دارای رتبه علمی پژوهشی از کمیسیون نشریات علوم پزشکی کشور

انجمن علمی پرستاری ایران

پژوهش پرستاری

دوره نهم شماره ۴ (پیاپی ۳۵) زمستان ۱۳۹۳ - شماره استاندارد بین المللی: ۷۰۱۲-۱۷۳۵

- بررسی کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سکته قلبی و عوامل مؤثر: یک مطالعه مقطعی ۱
ناهید رژه - مجیده هروی کریموی - زهرا طاهری خرامه - علی منتظری - امیر واحدیان

- بررسی نیازهای برآورده نشده و ارتباط آن با مدیریت افسردگی در بیماران مبتلا به سرطان ۱۲
الهه رمضان‌زاده تبریز - زهره پارسایکتا - هومن شهسواری - میرسعید یکانی‌نژاد

- تأثیر اطلاع‌رسانی پرستار از طریق تلفن (تله نرسینگ) بر سطح اضطراب خانواده بیماران بستری در بخش مراقبت ویژه ۲۲
اسد ایمانی - اعظم دبیریان - زهرا صفوی بیات - ابوالفضل پاینده

- تأثیر آروماتراپی ماساژ شکم بر تسکین دیسمنوره اولیه در دانشجویان ۲۹
تهمینه صالحیان - فرانک صفدری ده‌چشمه

- پذیرش درمان و عوامل مؤثر بر آن در بیماران مبتلا به نارسایی قلبی ۳۶
شادی دهقانزاده - فاطمه جعفرآقایی - معصومه شیشه‌گران

- طراحی و روانسنجی پرسشنامه بررسی محدودیت ناشی از درد مزمن در سالمندان ۴۷
هومان منوچهری - منوچهر شیرازی - منصوره زاغری تفرشی - فرید زایری

- بررسی سطح خودکارآمدی و عوامل مرتبط با آن در بیماران ایسکمیک قلبی: یک مطالعه توصیفی همبستگی ۶۱
صبا برومند - محسن شهریاری - مریم عباسی جبلی - زهرا باقرصاد - فرشته برادران‌فرد - فاطمه احمدپوری

- ارتباط بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه ۷۰
کیکاووس عبدی - مصطفی محبی - مصیب رحیمی نسب - آراس رسولی

به نام خداوند جان و خرد

مجله پژوهش پرستاری

فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن علمی پرستاری ایران

دوره نهم - شماره ٤ (پیاپی ٣٥) - زمستان ١٣٩٣

- **صاحب امتیاز:** انجمن علمی پرستاری ایران
- **مدیر مسؤول:** دکتر علیرضا نیکبخت نصرآبادی
- **سردبیر:** دکتر زهره پارسا یکتا
- **معاون سردبیر:** افسانه صدوقی اصل
- **شماره پروانه انتشار:** ١٢٤/٢٦١٥ مورخ ٨٥/٥/١٨
- **شماره بین‌المللی منبع:** ١٧٣٥-٧٠١٢
- **شماره بین‌المللی نشریه الکترونیکی:** e-ISSN ١٧٣٥-٩٠٧٤

- **شورای نویسندگان (به ترتیب حروف الفبا):**

- دکتر فضل ا... احمدی، استاد دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر فاطمه الحانی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر زهره پارسا یکتا، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر مهرنوش پازارگادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر حمیدرضا خانکه، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر مهدی رهگذر، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر سادات سیدباقر مداح، استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر نعیمه سید فاطمی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی ایران
- دکتر عباس عبادی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله
- دکتر مسعود فلاحی خشکناب، دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- دکتر علی محمدپور، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی گناباد
- دکتر عیسی محمدی، دانشیار دانشگاه تربیت مدرس
- دکتر ندا مهرداد، استادیار دانشگاه علوم پزشکی ایران
- دکتر علیرضا نیکبخت نصرآبادی، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران
- دکتر فریده یغمایی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
- دکتر رضا نگارنده، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران

- **ویراستار انگلیسی:** دکتر منیر مظاهری
- **ویراستار فارسی:** دکتر زهره پارسا یکتا
- **حروفچینی و صفحه‌آرایی:** فرشته حیدری
- **طراح جلد:** اصغر سورانی

- **ناشر:** انجمن علمی پرستاری ایران
- **نشانی:** تهران - میدان توحید - دانشکده پرستاری و مامایی تهران
- **کدپستی:** ١٤١٩٧٣٣١٧١، **صندوق پستی:** ١٤١٩٥/٣٩٨، **تلفن و نمابر:** ٦٦٥٩٢٥٣٥

E-mail: info@ijnr.ir , **Website:** www.ijnr.ir

این مجله در Google Scholar و Iran Medex و Magiran و SID و ISC نمایه می‌شود

پژوهش پرستاری دوره ۹ شماره ۴ (پیاپی ۳۵) زمستان ۱۳۹۳، ۷۷-۷۰

ارتباط بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه

کیکاووس عبدی[۱]، مصطفی محبی[۲]، مصیب رحیمی نسب[۳]، آراس رسولی[۴]

چکیده

مقدمه: توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حایز اهمیت است. هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان شهرستان کرمانشاه است.

روش: این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی است که در سال ۱۳۹۲ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران شهرستان کرمانشاه بودند. ۳۳۰ پرستار به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه‌ها به وسیله پرسشنامه هوش فرهنگی ANG، عملکرد شغلی پاترسون و پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین هوش فرهنگی با میزان عملکرد شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<۰/۰۱$). بین هوش فرهنگی با کیفیت زندگی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<۰/۰۵$). بین عملکرد شغلی با کیفیت زندگی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<۰/۰۱$). بین عملکرد شغلی و کیفیت زندگی پرستاران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد، همچنین هوش فرهنگی و میزان عملکرد شغلی پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی پرستاران است ($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که بتوانند نسبت به فرهنگ‌های مختلف حساس باشند، بتوانند به طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ‌های جدیدی را که با آن‌ها برخورد می‌کنند تجزیه و تحلیل نمایند. با توجه به اهمیت ۵۰ درصدی ارتباط پرستار با مددجو که باعث بهبود سریع در سیر بیماری و کاهش استرس و افزایش روحیه و صمیمیت بین پرستار و مددجو می‌شود برگزاری کلاس‌هایی جهت ارتباط مؤثر بین پرستار و مددجو لازم و ضروری است.

کلید واژه‌ها: هوش فرهنگی، عملکرد شغلی، کیفیت زندگی، پرستاران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۹/۸

۱ - کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسؤول)

پست الکترونیکی: kavoos_abdi@yahoo.com

۲ - کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم و تحقیقات کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۳ - کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه علوم و تحقیقات کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

۴ - هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، مهاباد، ایران

مقدمه

برای ایجاد روابط مؤثر و غلبه بر مشکلات ناشی از تنوع فرهنگی افراد نیازمند توانایی‌های ویژه‌ای در زمینه برقراری ارتباط مؤثر با افرادی که دارای فرهنگ‌های مختلف هستند، می‌باشند. یکی از توانایی‌ها، برخورداری از هوش فرهنگی می‌باشد. هوش فرهنگی اشاره به توانایی و قابلیت یک فرد در برقراری ارتباط مؤثر با افرادی دارد که دارای فرهنگ‌های متفاوت هستند. هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که بتوانند نسبت به فرهنگ‌های مختلف حساس باشند، بتوانند به طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ‌های جدیدی را که با آن‌ها برخورد می‌کنند تجزیه و تحلیل نمایند. هوش فرهنگی شامل چهار بعد فراشناختی، بعد شناختی، بعد انگیزشی و بعد رفتاری می‌باشد. هر کدام از این ابعاد جنبه‌های خاصی از هوش فرهنگی را توضیح می‌دهند. واژه فرهنگ، در دامنه گسترده‌ای از علوم اجتماعی (مانند مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی) استفاده می‌شود و بنابراین معانی مختلفی در رشته‌های مختلف دارد. بیشتر نویسندگان موافق هستند که فرهنگ یک اصطلاح بسیار پیچیده و مشکل است که در قالب کلمات تعریف می‌شود. از آنجایی که سازمان‌ها به دنبال افزایش عملکرد و بهینه‌سازی امور هستند، لذا در مرحله نخست باید عملکرد کارکنان را افزایش دهند. عملکرد مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌های است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرد. با توجه به این که عملکرد نیز تابعی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزش می‌باشد و با در نظر گرفتن این مطلب که هوش فرهنگی یک توانایی و قابلیت مهم در شرایط کنونی سازمان‌ها است که نمودهای رفتاری و انگیزشی قابل ملاحظه‌ای دارد. نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌های بیشتری برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که مغز و هوشمندی خود را به کار گیرند که این امر، به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد. امروزه رشد روزافزون و تنوع فرهنگی در محیط‌های کاری، باعث ایجاد علاقه شدید در محیط کار به بررسی اثرات فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی و چالش‌های جدیدی را که برای سازمان‌ها و رهبران و کارمندان‌شان به وجود آورده است، شده است (۱). عملکرد کارمند در شغلش نیز نشان‌دهنده توانایی‌های بالفعل و بالقوه و همچنین نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می‌توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود. منظور از مسیر شغلی، مشاغلی است که در طی عمر کاری، فرد در سازمان، یکی پس از دیگری به او واگذار می‌شود (۲).

همچنین اصطلاح کیفیت زندگی کاری که در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است. اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، در عین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسایل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در این رابطه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارآیی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود (۳) متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد، طراحی شغلی را برای هم آهنگی هرچه بهتر و انسجام کارکنان و فن‌آوری، به وجود آوردند. کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات مدیریت گردید (۴) کیفیت زندگی کاری به عنوان پدیده‌ای که امروزه از مرز سازمان‌ها فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است (۵).

نتایج تحقیق کاظمی نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و عملکرد، ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) و عملکرد ارتباط وجود دارد (۶). شهبازی و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه

رسیدند که بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد (۷). لوسی (۲۰۰۵) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی در بین مدیران اجرایی صنعت الکترونیک و برق سنگاپور پرداخت. در این تحقیق رضایت شغلی، پیشرفت شغلی، تعادل شغلی، شرایط شغلی و قیود سازمانی (حد و مرزهای سازمانی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین کیفیت زندگی کاری بررسی شد و نتایج از رابطه بین متغیرهای پیش‌بین با کیفیت زندگی کاری حمایت کرد. همچنین کیفیت زندگی کاری یک پیش‌بین معناداری در عملکرد شغلی شناخته شد (۸).

در تحقیق گل‌پرور بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با خودارزیابی عملکرد شغلی عمومی ضرایب همبستگی معنادار و مثبت بین ۰/۳۰۳ (برای انعطاف‌پذیری) تا ۰/۴۰۹ (برای عزت نفس) وجود دارد. بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با خودارزیابی عملکرد شغلی فنی ضرایب همبستگی مثبت و معنادار بین ۰/۱۶۷ (برای انعطاف‌پذیری) تا ۰/۳۲۷ (برای عزت نفس) به دست آمد. بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با خودارزیابی عملکرد شغلی بین فردی ضرایب همبستگی مثبت و معنادار بین ۰/۱۸۲ (برای انعطاف‌پذیری) تا ۰/۳۸۳ (برای خوش‌بینی) به دست آمد (۹). پژوهش حاضر تحقیقی مقدماتی و در عین حال گذشته‌نگر درباره بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی با میزان عملکرد و کیفیت زندگی پرستاران شهر کرمانشاه است. و با توجه به این که در این زمینه تحقیقات کمی صورت گرفته و از آنجا که هوش فرهنگی این گونه سازمان‌ها می‌تواند تا حد زیادی تحت تأثیر عملکرد شغلی و کیفیت زندگی آن‌ها قرار گیرد، محقق را بر آن واداشته که خلاءهای موجود در این زمینه را شناسایی و سپس آن‌ها را به صورت علمی مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین بررسی و تحلیل رفتارهای پرستاران بیمارستان می‌تواند زمینه را برای تقویت مسایل انگیزشی کارکنان و متعاقباً افزایش اثربخشی و کارایی آن‌ها فراهم آورد و همچنین به نظر می‌رسد که می‌توان به طور هم‌زمان به همه این اهداف رسید. به طور کلی تحقیق حاضر به دنبال بررسی این مسأله است که آیا بین هوش فرهنگی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی پرستاران ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

روش مطالعه

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پرستاران شهر کرمانشاه، که تعداد آن‌ها (۲۵۰۰) نفر می‌باشد. که بعد از گرفتن مجوز از دانشکده پرستاری و مامایی کرمانشاه و ارایه به دفاتر پرستاری بیمارستان‌های مذکور هماهنگی با رئیس بخش و سرپرستاران هر یک از بیمارستان‌ها نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۳۰ نفر به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. همچنین پیش از آن که پرسشنامه به آزمودنی‌ها تحویل داده شود، اهداف پژوهش برای آن‌ها توضیح داده می‌شد و در صورت تمایل پرسشنامه‌های مربوط به آن‌ها ارایه می‌گردید. محقق در وقت کاری، محل کار پرستاران حاضر شده و اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه و پاسخنامه‌های مربوط به همان مکان و زمان نمود، که در طول مدت پنج هفته تمامی داده گردآوری شد. در این پژوهش متغیر پیش‌بین؛ هوش فرهنگی و عملکرد شغلی و متغیر ملاک کیفیت زندگی می‌باشد.

ابزار استفاده شده جهت جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه می‌باشد.

۱) پرسشنامه هوش فرهنگی ANG: این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال می‌باشد و از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) استفاده شده است و پایایی آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ مقدار همبستگی آزمون را ۰/۸۳ به دست آورند.

۲) پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال می‌باشد. که عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان اندازه می‌گیرند به منظور سنجش اعتبار این پرسشنامه، در سال ۸۲-۸۱ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۸۶٪ و با روش دو نیمه کردن، برابر با ۷۸٪ می‌باشد. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی می‌باشد.

۳) کیفیت زندگی: براساس پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت- فرم کوتاه (WHOQOL- BREF) سنجیده شد که در واقع فرم کوتاه شده پرسشنامه WHOQOL-100 و شامل ۲۶ پرسش در مقیاس لیکرت پنج بخشی است. اسکوینگتون و همکاران در گزارشی از طرف گروه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت، اعتبار این پرسشنامه را در بین گروه‌های نمونه‌ای از ۲۳ کشور، بالای ۰/۷۰ ذکر کرده و روایی آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش حاضر، داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS از دو جنبه توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت؛ در بُعد توصیفی، شاخص‌های آماری که محاسبه شدند، عبارتند از: فراوانی‌ها، درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها و در بُعد استنباطی از آزمون‌های t ، همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

براساس نتایج حاصل از این پژوهش همان‌طور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری آن‌ها، با احتمال ۹۹٪ اطمینان فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 تأیید می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین هوش فرهنگی با میزان عملکرد شغلی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین هوش فرهنگی با میزان کیفیت زندگی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عملکرد شغلی نیز با میزان کیفیت زندگی پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود با توجه به t به دست آمده (t=۰/۲۹) و سطح معناداری p>۰/۷۷، با احتمال ۹۵٪ اطمینان فرض H_0 تأیید می‌شود و فرض H_1 رد می‌شود و بین میزان عملکرد شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد همچنین مشاهده می‌شود بین کیفیت زندگی پرستاران زن و مرد تفاوت معناداری دیده نمی‌شود.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود مقدار رگرسیون (R=۰/۴۰) نشان می‌دهد که هوش فرهنگی و میزان عملکرد شغلی ۱۶٪ واریانس کیفیت زندگی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند و f در سطح p<۰/۰۱ معنادار است.

جدول ۱- همبستگی پیرسون جهت رابطه بین هوش فرهنگی با میزان عملکرد شغلی پرستاران

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
				هوش فرهنگی	
عملکرد شغلی	۳۳۰	۴۰/۲۲	۷/۵۶	۰/۲۸**	۰/۰۰
کیفیت زندگی	۳۳۰	۴۲/۸۲	۷/۵۲	۰/۱۹*	۰/۰۱۶
				عملکرد شغلی	
کیفیت زندگی	۳۳۰	۴۲/۸۲	۷/۵۲	۰/۳۸**	۰/۰۰۰

** p<۰/۰۱

جدول ۲- مربوط به t مستقل بین میزان عملکرد شغلی و کیفیت زندگی بین پرستاران زن و مرد

جنسیت	تعداد	میانگین عملکرد شغلی	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
مرد	۷۵	۴۰/۴۰	۷/۳۱	۱۴۸	۰/۲۹	۰/۷۷
زن	۷۵	۴۰/۰۴	۷/۸۵			
		میانگین کیفیت زندگی				
مرد	۷۵	۴۲/۴۶	۶/۵۰	۱۴۸	-۰/۶۸	۰/۴۹
زن	۷۵	۴۳/۱۸	۶/۳۱			

جدول ۳- مربوط به پیش‌بینی کیفیت زندگی از روی نمرات هوش فرهنگی و میزان عملکرد شغلی

متغیرهای پیش‌بینی	F	P	R	R^r	β	T	P
هوش فرهنگی	۳۱/۰۹	۰/۰۰	۰/۴۰	۰/۱۶	-۰/۰۶	-۱/۱۱	۰/۲۶
عملکرد شغلی					۰/۱۱	۷/۴۰	۰/۰۰۰

بحث

رفتار سازمانی و روان‌شناسی، آشکار می‌کند که فرهنگ اغلب فرآیندها و پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و آن‌ها را هدایت می‌سازد. تفاوت در ارزش‌ها و عقاید فرهنگی، نشان داده شده که ادراک از کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بنابراین محققان به منظور بررسی و جستجوی بهترین ابزار فعالیت و اداره کردن محیط‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند، هوش فرهنگی را معرفی کرده‌اند.

نتایج نشان داد هر اندازه که هوش فرهنگی پرستاران بالاتر باشد میزان عملکرد شغلی آنان نیز بیشتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت پرستاران که پرداخت‌های عادلانه و متناسب با میزان کارشان داشته باشند، عملکرد بالاتری دارند. همچنین پرستاران که به مهارت‌ها و استعدادهایشان توجه شود و کارشان براساس میزان مهارت و استعدادشان باشد، عملکرد بهتری دارند نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کاظمی (۱۳۸۸)، چن دراس کر و تمپولار (۲۰۰۶)، چارلین مدی (۲۰۰۷)، انگ و دیگران (۲۰۰۷)، ماریا وی لوگو (۲۰۰۷)، کرواون کری (۲۰۰۷) همسو و هم‌خوان بود (۶و۱۳-۱۰).

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت هرچه هوش فرهنگی پرستاران بالاتر باشد کیفیت زندگی آن‌ها به تبع بالاتر خواهد بود. هوش فرهنگی، توانایی و قابلیت درگیری در مجموعه‌ای از رفتارها و مهارت‌ها (از جمله مهارت‌های زبانی یا مهارت‌های بین فردی) و خصوصیاتی (مانند تحمل ابهام، انعطاف‌پذیری) است که به کار می‌روند، تا به صورتی مناسب و شایسته از ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگ محور افرادی که با آن‌ها تعامل دارند، آگاهی یابند. در واقع هوش فرهنگی، توانایی طبیعی و ذاتی یک بیگانه، برای تفسیر حالات و حرکات ناآشنا و مبهم یک فرد، به همان روشی که هم میهنان آن شخص می‌توانند این کار را انجام دهند می‌باشد. در واقع افراد با هوش فرهنگی بالا یک مهارت و خبرگی و حساسیت نسبت به ابزار عاطفی و حرکات بدنی دارند، این افراد با کمترین استرس، با فرهنگ‌های متفاوت از خود، منطبق می‌شوند. به منظور هوشمند بودن از نظر فرهنگی، یک فرد نیاز دارد که بداند چگونه قضاوت‌ها در مورد یک موقعیت و شرایط را تا زمان ارزیابی تمامی نشانه‌ها و علایم چندگانه، موقتاً به تأخیر بیندازد و همچنین چگونه دانش به دست آمده از موقعیت را یکپارچه و ادغام نماید و آن را درک کند نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کاظمی (۱۳۸۸)، دن بنیامین (۲۰۰۷)، Davies و همکاران (۲۰۰۰)، انگ و دیگران (۲۰۰۷)، Cooper و همکاران (۲۰۰۷)، Crowne و kerri (۲۰۰۸) همسو و هم‌خوان بود (۶و۱۲و۱۶-۱۴).

از طرفی با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت هرچه کیفیت زندگی کاری پرستاران بالاتر باشد عملکرد شغلی آن‌ها نیز بالاتر خواهد بود. بنابراین نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی بیمارستانی است که به پرستاران فرصت‌های بیشتری برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی بیمارستان می‌دهد. به این ترتیب هر بیمارستانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا پرستاران را به درجه‌ای از توانایی برساند که مغز و هوشمندی خود را به کار گیرند که این امر، به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهیم کردن بیشتر پرستاران در فرایند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، Cardy و Miller (۲۰۰۰)، Ang و همکاران (۲۰۰۶) همسو و هم‌خوان می‌باشد (۷،۱۲و۱۶).

همچنین نتایج نشان داد پرستاران زن و مرد از لحاظ میزان عملکرد شغلی و کیفیت زندگی تفاوتی با هم نداشتند و نشان داده شد هوش فرهنگی و عملکرد شغلی ۱۶٪ واریانس کیفیت زندگی پرستاران را پیش‌بینی می‌کند. پیش‌بینی و توضیح اثربخشی تعاملات بین فرهنگی، یک سابقه و پیشینه قوی در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف از جمله در ارتباطات بین فرهنگی، روان‌شناسی بین فرهنگی و مدیریت بین‌الملل دارد. مطالعات زیادی به این تأییدیه اشاره کرده‌اند که بعضی افراد شاید ویژگی‌هایی داشته باشند که به آن‌ها اجازه می‌دهد در مأموریت‌های برون مرزی یا خیلی کلی‌تر در تعاملات میان فرهنگی کاراتر و مؤثرتر باشند.

مفهوم هوش فرهنگی که در ادبیات تجارت بین‌المللی ارایه شده است، یک طرح و ایده می‌باشد که زمانش فرا رسیده است. مفاهیمی که این ایده را منعکس می‌کنند عادات فکری جهانی (ذهنیت جهانی) یا شایستگی

بین فرهنگی، برای مدت‌های طولانی وجود داشته‌اند. هوش فرهنگی مفاهیم مختلفی دارد که می‌تواند به عنوان تکمیل‌کننده یکدیگر دیده شوند. هوش فرهنگی را به عنوان یک «هوش در محیط» یا توانایی عملکرد مؤثر در یک محیط متفاوت، که مفروضات، ارزش‌ها و سنت‌های تربیتی یک نفر، به طور کامل با آن‌هایی که فرد باید با آن‌ها کار کند، مشترک نیست، تعریف کردند. هوش فرهنگی، قابلیت و توانایی یک نفر برای عملکرد مؤثر در موقعیت‌هایی است که از نظر فرهنگی متفاوت می‌باشد. هوش فرهنگی بینش‌هایی را درباره توانایی و قابلیت‌های افراد برای از عهده موقعیت‌های چند فرهنگی برآمدن، درگیر شدن در تعاملات بین فرهنگی و عملکرد در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی، فراهم می‌کند. بنابراین پرستاران همواره سعی دارند با بهره‌گیری از تجارب علمی، کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش دهند.

بهبود و بازسازی سازمان فرآیندی است که از طریق آن دانش و عملکردهای علوم رفتاری برای کمک به اثربخشی بیشتر، مورد استفاده قرار می‌گیرند به طور کلی هدف از توسعه منابع انسانی، فراهم آوردن چنان شرایطی است که سازمان را به محیطی مناسب برای ظهور انسان‌های پیش رفته تبدیل کند؛ زیرا امروزه وجود پرستاران فرهیخته و ارزشمند را مهم‌ترین عامل اثربخشی و توفیق هر سازمان تلقی می‌کنند. همچنین عامل یا نیروی انسانی به سبب برخورداری از اندیشه و احساس، برای رسیدن به هدف تعیین شده در هر سازمان ناگزیر به آگاهی از موقعیت خود در سازمانی است که بدان اشتغال دارد، تا براساس این آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شود و سپس تمهیداتی برای اثربخشی بیشتر به کار گیرد. از طرف دیگر، سازمان‌ها هم برای رسیدن به اهداف سازمانی خود، نیازمند شناخت نحوه عملکرد و توانایی‌های نیروهای خودی هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در سازمان پدید آورند. اگر نظام هماهنگ ارزشیابی به نحوی مطلوب طراحی و اجرا گردد، وسیله‌ای مطمئن برای افزایش نوآوری در سازمان، شناسایی پرستاران توانمند و قوی و اعطای پاداش به آنان جهت تولید انگیزه تعیین نیازمندی‌های آموزش، سوق دادن پرستاران جهت مراعات قانون و مقررات و نیز افزایش قابلیت‌های فردی پرستاران به شمار می‌رود. همچنین اگر فرایند نظام هماهنگ ارزشیابی به درستی صورت گیرد و بازخورد لازم به پرستاران و نیز مدیران داده شود، به بهبود عملکرد هر سازمان منجر خواهد شد.

برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، پرستاران باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارآیی انجام دهند. این مسأله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آن‌ها زمینه ورشکستگی‌شان را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است. از دیدگاه اجتماعی جالب‌ترین نکته برای سازمان‌ها این است که پرستارانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود.

از مهم‌ترین پیشنهادات کاربردی این پژوهش می‌توان گفت:

– با توجه به اهمیت پاداش‌های غیرمادی، مسؤولین بیمارستان‌ها باید از اثرهای این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب پرستاران، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کارکردن، قدردانی کامل در مقابل انجام دادن کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند. فضای سازمان را برای کار مولد، مناسب فراهم سازد و پرستاران دست کم مایل هستند با احترام و بزرگی با آنان رفتار شود و هیچ چیز برای اخلاق کاری پرستاران مضرتر از این باور نیست که سازمان اهمیتی برای سلامت پرستارانش قایل نیست. شناخت نقاط قوت افراد و ابراز علاقه به آنان از طریق دادن پاداش که همچون قهرمانان در خود احساس قهرمانی کرده و همانند آنان عمل کنند را در پرستاران به وجود آورد، و از سوی دیگر محیطی را فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام گذارند و متواضعانه برخورد نمایند مدیر باید تلاش کند که عملکرد خوب پرستاران را منصفانه و با استفاده از انواع برنامه‌های انگیزشی پاداش دهد. به منظور افزایش هوش فرهنگی رفتاری افراد می‌توان از برنامه‌های ایفای نقش و موقعیت‌های شبیه‌سازی شده استفاده کرد، از این طریق افراد با موقعیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که نیازمند است که آن‌ها رفتارهای مناسب را در خود

بروز دهند. استفاده از حجم نمونه با فراوانی زیاد میزان خطای احتمالی را کاهش می‌دهد پس برای تحقیقات بعدی بهتر است از نمونه‌ای با حجم فراوان استفاده شود تا نتیجه قابل تعمیم به گروه‌های مشابه در زمان‌های مختلف و جوامع مختلف باشد. بهتر است ابزار پژوهش از هر نظر با آزمون‌های مورد استفاده در سازمان در تشابه باشد. استفاده نکردن از آزمون‌های سخت و غیرقابل فهم برای آزمودنی تا نتایج تحقیق از خطا دور بماند. با توجه به این که زمان بیشتری صرف گزارش‌نویسی پرستاری می‌شود و این خود موجب می‌شود زمان کمتری برای ارتباط بین پرستار و مددجو گردد پیشنهاد می‌شود نحوه گزارش‌نویسی در پرستاری به روزتر شود تا ارتباط بین پرستار و مددجو مؤثرتر واقع شود.

تشکر و قدردانی

در پایان وظیفه خود می‌دانم که بدین‌وسیله از حمایت‌های مادی و معنوی معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و کلیه پرستاران و مسؤولین بیمارستان‌ها که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی می‌شود. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد.

منابع

1 - Hadizadeh Moghaddam A, Hosseini A. (1387). Examine the relationship between cultural intelligence and effectiveness of the group, the center of modernization and administrative reform, Tehran, Shahid Beheshti University, Faculty of Management and Accounting.
2 - Saadat, Esfandiar (1381). Human Resource Management, Tehran, research organizations and universities develop Humanities Books, the publisher.
3 - Talebnejad, Ahmad, the patient, charming, Sarafpour, Mehran. (1391). Relationship between psychological empowerment and job quality. Research Journal of Human Capital Management. First year. (1): 93-117.
4 - Soltani A, Fiction M. (1389). Quality of life, work and its influencing factors, prudence, (217).
5 - Hossein-Zadeh, David and Sabina MIRZAEE Nobari (1386). Quality of work life and its impact on productivity, Journal of Management, (123).
6 - Kazemi M. (1388). Relationship between cultural intelligence and performance of Al Alalmyh. MA thesis. Field of public administration. Tehran University.
7 - Shahbazi B, preacher, Muzaffar al-Din; Sanaei pour, H. (1388). Advanced to explain the relationship between the quality of working life and the Heads of the Departments of the University. Journal: Journal of Public Administration (Tehran University) "Fall and Winter 1388 - No. 3. 69-84.
8 - Davies, d.roy & Matthews, Gerald & stammers , Rob & Westerman, steve J.(2000).” Humman Performance: Cognition, stress and individual difference”. Published by psychology press.
9 - Golparvar M. (1389). The relationship between emotional intelligence and job performance industrial city Fakhri. khaksar Clinical Psychology and Personality (scholar behavior). 17 (40) Special articles Clinical Psychology and Personality 2: 19-34.
10 - Chen, Doras. (2007). “ Cultural intelligence: it s measurement and effects on cultural and decision making, cultural adaptation and Task performance “.
11 - Charli, Medi. (2008).” What leads to cultural intelligence“. Business horizons(51). Pp 391-399. Kelly school of business.
12 - Ang , soon & dyne , linn van & koh Christine. Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural intelligence. Group & Organization Management. 2006; 31(1): 100-123.
13 - Crowne, kerri anne.(2007).” The Relationships among social intelligence, emotional intelligence , cultural intelligence and cultural exposure”. Dissertation for the degree of doctor of philisoph.
14 - Dean, Benjamin paul.(2007).” Cultural intelligence in global Leadership : A Model for developing culturally and Nationally diverse teams”. Dissertation for the degree of docter.
15 - Cooper D, Doucet L, Pratt MG. Understanding ‘appropriateness’ in multinational organizations. Journal of Organizational Behavior. 2007; 28: 303-325.
16 - Miller JS, Cardy RL. Self-monitoring and performance appraisal: rating outcomes in project teams. Journal of Organizational Behavior. 2000; 21(6): 609-626.

The relationship between cultural intelligence and job performance with life quality of nurses in Kermanshah hospitals

Abdi[1] K (MSc.) - **Mohebi[2] M** (MSc.) - **Rahimi Nasab[3] M** (MSc.) - **Rasouli[4] A** (Ph.D).

Abstract

Introduction: The present study has focused on investigating the relationship between cultural intelligence and job performance with life quality of nurses in Kermanshah hospitals.

Method: This study was cross correlation. The populations of the study included all nurses of Kermanshah city who are about 2500 individuals. The sample 330 nurses were collected using Morgan Table. The participants were given ANG cultural intelligence questionnaire, Paterson job performance, and the life quality questionnaire of the World Health Organization.

Results: The findings showed that there is a positive and meaningful relationship between cultural intelligence and job performance of the nurses. There is a positive and meaningful relationship between cultural intelligence and life quality. There is a positive and meaningful relationship between job performance and life quality of nurses. There is not a meaningful relationship between job performance and life quality of male and female nurses.

Conclusion: Cultural intelligence helps people to be sensitive to other cultures, to be able to connect and communicate with people of other cultures in an appropriate way and to have the ability of analyzing new cultures with which they interact.

Key words: Cultural intelligence, job performance, life quality, nurses

Accepted: 5 July 2014 Accepted: 29 November 2014

1 - Corresponding author: MSc. in Clinical Psychology, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran
e-mail: kavoos_abdi@yahoo.com
2 - MA Clinical Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Kermanshah, Iran
3 - MA Guidance and Counseling, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran
4 - Faculty of Islamic Azad University of Mahabad, Mahabad, Iran

Iranian Nursing Scientific Association

Iranian Journal of Nursing Research

Vol. 9 No. 4 (Serial 35) Winter 2015 ISSN: 1735 - 7012

- *Quality of life in patients with myocardial infarction and related factors: A cross sectional Study* 11
Rejeh N (Ph.D) - Heravi-Karimooi M (Ph.D) - Taheri Kharame Z (MSc.) - Montazeri A (Ph.D) - Vahedian A (Ph.D).

- *Unmet needs and its relationship with the management of depression in patients suffering from cancer* 21
Ramezanzade-Tabriz E (MSc.) - Parsa-Yekta Z (Ph.D) - Shahsavari H (Ph.D) - Yekaninejad MS (Ph.D).

- *Examining the impact of nurse notification by phone (telenursing) on anxiety level of hospitalized patient's family in intensive care unit* 28
Imani A (B.Sc) - Dabirian A (MSc.) - Safavibiat Z (MSc.) - Payandeh A (MSc.).

- *The Effect of Aromatherapy Abdominal Massage on Alleviating primary dysmenorrhea in Students*..... 35
Salehian T (MSc.) - Safdari Dehcheshmeh F (MSc.).

- *Compliance and associated factors in patients with chronic heart failure* 46
Dehghanzadeh Sh (MSc.) - Jafaraghaee F (Ph.D) - Shishegaran M (B.Sc).

- *Development and psychometric evaluation of chronic pain related restriction questioner in the elderly* 60
Manoochehri H (Ph.D) - Shirazi M (Ph.D) - Zagheri Tafreshi M (Ph.D) - Zayeri F (Ph.D).

- *Determine the level of self-efficacy and its related factors in patients with ischemic heart disease: A descriptive correlational study* 69
Boroumand S (B.Sc) - Shahriari M (Ph.D) - Abbasi Jebeli M (B.Sc) - Baghersad Z (B.Sc) - Baradaranfard F (B.Sc Student) - Ahmadpoori F (B.Sc Student).

- *The relationship between cultural intelligence and job performance with life quality of nurses in Kermanshah hospitals* 77
Abdi K (MSc.) - Mohebi M (MSc.) - Rahimi Nasab M (MSc.) - Rasouli A (Ph.D).