

## بررسی رابطه هوش های چندگانه و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهرستان اهواز

مجید حمدانی: عضو هیات علمی، گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

**چکیده:** نظام‌های بهداشتی در سراسر کشورها با نیاز روزافزون تقاضا برای خدمات بهداشتی و درمانی باکیفیت روبرو می‌باشند. ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی نیز در گرو عواملی همچون کیفیت نیروی انسانی، فناوری‌های بکار گرفته شده، دانش جاری در سازمان و ... مرتبط است. عمده‌ترین بخش نیروی انسانی در این نظام‌ها را نیز پرستاران تشکیل می‌دهند که هر ساله با ریزش و استخدام نیرو مواجه می‌باشند. در این مطالعه، به بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه و رضایت شغلی ۲۲۴ پرستار شاغل در بیمارستان‌های آموزشی اهواز که به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند پرداخته شد تا در صورت وجود رابطه بین هوش‌های چندگانه و رضایتمندی شغلی پرستاران، از این روش به عنوان یکی از شاخصه‌های پیشنهادی انتخاب دانشجویان رشته پرستاری و بکارگیری نیروهای جدید استفاده گردد. بدین منظور از پرسشنامه استاندارد ۸۰ سوالی هوش‌های هشت‌گانه و از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی JDI استفاده گردید. نتایج بررسی‌ها نشان داد که بین هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی پرستاران در سطح معناداری ۵ درصد رابطه مثبتی وجود دارد اما صرفاً ۴ نوع از هوش‌ها که شامل هوش کلامی ( $P=0/001$ )، هوش میان فردی ( $P=0/001$ )، هوش درون فردی ( $P=0/001$ ) و هوش طبیعت گرایانه ( $P=0/008$ ) قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند. رابطه‌ی بدست آمده تحت تأثیر سن و تحصیلات نیز تغییری نداشته است.

**واژگان کلیدی:** هوش‌های نه‌گانه، رضایت شغلی، پرستاران، بیمارستان آموزشی، اهواز.

\*نویسنده‌ی مسؤول: عضو هیات علمی، گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

Email: hamdani.majid@gmail.com

## مقدمه

درونی و بیرونی بررسی کرد. منظر درونی آن احساسی است که فرد در کسب لذت و موفقیت دارد که این منظر نیازمند پیشرفت در کار می‌باشد. از سوی دیگر و از نظر منظر بیرونی رضایت شغلی به دستمزد، روابط انسانی حاکم بر سازمان و همچنین شرایط محیطی اشاره می‌کند. البته که پر واضح است عوامل بیرونی رضایت شغلی نیز تحت تأثیر نوع نگرش افراد و شیوه تفسیر آن‌ها از موقعیت و شرایط قرار دارد (خزعلی و جووری، ۲۰۱۵).

برای درک و پژوهش درباره‌ی رضایت شغلی پرستاران باید اشاره نمود که این شغل، ناخواسته برای افرادی که آن را انتخاب کرده‌اند استرس زاست. به همین دلیل، سلامت روانی افراد و داشتن رضایت شغلی در آن بسیار مهم است چون این حرفه به طور مستقیم با انسان‌ها سروکار دارد و مهم‌تر از آن انسان‌هایی که به دلایلی بیمارند و ضعف جسمانی و روانی دارند و این نکته اهمیت سلامت روحی و روانی و داشتن رضایتمندی در پرستاران را برای بالابردن کارایی، بهتر نشان می‌دهد. تحقیقات و مطالعات نشان از آن دارد که در سال‌های اخیر میزان استرس در فضای کاری این قشر از افراد جامعه افزایش یافته و این موضوع سلامت و ایمنی پرستاران و بیماران را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اوشک سرایی و همکاران، ۲۰۱۶). از جمله عوامل استرس‌زا می‌توان به مواجهه دائمی با بیماران، حس مسؤولیت در برابر افراد بیمار، کار در محیط بالینی، دیدن بیماران در حال مرگ، عدم امکانات لازم در فضای کار، غیر قابل پیش‌بینی بودن برخی از موقعیت‌ها و دیگر عوامل استرس‌زا می‌تواند موجب کاهش توانایی بالقوه آن‌ها و رضایت از شغل در پرستاران شود.

آن چه در موفقیت پرستاران و رضایت شغلی آن‌ها اهمیت دارد ماهیت کار پرستاری، وضعیت مقامات مافوق و شیوه تعامل شناختی و عاطفی آن‌ها با پرستاران، شیوه‌های ارتباطی و کسب اطلاعات از

طبیعی است که افراد در مقایسه با هر امر دیگری در طول شبانه روز، زمان بیشتری را صرف حرفه یا شغل خود می‌کنند. از آن‌جا که داشتن یک شغل مهم است و می‌تواند حس شادابی و طراوت به زندگی انسان دهد می‌توان به اهمیت و تأثیر شغل بر کیفیت زندگی انسان دست یافت. همچنین در ادامه، می‌توان عنوان کرد که میزان علاقه افراد به شغلشان و میزان رضایتی که انجام دادن کار در انسان موجب می‌شود هم از اهمیت فوق‌العاده‌ی برخوردار است. به صورتی که به نظر می‌رسد داشتن شغل و مهم‌تر از آن رضایت از شغل مورد نظر از عوامل اصلی سلامت روان در افراد می‌باشد. رضایت شغلی یک متغیر کلی است که آن را می‌توان شامل نیازها، ارزش‌ها، انتظارات و نگرش مثبت افراد نسبت به شغلشان دانست که این امر متأثر از محیط کار و فضایی است که در آن فعالیت می‌کنند. از طرف دیگر، رضایت شغلی از عناصر کلیدی در سازمان‌ها بوده و موجب افزایش تولید، باروری و بقاء کارکنان می‌شود (عیدی و همکاران، ۲۰۱۵).

ذکر این نکته مهم می‌باشد که بین شغل و داشتن رضایت شغلی و همچنین نگرشی که فرد از شغل خود دارد رابطه وجود دارد و این امری است که در تحقیقات مختلف نشان داده شده است (اوردونز پابلوس و تیسون، ۲۰۱۶). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم موفقیت شغلی است و موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خودش می‌شود (بهلاندر و همکاران، ۲۰۱۰). افرادی که از شغل خود رضایت دارند، کارایی بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که شغل خود را با علاقه‌ی و امید بیشتری دنبال نمایند. هر چند مقوله رضایت شغلی مفهومی پیچیده است که عوامل مختلفی همچون وضعیت شناختی، روحی، روانی، جسمی و اجتماعی در آن تأثیرگذار است (صافی و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی را می‌توان از دو منظر

و همچنین غیرقابل تغییر می‌داند (اهرمی و همکاران، ۲۰۱۲).

ولی توجه به اینکه در سال‌های گذشته بیشتر مطالعات در حوزه هوش معطوف بر آن بوده که هوش را یک توانایی کلامی و منطقی بیان کند و بقیه‌ی ابعاد آن را نادیده بگیرد اما امروزه با توجه به گستردگی مطالعات و پژوهش‌ها، هوش را می‌توان ابزار مهمی دانست، در رابطه فرد با محیط و همچنین حل مشکلات انسان در جهان هستی که می‌توان از نظریه‌های کاربردی و چند وجهی که هوش را دارای چند قابلیت می‌داند و تعریف عمیقی از هوش ارائه می‌دهد (رضایی و همکاران، ۲۰۱۳).

اما گاردنر در بررسی هوش، به جای بررسی ویژگی‌های ذهن، به کارکرد و کاربرد ذهن در محیط پرداخت. شاید اساسی‌ترین نکته‌ی نظریه‌ی گاردنر این است که او هوش را تحت تأثیر یک موقعیت فرهنگی می‌داند که برای حل مسئله کمک می‌کند. و به همین منظور توانست هشت نوع هوش را مورد شناسایی قرار دهد که در حقیقت، انسان‌ها توسط این نه جنبه‌ی هوشی، اقدام به شناخت محیط پیرامونی، کسب اطلاعات از محیط و تجزیه و تحلیل اطلاعات کسب شده می‌پردازند (پاشاشریفی و همکاران، ۲۰۱۴).

وی معتقد است که همه انسان‌ها ترکیبی از این هوش را دارند ولی ترکیب هر کدام از این‌ها در افراد متفاوت است که همین امر باعث می‌شود افراد برای حل مسائل، رویکردهای متفاوتی داشته باشند. بر اساس نظریات گاردنر و همکارانش (لنگورث و گاردنر، ۲۰۱۰؛ چن و همکاران، ۲۰۰۹ و گاردنر، ۲۰۰۰) وجهه‌های مختلف هوش‌ها در ادامه معرفی می‌شود:

**هوش کلامی:** هوشی که شامل زبان و هر نوع توانایی مرتبط با خواندن و نوشتن می‌شود. این هوش اغلب در وکلا، شاعران نویسندگان سخنران‌ها روزنامه‌نگاران و مجریان تلویزیونی مشاهده می‌شود

همکاران، میزان دستمزد دریافتی در برابر زحمات انجام شده و ترفیع پرستاران می‌باشد (گتچل و شولتز، ۲۰۱۲).

از سوی دیگر، جز وضعیت روحی و روانی افراد، شیوه تفسیر آن‌ها از موقعیت شغلی نیز بر احساس رضایت آن‌ها تأثیر دارد. این تفسیر از شیوه و شرایط شغلی، به حیطه‌ی شناختی افراد بازگشته و توانمندی‌های ذهنی آن‌ها را درگیر می‌نماید. در حقیقت، نوع تحلیل افراد، شیوه‌ی نگرستن افراد به شغل، شیوه‌ی کسب اطلاعات از محیط شغلی، شیوه‌ی تحلیل آن‌ها و ... برمی‌گردد که این موارد به تمامی، جنبه‌های ذهنی، هوشی و شناختی افراد را درگیر می‌کند (مارتین، ۲۰۰۱). بیشتر تحقیقات در خصوص رضایت شغلی، به نگرش‌ها و باورهای کارکنان توجه می‌نمایند و این در حالی است که اگر اهمیت فرآیندهای شناختی و ذهنی از باورها و نگرش‌ها بیشتر نباشد از آنها کمتر نخواهد بود (فورنهام، ۲۰۰۸)

برای بررسی جنبه‌های ذهنی و هوشی، نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی در طول تاریخ ارائه شده است. نظریه‌های مربوط به هوش معنوی در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته‌اند و با توجه به پیچیدگی‌های مغز و در راستای آن قابلیت‌های هوش انسان بسیاری از پژوهشگران این حوزه بر آن بوده‌اند که نظریه‌های کاربردی و به روزتری را ارائه دهند. برخی نظریه‌ها هوش را بر اساس آزمون‌هایی خاص سنجیده و به آن امتیازی می‌بخشند و بدین ترتیب بین هوش افراد و توانمندی‌های تحلیلی آن‌ها ارتباط ایجاد می‌نمایند. در همین راستا از نظریه‌های مهم در این حوزه می‌توان به نظریه‌ی وکسلر اشاره کرد که این نظریه هوش را شامل توانایی افراد برای اقدام هدفمندانه، تفکر منطقی و معقول و همچنین سازش یا عدم سازش فرد با محیط معرفی می‌کند، شاید نکته‌ی مهم این نظریه این باشد که وکسلر هوش را یک متغیر قابل اندازه‌گیری، وراثتی

**هوش طبیعت گرایانه:** افراد دارای این نوع هوش علاقه‌مند به زندگی و کارهای مربوط به گیاهان و جانوران می‌باشند. طبیعت شناسان، زمین شناسان، مهندسان کشاورزی، باغبان‌ها و دامداران را می‌توان در این گروه طبقه‌بندی نمود.

**هوش هستی شناسانه:** در این نوع هوش افراد از گفتگو درباره تاریخ و فرهنگ و ادیان لذت می‌برند. این هوش در روحانیون، فلاسفه و عرفا قابل مشاهده است.

محققان زیادی درباره‌ی هوش‌های چندگانه دست به پژوهش برده و موارد مختلفی را مورد بررسی قرار داده‌اند. عمده تحقیقات در این خصوص به محیط‌های آموزشی بازمی‌گردد اما بعضی تحقیقات از جنبه‌های متفاوت و در سایر محیط‌ها نیز به بررسی این نظریه پرداخته‌اند و در هر دو جهت تأیید رابطه بین هوش‌های چندگانه و عوامل مورد بررسی یا عدم وجود رابطه اظهار نظر کرده‌اند. از این میان می‌توان به بلومبرگ (۲۰۰۹) اشاره نمود که رابطه‌ای بین ارزش گذاری و قضاوت با هوش‌های چندگانه پیدا ننموده است. در مقابل کول (۲۰۱۵) رابطه‌ای کاملاً قوی بین هوش‌های چندگانه و فعالیت‌های فیزیکی افراد را رصد نموده است. همچنین تونیا (۲۰۱۲) در بررسی کیفیت عملکرد و رضایت شغلی مدیران بخش‌های فروش، منابع انسانی و مدیران مهندسی دریافت که بین هوش‌های چندگانه و عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط مثبتی وجود دارد. هر یک از مدیران بخش‌های فروش، منابع انسانی و مدیران مهندسی به ترتیب با داشتن هوش درون فردی، هوش درون فردی و هوش منطقی ریاضی به رضایت بالاتر و عملکرد شغلی بهتر دست یافته‌اند. در همین راستا مور (۲۰۱۷) نیز در بررسی کارکنان دولت دریافت که هوش افراد بر رضایتمندی شغلی آن‌ها تأثیر گذار است. همچنین علیپور و فریبرز (۲۰۱۷) در بررسی رابطه بین

**هوش منطقی ریاضی:** این نوع هوش به معنای استفاده از قوانین ریاضی برای استدلال طبیعی این پدیده‌ها و روابط منطقی بین آن‌ها حل مسئله از طریق طراحی و مدل‌سازی می‌باشد؛ معمولاً این نوع هوش در ریاضیدان‌ها، منتقدان و دانشمندان مشاهده می‌شود.

**هوش فضایی:** هوشی که بر ادراک جهان بیرونی به صورت بصری و مکانی و توانایی دخالت در آن اشاره دارد. هوش عمومی در شطرنج بازان، خلبان‌ها، دریانوردان، جراحان و مهندسان ترابری قابل مشاهده است.

**هوش حرکتی جنبشی:** این نوع هوش به توانایی کنترل حرکات بدن انجام کارهای ماهرانه و استفاده از بدن یا قسمتی از بدن برای حل مسائل روزمره و تعامل با فضای بیرونی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این نوع هوش در ورزشکاران، هنرپیشه‌گان، مهندسان مکانیک و غیره دیده می‌شود.

**هوش موسیقایی:** این هوش دارای قابلیت است که افراد از موسیقی لذت می‌برند و از تکرار موسیقی و آواز استقبال می‌نمایند این نوع هوش در نوازندگان موسیقیدان‌ها و خوانندگان نمود بیشتری دارد.

**هوش درون فردی:** این نوع از هوش عامل استعداد فرد برای شناخت خود، درک احساسات، تعارض‌ها، انگیزه‌ها و رفتار خود می‌باشد. افراد دارای این هوش از حالات درونی خود تمایلات و رفتارهای خود آگاهی بیشتری دارند. در این افراد انضباط فردی و ادراک مشاهده می‌شود. در زمره این افراد می‌توان روانشناسان را نام برد.

**هوش میان فردی:** این نوع هوش بر توانایی افراد بر درک دیگران و ایجاد رابطه با آن‌ها اشاره دارد این افراد توانایی درک حالات روحی مخاطبان را دارا هستند. این هوش اغلب در فروشندگان، سیاستمداران، معلمان، مشاوران و غیره مشاهده می‌شود.

به منظور سنجش هر یک از مؤلفه‌های هشت‌گانه هوش، پرسش‌نامه ۸۰ سؤالی سنجش هوش‌های چندگانه (آذرفر، ۱۳۸۶)، بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد و در هشت مؤلفه که هر یک دارای ۱۰ گویه می‌باشد مورد بررسی قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه پس از بررسی ۲۰ پاسخنامه برای کل مؤلفه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ بدست آمد. در ادامه بر طبق اهداف این پژوهش یکی از رایج‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی، یعنی شاخص توصیف‌کننده شغل (JDI) مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس که توسط اسمیت، کندال و هالین ساخته شده در بیش از ۴۰۰ تحقیق به کار گرفته شده است. (JDI) برای تعیین رضایت از پنج جنبه شغلی، نفس کار، همکاران، سرپرست، دستمزد و فرصت‌های ترفیع به کار می‌رود. ماهیت مقیاس (JDI) بر پایه این اعتقاد است که رضایت شغلی در مقایسه با ادراک فرد از شغل‌های جایگزینی که در دسترس وی قرار دارد، مورد قضاوت قرار می‌گیرد که تناسب تنگاتنگی با موضوع مورد بررسی داشته است. پرسشنامه حاوی ۷۲ سؤال بسته پاسخ می‌باشد که در مقابل هر یک سه گزینه، بله، نه، نمی‌دانم، وجود دارد. این مقیاس به جای آن‌که به گونه معمول امتیاز ۱، ۲ و ۳ را مانند دیگر مقیاس‌های سه امتیازی در نظر بگیرد، به پاسخ (آری و نه) با توجه به پاسخ، نمره‌ی سه یا صفر و به پاسخ (نمی‌دانم) یک نمره می‌دهد. بدیهی است که پاسخ (نمی‌دانم) بیشتر از آن‌که شاخص رضایت شغلی باشد، شاخص نارضایتی است (بهریزی و همکاران، ۱۳۸۷). پرسشنامه‌ی مذکور پنج سطح از رضایت شغلی را اندازه‌گیری می‌گیرد که شامل، ماهیت کار (۱۸ سؤال)، سرپرست (۱۸ سؤال)، همکاران (۱۸ سؤال)، دستمزد (۹ سؤال) و ترفیع (۹ سؤال) است. پایایی این پرسشنامه نیز پس از بررسی ۲۰ پاسخنامه برای کل مؤلفه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ بدست آمد.

هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان شهر مشهد دریافت که بین هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود ندارد اما بین رضایت شغلی معلمان و هوش‌های چندگانه رابطه معناداری قابل مشاهده است.

## روش کار

پژوهش حاضر توصیفی تحلیلی از نوع مطالعات همبستگی است. مطالعه‌ی پیش رو همانطور که پیداست درباره‌ی سنجش بین میزان رضایت شغلی در بین پرستاران می‌پردازد و جامعه آماری خود را از بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی انتخاب کرده است. جهت انتخاب نمونه‌ی پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده گردید چرا که بسیاری از پرستاران تمایلی به مشارکت در مطالعه و پاسخگویی به سؤالات نداشتند. تعداد پرستاران مشارکت کرده در این طرح شامل ۲۲۴ نفر بودند که از این میان ۳۴ نفر مرد بوده و ۱۸۰ نفر زن اقدام به پاسخگویی نموده‌اند. توزیع نمونه براساس جدول زیر می‌باشد.

جدول ۱. حجم نمونه‌ی پاسخ‌دهندگان براساس محل خدمت

نام بیمارستان	مرد	زن	کل
بیمارستان امام خمینی (ره)	۷	۵۸	۶۵
بیمارستان گلستان	۱۰	۵۱	۶۱
بیمارستان شفا	۶	۱۹	۲۵
بیمارستان ابوذر	۶	۲۷	۳۳
بیمارستان رازی	۵	۲۵	۳۰
کل	۳۴	۱۸۰	۲۲۴

## یافته‌ها

بررسی نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین هوش‌های هشت‌گانه در پرستاران از حد متوسط کمی بالاتر بوده و پراکندگی نسبتاً خوبی نیز دارا است. البته به صورت مشخص هوش‌های فضایی، طبیعت‌گرایانه و

درون فردی نسبت به بقیه هوش‌ها دارای میانگین بالاتری بوده و هوش‌های موسیقایی و منطقی ریاضی نسبت به بقیه هوش‌ها دارای میانگین پایین‌تری بوده‌اند. از سوی دیگر نمره تعلق گرفته به رضایت شغلی به طور کلی نشان دهنده‌ی رضایت پایین پرستاران از وضعیت شغلی خود بوده است.

جدول ۲. انحراف معیار و میانگین متغیرهای تحقیق

n=۲۲۴

انحراف معیار	میانگین	متغیرها
۰/۶۱	۳/۳۲	هوش منطقی - ریاضی
۰/۷۵	۳/۸۱	هوش فضایی
۰/۶۵	۳/۶۲	هوش زبانی - کلامی
۰/۵۵	۳/۵۶	هوش بدنی - جنبشی
۰/۶۴	۳/۴۸	هوش میان فردی
۰/۷۳	۳/۶۳	هوش درون فردی
۰/۶۲	۳/۵۵	هوش موسیقایی
۰/۷۴	۳/۶۷	هوش طبیعت‌گرایانه
۱/۲۸	۷۰/۱۵	رضایت شغلی
۰/۹۸	۳۵/۲	سن

جهت بررسی فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهرستان اهواز فوق ابتدا به وسیله ضریب همبستگی پیرسون رابطه خط را بررسی

کرده و سپس برای پاسخگویی به فرضیه فوق از روش رگرسیون چندگانه مدل همزمان استفاده و خلاصه شماره (۳) ترتیب ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان هوش‌های هشت‌گانه با رضایت شغلی و سن

رضایت شغلی				متغیرها
سن		رضایت شغلی		
sig	r	Sig	r	
۰/۵۵۱	۰/۰۶۴	۰/۱۳۸	۰/۲۵۲	هوش منطقی - ریاضی
۰/۳۵۱	۰/۱۲	۰/۶۶۱	۰/۱۹۱	هوش فضایی

هوش زبانی - کلامی	۰/۵۸۵	۰/۰۰۱	۰/۱۵۷	۰/۲۲۳
هوش بدنی - جنبشی	۰/۱۷	۰/۲۰۹	۰/۱۵۶	۰/۲۲۶
هوش میان فردی	۰/۴۷۲	۰/۰۰۱	۰/۱۷۶	۰/۱۷۱
هوش درون فردی	۰/۴۶۰	۰/۰۰۱	۰/۱۳۶	۰/۲۹۳
هوش موسیقایی	۰/۲۱	۰/۱۵۴	۰/۲۰۳	۰/۱۱۴
هوش طبیعت‌گرا	۰/۴۷۲	۰/۰۰۸	۰/۰۸۳	۰/۵۲۳
مدل ۱	R=۰/۵۸۹ P=۰/۰۰۱			

\* معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

در ادامه و جهت بررسی فرضیه سوم تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی و جنسیت پرستاران نتایج آزمون مانکوا نشان داد که با مقدار آزمون لامبدای ویلکز (۰/۸۲۵) و سطح معنی داری ۰/۰۵۸ بین پرستاران زن و مرد از لحاظ هوش هشت‌گانه و رضایت شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود. از سوی دیگر، در بررسی فرض تحقیقی این‌که هوش‌های هشت‌گانه بر رضایت شغلی افراد نمونه با تحصیلات مختلف تفاوت دارد نتایج آزمون مانکوا نشان داد که با مقدار آزمون لامبدای ویلکز (۰/۷۷۶) و سطح معنی داری ۰/۲۴۱ بین افراد با تحصیلات مختلف از لحاظ هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود.

جدول فوق نشان می‌دهد که بین همه هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد و با توجه به ضرایب رگرسیون فقط هوش کلامی، هوش میان فردی، هوش درون فردی و هوش طبیعت‌گرایانه قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند و در مدل ورودی رگرسیون قرار می‌گیرند.

از سوی دیگر و جهت بررسی فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین هوش‌های هشت‌گانه و رضایت شغلی و سن پرستاران نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که با سطح معنی داری بالاتر از ۰/۰۵ بین هوش هشت‌گانه و رضایت شغلی و سن رابطه معنی داری مشاهده نمی‌شود. نتایج در جدول شماره (۳) آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس چند متغیره مانکوا روی هوش هشت‌گانه با رضایت شغلی در جنسیت و تحصیلات

نام آزمون	مقدار	آزمون F	df	درجه آزادی خطا	سطح معناداری
اثر ییلایی (جنسیت)	۰/۱۷۵	۱/۹۵۶	۹	۸۳	۰/۰۵۸
آزمون لامبدای ویلکز (جنسیت)	۰/۸۲۵	۱/۹۵۶	۹	۸۳	۰/۰۵۸
آزمون اثر هلینگ (جنسیت)	۰/۲۱۲	۱/۹۵۶	۹	۸۳	۰/۰۵۸
آزمون بزرگترین ریشه روی (جنسیت)	۰/۲۱۲	۱/۹۵۶	۹	۸۳	۰/۰۵۸
اثر ییلایی (تحصیلات)	۰/۲۳۵	۱/۲۳۰	۱۸	۱۶۶	۰/۲۴۳

۰/۲۴۱	۱۶۴	۱۸	۸۱/۲۳۳	۰/۷۷۶	آزمون لامبدای ویلکز (تحصیلات)
۰/۲۳۹	۱۶۲	۱۸	۱/۲۳۵	۰/۲۷۴	آزمون اثر هلنیک (تحصیلات)
۰/۰۶۷	۸۳	۹	۵۱/۸۷۴	۰/۲۰۳	آزمون بزرگترین ریشه روی (تحصیلات)

\* معناداری حتی در سطح ۰/۰۵

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه و رضایت شغلی پرستاران شهرستان اهواز پرداخته است. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین هوش‌ها و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد و از میان هشت هوش مختلف چهار هوش کلامی، هوش میان فردی، هوش درون فردی و هوش طبیعت گرایانه با رضایت شغلی ارتباط تنگاتنگی دارند.

به نظر می‌رسد داشتن هوش کلامی به این دلیل با رضایت شغلی ارتباط دارد که مهارت ارتباطی پرستاران را با بیماران و سایر ارباب رجوع تسهیل می‌نماید بدین معنی که پرستاران به راحتی و با مهارت‌های بالاتری می‌توانند با بیماران و همراهان آن‌ها هم کلام شده و یا با همکاران خود ارتباط کاری مناسب‌تری برقرار نمایند. از سوی دیگر هوش میان فردی در تکمیل هوش کلامی می‌تواند مورد توجه واقع شود بدین معنا که افراد می‌توانند خود را در جایگاه دیگران تصور کرده و شرایط آن‌ها را درک نماید. این توانمندی با شرایط شغلی پرستاران نیز هماهنگی بالایی دارد. از سوی دیگر و در هوش درون فردی، فرد به شناخت فردا خود، درک احساسات خود و تقابل با تعارض‌های رفتاری خود اقدام می‌ورزد. این توانمندی باعث ایجاد انضباط فردی می‌شود. به همین سبب به نظر می‌رسد که پرستاران دارای این نوع از هوش نسبت به سایر پرستاران منظم تر شده‌اند و در کار خود احساس موفقیت بیشتری را تجربه می‌کنند. در نهایت نیز هوش طبیعت گرایانه با شرایط بهداشتی و درمانی تناسب بالایی دارد. از این منظر که کسانی که دارای هوش طبیعت گرایانه هستند

را می‌توان زیست‌شناسانی بالقوه دانست. به همین علت به نظر می‌رسد پرستاران دارای این نوع هوش می‌توانند به راحتی با شرایط شغلی خود از دید علمی، خو گرفته و توانمندی‌های خود را بهتر نشان دهند. نتایج این تحقیق با تحقیق تونیا (۲۰۱۲)، کول (۲۰۱۵)، مور (۲۰۱۷) و علیپور و فریبرز (۲۰۱۷) مبنی بر وجود رابطه بین هوش‌های چندگانه و رضایت شغلی همخوان است، اما این نتایج با گزارش‌های بلومبرگ (۲۰۰۹) ناسازگار می‌باشد.

نتایج این تحقیق می‌تواند به تصمیم‌گیرندگان نظام بهداشتی و درمانی در خصوص بکارگیری پرستاران کمک نماید. بر اساس نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود در هنگام پذیرش دانشجویان پرستاری و همچنین بکارگیری پرستاران در نظام بهداشتی، از افراد دارای این چهار نوع هوش استفاده‌ی بیشتری صورت گیرد. قاعدتاً تأیید قطعی این نظر که دارندگان این چهار نوع هوش می‌توانند هم به صورت شخصی احساس موفقیت بیشتری کسب نمایند و همین این که به صورت سازمانی توانمندی کار بالاتری دارند نیازمند تحقیقات بیشتر و بررسی تأثیر گذاری این نوع هوش بر رضایت شغلی دارد. به هر شکل می‌توان این‌گونه توصیه نمود که پرستاران دارای این چهار هوش را می‌توان سریع‌تر بکارگیری نموده و یا از افراد بکارگرفته شده‌ی کنونی بر اساس همین نتایج، در جای مهم‌تر یا پر تنش‌تر در نظام بهداشتی و درمانی استفاده نمود.



*Behavioral Research*, Vol. 11; No. 22, Pp 201-210. [In Persian]

Furnham A 2008, *Personality and Intelligence at Work: Exploring and Explaining Individual Differences at Work*, Taylor & Francis.

Gardner H. E 2000, *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*, Basic Books.

Gatchel R, J. and I. Z. Schultz 2012, *Handbook of Occupational Health and Wellness*, Springer US.

Khazali E, Jovari B 2015, A Survey on Employee Satisfaction of the managers' Leadership Style (Case Study: Female Staff at AL Zahra University), *Journal of Women and Family Studies*, Vol. 3; No. 1, Pp 111-126. [In Persian]

Kul M 2015, "Exploring the Impact of Sports Participation on Multiple Intelligence Development of High School Female Students." *Educational Research and Reviews* Vol.10, No.14, PP. 2006-2011.

Langworth R, M and H Gardner 2010, *Multiple Intelligences*, ReadHowYouWant.com, Limited.

Martin J 2001, *Profiting from Multiple Intelligences in the Workplace*, Gower.

Moore J E 2017, *Spiritual Well-Being, Intelligence, and Job Satisfaction among U.S. Federal Employees* College of Social and Behavioral Sciences U.S., Walden University. Ph.D. Thesis

Ooshaksaraie M, Azadehdel M A, Jabbari Sadowdi F 2016, The relationship between nurses' job satisfaction and patient safety culture in the hospitals of Rasht city. *Journal of Health and Safety at Work*, Vol. 6; No. 3; Autumn 2016, Pp 91-103. [In Persian]

## References:

Ahromi R, Faramarzi S, Shoushtari M, et al 2012, The relation between students' profile of Wechsler intelligence scale of child (WISC\_IV) and multiple intelligence based on Gardner theory. *Journal of Educational Measurement*, Vol. 3; No. 9; spring 2012, Pp 43-64. [In Persian]

Alipoor A, and E Fariborzi 2017, "The Relationship Between Gardner's Multiple Intelligences and the Field of Study with Self-Efficacy and Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Mashhad " *Journal of Innovative Research in Education & Management*. Vol.1, No.1, PP. 1-7. [In Persian]

Azarfar F 2008, *Measurement and application of multiple intelligence at school and home*, institute of Zarih Aftab, Tehran. [In Persian]

Behrozi N, Naami A, Shekarshekan H, et al 2008, Comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disabled and non-disabled employees of government agencies of Ahwaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Vol. 3; No. 15; spring 2008, Pp 137-152. [In Persian]

Blomberg D 2009, "Multiple Intelligences, Judgment, and Realization of Value." *Ethics and Education*. Vol.4, No.2, PP. 163-175.

Bohlander G, W and S Snell 2010, *Managing Human Resources*, South-Western Cengage Learning.

Chen J, Q, et al. 2009. *Multiple Intelligences around the World*, Wiley.

Eydi H, Loghmani M, Sararodi A 2015. The Prediction of Employee's Job Satisfaction Based on Ethical Behavior of Managers of Kermanshah Province Sports Departments. *Journal of Sport Management and*

*of New Educational Thoughts*, Vol. 9; No. 4, Pp 145-162. [In Persian]

Safi M H, Kolahi A A, Mohamadi F 2015, The relation of Job Satisfaction with Conflict Management and Employee Burnout. *Journal of Social Health*, Vol. 2; No. 4, Pp 266-274. [In Persian]

Tonya G, La Y 2012, An examination of Gardner's multiple intelligences of leadership in organizations. School of Business and Technology. United States - Minnesota, Capella University. *Ph.D. Thesis*

Ordoñez de Pablos P, R D Tennyson 2016, *Handbook of Research on Human Resources Strategies for the New Millennial Workforce*, IGI Global.

Pashasharifi H, Rezakhani S, Davaribina M 2014, Investigating Psychometric Features of Multiple Intelligence Test. *Journal of Psychological research*, Vol. 6; No. 24, Pp 82-105. [In Persian]

Rezaei K, Soudani M, Atari U 2013, The effectiveness of social Krumboltz learning theory on the satisfaction of female supervisor and teachers' coworkers. *Journal*

## The Relationship between Multiple Intelligences and Job Satisfaction of Nurses in Ahvaz Educational Hospitals

**Majid Hamdani: Faculty member, Educational Science Department, Farhangian University, Tehran, Iran.**

**Abstract:** Health systems across the countries are in the deep request for quality healthcare and treatment services. These services are related to and influenced by various factors such as human resources, technology, flow knowledge in the organization, and etc. Nurses constitute the main part of human resource management in these systems, which each year faces the loss and repeatedly recruitment of human resource. In current study, the relationship between multiple intelligence and job satisfaction of 224 nurses that worked in Ahvaz educational hospitals was investigated; to understand if there is a relationship between multiple intelligence and job satisfaction of nurses, hence, checking multiple intelligence can be suggested as an indicator of student submission in this field and their employment. According to the limitations, the sample was selected by convenience sampling method. For the research purpose, the standard questionnaire was 80 questions to measure multiple intelligence in eight items and besides, JDI job satisfaction questionnaire have been adopted. The results of this study showed that there was a positive relationship between Eight Intelligences and nurses' job satisfaction at a significant level of 5% even though only 4 types of intelligence were statically important including verbal intelligence ( $P= 0/001$ ), interpersonal intelligence ( $P= 0 / 001$ ), intrapersonal intelligence ( $P= 0/001$ ) and naturalistic intelligence ( $P= 0/008$ ) those were capable of job satisfaction predict. It is mentioned the founded relationship was not affected by age and educational level of respondents.

**Keywords:** multiple Intelligence, Job Satisfaction, Nurses, Educational Hospitals, Ahvaz.

**\*Corresponding author: Faculty member, Educational Science Department, Farhangian University, Tehran, Iran.**

**Email: hamdani.majid@gmail.com**