

## The Relationship between Quality of Work life and Job Stress in Employees the Foundation of Martyrs and Veterans Affairs of Hamadan

Imani B.<sup>1</sup> MSc, Karamporian A.\*<sup>1</sup> MSc, Hamidi Y.<sup>2</sup> PhD

<sup>1</sup> Urology & Nephrology research center, Hamadan University of medical sciences, Hamadan, Iran

<sup>2</sup> Departments of Management, School of Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

### Abstract

**Aims:** Quality of Work Life (QWL) is a multifaceted and relative concept that is influenced by time, place, personal and social values. Regarded these facts, the present study was performed to determine the relationship between QWL and stress management in The Foundation of Martyrs and Veterans Affairs employees in Hamadan province.

**Methods:** This cross-sectional descriptive study was conducted in 1391. The study population was all the employees of the Foundation of Martyrs and Veterans Affairs of Hamadan. the data was gathered using Holmes and Rahe Stress Scale and filled by the subjects simultaneously.

**Results:** The results showed that there are significant positive correlation between QWL and staffs' education ( $P=.031$ ) and between QWL and their work history ( $P=.024$ ). The Pearson correlation test also showed a significant negative relationship between the mean scores of the QWL and stress ( $P=.004$ ). It means that the more QWL, the less stress.

**Conclusion:** Managers should pay more attention to their employees' QWL. They can create some QWL programs and open communication ways to influence their employees' participation in making decisions about their jobs and organizations. These programs need special consideration for the new employees and those who are in the lower levels of jobs.

**Keywords:** Quality of Life, Stress, Employee, Personal Management

## ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان

بهزاد ایمنی<sup>۱</sup> MSc، آرزو کرمپوریان<sup>۱\*</sup> MSc، یدالله حمیدی<sup>۲</sup> PhD

<sup>۱</sup> مرکز تحقیقات اورولوژی و نفرولوژی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران  
<sup>۲</sup> گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

### چکیده

**اهداف:** کیفیت زندگی کاری عاملی جهت ارتقاء بهره‌وری و رضایتمندی کارکنان و استرس شغلی واکنشی در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی کاری است. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر همدان انجام شده است.

**روش‌ها:** مطالعه از نوع توصیفی مقطعی است. با سرشماری، تمامی کارکنان شاغل سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها توسط دو پرسشنامه استاندارد «تعیین کیفیت زندگی کاری» و «طبقه بندی میزان استرس» گردآوری شد. جهت آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون T-test استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان در حد متوسط بود و بین کیفیت زندگی کاری با تحصیلات کارکنان ( $P=0/031$ ) و بین کیفیت زندگی کاری با سابقه کار کارکنان ( $P=0/024$ ) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. ضمناً بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط معنی‌داری بین نمره میانگین کیفیت زندگی کاری و میانگین استرس افراد به دست آمد ( $P=0/004$ ).

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج، هر قدر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر شود، استرس کمتری را تجربه می‌نمایند. مدیران باید توجه بیشتری به کیفیت زندگی کارکنان خود داشته باشند. استفاده از برنامه‌های کاری، راه‌های ارتباطی باز و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی سازمان از راه‌های ارتقاء کیفیت و کاهش استرس است.

**کلیدواژه‌ها:** کیفیت زندگی، استرس، کارکنان، مدیریت پرسنل

## مقدمه

در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری (Quality Work Life) به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است [۱]. کیفیت زندگی کاری مفهومی چندوجهی، نسبی، متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان‌بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد [۲]. به طوری که کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو بعد عینی و ذهنی طبقه‌بندی کرد [۳]. در واقع، کیفیت زندگی کاری ساختاری چندبعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است [۱].

در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی فردی (غیر کاری) تاکید می‌شد [۴]. در حالی که طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌ها و برنامه‌های 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 فرهنگ‌سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود [۳]. یک برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که به وسیله آن همه‌ی اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که به این منظور ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به طور خاص و بر محیط کارشان به طور عام اثر می‌گذارد به نوعی شرکت کنند. در نتیجه‌ی این مشارکت، خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد [۶]. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است [۷]. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد [۸]. دانا و گریفین (۱۹۹۹) معتقدند که کیفیت زندگی کاری مثابه هر می است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط هرم) و رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران می‌شود. در نتیجه محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است [۹].

امروزه، بیشتر تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم‌انداز جدیدی از استرس‌های شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته‌اند [۱۰]. زیرا یکی از عوامل موثر بر عملکرد افراد سازمان‌ها، استرس در سازمان است که سلامت و بهداشت بسیاری از افراد را در معرض خطر قرار داده است [۱۱]. بدین لحاظ در دهه‌ی اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است [۱۲]. 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 [۱۳]. از طرفی هولمز و راهه (۱۹۷۷) طی بررسی‌های خود نشان دادند که رویدادهایی که باعث تغییر در زندگی می‌شوند، می‌توانند فرد را در برابر بیماری‌های روانی آسیب‌پذیر کنند.

ضمناً استرس با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه‌ی مستقیم داشته و یکی از مؤلفه‌های موثر بر سلامت، ایمنی و کیفیت زندگی کاری افراد است. جبران خسارت و هزینه‌های مربوط به بیماری‌ها و عوارض ناشی از استرس‌های محیط کار، باعث توجه مدیران به این مهم شده است [۱۴].

با توجه به اهمیت موارد فوق، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان انجام گرفت.

## روش‌ها

مطالعه‌ی حاضر از نوع توصیفی - مقطعی و همبستگی می‌باشد. محیط پژوهش، سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه کارکنان شاغل در ستاد سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان و نمونه پژوهش در این مطالعه همان جامعه پژوهش بودند که با سرشماری تمامی ۴۴ نفر بر اساس تمایل خود و پس از اخذ رضایت‌نامه در پژوهش شرکت نمودند. معیارهای ورود به مطالعه، علاقمندی به شرکت در مطالعه و تنها معیار خروج، عدم تمایل کارکنان به شرکت در مطالعه بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد تعیین کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه‌ی طبقه‌بندی میزان استرس فرد (هولمز و راهه) جمع‌آوری شد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس مؤلفه‌های والتون 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 ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار و بخش دوم شامل ۲۱ گویه در مقیاس چهار رتبه‌ای که کیفیت زندگی کاری را از خیلی کم، کم، نسبتاً و کاملاً طبقه‌بندی می‌نمود. کارکنان می‌بایست به سؤالات مطروحه با گزینه‌های فوق پاسخ می‌دادند. پرسشنامه طبقه‌بندی میزان استرس نیز دارای ۴۳ سؤال بود که باید فرد استرس‌هایی را که در سال گذشته داشته و در پرسشنامه بود، علامت می‌زد. در نهایت جمع نمرات استرس فرد در سال قبل محاسبه شد. جهت تعیین اعتبار علمی پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوا و جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه ۰/۹۲ برای پرسشنامه استرس شغلی و ۰/۷۸ برای پرسشنامه کیفیت زندگی

همچنین بیشتر افراد در گروه سنی ۳۰-۴۰ سال (۵۳٪) و دارای سابقه کاری ۱۰ الی ۲۰ سال (۵۳٪) بودند (جدول ۱). آزمون آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و T-test در مورد یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جنس، تأهل و سن افراد، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. در صورتی که نتایج همین آزمون در مورد میانگین کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات و سابقه‌ی کار نشان‌دهنده‌ی همبستگی معناداری است (جدول ۲).

کاری بدست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و جهت سنجش ارتباط استرس شغلی با ابعاد کیفیت زندگی کاری، از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون T-test با کمک از نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

## نتایج

بر اساس نتایج اکثر شرکت‌کنندگان مذکر (۷۶/۵٪)، دارای مدرک کارشناسی (۳۵/۳٪) و متأهل (۸۸/۲٪) بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش بر حسب متغیرهای زمینه‌ای

| متغیرها            | تعداد         | درصد فراوانی | جمع<br>تعداد | درصد |
|--------------------|---------------|--------------|--------------|------|
| جنس                | زن            | ۱۰           | ۴۴           | ۱۰۰  |
|                    | مرد           | ۳۴           |              |      |
| تحصیلات            | زیر دیپلم     | ۵            |              |      |
|                    | دیپلم         | ۱۳           |              |      |
|                    | کاردانی       | ۳            |              |      |
|                    | کارشناسی      | ۱۵           | ۴۴           | ۱۰۰  |
| تأهل               | ارشد و بالاتر | ۸            |              |      |
|                    | متأهل         | ۳۹           |              |      |
|                    | مجرد          | ۵            | ۴۴           | ۱۰۰  |
| سن (به سال)        | ۲۰-۳۰         | ۱۳           |              |      |
|                    | ۳۰-۴۰         | ۲۳           |              |      |
|                    | ۴۰-۵۰         | ۸            | ۴۴           | ۱۰۰  |
|                    | > ۵           | ۷            |              |      |
| سابقه کار (به سال) | ۵-۱۰          | ۱۰           |              |      |
|                    | ۱۰-۲۰         | ۲۳           |              |      |
|                    | ۲۰-۳۰         | ۴            | ۴۴           | ۱۰۰  |
|                    |               | ۸/۸          |              |      |

جدول ۲. رابطه کیفیت زندگی کاری و متغیرهای زمینه‌ای

| نتایج آزمون                                  | کیفیت زندگی کاری |         | متغیرها       |
|----------------------------------------------|------------------|---------|---------------|
|                                              | انحراف معیار     | میانگین |               |
| T-test<br>Sig(2tailed)=.644, P=.520          | ۰/۱۰             | ۲/۷۳    | مرد           |
|                                              | ۰/۸۳             | ۳/۰۳    | زن            |
|                                              | ۰/۱۵             | ۱/۸۳    | زیر دیپلم     |
|                                              | ۰/۱۰             | ۲/۸۰    | دیپلم         |
| Spearman correlation value=.574<br>sig=.031  | ۱/۴۶             | ۲/۷۸    | کاردانی       |
|                                              | ۰/۰۹             | ۲/۹۱    | کارشناسی      |
|                                              | ۰/۰۹             | ۳/۱۲    | ارشد و بالاتر |
|                                              | ۰/۱۱             | ۲/۹۰    | متأهل         |
| T-test<br>Sig(2tailed)=.586, P=.559          | ۰/۸۷             | ۲/۱۲    | مجرد          |
|                                              | ۰/۳۰             | ۲/۴۱    | ۲۰-۳۰         |
|                                              | ۰/۰۳             | ۲/۸۶    | ۳۰-۴۰         |
|                                              | ۰/۱۱             | ۳/۱۱    | ۴۰-۵۰         |
| Spearman correlation<br>value=.214, sig=.258 | ۰/۰۸             | ۲/۱۲    | > ۵           |
|                                              | ۰/۰۸             | ۲/۸۰    | ۵-۱۰          |
|                                              | ۰/۰۷             | ۲/۰۱    | ۱۰-۲۰         |
|                                              | ۱/۰۱             | ۳/۱۴    | ۲۰-۳۰         |

جدول ۳. مقایسه ارتباط بین نمره کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان

| P-Value | ضریب همبستگی پیرسون | انحراف معیار | میانگین |                  |
|---------|---------------------|--------------|---------|------------------|
| p=۰/۰۰۴ | r=-۰/۶۳۷            | ۰/۰۰۱        | ۲/۸     | کیفیت زندگی کاری |
|         |                     | ۰/۹۰۸        | ۱۶۷/۷۵  | استرس شغلی       |

(۲۰۰۹) بیان می‌کنند که وجود منابع حمایتی در شرایط بیماری، در سازگاری و بهبود کیفیت زندگی موثر است و بیمارانی که به تنهایی زندگی می‌کنند کیفیت زندگی نامطلوبی دارند [۱۸]. ممکن است این عدم همخوانی نتایج به دلیل این باشد که تأهل در زندگی کاری فرد تا حدی متفاوت از کیفیت زندگی آن هم در شرایط بیماری باشد.

یافته‌های این مطالعه مبنی بر این که با افزایش سابقه‌ی کار کارکنان، کیفیت زندگی مطلوب‌تری در ایشان ایجاد می‌شود یا به عبارت دیگر، وجود ارتباط معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری و سابقه‌ی کاری کارکنان در راستای تحقیق لیز و کیمز (۲۰۰۵) قرار دارد. آنان نیز اظهار می‌دارند که هرچه تجربه کاری بیشتر باشد رضایتمندی و کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود [۱۹]. در این پژوهش بین نمرات کیفیت زندگی کاری کارکنان و استرس شغلی ایشان ارتباط خطی غیرمستقیم معنی‌داری ( $p=۰/۰۰۰$ ) مشاهده می‌شود. بدین معنی که با افزایش استرس شغلی کارکنان، کیفیت زندگی کاری آن‌ها کاهش می‌یابد و بالعکس. در این خصوص تحقیق خاقانی زاده و همکارانش (۱۳۸۷) نیز نشان می‌دهد بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌دار و همبستگی معکوس وجود دارد به نحوی که هر واحد افزایش در نمره استرس شغلی افراد؛ نمره کیفیت زندگی کاری آنان به میزان ۰/۳ واحد کاهش می‌یابد [۲۰].

### نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج، هر قدر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر شود، استرس کمتری را تجربه می‌نمایند. با توجه به تأیید ارتباط معکوس بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان، مدیران می‌توانند با بهبود سطح کیفیت زندگی کاری از طریق استقرار برنامه‌های مشارکت و کار تیمی، ایجاد ارتباط و توجه به نیازها و توقعات پرسنل، غنی‌سازی شغل و توانمندسازی 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 دوره‌های بازآموزی مرتبط با شغل، اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی را ارتقاء دهند. حجم نمونه از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد، لذا محققین پیشنهاد می‌کنند این پژوهش در جامعه‌ی بزرگ‌تری انجام گردد. **تشکر و قدردانی:** از کلیه کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان همدان که ما را در این تحقیق یاری نمودند قدردانی می‌نماییم.

با توجه به نتایج بدست آمده میانگین نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان (۲/۸) متوسط و میزان استرس کارکنان (۱۶۷/۷۵) نیز زیاد ارزیابی گردید. از طرفی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بین نمرات کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارکنان ارتباط معنی‌دار و منفی ( $r=-۰/۶۳۷$ ) وجود داشت. یعنی با افزایش استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری کاهش می‌یابد. (جدول ۳)

### بحث

مطالعه‌ی حاضر ارتباط بین برخی ویژگی‌های فردی و نیز استرس را با کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های این مطالعه در راستای نتایج برخی مطالعات و برخلاف برخی دیگر در سطح جهانی می‌باشد که در زیر آورده شده است.

بر اساس یافته‌های این مطالعه بین جنس و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌داری یافت نشد. نتایج مطالعات ساندبرگ و پالمکویست (۲۰۰۹) و کینتتر (۲۰۰۸) این یافته را مورد تأیید قرار می‌دهند. آنان نیز ارتباطی بین جنسیت افراد و کیفیت زندگی کاری به دست نیاوردند [۱۵، ۱۶].

در پژوهش حاضر بین کیفیت زندگی کاری با سطح تحصیلات ( $p=۰/۰۰۱$ ) ارتباط معنی‌داری به دست آمد. به عبارت دیگر با افزایش سطح تحصیلات و در نتیجه سطح شغلی بالاتر، کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز وضعیت مطلوب‌تری یافته بود. به طور کلی، شاغل بودن افراد، کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش می‌دهد چنانچه کینتتر (۲۰۰۸) بیان کرده است که افراد شاغل در مقایسه با افراد بیکار کیفیت زندگی کاری بهتری دارند [۱۶]. در بین افراد شاغل هم، افرادی که دارای مدارج تحصیلی بالاتری هستند می‌توانند به دلیل داشتن مشاغل مهم‌تر، کیفیت زندگی کاری بهتری داشته باشند.

کالیکلیکو و باکلپلو (۲۰۰۸) نیز در همین زمینه ارتباط معنی‌داری بین سطح تحصیلات و کیفیت زندگی کاری به دست آوردند [۱۷]. برخلاف مطالعه‌ی ما که بین سن و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌داری به دست نیامد، در تحقیق انجام شده توسط کالیکلیکو و باکلپلو (۲۰۰۸) ارتباط معنی‌داری بین سن و کیفیت زندگی کاری بیماران آسمی پیدا شد [۱۷]. شاید بتوان گفت که این اختلاف نتایج مربوط به جامعه‌ی سالم یعنی کارکنان مورد بررسی مطالعه‌ی ما و جامعه‌ی بیماران آسمی باشد.

در این پژوهش بین وضعیت تأهل و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌داری مشاهده نشده است. در صورتی که آلوین و همکارانش

## منابع

1. Martel JP, Dupuis G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Soc Indic Res.* 2006;77(2):333-68.
2. Saraji GN, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). *Iranian J public health.* 2006;35(4):8-14.
3. Flippo EB. Principles of personnel management. 3d ed. New York: McGraw-Hill; 1987. p. 14-15.
4. Mohebbali D. The better work life: a factor in increasing productivity. *Quarterly J Management Studies.* 1997;13(2):54-65. [Persian].
5. Akdere M. Improving quality of work-life: Implications for human resources. *Bus Rev.* 2006;6(1):173-7.
6. Martocchio JJ, Liao H. Research in personnel and human resources management: Vol. 28: Emerald group publishing; 2009. p. 63-67.
7. Gordon JR, Froelich KA. A diagnostic approach to organizational behavior: Allyn and Bacon; 1987. p. 437-441.
8. Shareef R. QWL programs facilitate change. *Personnel journal.* 1990;69(9):58-61.
9. Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *J Manage.* 1999;25(3):357-84.
10. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *Am J Appl Sci.* 2006;3(12):2151.
11. Holmes S. Work-related stress: a brief review. *J R Soc Promo Health.* 2001;121(4):230-5.
12. Rezaian A. Stress management (management of advanced organizational behavior). Tehran: organization of the reading and writing books and humanities; 2004. p. 26-28. [Persian].
13. Lee I, Wang H-H. Perceived occupational stress and related factors in public health nurses. *J Nurs Res.* 2002;10(4):253-60.
14. Ross RR, Altmaier EM. Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work: Sage; 1994.
15. Sundberg R, Palmqvist M, Tunsater A, Toren K. Health-related quality of life in young adults with asthma. *Resp Med.* 2009;103(10):1580-5.
16. Kintner EK. Development and preliminary evaluation of the participation in life activities scale for children and adolescents with asthma: an instrument development study. *Health Qual Life Outcome.* 2008;6(1):37.
17. Kalpaklioglu A, Baccioğlu A. Evaluation of quality of life: impact of allergic rhinitis on asthma. *J Investig Allergol Clin Immunol.* 2008;18(3):168-73.
18. M ACPICPLLICF. Quality of life in asthmatic adolescent: an overall evaluation disease control. *J asthma* 2009;2(2):186-90.
19. Lees M, Kearns S. Improving work life quality: A diagnostic approach model: Longwood publishing; 2005. 3-5.
20. Khaghanizadeh M, Ebadi A, Rahmani M. The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. *J Mil Med.* 2008;10(3):175-84.