

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پرستاران

دکتر حسن درویش^۱، مجید نوده فراهانی^۲، مینا خلیلی^۳، فاطمه شعبانی^۴

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی و جهانگردی دانشگاه پیام نور، ایران.
۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران.
۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران.
۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
■ نویسنده مسئول مکاتبات: مینا خلیلی، minakhalili_88@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: هوش فرهنگی عامل مهمی در عملکرد و تعامل مؤثر در داخل و در میان محیط‌های مختلف فرهنگی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی هوش فرهنگی با عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان اقبال در تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می‌باشد که در آن ۸۵ پرستار شاغل، با حداقل ۱ سال سابقه کاری که به صورت تصادفی از بخش‌های جراحی و اورژانس، CCU، ICU، زنان، نوزادان و طبی انتخاب شدند، شرکت داشتند برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هوش فرهنگی بومی‌سازی شده و پرسشنامه عملکرد شغلی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روائی محتوایی و ظاهری و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. ضریب آلفا برای پرسشنامه هوش فرهنگی و عملکرد در پرستاران به ترتیب برابر ۰/۶۹ و ۰/۸۰ بود. به دلیل مبهم بودن برخی سؤالات پرسشنامه محدودیت‌های زمانی و امکانات، پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه و سر پرستاران بیمارستان مورد بازنگری قرار گرفت و در نهایت ۱۴ سوال برای هوش فرهنگی و ۱۵ سوال برای عملکرد پرستاران مورد استفاده قرار گرفت. بمنظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکطرفه بوسیله نرم‌افزار SPSS ۱۷ استفاده شد.

یافته‌ها: رابطه همبستگی معناداری بین هوش فرهنگی و عملکرد در پرستاران با ضریب همبستگی ۰/۱۹۲ بدست نیامد ولیکن رابطه معنادار و مثبت بین هوش فرهنگی رفتاری با عملکرد در پرستاران با ضریب همبستگی ۰/۳۹ تأیید شد. ضرایب رگرسیون دو متغیر هوش فرهنگی انگیزشی و رفتاری با سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵، معنادار بودند. جنسیت با میزان هوش فرهنگی رابطه معنی‌داری داشت و میزان هوش فرهنگی در گروه‌های سنی و مقاطع تحصیلی مختلف، یکسان بود. در مورد عملکرد در پرستاران نیز با سطح تحصیلی مختلف متفاوت بود اما جنسیت و گروه‌ها سنی مختلف با آن رابطه معنی‌داری نداشت.

نتیجه‌گیری: نتایج، وجود رابطه همبستگی هوش فرهنگی و عملکرد در پرستاران را از طریق رابطه همبستگی هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد در پرستاران نشان داده است و همچنین ابعاد انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی می‌تواند عملکرد در پرستاران را پیش‌بینی نمایند. جنسیت در هوش فرهنگی پرستاران و مقاطع تحصیلی در عملکرد در پرستاران تأثیر معناداری داشتند.

کلمات کلیدی: هوش فرهنگی، عملکرد، پرستاران، بیمارستان اقبال تهران

مقدمه

بی شک قرن ۲۱ را می توان دوران احیاء ارزش های منابع انسانی نامید اکنون دیگر تنها درخارج از مرزهای یک کشور نیست که به فرهنگ های متنوع بر می خوریم، بلکه فرهنگ متنوع در همه جا، در بنگاه ها، در حرفه های گوناگون و در مناطق مختلف دیده می شود (خاشعی و مستمع، ۱۳۹۰). تنوع فرهنگی در میان بیماران از جمله مسائلی است که امروزه پرستاران با آن مواجه هستند (آهنچیان، ۱۳۹۱). عملکرد هرسازمان تابع عملکرد مدیران و کارکنان، فرصتها، منابع وامکانات و نیز متأثر از سیستم های محیطی و سازمان های دیگر است (رحیم نیا و دیگران، ۱۳۸۹) و تعامل با افراد مستلزم درک و سازگاری است و به این دلیل در میان مهارت های مورد نیاز این عصر توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی اداره ی ارتباطات بین فرهنگی بسیار با اهمیت است (خاشعی و مستمع، ۱۳۹۰).

هوش اغلب به عنوان یک فاکتور اصلی ایجاد تفاوت در یادگیری و عملکرد در نظر گرفته می شود (Moody، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی یک توانمندی (ابزار) فوق العاده مناسب برای مواجهه با فرهنگ های دیگر است و برای ما این انتظار را بوجود می آورد که تمامی قواعد، ارزش ها و فرهنگ های دیگر را بهتر بشناسیم (اسماعیلی و نیک بخت، ۱۳۹۰). هوش فرهنگی اشاره به مجموعه ای کلی و همه جانبه از توانایی هایی دارد که مربوط به موقعیت هایی است که با تنوع فرهنگی توصیف می شوند (Ang et al، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری، توانایی های متفاوتی هستند که با یکدیگر هوش فرهنگی کلی را تشکیل می دهند (Ang et al، ۲۰۰۷). با توجه به این که پرستاران با گروه های قومی متفاوت در ارتباط هستند، باید دانش مورد نیاز و مهارت در شایستگی فرهنگی را بدست آورند (آهنچیان، ۱۳۹۱).

با توجه به تنوع فرهنگی نیروی کار پرستاری و همچنین بیماران، برقراری ارتباط و مراقبت از بیماران مستلزم نوع خاصی از هوش به نام هوش فرهنگی است. این هوش، مفهومی چند بعدی می باشد (Anges et al، ۲۰۱۱). عملکرد کارکنان (پرستاران) نیز تابعی از دانش، مهارت، توانایی و انگیزش می باشد (پورابراهیم، ۱۳۸۴)، هوش فرهنگی توانایی تعامل مناسب است که در رفتار و انگیزش افراد مشاهده می شود (کاظمی، ۲۰۱۰). به عنوان مثال، افراد با هوش فرهنگی رفتاری بالا، رفتارهای مناسبی را براساس توانایی های کلامی و غیر کلامی خود بروز

می دهند و می توانند از نظر فرهنگی، کلمات، لحن صحبت کردن، حرکت سرو دست و حالات صورت^۱ مناسبی از خود نشان دهند. (Shin-yih Chen، ۲۰۱۱)

این هوش قابلیت مهمی برای مدیران، کارکنان (پرستاران) و سازمان ها محسوب می شود (فرامرز، ۱۳۸۹)، همچنین دانشی جهت کار در محیط هایی با تنوع فرهنگی فراهم می کند (Lugo، ۲۰۰۷)؛ هوش فرهنگی قابلیت تعمیم به خرده فرهنگ های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را دارد (رحیم نیا و دیگران، ۱۳۸۹). (Ang et al، ۲۰۰۷)، اظهار نموده اند که افراد با هوش فرهنگی فراشناختی بالاتر، از تفاوت های فرهنگی افراد در طول تعاملات آگاه می باشند. این بُعد از هوش فرهنگی تعیین می کند که چطور افراد دانش فرهنگی خودشان را برای برخورد با نقش مورد انتظار و عملکرد وظیفه ای (شغلی) بکار می برند. خود کارآمدی و عزت نفس هر دو به طور مثبت با عملکرد وظیفه ای مرتبط هستند (Shin-yih Chen، ۲۰۱۱). لازم به ذکر است خود کارآمدی یا خودباوری در هوش فرهنگی انگیزشی، اشاره به قضاوت در مورد توانایی یک فرد برای دستیابی به سطح معینی از عملکرد در یک فرهنگ جدید، دارد (Tay & Templer، ۲۰۰۶). و این بُعد می تواند به مؤلفه های بهبود، کارایی و ثبات تقسیم شود (Crowne، ۲۰۰۸). اثر مثبتی در انعطاف پذیری رفتاری در عملکرد میان فرهنگی وجود دارد (کاظمی، ۲۰۱۰). رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد در مطالعات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است از جمله Ang و همکاران (۲۰۰۷) و کاظمی (۲۰۱۰) رابطه معنی داری بین این دو متغیر گزارش دادند. در مطالعه (Shin-yih Chen، ۲۰۱۱) در کارگران و رحیم نیا و همکاران (۱۳۸۹) در مدیران بانک ارتباط معنی داری بین هوش فرهنگی و عملکرد گزارش کردند. در حالیکه در مطالعه آهنچیان و همکاران (۱۳۹۱) بین هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران رابطه ی معنی داری مشاهده نشد. پژوهش (رواری و همکاران، ۲۰۱۲) نشان داد که خودباوری به جای تعامل اجتماعی و موقعیت سازمانی، هسته ی اصلی رضایت شغلی را تشکیل می دهد. همچنین در ارتباط با کشف تجربه پرستاران از مراقبت برای بیماران با فرهنگ های مختلف، پژوهش هایی توسط Cioffi، Bjarnason و همکارانشان انجام شده است (به نقل از AHanchian et al).

با توجه به این که پرستاران با افراد مختلف که از نظر فرهنگ

مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری، میزان جابجایی، میزان غیبت در کار، انگیزش، رضایت، مشارکت، نهادینه کردن اهداف سازمانی، انسجام، تعارض، کارایی، اثربخشی، روحیه) با پایایی ۰/۸۱ که بعد از تغییرات در این پژوهش جهت همین شاخص‌ها در عملکرد شغلی در پرستاران، آلفای کرونباخ استاندارد شده هوش فرهنگی ۰/۶۹ و عملکرد در پرستاران ۰/۸۰ بدست آمد و مورد تأیید قرار گرفت.

برای تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکطرفه) به وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی پرستاران به شرح زیر می‌باشد: ۲۴/۳ درصد از پرستاران مورد مطالعه را مردان و ۶۷/۱ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند که میانگین سابقه کار ۶۱ پرستار ۱۴/۵۹ و انحراف معیار آن ۹،۱۱۱، با دامنه‌ی ۱-۳۲ سال و میانگین سن ۴/۴۶ و انحراف از معیار آن ۱/۵۲۸ بود. ۲۷/۱ درصد دیپلم بهیاری، ۱۲/۹ درصد کاردانی، ۵۴/۳ درصد کارشناسی و ۱/۴ درصد کارشناسی ارشد داشته‌اند. ۱۵/۷ درصد از پرستاران در بخش سی‌سی‌یو، ۱۴/۳ درصد بخش آی‌سی‌یو، ۲۰ درصد بخش‌های اورژانس، چشم و جراحی، ۴۰ درصد نیز در بخش‌های زنان، نوزادان و طبی شاغل بودند. میانگین تجربی هوش فرهنگی ۱،۴۷ بدست آمد که میانگین تجربی ابعادفراشناختی (۱،۵۳)، شناختی (۱،۱۵)، انگیزشی (۱،۷۵) و رفتاری (۱،۴۴) می‌باشد. برای عملکرد نیز میانگین تجربی برابر ۱،۷۹ (بود جدول شماره ۱)

جدول ۱- آمار توصیفی ابعاد هوش فرهنگی و عملکرد پرستاران

اندازه نمونه	انحراف معیار	میانگین در طیف لیکرت	میانگین
هوش فرهنگی فراشناختی	۱/۵۶	۴/۵۹	۵
هوش فرهنگی شناختی	۱/۲۶	۳/۴۵	۳
هوش فرهنگی انگیزشی	۱/۷۸	۷/۰۱	۷/۰۴
هوش فرهنگی رفتاری	۱/۸۵	۵/۷۶	۵/۹۲
عملکرد پرستاران	۳/۷۲	۲۶/۹۰	۲۶/۷۶

همبستگی بین هوش فرهنگی و ابعاد آن با عملکرد پرستاران با ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج نشان داد که

متفاوت می‌باشند در تماس هستند، به تقویت این هوش خود نیاز دارند. افزایش عملکرد و انگیزه کاری در نتیجه شناخت نسبت به خود و دیگران با واکنش‌های متناسب با موقعیت ایجاد می‌شود با توجه به مرور پیشینه، اندک پژوهش در زمینه هوش فرهنگی پرستاران این مسئله را بوجود می‌آورد که آیا رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد در بین پرستاران نیز مانند دیگر مشاغل وجود دارد یا خیر؟ پژوهشگران با هدف بررسی رابطه‌ی هوش فرهنگی و عملکرد شغلی در بین پرستاران، پژوهش حاضر را انجام داده‌اند.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ روش، توصیفی- همبستگی می‌باشد که در سال ۱۳۹۱ بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان اقبال تهران انجام شده است. جامعه آماری ۸۵ پرستار با حداقل ۱ سال سابقه کاری بود که باتوجه به فرمول کوکران، ۶۹ نفر به صورت تصادفی از تمام بخش‌ها (جراحی و اورژانس، ICU، CCU، زنان، نوزادان، و طبی) انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش شامل پرسشنامه می‌باشد. جهت سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه استاندارد ارائه شده به وسیله‌ی (آنگ و همکارانش، ۲۰۰۴) که توسط (کاظمی، ۲۰۱۰) بومی‌سازی شده است، استفاده شد، اما به دلیل مبهم بودن برخی سؤالات برای تعدادی از پرستاران و محدودیت‌های زمانی و امکانات، محققین پرسشنامه مذکور را باتوجه به صلاح‌دید و مشورت با اساتید و خبرگان محترم و سرپرستار گرامی با همان ۴ مؤلفه (هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری) از ۲۰ سوال به ۱۴ سؤال تقلیل دادند. جهت سنجش عملکرد شغلی در پرستاران از پرسشنامه تدوین شده توسط (کاظمی، ۲۰۱۰) استفاده شد که در این پرسشنامه نیز تغییراتی باتوجه به نظر اساتید و خبرگان محترم (سرپرستاران گرامی) با همان ۱۴ شاخص (دانش شغلی، کیفیت، مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری، میزان جابجایی، میزان غیبت در کار، انگیزش، رضایت، مشارکت، نهادینه کردن اهداف سازمانی، انسجام، تعارض، کارایی، اثربخشی، روحیه) از ۲۰ سوال به ۱۵ سؤال تقلیل یافت. در پرسشنامه‌ها از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای کاملاً موافق (۵ امتیاز)، موافق (۴ امتیاز)، نه موافق و نه مخالف (۳ امتیاز)، مخالف (۲ امتیاز) و کاملاً مخالف (۱ امتیاز) استفاده شد. روایی پرسشنامه با روش روایی محتوایی و ظاهری مورد بررسی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ تأیید شد. پرسشنامه‌ی هوش فرهنگی (کاظمی، ۲۰۱۰) با پایایی ۰/۷۸ و پرسشنامه عملکرد شغلی (دانش شغلی، کیفیت،

بین ابعاد هوش فرهنگی فراشناختی و هوش فرهنگی شناختی با عملکرد پرستاران همبستگی وجود نداشت. اما بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد پرستاران رابطه معنی دار و مثبت وجود داشت. به عبارت دیگر همزمان با افزایش این متغیر عملکرد در پرستاران افزایش می یابد و برعکس. بین امتیاز کلی هوش فرهنگی و عملکرد پرستاران همبستگی وجود نداشت (جدول شماره ۲).

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون هوش فرهنگی و ابعاد آن با عملکرد پرستاران

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	حجم نمونه
هوش فرهنگی و عملکرد پرستاران	۰/۱۹۲	۰/۱۱۱	۷۰
هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد پرستاران	۰/۰۷	۰/۵۳	۷۰
هوش فرهنگی شناختی و عملکرد پرستاران	۰/۲۷	۱/۳۳-	۷۰
هوش فرهنگی انگیزشی و عملکرد پرستاران	۰/۳۷	۰/۱۰۸	۷۰
هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد پرستاران	۰/۳۹*	۰/۰۱	۷۰

در بررسی رابطه بین متغیرهای زمینه ای و هوش فرهنگی مشخص شد که میزان هوش فرهنگی در زنان و مردان متفاوت است. عملکرد شغلی نیز با سطح تحصیلات همبستگی معنادار داشت.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر همبستگی بین هوش فرهنگی و عملکرد به طور مستقیم تأیید نگردید اما از طریق بعد رفتاری بر عملکرد در پرستاران تأثیر گذاشت. نتیجه ی پژوهش در ارتباط با تأیید رابطه معنی دار بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد همراستای تحقیقات (Ang et al, ۲۰۰۷)، (کاظمی، ۲۰۱۰)، (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۹) می باشد Shaffer et al (۲۰۰۶) بیان می کنند که اثر مثبتی در انعطاف پذیری رفتاری در عملکرد میان فرهنگی وجود دارد (کاظمی، ۲۰۱۰). ضرایب رگرسیون تأثیر متغیرهای پیش بین هوش فرهنگی انگیزشی و رفتاری را که سطح معنی داری آن ها کمتر از ۰/۰۵ است تأیید نمود. بنابراین تنها این

دو متغیر تأثیر مستقیم بر عملکرد در پرستاران دارند. همان طور که نتایج تحقیق آهنگیان نشان داد که تفاوت معنادار هوش فرهنگی پرستاران زن با پرستاران مرد وجود دارد، پژوهش حاضر نیز این موضوع را تأیید نمود. برخلاف پژوهش آهنگیان که سن همبستگی معناداری با هوش فرهنگی آن ها داشت، در پژوهش حاضر هوش فرهنگی در گروه های سنی مختلف یکسان بود. همانند پژوهش رحیم نیا که مقاطع تحصیلی مدیران بانک در هوش فرهنگی شان تأثیری نداشت، در مورد پرستاران نیز در مقاطع تحصیلی متفاوت، یکسان بود. عملکرد در پرستاران در مقاطع تحصیلی مختلف متفاوت است و لی سن و جنسیت تأثیری بر عملکرد در پرستاران نداشت.

نتایج این پژوهش پیشنهاد می دهد با توجه به تنوع فرهنگی در شغل پرستاران و ارتباطات بین فردی فراوان آنها، بهتر است بخش آموزش بیمارستان اقبال و مدیران پرستاری به علت اکتسابی بودن این هوش، جایگاه ویژه ای را برای تقویت هوش فرهنگی پرستاران در نظر بگیرند. پس از سنجیدن این هوش در افراد، تعیین نقاط ضعف و قوت آنها، با برنامه های آموزشی رسمی و غیر رسمی لازم در جهت بهبود مهارت های شناختی و رفتاری پرستاران گام بردارند؛ به عنوان مثال با ایفای نقش و شبیه سازی به تقویت هوش رفتاری پرستاران بپردازند که در عملکرد آن ها تأثیرگذار است و برای تقویت بعد انگیزش هوش فرهنگی، باور پرستاران را از توانایی های خود بالا برده و با تشویق پرستاران دارای ارتباط خوب در بین فرهنگ ها خود باوری و خود کارآمدی آن ها را تقویت نموده؛ که زیرمجموعه ی بعد انگیزش هوش فرهنگی است؛ همان طور که Brione (۲۰۰۹) نقل قول می کند این مؤلفه از اهمیت خاصی در ارتباطات بین فرهنگی برخوردار است، باید آن را تقویت نمایند؛ برای یادگیری مهارت های جدید نیز به صورت بیرونی برانگیخته شوند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد بهتر است در این زمینه تحقیقات بیش تر و در جامعه ی وسیع تر صورت گیرد.

تشکر و قدردانی

از مسئولان و پرستاران بیمارستان اقبال بخاطر همکاری و استقبالشان و تمام افرادی که در این پژوهش ما را یاری نموده اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

REFERENCES -----

- Ahanchian MR Amiri R Bakhshi M (2012). [Correlation between cultural intelligence and social interaction of nurses. *Journal of Health Promotion Management*. 1(2), 44-53.
- Ang S et al (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation, and task performance. *Management and Organization Review*.(3) 335-371.
- Anges Balogh Zoltan Gaal Lajos Szabo. (2011) Relationship between organizational cultural intelligence. Management & Marketing, Challenges for the Knowledge society. Romania.6 (1) 95-110.
- Briones E et al (2009). Development of a cultural self- efficacy scale for adolescents (CSES-A). *Internatinal Journal of Intercultural Relations*.(33) 301-312.
- Crowne K (2008). What leads to cultural intelligence?. *Business Horizons* . 51(5) 391-399.
- Faramarz M. Cultural intelligence and adaptability to heterogeneous data. In: Tehran. the first national conference on organizational intelligence / business. 2010 Dec 29-30: Tehran , Iran, 2010 P:1-7(persian).
- Kazemi M Moghimi S M Amiri A (2010). Studying the Relationship between Cultural Intelligence and Employee's Performance. *European Journal of Scientific Research*. 42(3)427-432. [online]<<http://www.eurojournals.com/ejsr.htm>>.[20 July 2012].
- Khashei V Mostame M (2011). [Cultural intelligence officers, directors, key success factors in the management of the third millennium]. *Journal of Cultural Engineering*, 5th (52,51) 62-72 (Persian).
- Lugo M (2007). An Examination of cultural and emotional intelligences in the development of global transformational leadership skills. doctoral Dissertation. Walden University. [Online]<books.google.ca/books?isbn=054927541X>.[24 July 2012].
- Moody M C (2007). Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and big five personality traits. Unpublished doctoral Dissertation of philosophy. George Washington university.
- Pour Ibrahim S (2005). The relationship between organizational culture & Performance in branches of Mellat Bank in Tehran. (Theses)for the degree of Master of Public Administration: Management Faculty of Tehran University (persian).
- Rahimnia F Mortazavi S Delaram M (2010). the effects of cultural intelligence on job performance of managers (Case Study: Bank of New Economics of Tehran. *Journal of tomorrow management*. (22). 8th.67-79 (persian).
- Ravari A et al (2012). Job satisfaction hospital-based practicing nurses: examining the influence of self-expectation, social interaction and organizational situations. *Jornal of Nursing Management*. 20(4) 522-533.
- Shin-yih Chen A Yi-Chun Lin & Sawangpattanakul A (2011). The relationship between cultural Intelligence and Performance with the mediating effect of cultural shock: A case from Philippine laborers in Taiwan. *International Journal of Intercultural relations*. 35(2) 246-258.
- Templer K , Tay C & Chandrasekar N (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group and Organization Management*. 31(1) 154-173.

Relationship between Nurses' Cultural Intelligence and Job Performance

Hassan Darvish¹, Majid nodeh farahani²,
Mina khalili³, Fatemeh shabani⁴

1. Associate professor ,Economics ,Management &Accounting Department ,Payam Noor University ,Tehran,Iran.

2. Alumnus,Master of public Administration,Payam Noor University,Tehran,Iran.

3. Alumnus,Master of public Administration,Payam Noor University,Tehran,Iran.

4. Alumnus,Master of public Administration,Payam Noor University,Tehran,Iran.

■ Corresponding author: Mina Khalili, minakhalili_88@yahoo.com

Abstract

Background and aim: Cultural intelligence is an important factor in interaction among various ethnic groups and environments. cultural intelligence may affect job performance. This study examined the relationship between cultural intelligence and job performance of nurses in Eghbal hospital in Tehran, Iran.

Materials and Methods: A descriptive correlational design was used. Sample of the research consisted of 70 nurses with at least 1 year of work experience which were randomly selected. Data were collected by using 2 questionnaires: 1- modified Ang and colleagues (2004) questionnaires for cultural intelligence which was translated by Kazimi (2010) and 2- Employee performance questionnaire which was developed by Kazemi (2010) with the reliability of the 0.81. Data were analyzed by SPSS software using Pearson correlation, Multiple regression and Analysis of variance tests.

Findings: Results of the study showed that: although there was no significant correlation between total cultural intelligence scores and job performance of nurses but when examining the relationship between cultural intelligence sub categories and job performance a significant correlation was found between behavioral cultural scores with job performance. There was a significant difference between male and female nurses in term of total score of cultural intelligence. Job performance scores were significantly correlated with educational level.

Conclusion: The results showed that behavioral intelligence may mediate the relationship between cultural intelligence and performance in nurses. Gender was correlated with Cultural Intelligence and educational level was correlated with job performance in nurses.

Keywords: Cultural Intelligence, Job Performance, Nurses