



واکای رابطه بین هوش چندگانه با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین

جمال فرهنگی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Jamalfarhanghi51@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هوش چندگانه با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین می‌باشد. در این راستا دو سؤال اصلی، یک فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی تنظیم گردیده است. جامعه آماری کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین در سال ۱۴۰۱ بوده و تعداد آن‌ها بر اساس گزارش کارشناسی آمار این بیمارستان حدود برابر ۸۵۰ نفر می‌باشد که از این تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان جامعه مورد بررسی در نظر گرفته و پرسشنامه‌ها پس از سنجش روایی و پایایی آن‌ها در اختیار جامعه مورد بررسی قرار داده شد. در این راستا برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد بدین ترتیب که برای طبقه‌بندی، تلخیص و تفسیر داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده و نتایج بیانگر رابطه بین هوش چندگانه با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: هوش چندگانه، بهره‌وری نیروی انسانی، بیمارستان امیرالمؤمنین



مقدمه

جامعه امروز، جامعه‌ای سازمانی است و بخش عمده زندگی افراد در سازمان‌های مختلف یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود. در این صورت مطالعه سازمان‌ها علاوه بر اهمیت اجتماعی آن، به درک ما از مسائل اجتماعی نیز کمک کند (علاقه بند، ۱۳۸۸). در جامعه چندوجهی و پیچیده امروز ایجاد سازمان‌ها راه اصلی تحقق خواسته‌ها و نیل به هدف‌هایی است که به تنهایی نمی‌توان به آن‌ها رسید. هوش چندگانه شامل توانایی‌هایی مثل برانگیختن خود، مقاومت در مواجهه شدن با ناکامی‌ها، کنترل تکانه‌ها و به تأخیر انداختن خوشی‌ها، تنظیم خلق خود، همدلی کردن و امیدوار بودن است هوش چندگانه ظرفیت بازشناسی احساسات خود و دیگران، برانگیختن خود و مدیریت صحیح خود در روابط مختلف با سایر افراد است (فورد، ۲۰۱۰). سالوی و همکاران (۲۰۰۸) معتقدند که هوش چندگانه بر نظام شناختی فرد تأثیر می‌گذارد و آن‌ها را تغییر می‌دهند. هنگامی که شخصی خوشحال است، شناخت‌ها مثبت و هنگامی که غمگین است، شناخت‌ها منفی می‌شوند. این تغییرات، نظام شناختی را و می‌دارند تا مسائل را از جنبه‌های مختلف واریسی کند و در مورد یک مسئله عمیق‌تر و خلاقانه‌تر بیندیشد. همچنین، هوش باعث می‌شود، فرد خلق مثبت را حفظ کند و آن را افزایش دهد از آنجا که خلاقیت در خلق بالا افزایش می‌یابد، به نظر می‌رسد هوش می‌تواند به طور مستقیم باعث افزایش تفکر خلاق شود (آکوویس و همکاران، ۲۰۰۷). تورنس معتقد است که عوامل هیجانی نه تنها باعث تسهیل فرایندهای شناختی می‌شوند، بلکه برای رسیدن به دستاوردهای مهم تفکر مانند خلاقیت، توانایی درک و ابراز هیجان ضروری است. تسهیل هیجانی تفکر، بر این موضع متمرکز است که چگونه هوش بر سیستم تفکر اثر می‌گذارد و به این ترتیب چگونه می‌تواند برای حل مسئله، استدلال، تصمیم‌گیری و کارهای خلاقانه به نحو مؤثر به کار رود؛ بنابراین، کارایی و اثربخشی فرد افزایش می‌یابد و به تبع آن اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد (استرنبرگ و لیوبرت، ۲۰۱۰).

بیان مسأله پژوهش

وقتی صحبت از هوش به میان می‌آید معمولاً به یاد نمره‌های درسی می‌افتیم یا تست‌های هوشی آزمون‌های استخدامی به ذهنمان می‌رسد. اما به تعبیری وسیع‌تر می‌توان گفت دو نوع هوش وجود دارد: هوش تحصیلی و هوش غیر تحصیلی. معمولاً تا به حال تنها به هوش تحصیلی توجه شده است و اصلاً تنها هوش تحصیلی به رسمیت شناخته شده است. یعنی هوشی که شاخص وجود آن و شاخص مقدار آن در افراد مختلف نمرات درسی یا نتایج تست‌های هوشی بوده است (شفقی زاده، ۱۳۸۶). آزمون‌هایی که معمولاً در محیط‌های بسته و انتزاعی برگزار می‌شوند و سایر متغیرهای اثرگذار به حداقل رسیده و در واقع متغیرهای محیطی که می‌توانند اثری سرنوشت ساز در توفیق یا شکست یک فرد داشته باشند اثرشان تا حد خنثی پایین آورده می‌شود. در صورتی که حالا توجه دانشمندان به نوع دیگری از هوش متمرکز شده است. هوش چندگانه که حداقل در زندگی اجتماعی اهمیتی فراتر از هوش تحصیلی دارد.

هوشی که در طول تاریخ مصلحان و نخبگان اجتماعی را از نخبگان علمی جدا می‌سازد و این دیدگاه را که فقط شاگرد اول یک کلاس با هوش است و دیگران بهره‌ای از هوش ندارند را تکمیل‌تر می‌نماید (شفقی زاده، ۱۳۸۶).

در آستانه ورود به فردایی متفاوت، رویکردهای نوین و گسترده‌ای در حوزه علم روانشناسی پدیده آمده است (سادات رقیب و سیادت، ۱۳۸۸). لذا مقوله هوش به عنوان یکی از وجوه قابل توجه در سازش یافتگی انسان با محیط و همچنین از عوامل مهم در تفاوت افراد بشر با یکدیگر به شمار می‌آید. گستره هوش بر حسب عوامل تشکیل دهنده آن موضوعی است که مورد توجه



صاحب‌نظران در این حوزه بوده است. برخی هوش را به عنوان ماهیتی واحد معرفی می‌کنند و برخی دیگر آنرا واجد مؤلفه‌ها و مقوله‌های بیشماری می‌دانند.

به این منظور هنگامی که فیزیولوژیست‌ها در خصوص هوش تحقیقاتی را انجام دادند، آن‌ها متوجه جنبه‌هایی غیر از هوش و تأثیر آن بر عملکرد و رفتار شدند اولین تحقیقات در این رابطه مربوط به سال ۱۹۴۰ توسط وشلر، دال و مازلو می‌باشد. وشلر بیان می‌کند عواملی غیر از هوش منطقی می‌تواند باعث افزایش اثر بخشی در امور گردد آنگاه که هوش از مطالعات آزمایشگاهی و آزمونهای معماگونه به سطح جامعه و روابط بین فردی وارد شد مفاهیمی مانند هوش چندگانه، هوش اجتماعی، هوش فرهنگی و سایر هوشها اذهان پژوهشگران را به خود مشغول کرد (هاشمی و دیگران، ۱۳۸۵، ۲۷۶).

امروزه بسیاری از سازمانها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق‌پذیر بوده و باتغییرها سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۴). مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهمترین خصیصه‌ها که می‌تواند به مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، انواع هوش‌های کاربردی در مدیریت به خصوص هوش چندگانه است (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۴).

سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز باقی بمانند، باید خود را به تفکرهای نوین کسب و کار مجهز سازند و به طور مستمر خود را بهبود بخشند. رهبری این گونه سازمان‌ها بسیار حساس و پیچیده است زمانی این حساسیت دو چندان می‌شود که رهبر با تغییرهای انطباقی روبه‌رو باشد که بسیار متفاوت از تغییرهای فنی است. مشکلات فنی از طریق دانش فنی و فرآیندهای متداول حل مسئله قابل حل هستند، در حالی که مشکلات انطباقی در برابر این گونه راه حل‌ها متفاوت است. رهبری یک سازمان برای انطباق‌پذیری با تغییرها و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید کسب و کار، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. در این زمینه یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شخصیتی که می‌تواند به رهبران و مدیران کمک کند. هوش چندگانه است (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۴).

از طرف دیگر بهره‌وری نیروی انسانی از زمره مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه‌نیافتگی ملل، مدت‌های مدیدی است که اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول داشته است. در سطح ملی بهبود اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی، افزایش بیشتری در درآمد ناخالص ملی یا تولید (تولید ناخالص ملی) نسبت به استفاده از سرمایه و نیروی کار اضافی به وجود می‌آورد. بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور می‌باشد به طوری که در بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند. به نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان ۴۵ برابر شده است (فرجی، ۱۳۸۵).

کوشش‌های اقتصادی انسان همیشه و همواره معطوف بر آن بوده است که حداکثر نتیجه را حداقل تلاش‌ها و امکانات به دست آورد. این تمایل را می‌توان اشتیاق وصول به بهره‌وری افزون‌تر نام نهاد. جمیع اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته، تا پیچیده‌ترین تجهیزات مکانیکی و الکترونیکی زمان حاضر، متأثر از همین تمایل و اشتیاق می‌باشد. در



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه با همکاری گروه های پژوهشی حقوق شهروندی و حقوق بین الملل سلامت مرکز تحقیقات حقوق

کنفرانس ملی ارتقای سلامت شهری و حقوقی پزشکی فراژوئی

NATIONAL CONFERENCE ON HEALTH PROMOTION & IT'S LEGAL & MEDICAL CHALLENGES



بینش مدیریت علمی با بنیان‌گذاری فردیک و تیلو خردگرایی سازمانی یا رفتار عقلایی سازمان مترادف با بهره‌وری و کارایی به کار می‌رود و اصولاً مدیریت عبارت است از دانش افزایشی بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود به منظور نیل به اهداف تعیین شده (جانعلی نژاد، ۱۳۸۰). بطور رسمی و جدی نخستین بار لغت بهره‌وری در مقاله‌ای توسط صاحب نظری به نام کوئیرنی در سال ۱۷۶۶ ظاهر شد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۹). واژه بهره‌وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی آمده و هدف اصلی آن نیل به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن تمامی عوامل موجود در فعالیت‌های تولیدی خدماتی به شمار می‌رود (اورعی و پیماندار، ۱۳۷۹)، کلمه بهره‌وری برگردان انگلیسی واژه به معنی قدرت و قابلیت تولید مورد نیاز است، تعریف می‌شود. در فرهنگ لغت آکسفورد، بهره‌وری به معنای کارایی است که در صنعت به وسیله تولید و زمان صرف شده یا منابع مصرف شده برای تولید آن اندازه گیری می‌شود. به طور کلی بهره‌وری به هم نزدیک بوده و مهمترین عاملی که در کلیه تعاریف وجود دارد، تعیین نسبت آنچه که برای تولید به کار رفته، به آنچه که از فرایند به دست آمده است، می‌باشد. ضمن اینکه، تاریخچه به کارگیری واژه بهره‌وری مشخص است. در بدو ورود واژه بهره‌وری به فعالیت‌های اقتصادی کانون اصلی توجه به نیروی انسانی بوده است و کلیه تلاش‌ها بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی تمرکز داشته است. علی‌رغم این اهمیت و گستره، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران واژه روشن و مشخصی نیست. بیشتر مدیران نمی‌دانند که بهره‌وری واقعاً چیست، چقدر برای آن‌ها و سازمانشان حیاتی است، چه عاملی بر روی آن تأثیر می‌گذارد و ... تاریخچه واژه بهره‌وری به زمان بسیار دورتر از آنچه که تصور می‌شود بر می‌گردد. از سوی دیگر، دیر زمانی از به کارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخش‌های مختلف اقتصادی نمی‌گذرد. موفقیت این راه کارها در رشد و توسعه اقتصادی صاحب نظران را بر آن داشت تا آن‌ها را در بنیادی‌ترین نهادها و مراکز آموزشی بیازمایند. بطوری که به کارگیری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در این نظام‌ها نیز موفقیت آمیز بوده است. یکی از مهمترین این مراکز آموزشی، بطن جوامع می‌باشند. از طرف دیگر صاحب نظران معتقدند کشورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی مسیری جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی نپیمودند. کشور ما که نیز در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خور دار برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گیرد. چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی به ویژه در بخش درمانی ندارد. بنابراین وجود کارکنانی با هوش و بهره‌وری بالا برای کشور الزامی است زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی می‌باشد. به طوری که، زمینه را برای دستیابی به اهداف غایی ارتقای عملکرد فراهم می‌آورد. با این مقدمه در تحقیق حاضر دنبال این مسئله هستیم که رابطه بین هوش چندگانه با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان در بیمارستان امیرالمؤمنین چگونه است؟

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

در دهه اخیر، شاهد ظهور و گسترش بیسابقه تحقیقات علمی درباره هیجانات و عوامل مختلف (عشق، ترس، نفرت ...) بوده‌ایم. علت این تمرکز ویژه را شاید بتوان بیش از هر چیز، حساسیت و اهمیت نگرانکننده این موضوع در سالهای اخیر دانست. همه ما افرادی را می‌شناسیم که در تحصیل موفق بوده اما در زندگی شکست خورده‌اند، همه ما مردمانی را می‌شناسیم که دارای خلاقیت و عقل سلیم بوده، اما در آزمون‌های علمی موفق نبوده‌اند. آن‌ها همواره به ما یادآور می‌شوند که موفقیت‌های مهم‌تر از این نیز وجود دارد. ما هنوز به این واقعیت پی نبرده‌ایم که هوش شناختی تنها ۴ درصد از سهم موفقیت در دنیای واقعی را به خود اختصاص می‌دهد (گلن، ۱۹۹۸).



به عبارت دیگر، بیش از ۹۰ درصد از موفقیت‌ها مرهون انواع دیگر شعور است. به طور خلاصه‌دارای استعداد‌های نهفته‌ای بیش از آنچه تصور می‌کنیم هستیم. ما هرگز نباید این واقعیت را نادیده انگاریم که آنچه در دنیا اهمیت دارد، کندذهنی نیست بلکه عدم شناخت و استفاده از هوش هیجانی است (عزیزی، ۱۳۷۷). بنابراین انتظار می‌رود که هوش هیجانی کارکنان پیش‌شرط لازم برای اثربخشی آن‌ها باشد و به اعضاء کمک کند به طور مؤثری با احساسات و عواطف دیگران برخورد کنند و نیازهای افراد را تشخیص داده و آنان را به طور مؤثری برانگیزانند

هوش به عنوان توانایی درک احساسات و نیاز دیگران کمک بسیار کارسازی است در جهت هدایت دیگران در راهی که منتهی به اهداف بلند مدت و کوتاه مدت سازمانی و رضایت افراد و جامعه می‌شود. با توجه به اینکه هوش، توان استفاده از احساس و هیجان خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی در جهت کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت است. بنابراین، تلفیق دانش مدیریتی و توانایی‌های هیجانی در مدیریت می‌تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد.

با توجه به اینکه اکثر افراد در نمونه آماری نوع استخدام قراردادی داشتند و شاید احساس وجود امنیت در آن‌ها قوی نبود با این حال میزان پذیرش تغییر در کل سازمان به نسبت بالا بود شایستگی از دلایل این باشد که کارکنانی که امنیت شغلی بالایی ندارند به خاطر از دست دادن موقعیت شغلی مقاومت زیادی نشان نمی‌دهند چون شناخته شدن آن‌ها به عنوان افرادی که در مقابل تغییرات و سیاست‌های سازمانی مخالفت می‌کنند موقعیت آن‌ها را در سازمان به مخاطره می‌اندازد بنابراین برای این که خود را در راستای سازمان و اهداف آن نشان دهند راحت‌تر تغییرات را می‌پذیرند.

امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق پذیر بوده و با تغییرها سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز باقی بمانند، باید خود را به تفکرهای نوین کسب‌وکار مجهز سازند و به طور مستمر خود را بهبود بخشند.

بهره‌وری برای اولین بار در سال ۱۷۷۶ توسط کوئیزی مطرح شد. آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ در مورد بهره‌وری کار وظیفه بندی کار و تخصص برای افزایش سود، کاهش خستگی و افزایش استفاده از فن شناسی مطالبی را عنوان نمود. ولی انقلاب در بهره‌وری توسط تیلور در سال ۱۸۸۱ آغاز شده است که می‌توان آن را به عنوان تاریخ مطالعات رسمی و علمی مدیریت بهره‌وری دانست. لیتر در قرن نوزدهم بهره‌وری را توان تولید کردن تعریف کرده است. ماهونی معتقد است که بهره‌وری در سازمان نتیجه کارایی مدیریت است (ناظم، ۱۳۸۶).

کارایی: همانگونه که دیدگاه مبتنی بر منابع تاکید می‌کند، اساس برای مزیت رقابتی سازمان بر مجموعه از منابع با ارزش سازمان متکی است (ورنرفل، ۱۹۸۴). کارایی عبرت است از دستیابی به اهداف تعیین شده با کمترین منابع ممکن (کیلی و بوت، ۲۰۰۴). به عبارت بهتر، سازمان زمانی کارایی دارد که اهداف خود را در کمترین زمان، با کمترین هزینه مواد کسب کند و این برای کارگزاران منابع انسانی مخصوصاً در عصری که سازمان‌ها در حال رقابت شدید با یکدیگر هستند، از اهمیت بالایی برخوردار است. پیتر دراگر در مورد کارایی جمله خیلی زیبایی دارد، وی کارایی را انجام کار درست تعریف می‌کند در حالی که اثربخشی از دید وی انجام درست کار درست است و در مورد مدیریت منابع انسانی می‌توان آنرا این گونه تعریف کرد که: حرکت فعالیت‌های



مدیریت منابع انسانی به سمت جهت درست، کارایی مدیریت منابع انسانی است. کاردی میلی ۲۰۰۵ معتقدند که فناوری از طریق فراهم آوری انعطاف پذیری برای مدیریت فعالیتها و نوآوریها، ابزاری برای حداکثر سازی کارایی ایجاد کرده است.

اثربخشی: اثربخشی معمولاً همراه با هزینه است و همیشه به عنوان یک نسبت فزاینده اثربخشی - هزینه معرفی شده است، نسبت تغییر در هزینهها به تغییر در اثرات. در این پژوهش، اثربخشی وظایف کار کردی مدیریت منابع انسانی در ارتباط با اثر سربس شدن، سرعت انجام کار، کاهش هزینهها، افزایش کارایی و رضایت مشتری و ارباب رجوع است. اثر کاهش هزینهها همیشه از مهمترین مباحث در ارتباط با کاربرد فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی بوده است (میرسپاسی، ۱۳۸۲). محققان و پژوهشگران زیادی به تاثیرات مثبتی که بکار گیری فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی دارد، اشاره کردهاند. تاثیراتی از قبیل، کاهش هزینهها، کاهش زمان انجام کار و کاهش نیروی انسانی مورد نیاز، تعدادی از مزایای بیان شده توسط آنهاست. در تحقیقی که چاپرو (۲۰۰۴) انجام داد، دریافت که سازمانهایی که فناوری اطلاعات را در سازمان خود به کار میگیرند، ۳۵٪ کمتر به نیروی انسانی نیاز دارند تا سازمانهایی که فناوری اطلاعات را به کار نمیگیرند. از آنجایی که نرخ بازگشت سرمایه و اساساً بازگشت سرمایه، بنیان و اساس همه فعالیتهای تجاری است، کیوتال و فابل (۲۰۰۵) متذکر می شوند که این مطلب که فناوری منابع انسانی هزینهها را کاهش می دهد، به صورت یک عقیده باطنی در آمده است. رنکلی (۱۹۹۷) بیان کرده، حوزههای تمرکز واحدهای منابع انسانی در سازمانهای مختلف صرف نظر از اندازه و سایر متغیرهای سازمانی آنها، مشابه است. این حوزه هخای مسوولیت شامل: جذب، انتخاب، استخدام، جبران خدمات، آموزش روابط کارکنان و حقوق مزایا است (ندلر و ندلر، ۱۹۹۸ دراکر، ۲۰۰۱). در این پژوهش نیز، دو متغیر وابسته کارایی و اثربخشی به منظور ارزیابی عملکرد بر مبنای وظایف کار کردی مدیریت نیروی انسانی انتخاب شده است.

بهره‌وری به معنای داشتن قدرت تولید و بارآور بودن کسی یا چیزی است. امروزه بهره‌وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کارکردن مطرح است (ایران زاده و خلیلی، ۱۳۹۱).

بدون شک بارزترین یافته مشترک مطالعاتی که در دهه‌های اخیر در حوزه‌ی سازمان و مدیریت انجام گرفته، تاکید بر نقش بی‌همتای منابع انسانی بوده است. و سازمانها باید با خلق فضاهای مثبت، حمایتی و رشد دهنده، بتوانند افراد باهوش را جذب نموده، آنها را با روحیه بالا نگه دارند. با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و ورود سازمانها به اقتصاد دانش محور، منابع انسانی نسبت به سایر منابع سازمان از اهمیت خاصی برخوردار شده است. در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عناصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش بهره‌وری سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را در پی دارد. بررسی‌ها نشان داده است که شرایط مناسب برای کار ایمن و وجود عوامل مساعد در محیط کار از جمله موارد مهمی هستند که می‌توانند در حفظ و سلامت جسمی و روانی کارکنان و افزایش بهره‌وری تأثیر بسزایی داشته باشند، از آنجا که انسان به همراه توانمندی‌هایش عامل اساسی بهره‌وری است، شیوه مدیریت حاکم بر سازمان و استفاده از توانایی‌های کارکنان به نحو مطلوب در راستای اهداف سازمان نقش محوری در بهره‌وری دارد و شیوه مدیریت بر مبنای کرامت انسانی بر افزایش بهره‌وری مؤثر است (ایران زاده و پاکدل، ۱۳۹۳).



فرضیه اصلی

بین هوش چندگانه و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱): داده‌های توافقی بین هوش چندگانه و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان

کل	بهره‌وری نیروی انسانی			هوش چند گانه
	بالا	متوسط	پایین	
۷۹	۹	۲	۶۸	مشاهده شده
				پایین
۷۹	۲۴	۲۵	۳۰	مورد انتظار
				متوسط
۹۱	۰	۷۸	۱۳	مشاهده شده
				متوسط
۹۱	۲۸	۲۹	۳۴	مورد انتظار
				بالا
۹۵	۷۲	۴	۱۹	مشاهده شده
				بالا
۹۵	۲۹	۳۰	۳۶	مورد انتظار
				کل
۲۶۵	۸۱	۸۴	۱۰۰	مشاهده شده
				کل
۲۶۵	۸۱	۸۴	۱۰۰	مورد انتظار

جدول (۲) خلاصه آزمون خی دو تایی کندال در مورد فرضیه اصلی

نتیجه آزمون	معنی	سطح داری	درجه آزادی	آماره‌های به دست آمده	
معنی دار		۰/۰۰۰	۴	۲۹۸/۵	خی دو
معنی دار		۰/۰۰۰	-	۰/۶۳	تای "ب" کندال



داده‌های جدول‌های بالا نشان می‌دهند که بین هوش چندگانه و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین رابطه معنی داری وجود دارد. χ^2 دو به دست آمده با درجه آزادی ۴ برابر ۲۹۸/۵ می‌باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی است بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌گردد. لذا چنین استنباط می‌گردد که بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان مستقل از هوش چندگانه آن‌ها نمی‌باشد. و هوش چندگانه به عنوان متغیر مستقل بر میزان بهره‌وری کارکنان تأثیر گذار است. از طرفی ضریب تایی "ب" کندال به عنوان آزمون تابعی χ^2 دو نیز از نظر آماری معنی دار بوده و نشان می‌دهد که شدت همبستگی هوش چندگانه و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین برابر ۰/۶۳ می‌باشد و ضریب تعیین آن نشان می‌دهد که حدود ۴۰ درصد از واریانس بهره‌وری نیروی انسانی توسط هوش چندگانه آن‌ها توجیه و تبیین می‌گردد.

تقویت هوش چندگانه

۱. نوشتن مسائل استدلالی شغلی روی نوت بوک
۲. پرسش‌های سقراط گونه در مورد مسائل شغلی
۳. تمرین دلایل علمی
۴. تمرین‌های حل المسائل‌های منطقی
۵. طبقه‌بندی و رده بندی اطلاعات
۶. تعیین کد برای مسائل
۷. تمرین معماهای منطقی
۸. محاسبه و کمیت نمایی
۹. زبان‌های برنامه نویسی رایانه‌ای تفکر علمی

منابع

۱. احدی نیا، ناصرالدین (۱۳۸۴)، "راههای افزایش بهره‌وری"، تدبیر، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۵۷
۲. امامی میبیدی، علی (۱۳۷۹)، "اصول اندازه‌گیری بهره‌وری"، تهران، مؤسسه انتشارات مدیران، چاپ اول.
۳. ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۸)، "روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی"، تهران، انتشارات مدیران، چاپ اول.
۴. آذر، عادل و مؤمنی، منصور (۱۳۸۳)، "آمار و کاربرد آن در مدیریت تهران"، انتشارات سمت، جلد اول.
۵. آرمسترانگ، توماس (۱۳۸۳)، هوش‌های چندگانه در کلاس درس، ترجمه مهشید صفری، انتشارات مدرسه، موسسه برهان فرهنگی.
۶. آقایی، روح‌ا... (۱۳۸۴)، "رابطه بین فناوری اطلاعات و کارایی"، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده حسابداری و مدیریت بیمارستان علامه طباطبایی، گروه مدیریت.
۷. برادبری، تراویس، گریوز، جین (۱۳۸۹). هوش هیجانی، مهارت‌ها و آزمون‌ها. ترجمه: مهدی گنجی، تهران، انتشارات ساوالان. (انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۵).
۸. پاشا خوارزمی، رقیه (۱۳۹۰). بررسی مبانی سبک‌های رهبری مدیریتی و میزان اثربخشی آنان در مدیریت آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۹. پاشا شریفی، حسن، (۱۳۸۴) مطالع مقدماتی نظریه هوش چندگانه گاردنر در زمینه موضوعات درسی و سازگاری دانش آموزان، فصلنامه نوآوری‌های تربیتی، شماره ۱۱، سال چهارم، بهار ۱۳۸۴، صص ۱-۲۵.

10. Al-Balhan, E. A. (2006). Multiple intelligence styles in relation to improved Academic performance in Kuwaiti middle school reading, *Digest of Middle East Studies*, 15(1), 18-34



11. Al-Hamdan, Jasem. (2007). Higher Education Classroom Management: Kuwait University Students' Views. Project Innovation, Inc. P.O. Box 8508 Spring Hill Station, Mobile, AL 36689-0508. Journal Articles; Reports – Researc



Analyzing the Relationship Between Multiple Intelligences & Human Resource Productivity the Staff of Amir al-Mominin Hospital

Jamal Farhangi

M.A in Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Jamalfarhanghi51@gmail.com

Abstract

The main purpose of this research is to investigate the relationship between multiple intelligences and the productivity of the staff of Amirul Mominin Hospital. In this regard, two main questions, one main hypothesis and eight sub-hypotheses have been set. The statistical population of the employees of Amir al-Momenin Hospital was in 1401 and their number according to the statistics expert report of this hospital is about 850 people, of which 265 people are considered as the population under investigation and the questionnaires are available to the society after evaluating their validity and reliability. was investigated. In this regard, descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the obtained data in such a way that descriptive statistics were used to classify, summarize and interpret statistical data and inferential statistics were used to test hypotheses and the results show the relationship between intelligence Multiplied with the productivity of the staff of Amirul Mominin Hospital.

Keywords: Multiple Intelligence, Human Resource Efficiency, Amirul Mominin Hospital