	۲/۸۰	۰/۰۸	
	۱۰-۲۰	۲/۰۱	۰/۰۷	
	۲۰-۳۰	۳/۱۴	۱/۰۱	

جدول ۳. تعیین همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان در مطالعه

متغیر	کیفیت زندگی کاری	استرس شغلی
کیفیت زندگی کاری	-	۰/۹۰۸**
استرس شغلی	۰/۹۰۸**	-

** (P=۰/۰۰۱)

بحث

بر اساس یافته های این مطالعه بین جنس و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی داری یافت نشد. نتایج مطالعات Sundberg & Palmqvist در سال ۲۰۰۹ و Kintner (۲۰۰۸) این یافته را مورد تایید قرار می دهند. آنان نیز ارتباطی بین جنسیت افراد و کیفیت زندگی کاری به دست نیاوردند [۱۶، ۱۷]. در پژوهش حاضر بین کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات ارتباط معناداری به دست آمد. به عبارت دیگر با افزایش سطح تحصیلات و در نتیجه سطح شغلی بالاتر، کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز وضعیت مطلوب تری یافته بود. به طور کلی، شاغل بودن افراد، کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش می دهد چنانچه Kintner (۲۰۰۸) بیان کرده است که افراد شاغل در مقایسه با افراد بیکار کیفیت زندگی کاری بهتری دارند [۱۷]. در بین افراد شاغل هم، افرادی که دارای مدارج تحصیلی بالاتری هستند می توانند به دلیل

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

داشتن مشاغل مهم تر، کیفیت زندگی کاری بهتری داشته باشند. Kalpaklioglu & Baccloplu در سال ۲۰۰۸ نیز در همین زمینه ارتباط معناداری بین سطح تحصیلات و کیفیت زندگی کاری به دست آوردند [۱۸].

برخلاف مطالعه ی ما که بین سن و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری به دست نیامد، در تحقیق انجام شده توسط Kalpaklioglu & Baccloplu (۲۰۰۸) ارتباط معناداری بین سن و کیفیت زندگی کاری بیماران آسمی پیدا شد [۱۸]. شاید بتوان گفت که این اختلاف نتایج مربوط به جامعه ی سالم یعنی کارکنان مورد بررسی مطالعه ی ما و جامعه ی بیماران آسمی باشد.

در این پژوهش بین وضعیت تاهل و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی داری مشاهده نشده است. در صورتی که Alvin و همکارانش در سال ۲۰۰۹ بیان می کنند که وجود منابع حمایتی در شرایط بیماری، در سازگاری و بهبود کیفیت زندگی موثر است و بیمارانی که به تنهایی زندگی می کنند کیفیت زندگی نامطلوبی دارند [۱۹]. ممکن است این عدم همخوانی نتایج به دلیل این باشد که تاهل در زندگی کاری فرد تا حدی متفاوت از کیفیت زندگی آن هم در شرایط بیماری باشد.

یافته های این مطالعه مبنی بر این که با افزایش سابقه ی کار کارکنان، کیفیت زندگی مطلوبتری در ایشان ایجاد می شود یا به عبارت دیگر، وجود ارتباط معنی دار بین کیفیت زندگی کاری و سابقه ی کاری کارکنان در راستای تحقیق Lees & Kearns در سال ۲۰۰۵ قرار دارد. آنان نیز اظهار می دارند که هرچه تجربه کاری بیشتر باشد رضایتمندی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می شود [۲۰].

در این پژوهش بین نمرات کیفیت زندگی کاری کارکنان و استرس شغلی ایشان ارتباط خطی غیر مستقیم معناداری مشاهده شد. بدین معنی که با افزایش استرس شغلی کارکنان، کیفیت زندگی کاری آنها کاهش میابد و بالعکس. در واقع کیفیت زندگی مفهومی چند بعدی است که به خصوص تحت تاثیر عواملی چون استرس و... قرار دارد و زمانی که به صورت مداوم باشد می تواند باعث مشکلات جسمانی مزمن شود [۲۱، ۲۲] که باعث کاهش کیفیت زندگی نیز گردد. در این خصوص پژوهش خاقانی زاده و همکارانش در سال ۱۳۸۷ نیز نشان می دهد بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی دار و همبستگی معکوس وجود دارد به نحوی که هر واحد افزایش در نمره استرس شغلی افراد؛ نمره کیفیت زندگی کاری آنان به همان میزان کاهش میابد [۲۳].

نتیجه گیری

با توجه به تائید ارتباط معکوس بین کیفیت زندگی‌کاری و استرس شغلی کارکنان، مدیران می توانند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری از طریق استقرار برنامه های مشارکت و کار تیمی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازها و توقعات پرسنل، غنی سازی شغل و توانمند سازی کارکنان، استرس شغلی در محیط کار را کاهش داده و از سوی دیگر با ایجاد امکان ادامه تحصیل پس از استخدام و یا فراهم آوردن دوره های بازآموزی مرتبط با شغل، اثربخشی و بهره وری نیروی انسانی را ارتقاء دهند.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از کلیه دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان که با همکاری خود ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی به عمل می آوریم.

تضاد منافع

پژوهش حاضر هیچ گونه تضاد منافعی برای نویسندگان نداشته است.

References

1. Martel JP, Dupuis G. Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of new model and measuring instrument. Social Indicators Research. 2006;77(2):333-368.

2. Saraji GN, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). Iranian Journal of Public Health. 2006;35(4):8-14. (Persian)

3. Flippo Edvin B. Personal management. 6th ed. New York:McGraw-Hill International Editions;2008.

4. Mohebali D. The better work life: A factor in increasing productivity. Quarterly Journal of Management Studies. 1997;13(2):54-65.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

5. Akdere M. Improving quality of work life implications for Hyman resources. Business Review. 2006;6(1):173-177. (Persian)
6. Riccucci, NM. Public Personnel Management. London:Routledge;2015.
7. Martocchio J, Liao H, Joshi A. Research in Personnel and Human Resources Management. Boston:Emerald Group Publishing;2009.
8. Gordon JR. A diagnostic approach to organizational behavior. 4thed. Boston:Allyn and Bacon;1993.
9. Shareef R. QWL programs facilitate change. Personnel Journal. 2003;68(9):50-67. (Persian)
10. Danna K, Griffin RW. Health and wellbeing in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of Management. 1999;25(3):357-384.
11. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career related variables. American Journal of Applied Sciences. 2006;3(12):2151-2159.
12. Holmes S. Work related stress a brief review. Journal Research Social Health. 2001;121(4):230-235.
13. Rezaian A. Stress management (Management of advanced organizational behavior). Tehran:Organization of the reading and writing books and Humanities;2004. (Persian)
14. Lee I, Wong H. Occupational stress and related factor in public nurses. Nursing Research. 2002;10(4):253-260.
15. Ross RR, Altmaier EM. Intervention in occupational stress: A handbook of counseling for stress at work. Washington:SAGE Publications;1994.
16. Sundberg R, Palmqvist M, Tunsäter A, Torén K. Health related quality of life in young adult with asthma. Respiratory Medicine. 2009;103(10):1580-1585.
17. Kintner E. Development and preliminary evaluation of the participation in life activities scale for children and adolescents with asthema: An instrument development study. Health Quality Life Outcomes. 2008;6(1):1-11.
18. Kalpaklioglu AF, Baccloplu A. Evaluation of quality of life: Impact of allergic rhinitis on asthma. Journal of Investigational Allergology and Clinical. 2008;18(3):168-173.
19. Alvin C, Picinin I, Camargos P, Lasmar L, Ibiapina C, Fontes M. Quality of life in asthmatic adolescent: An overall evalution disease control. Journal Asthma. 2009;46(2):186-190.
20. Lees M, Kearns S. Improving work life quality: A diagnostic approach model. Canada:Bluewater Health;2005.
21. Yazdi-Ravandi S, Taslimi Z, Saberi H, Shams J, Osanlo S, Nori G, et al. The role of resilience and age on quality of life in patients with pain disorders. Basic and Clinical Neuroscience. 2013;4(1):24-30.
22. Yazdi-Ravandi S, Taslimi Z, Jamshidian N, Saberi H, Shams J, Haghparast A. Prediction of quality of life by self-efficacy, pain intensity and pain duration in patient with pain disorders. Basic and Clinical Neuroscience. 2013;4(2):11-18.
23. Khaghanizadeh M, Ebadi A, Sirati M, Rahmani M. The relationship between job stress and quality of work life of nurses in selected hospitals of the Armed Forces. Military Medicine. 2008;10(3):175-184. (Persian)

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

Pajouhan Scientific Journal Vol 13, No 4, Summer 2015

Research Article

Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan, 2013

Alireza Ghaleei[1], Behnaz Mohajeran[1], Mahmoud Taajobi[2*], Behzad Imani[3]

1. Education Department, Faculty of Literature, Urmia University, Urmia, Iran
2. Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran
3. Faculty Member of Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran- Ph.D. Student in Nursing, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran

Recieved: 21 Aug. 2015 Accepted: 11 Nov. 2015

Abstract

Introduction: Quality of work life (QWL) is a comprehensive program which leads to promotion of productivity, performance and satisfaction of staff. Occupational stress is, also, defined as individual`s physical, mental and emotional reactions which are experienced due to working life needs and changes. Therefore, this research aims to determine the relationship of QWL with occupational stress in Bu-Ali Sina university staff.

Methods: The study is a cross sectional-descriptive type carried out on 178 individuals of Bu-Ali Sina university staff. The data were collected through standard questionnaire of determining QWL and questionnaire of classification of individual`s stress. To test the hypotheses, Pearson correlation coefficient and Lambda test, by utilizing SPSS-16, were used.

Results: The results showed that the level of QWL in the population of the study was at the medium and there was a positive significant relationship between QWL and staff education (P=0.001) and between QWL and staff working experience (P=0.04). However, between QWL and sex, marital status and age no significant relationship was found. Based on Pearson correlation test, there was obtained a significant relationship between score of QWL mean and mean of individuals` stress (P=.0.004). In another word, the greater the individuals` QWL, the less stress they experience.

Conclusion: Regarding the research findings, managers should improve the level of QWL through cooperative programs and team working to reduce occupational stress in the workplace.

Keywords: Quality of work life, Occupational stress, Satisfaction

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-15]

* **Coresponding Author**: **Mahmoud Taajobi**, Bu Ali Sina University, Hamadan, Iran

Email: Mtaajobi@gmail.com Tel: +989188114036

Please cite this article as: Ghaleei A, Mohajeran B, Taajobi M, Imani B. [Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan, 2013]. *Pajouhan Scientific Journal.* 2015;13(4):60-66