

رابطه سبک تفکر (قانون گذار، اجرایی و قضاوت گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان^۱

عبدالمحمد طاهری^{۲*}، محمد شعبانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۱/۱۶ صص ۳۲۶-۳۰۹ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۹/۰۸

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه بین سبکهای تفکر (قانون گذاری، اجرایی و قضاوت گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۱ می باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان واحد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز ۶۲۳ نفر (۱۴۵ نفر مدیر - ۴۷۸ نفر کارمند) است که با روش نمونه گیری طبقه ای ۲۴۰ نفر از کارکنان و ۶۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، پرسشنامه های سبک تفکر استرنبرگ (۱۹۹۱) و پرسشنامه کارآفرینی رابینز و کولتار (۱۹۸۹) است. داده ها توسط برنامه SPSS تجزیه و تحلیل شد و نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنادار وجود دارد و از بین سبک های تفکر مدیران، سبک تفکر اجرایی با سلامت سازمانی رابطه معنادار دارد. همچنین کارآفرینی با سبک تفکر اجرایی و سبک تفکر قانون گذار مدیران رابطه معنادار دارد اما بین سبک تفکر قضاوت گرا و سلامت سازمانی کارکنان و همچنین سبک تفکر قضاوت گرایی مدیران و کارآفرینی رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج همچنین نشان داد که کارآفرینی نقش واسطه گری در ارتباط سبک تفکر اجرایی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان را دارد. نتایج این پژوهش اهمیت سبک های تفکر و کارآفرینی مدیران در میزان سلامت سازمانی کارکنان را نشان داد.

کلید واژه ها: سبک های تفکر - کارآفرینی مدیران - سلامت سازمان

^۱ این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد است.

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش.

* نویسنده مسئول: m.shaabani66@yahoo.com

مقدمه

برای داشتن جامعه‌ای سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان حائز اهمیت ویژه می‌باشد (Shariatmadari, 2009). سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد زیرا امکانات برنامه‌ریزی صحیح‌تری ایجاد خواهد نمود. فقدان مدیریت شایسته، موجب ناهماهنگی، انحراف از هدف، اتلاف وقت و انرژی می‌شود و سازمان‌ها را به نابسامانی و از هم‌پاشیدگی می‌کشاند (Alagheband, 2003).

سازمان سالم جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت‌ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول‌شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (Korkmaz, 2007).

به نظر لایند و کلینگل^۱ (۲۰۰۰) سلامت سازمانی^۲ یک مفهوم تقریباً تازه‌ای به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر است که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و موثر باشند (Saedi et al, 2010).

سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را در گذشته با موفقیت انجام شده است، تنها با تقلید ساده به کار گیرند و موفق نیز باشند، بلکه هر یک باید به طور دائم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پوشیده مانده است. به طبع آنچه می‌تواند یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمود سازد، پدیده‌هایی جز نوآوری در تمام سطوح آن نمی‌باشد (Karami Darabkhani, 2011). سبک تفکر مدیران از جمله عواملی است که در ایجاد خلاقیت و نوآوری سازمان‌ها شناسایی شده است. جان دیوئی^۳ فکر را عبارت از درک روابط می‌داند و تفکر اساسی از نظر وی یعنی بررسی دقیق هر نظر یا عقیده با توجه به دلایلی که از آن حمایت می‌کند و نتایجی که این نظر یا عقیده متوجه آنها است. تفکر عملی است که در آن موقعیت موجود، موجب تایید یا تولید واقعیت‌های دیگر می‌شود یا روشی است که در آن باورهای آینده بر اساس باورهای گذشته پایه‌گذاری می‌گردد (Shaabani, 2003).

¹ Lynde And Klingle

² Organizational Health

³ Dewey

سبک‌های تفکر^۱ شیوه‌های متفاوت افراد در پردازش اطلاعات است. از نظراسترینبرگ^۲ (۱۹۹۷) سبک تفکر روش رجحان یافته‌ی تفکر است. سبک تفکر یک توانایی نیست بلکه چگونگی استفاده فرد از توانایی‌هایش است و به توانایی «خوب از عهده‌ی کاری بر آمدن» اشاره دارد، در حالی که سبک به این امر که فرد دوست دارد چگونه کاری را انجام دهد اشاره می‌کند. دو فرد با توانایی‌های یکسان ممکن است سبک‌های متفاوتی داشته باشند. سبک‌های متفاوت نه خوب هستند و نه بد، بلکه متفاوت‌اند (Razavi & Shiri, 2005).

درک سبک‌های تفکر به فرد کمک می‌کند تا بهتر دریابد که چرا بعضی از فعالیت‌ها برای او مناسب هستند و برخی دیگر مناسب نیستند. استرنبرگ و گریگورنکو (۱۹۹۷) مطالعه و شناخت سبک‌های تفکر را نه تنها برای موفقیت‌های تحصیلی و شغلی امری مفید و ضروری می‌داند بلکه آن را عامل کلیدی در افزایش خلاقیت و شناخت افراد خلاق به شمار می‌آورند (Sternberg & Grigorenko, 1997). سبک‌های تفکر متشکل از عناصری است که شامل موارد زیر می‌باشد:

(۱) قانون‌گذار^۳ تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی (

(۲) قضاوت‌گر^۴ تمایل به قضاوت و ارزیابی افراد و کارها (

(۳) اجرایی^۵ تمایل فرد برای پیروی از مقررات (Sternberg, 1997).

مقوله کارآفرینی امروزه مورد توجه بسیاری از جوامع در حال توسعه قرار گرفته و در این زمینه تکامل چشم‌گیری داشته، به طوری که انواع جدیدی از کارآفرینی به منصف ظهور رسیده است. اغلب محققان کارآفرینی را مشتمل بر دو نوع عمده می‌دانند: کارآفرینی فردی و کارآفرینی سازمانی. در کارآفرینی فردی، فرد کارآفرین به طور مستقل و جداگانه اقدام به انجام کارآفرینی می‌کند اما در کارآفرینی سازمانی، فرد کارآفرین در درون یک سازمان از قبل تأسیس شده اقدام به انجام کارآفرینی می‌کند (Samadaghaee, 2006).

هم‌چنین کارآفرینی سازمانی دارای فرایندی است که با شناخت فرصت آغاز شده و با بهره‌برداری و برداشت به پایان می‌رسد، کارآفرین با طی هر مرحله به مراحل بالاتر دست پیدا می‌کند (Shahhosseini, 2007).

¹ Thinking Style

² Sternberg

³ Legislative

⁴ Gudicial

⁵ Executive

از آنجا که افراد کارآفرین موجب می‌شوند ایده نو وارد یک سازمان گردد و خلاقیت و نوآوری به مثابه پلکان‌های ترقی جهت یک سازمان هستند، لذا مدیران باید از ویژگی‌های برجسته کارآفرینی برخوردار باشند و با تکیه بر یافته‌ها و مطالعات انجام شده درباره مسائل مدیریت، روش‌های مناسب را با توجه به موقعیت سازمان اعمال کنند تا زمینه دستیابی به هدف‌های سازمان فراهم شود. از آنجا که آموزش عالی در تمامی جوامع، اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی نقش مؤثری در توسعه منابع انسانی دارند، پرداختن به امور اثربخشی سازمانی و کارکنان ستادی دانشگاه‌ها امری ضروری می‌باشد و این سوال به ذهن می‌رسد که آیا دانشگاه‌های علوم پزشکی در جذب مدیران موفق برای ایجاد یک سازمان سالم موفق بوده است؟

با عنایت به مطالب مطروحه فوق و گسترش دانش در این زمینه، محقق در این پژوهش به دنبال آن است که به بررسی رابطه بین سبک تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در زمره تحقیقات بدیع می‌باشد بپردازد. بدون شک نتایج این تحقیق می‌تواند گامی مهم در راستای تحول در ذهنیت فلسفی مدیران و کارکنان در مسیر تعالی و سلامت سازمانی باشد که این موضوع بر اساس پژوهش‌هایی که در ادامه خواهد آمد مورد آزمون قرار خواهد گرفت.

اکبری و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به منظور بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان دانشگاه نشان دادند تمام شاخص‌های سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی در سطح یک درصد داشتند. به عبارتی هرچه میزان سلامت سازمانی بالاتر بود، میزان کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، از بین هشت متغیر مربوط به سلامت سازمانی، چهار متغیر توسعه و کارایی، یگانگی و سازگاری، نوآوری و مشارکت در تصمیم‌گیری توانستند، ۶۹ درصد از واریانس کل مربوط به کارآفرینی سازمانی را تبیین کنند.

قهرمانی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای پرداختند که ۲۱۹ نفر از کارکنان آموزش و پژوهش دانشکده‌های دانشگاه به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و اطلاعات توسط پرسشنامه سلامت سازمانی لایند و کلینگل جمع‌آوری گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که وضعیت دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی از نظر مولفه‌های ۱۳گانه تحقیق در مولفه‌های ارتباطات، وفاداری و تعهد، روحیه‌کاری، اعتبار و شهرت، اخلاقیات، مسیر هدف، رهبری، توسعه کارکنان، سلامت و ایمنی در حد بالا، و همچنین در مولفه‌های مشارکت و یادگیری، شناسایی

عملکرد، کاربرد بهینه منابع، شرایط فیزیکی در حد پایین ارزیابی می‌گردد و در این موارد دانشگاه نیازمند بهبود و رشد بیشتری است.

ناظم و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که به بررسی رابطه مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان سازمان تامین اجتماعی با نمونه‌ای به حجم ۳۲۰ نفر پرداختند و نشان دادند که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین کارآفرینی و میزان تحصیلات و سنوات خدمت تفاوت معناداری وجود دارد.

نجفی دهجلالی (۲۰۰۹) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین کارآفرینی مدیران و محیط روانشناختی با بهره‌وری کارمندان در ادارات آموزش و پرورش استان زنجان انجام گرفت به بررسی این سوال پرداخت که آیا بین کارآفرینی مدیران با بهره‌وری کارمندان رابطه وجود دارد و با نمونه‌ای که به روش سرشماری شامل ۶۲ مدیر و ۱۸۶ کارمند می‌شد نشان داد رابطه همبستگی بسیار ضعیفی بین کارآفرینی و بهره‌وری وجود دارد. یعنی ویژگی‌های کارآفرینی مدیران، توانایی پیش‌بینی بهره‌وری را نداشت.

شیرمرادی (۲۰۱۲) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان بود با طرح این پرسش که آیا بین سبک تفکر مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد، به تحلیل و تبیین موضوع تحقیق پرداخته است و با استفاده از ۱۰۲ مدیر و ۲۰۴ کارمند به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و پرسشنامه استاندارد سبک تفکر استرنبرگ و پرسشنامه محقق ساخته سنجش کیفیت زندگی کاری نشان داده که بین سبک تفکر مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و سبک تفکر مدیران ۱۳ درصد از تغییرات در میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان را تبیین می‌نمایند. همچنین در بین ابعاد سبک تفکر، سبک تفکر قانون‌گذارانه و سبک تفکر قضاوتی بیشترین سهم را در تبیین کیفیت زندگی کارکنان دارا می‌باشند.

طاهری و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با خلاقیت در سازمان فن‌وحرفه‌ای شهرستان گچساران بر روی کلیه‌ی کارکنان رسمی، قراردادی و حق‌التدریس سازمان فوق‌با مدرک تحصیلی (دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس) به روش سرشماری انجام شد، نشان دادند که بین کارآفرینی سازمانی با خلاقیت همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و هم‌چنین بین ابعاد کارآفرینی سازمانی با خلاقیت در سطح، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

جکسون (۱۹۷۲) در پژوهشی در مورد رابطه سلامت سازمانی در مدارس و مدیریت اجرایی تخصصی و نقش واسطه‌گری جو گروهی مدرسه برای آنها در ۴۱ مدرسه ایالت برتیش کلمبیا نشان داد که سلامت سازمانی مدرسی که از مدیریت اجرایی تخصصی برخوردارند بیش از سایر مدارس می‌باشد و جو گروهی مدرسه نقشی در این رابطه ندارد.

ویکا آبراهام (۱۹۹۷) در پژوهشی با عنوان سبک‌های تفکر بعنوان تعدیل کننده‌های رابطه تنش نقشی و رضایت شغلی به این نتیجه رسید که سبک‌های کلی‌نگر، قضاوتی، سلسله مراتبی و آزاداندیش رضایت شغلی بیشتری را بدنبال دارند و افرادی که قادر به بکارگیری سبک‌های فکری خاص بودند در کاهش اثرات زیان بار تنش نقشی بر رضایت شغلی موفق عمل کردند.

گروز و وانس^۲ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای به بررسی روابط سبک‌های تفکر مدیران بر اساس مدل مایر و سالوی با هوش هیجانی و تعهد سازمانی پرداختند که با نمونه‌ای به حجم ۹۳ نفر از مدیران نشان داد که سبک تفکر با تعهد سازمانی رابطه دارد.

فرضیه‌های تحقیق

- بین سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معنادار وجود دارد.
- بین کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معنادار وجود دارد.
- سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) مدیران قادر است سلامت سازمانی کارکنان را به طور معنادار پیش‌بینی نماید.
- کارآفرینی مدیران قادر است سلامت سازمانی کارکنان را به طور معنادار پیش‌بینی نماید.
- بین سبک‌های تفکر مدیران (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آن جایی که نتایج این پژوهش می‌تواند به اجرای تصمیمات بهتر در سازمان مورد بررسی منتهی شود، این پژوهش از جنس تحقیقات کاربردی است. از سوی دیگر با توجه به اینکه هدف

¹ Jackson

² Groves & Vance

محقق از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه است. این پژوهش از نوع همبستگی است و به شکل طبیعی چون به توصیف پدیده‌ها می‌پردازد از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان واحد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در چهار حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی، پشتیبانی و درمان به تعداد ۶۲۳ نفر (۱۴۵ نفر مدیر، ۴۷۸ کارمند) بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۰ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای با احتساب ضریب برآورد گردید.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی، کارآفرینی و سبک تفکر بود.

الف: سلامت سازمانی

ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌ی اصلاح شده سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) بود. این پرسشنامه ۴۴ سوالی توسط هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) طراحی شده است و توسط «علاقه‌بند» به فارسی ترجمه شده است. این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای (هرگز-بندرت-گاهی-غالباً-همیشه) است که هر یک از این گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ امتیاز دارند. پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی مدارس در تحقیقات مختلفی به کار برده شده و روایی آن مورد تأیید صاحب نظران می‌باشد.

ب: پرسشنامه سبک‌های تفکر

این پرسشنامه ۱۰۴ سوالی توسط رابرت استرنبرگ در سال ۱۹۹۱ تهیه شده است. سبک تفکر به شناخت، بازآرایی یا تغییر شناختی اطلاعات بدست آمده از محیط و نمادهای ذخیره شده در حافظه دراز مدت افراد بالاخص وقتی تفکر هدایت شده یا جهت دار است و حل مسئله و خلق ایده‌های نو را مد نظر دارد، اشاره دارد.

۱۳ سبک تفکر وجود دارد که براساس پنج بُعد کارکرد، شکل، سطح، دامنه و گرایش تقسیم بندی شده‌اند در این پژوهش از کارکردهای سبک تفکر با ۳ مولفه (قانون‌گذار، اجرایی و قضاوت‌گرا) با ۲۴ سوال استفاده شده است و پاسخ‌ها در یک مقیاس ۷ درجه‌ای (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۷: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. شماره مربوط به هر یک از ابعاد و تعاریف سه کارکرد در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مولفه های پرسشنامه سبک های تفکر

شماره سوالات	کارکرد های سبک تفکر	
۸-۱	تمایل به ایجاد اختراع، طراحی دارد و کارها را به روش خود انجام می دهد.	قانونگذارانه
۱۶-۹	تمایل به پیروی از دستورات دارد و آنچه را که به او گفته می شود انجام می دهد.	اجرایی
۲۴-۱۷	تمایل به قضاوت و ارزیابی افراد و کارها دارد.	قضاوت‌گرا

ج: پرسشنامه کارآفرینی مدیران رابینز و کولتار^۱ (۱۹۸۹)

این پرسشنامه که جهت ارزیابی صفات مشخصه افراد در ارتباط با کارآفرینان موفق طراحی گردیده است. شامل ۲۲ گویه بوده که بر اساس صفات مشخص افراد کارآفرین از (۲،+۱،۰،-۱،-۲) نمره گذاری می شود و امتیاز حداقل ۴۴- و امتیاز حداکثر ۴۴+ خواهد شد. هر چند هر یک از دو مفهوم سلامت سازمانی و کارآفرینی به طور جداگانه و با دیگر عوامل در سایر پژوهش ها مورد بررسی قرار گرفته اند اما پژوهش های محدودی در زمینه ی رابطه این دو متغیر صورت گرفته که به پژوهش هایی که بیشترین ارتباط را در این زمینه نشان داده اند در ادامه اشاره خواهد شد.

یافته های تحقیق

فرضیه اصلی: بین سبک های تفکر (قانون گذاری، اجرایی و قضاوت گرا) مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج در جدول شماره ۲ مشاهده می شود.

جدول ۲. میزان همبستگی سبک های تفکر مدیران با سلامت سازمانی و ابعاد آن در کارکنان علوم

پزشکی			
متغیر	سبک تفکر قانون گذار	سبک تفکر اجرایی	سبک تفکر قضاوت گرا
سلامت سازمانی	۰/۲۵	**۰/۴۳	۰/۱۶
یگانگی	*۰/۳۰	*۰/۳۶	۰/۲۵

¹ Robbins² Coulter

۰/۰۵	*۰/۳۶	۰/۱۷	نفوذ مدیر
۰/۱۴	*۰/۳۳	۰/۱۰	ملاحظه
-۰/۱۰	*۰/۳۴	۰/۱۵	ساخت دهی
۰/۱۵	*۰/۳۱	۰/۱۳	پشتیبانی
۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۱۴	روحیه
۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۰۸	تاکید علمی

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود در بین سه نوع سبک تفکر، میزان همبستگی سبک تفکر اجرایی با سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۴۳ و در سطح $\alpha < ۰/۰۱$ معنادار است. اما بین سبک تفکر قانون‌گذار و قضاوت‌گرا با سلامت سازمانی رابطه معناداری مشاهده نمی‌گردد.

همچنین در ابعاد سلامت سازمانی بین بعد یگانگی با سبک تفکر قانون گذار در سطح $\alpha < ۰/۰۱$ رابطه معنا دار وجود دارد و ابعاد یگانگی، نفوذ مدیر، ملاحظه، ساخت‌دهی و پشتیبانی با سبک تفکر اجرایی رابطه مثبت معنادار ملاحظه شد.

فرضیه دوم: بین کارآفرینی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. میزان همبستگی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان

کارآفرینی	متغیر
**۰/۵۰	سلامت سازمانی
**۰/۳۵	یگانگی
۰/۲۳	نفوذ مدیر
**۰/۴۶	ملاحظه
**۰/۳۶	ساخت دهی
*۰/۲۷	پشتیبانی
**۰/۴۳	روحیه
**۰/۴۳	تاکید علمی

با توجه به جدول ۳ میزان همبستگی سلامت سازمانی و کارآفرینی مدیران برابر ۰/۵۰ است و در سطح $\alpha < ۰/۰۱$ معنادار می‌باشد. همچنین ابعاد سلامت سازمانی یگانگی، ملاحظه، ساخت

دهی، روحیه و تاکید علمی در سطح $\alpha < 0/01$ و بعد پشتیبانی در سطح $\alpha < 0/05$ با کارآفرینی رابطه مثبت معنادار دارند.

به منظور بررسی معناداری رابطه بین متغیرهای پژوهش ماتریس همبستگی آنها اندازه گیری شد که در جدول ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه نشان داده شده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای سلامت سازمانی کارکنان، کارآفرینی و سبک تفکر و مولفه‌های آن

متغیر	سلامت سازمانی	بگلگی	نفوذ مدیر	ملاحظه	ساخت دهی	پشتیبانی	روحیه	تاکید علمی	کارآفرینی	سبک تفکر قانون گذار	سبک تفکر اجرایی	سبک تفکر قضایی
سلامت سازمانی	۱											
بگلگی	**،۰/۶۹	۱										
نفوذ مدیر	**،۰/۶۳	**،۰/۶۸	۱									
ملاحظه	**،۰/۷۶	**،۰/۲۵	**،۰/۶۸	۱								
ساخت دهی	**،۰/۶۷	**،۰/۶۱	۰/۲۳	*،۰/۴۴	۱							
پشتیبانی	**،۰/۵۱	**،۰/۵۰	**،۰/۳۳	۰/۱۲	**،۰/۶۲	۱						
روحیه	**،۰/۳۰	**،۰/۱۸	۰/۱۴	۰/۰۶	۰/۱۷	۰/۱۱	۱					
تاکید علمی	**،۰/۲۳	**،۰/۱۸	۰/۱۳	-۰/۰۶	۰/۱۶	**،۰/۲۵	**،۰/۳۲	۱				
کارآفرینی	**،۰/۵۰	**،۰/۳۵	۰/۲۳	**،۰/۴۵	**،۰/۳۶	*،۰/۲۷	**،۰/۴۳	**،۰/۴۳	۱			
سبک تفکر قانون گذار	۰/۲۵	*،۰/۳۰	۰/۱۷	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۰۷	*،۰/۳۰	۱		
سبک تفکر اجرایی	**،۰/۴۳	**،۰/۳۶	**،۰/۳۶	*،۰/۳۳	*،۰/۳۴	*،۰/۳۱	۰/۲۱	۰/۲۲	*،۰/۳۶	۰/۱۶	۱	
سبک تفکر قضایی	۰/۱۶	۰/۲۵	۰/۰۵	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۰۸	۱

معناداری در سطح $0/01 = **$ و معناداری در سطح $0/05 = *$

نتایج ماتریس همبستگی در جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار r معنادار در رابطه بین سلامت سازمانی و کارآفرینی برابر $0/50$ ، سلامت سازمانی و سبک تفکر اجرایی برابر $0/43$ ($P < 0/01$) می‌باشد و میزان همبستگی کارآفرینی و سبک‌های تفکر اجرایی مدیران برابر $0/36$ و کارآفرینی و سبک تفکر قانون گذار $0/30$ ($P < 0/05$) بدست آمده است. اما بین سبک‌های تفکر قضاوت‌گرا و سلامت سازمانی کارکنان و همچنین سبک تفکر قضاوت‌گرایی مدیران و کارآفرینی رابطه معناداری مشاهده نشد.

فرضیه سوم: سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) مدیران قادر است سلامت سازمانی کارکنان را به طور معنادار پیش‌بینی نماید.
به منظور بررسی این فرضیه از ضریب رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان استفاده شد که نتایج رگرسیون همزمان سبک‌های تفکر در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. رگرسیون همزمان برای آزمودن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی سبک‌های تفکر برای سلامت سازمانی

پیش‌بین	R	R ²	F	Df	Sig	Beta	t	Sig
سبک تفکر قانون‌گذار	۰/۴۸	۰/۲۳	۵/۲۱۵	۳،۵۱	۰/۰۱	۰/۱۸۱	۱/۴۵	۰/۱۵۲
سبک تفکر اجرایی						۰/۳۹۳	۳/۱۶	۰/۰۰۳
سبک تفکر قضایی						۰/۱۲۰	۰/۹۷	۰/۳۳۵

با توجه به نتایج جدول ۵ مقدار F در سطح $0.1 / \alpha <$ معنادار است، بنابراین رگرسیون سلامت سازمانی از روی سبک‌های تفکر اجرایی از لحاظ آماری معنادار است و سبک تفکر اجرایی به طور معناداری واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. این نتیجه بدان معناست که ضریب رگرسیون موصوف ۲۳ درصد از تغییرات سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه چهارم: کارآفرینی مدیران قادر است سلامت سازمانی کارکنان را به طور معنادار پیش‌بینی نماید. به منظور بررسی این فرضیه نیز از ضریب رگرسیون استفاده شد که نتایج رگرسیون کارآفرینی در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. نتایج رگرسیون برای آزمودن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی کارآفرینی برای سلامت سازمانی

پیش‌بین	R	R ²	F	Df	Sig	Beta	t	Sig
کارآفرینی	۰/۵۰	۰/۲۵	۱۷/۲۶۵	۱،۵۳	۰/۰۰۱	۰/۴۹۶	۴/۱۵۵	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون برای آزمودن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی کارآفرینی برای سلامت سازمانی حاکی از آن است که کارآفرینی مدیران به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی هستند. این جدول همچنین نشان دهد که کارآفرینی ۲۵ درصد از واریانس سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه پنجم: بین سبک‌های تفکر، کارآفرینی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به شیوه گام به گام استفاده شد.

جدول ۷. رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام برای آزمودن قدرت پیش‌بینی‌کنندگی کارآفرینی و سبک تفکر مدیران برای سلامت سازمانی کارکنان

مدل	پیش بین	R	R ²	F	Df	Sig	Beta	t	P
مرتبه اول	کارآفرینی	۰/۵۱	۰/۲۶	۱۸/۷۳	۱،۵۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱۱	۴/۳۳	۰/۰۰۱
مرتبه دوم	قانون گذار اجرایی	۰/۵۹	۰/۳۵	۶/۶۶	۴،۵۰	۰/۰۰۱	۰/۰۶۱ ۰/۲۸۱	۳/۰۶ ۲/۲۸	۰/۰۰۴ ۰/۰۱۲
	قضایوت‌گرا						۰/۰۹۳	۰/۸۱	۰/۴۲۴

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می‌گردد کارآفرینی و سبک تفکر اجرایی به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی کارکنان هستند، اما سبک تفکر قانون‌گذار و قضایوت‌گرا قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری برای سلامت سازمانی ندارد. همچنین این جدول نشان می‌دهد که از مرحله اول به مرحله دوم رگرسیون، میزان بتا کاهش یافت که مجموعه این نتایج حاکی از آن است که کارآفرینی نقش واسطه‌گری در ارتباط بین سبک تفکر اجرایی و سلامت سازمانی دارد و چون مقدار F در سطح $\alpha < 0/01$ ، معنادار است، بنابراین رگرسیون سلامت سازمانی از روی ابعاد سبک تفکر از لحاظ آماری معنادار است و این مؤلفه‌ها به طور معناداری واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند. این نتیجه نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون معنادار است و شواهد کافی برای تأیید فرضیه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضایوت‌گرا) و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۱ انجام گرفت و در این راستا با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای کارمندان و مدیران حوزه معاونت‌های آموزشی، پژوهشی، پشتیبانی و درمان انتخاب شدند که پرسشنامه‌های سبک تفکر و کارآفرینی توسط مدیران و پرسشنامه سلامت سازمانی توسط کارمندان تکمیل گردید.

فرضیه اول: بین سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضایوت‌گرا) مدیران با سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده در این پژوهش از بین سه نوع سبک تفکر، تنها سبک تفکر اجرایی با سلامت سازمانی کارکنان معنادار بود اما بین سبک تفکر قانون‌گذار و قضایوت‌گرا با سلامت سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده

نشد. این نتیجه همسو با پژوهش رستخیز پایدار (۲۰۰۶)، حقیقت‌جو (۲۰۰۸)، آهنگران (۲۰۱۲) می‌باشد که در آنها نیز بین سبک تفکر اجرایی مدیران با میزان سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی گام‌های مؤثر بردارند.

در این پژوهش بین سبک تفکر اجرایی و مولفه‌های سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان به ویژگی‌های افراد با سبک تفکر اجرایی اشاره کرد. این افراد مایلند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازمان‌دهی شده است. آن‌ها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختارهای نو، در درون ساختارهای موجود ایفا نمایند.

در سازمان‌های سالم نیز با آنکه تمایل به خلاقیت و نوآوری وجود دارد اما یک سازمان سالم به طور منفعل به خواسته‌های بیرون عکس‌العمل نشان نمی‌دهد و ضمن تعامل با محیط، به داشتن نوعی استقلال از محیط گرایش دارد. در واقع، سازمان‌های سالم در برابر فشارهای محیطی مقاوم می‌باشند و وقتی تقاضای محیطی و منابع سازمان باهم همخوانی نداشته باشد، سازمان ضمن تغییر خود، باید توانایی سازگاری با محیط را داشته باشد، تا بتواند اختلاف بین خود و محیط را به نحو موثری حل کند.

به علاوه، همانگونه که گفته شد سبک‌های تفکر نقش مهمی در انتخاب شغل و حرفه و موفقیت در آن دارند، پس هنگامی که وظایفی به افراد محول می‌شود باید با سبک‌های تفکر آنان انطباق داشته باشد به همین دلیل اگر فردی در مقام مدیریت سازمان موفق نیست و یا سازمان تحت مدیریت او از سلامت بالایی برخوردار نیست ممکن است به علت هماهنگ نبودن سبک تفکر وی با نوع شغل وی باشد و وظایف محوله به فرد با نوع سبک تفکرش انطباق نداشته باشد.

از طرف دیگر گفته شد که افرادی که دارای سبک تفکر قضایی و قانون‌گذار هستند با توجه به نوع رفتارشان کمتر مورد اقبال قرار می‌گیرند و معمولاً نیز در بسیاری از مشاغل مدیران در پی یافتن افراد با سبک اجرایی هستند. زیرا این افراد کار محوله را به نحو مطلوب انجام می‌دهند و به سطوح بالاتر نیز ارتقا می‌یابند.

در خصوص عدم معناداری سبک تفکر قانون‌گذار و قضاوت‌گرا با سلامت سازمانی می‌توان گفت در یک سازمان معمولاً افراد تمایلی برای تغییرات بویژه تغییرات ناگهانی را ندارند در حالی که افراد با سبک تفکر قانون‌گذار دوست دارند قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح‌ریزی و سازمان‌دهی نشده باشد.

در افراد با سبک تفکر قضاوت‌گرا نیز تمایل به ارزیابی وجود دارد، قوانین و مراحل انجام کار را ارزیابی کرده و درباره هر چیزی قضاوتی داشته باشند. آنها اموری را ترجیح می‌دهند که در آن

عقاید و امور موجود مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد و معمولاً کارکنان به اینکه مداوم مورد ارزیابی قرار بگیرند تمایل ندارند.

فرضیه دوم این پژوهش بررسی رابطه معنادار بین کارآفرینی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود و نتایج نشان داد که همبستگی سلامت سازمانی و کارآفرینی مدیران معنادار می‌باشد.

این نتیجه همسو با پژوهش‌های حقیقت‌جو و همکاران (۲۰۰۸)، نجفی دهجلالی (۲۰۰۹)، ناظم و همکاران (۲۰۱۰)، اکبری و همکاران (۲۰۱۳) بود که در آن‌ها نیز بین کارآفرینی و سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد یعنی بالا رفتن میزان کارآفرینی می‌تواند منجر به افزایش میزان سلامت سازمانی گردد.

در تبیین این نظریه می‌توان به ویژگی‌های سازمان‌های کارآفرین اشاره کرد. در این سازمان‌ها ویژگی‌هایی پویا همچون تشویق افراد، خلاقیت، انعطاف‌پذیری و تمایل به مخاطره‌پذیری وجود دارد، مدیران در چنین سازمان‌هایی تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند و به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آن‌ها استفاده کنند.

از آنجا که مدیران کارآفرین حدود اختیارات در تصمیم‌گیری یا به عبارتی میزان اختیار شخص را گسترده‌تر می‌کنند، بنابراین نقش تعیین‌کننده در کاهش استرس و تنش شغلی دارند. در چنین محیط کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح بالایی قرار دارد کمتر محتمل است که سلامت روانی کارکنان به مخاطره افتد. اما در محیط‌های کاری که حدود اختیارات کارکنان در سطح پایینی قرار دارد، احتمال بیماری و به مخاطره افتادن سلامت کارکنان بالاست.

بنابراین وجود ویژگی کارآفرینی در مدیران بویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی از اهمیت بالایی برخوردار است و بدین صورت می‌توان رابطه میان کارآفرینی و سلامت سازمانی کارمندان را تبیین کرد.

فرضیه سوم پژوهش به دنبال بررسی این فرضیه بود که سبک‌های تفکر (قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گرا) مدیران قادرند سلامت سازمانی کارکنان را به طور معنادار پیش‌بینی نماید. نتایج نشان داد که رگرسیون سلامت سازمانی از روی سبک‌های تفکر اجرایی از لحاظ آماری معنادار است و سبک تفکر اجرایی به طور معناداری واریانس سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند و سبک تفکر اجرایی ۲۲ درصد از تغییرات سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

مدیران با سبک تفکر اجرایی افرادی هستند که از مقررات پیروی کرده و دوست دارند کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح ریزی و سازماندهی شده است. آنها مایلند نقش خود را به جای خلق ساختارهای نو در درون ساختارهای موجود ایفا نمایند. آنها فرامین و دستورات را دنبال می‌کنند و خود را به شیوه‌ای که سازمان ارزیابی می‌کند، مورد ارزیابی قرار می‌دهند. از آنجا که در

یک سازمان سالم، اهداف سازمان برای اعضای آن کاملاً روشن و قابل پذیرش است، یک مدیر با سبک تفکر اجرایی به راحتی می‌تواند خواسته‌ها و نیازهای اعضای سازمان را برآورده نماید و با کاربرد مناسب منابع، سبب می‌گردد که افراد از انجام کارهای خود احساس با ارزش بودن می‌نمایند و در نحوه‌ی انجام کارها هماهنگی حاصل شده و لذا تعهد اعضای سازمان نسبت به سازمان خود باعث می‌گردد تا از کار کردن در سازمان احساس افتخار کنند. پس سبک تفکر اجرایی مدیران می‌تواند پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی باشد.

فرضیه چهارم این پژوهش بررسی قدرت پیش‌بینی کنندگی کارآفرینی برای سلامت سازمانی کارکنان می‌باشد که نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کارآفرینی مدیران به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی هستند و کارآفرینی ۲۶ درصد از واریانس سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. یکی از ویژگی‌های سازمان سالم گرایش به ایجاد رویه‌های جدید و حرکت به سوی هدف‌های تازه و دگرگون سازی خود می‌باشد. در یک سازمان سالم، به جای یکنواختی و ثبات، رشد و توسعه و تغییر وجود دارد و نوآوری و خلاقیت مورد استقبال قرار می‌گیرد، بنابراین وجود مدیران کارآفرین و نوآور می‌تواند پیش‌بینی کننده سلامت یک سازمان باشد که به شکل طبیعی و در عالم واقع پیش‌بینی این وضعیت امری عقلایی است.

فرضیه پنجم این پژوهش به بررسی رابطه بین سبک‌های تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته است. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که با وارد شدن کارآفرینی در رابطه سبک‌های تفکر و سلامت سازمانی کارکنان، سبک تفکر اجرایی از قدرت پیش‌بینی کنندگی بیشتری برخوردار می‌گردد.

از آنجا که کارآفرینی بکار بردن مفاهیم و فنون مدیریتی، استاندارد سازی محصول با بکارگیری ابزارها و فرآیندهای طراحی و بنا نهادن کار بر پایه آموزش و تحلیل کار انجام شده می‌باشد، بنابراین رابطه معنادار سبک تفکر اجرایی و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان قابل توجه می‌باشد.

مدیران کارآفرین افرادی مسؤولیت‌پذیر هستند، به شغل خود مباحثات می‌کنند و از آن لذت می‌برند و راه حل‌های جدیدی برای مشکلات غیرمعمول پیدا می‌کنند در نتیجه وجود چنین افرادی در سکوی مدیریت نقش موثری در افزایش سلامت سازمانی خواهد داشت.

به استناد تبیین متغیرهای مورد مطالعه، نتایج این پژوهش نشان داد که سبک‌های تفکر و کارآفرینی با سلامت سازمانی رابطه معنادار دارند و کارآفرینی نقش واسطه‌گری در بین سبک تفکر اجرایی مدیران و سلامت سازمانی کارکنان دارد و در واقع وجود مدیران کارآفرین با سبک تفکر اجرایی می‌تواند پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی کارکنان باشد. لذا با توجه به رسالت خطیر دانشگاه علوم پزشکی در تربیت نسل جوان و همچنین فراهم آوردن امکانات تامین بهداشت و

درمان کلیه‌ی افراد کشور و نیز تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد برای حفظ و افزایش سلامت جامعه لزوم توجه به سبک‌های تفکر و کارآفرینی مدیران روشن می‌باشد. از طرفی افراد با توجه به اینکه محیط شغلی آن‌ها تا چه اندازه با سبک تفکرشان همسو یا مغایر باشد می‌توانند در محیط کاری خود حضور قوی‌تر یا ضعیف‌تری داشته باشند، و سبک‌های مختلف تفکر مدیران بنا به شرایط خاص آن واحد آموزشی می‌تواند باعث کارایی یا ناکارآمدی او گردد. لذا تناسب سبک فکری مدیران با حیطه اجرایی فعالیت‌های آنان می‌تواند کارایی مدیران را به نسبت زیادی افزایش دهد و بالطبع احراز این ویژگی می‌تواند از جمله عوامل موثر در سلامت سازمان تلقی گردد.

کارآفرینی به عنوان نوعی خلاقیت و نوآوری نقش مهمی در تکامل تمدن و پیشرفت جامعه بشری داشته و دارد. کاربردی شدن و توسعه خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها، عمومیت یافتن ابداعات و اختراعات، انبوه تولیدات و خدمات و انواع سازمان‌های تولیدی، صنعتی، آموزشی، درمانی، اداری و غیر همه حاصل فرآیندهای کارآفرینی است و آن‌ها را می‌توان پدیده‌های کارآفرینانه دانست.

References

- Ahangaran, Kh. (2012). Investigating the relationship between managers' thinking style and organizational health of middle school in east of Tehran. Islamic Azad University, Roudhen Branch.
- Akbari, M. Shakiba, H. Ziaee, M. S. Marzban, Sh. & Razi, S. (2013). Investigating the relationship between organizational health and organizational entrepreneurship among Tehran University staff. *Journal of State Management*, No. 13.
- Alagheband, A. (2003). *Theories and principles of educational management*. Tehran, Ravan Publication.
- Ghahramani, M. Abolghasemi, M. Arefi, M. Khatami, M. (2012). Evaluating organizational health of faculties in Shahid Beheshti University. *Journal of Job and Organization Counselling*, 4, No. 10, 13-30.
- Groves, K.Vance, C. M. (2009). Examining managerial thinking style, EQ, and organizational commitment. *Journal of Managerial Issues*. Available on: <http://www.freepatentsonline.com/article/Journal-Managerial-Issues/210440758.html>
- Haghghatjoo, Z. (2008). The relation of managers' creativity and organizational health with staff productivity in medical universities. MA Thesis. Islamic Azad University, Roodehen Branch.
- Haghghatjoo, Z. Shafighpoor, M.R. Soltani, A.R. & Ansari, H. (2008). Relation of thinking style and managers' entrepreneurship with medical universities staff's organizational health. *Journal of Urmia Faculty of nursing*, 7, No. 1.

- Hoy, W. K & Feldman, J. A (1996). Organization health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, Vol 20.No 4.
- Karami Darabkhani, R. Agahi, H. Shiri, N. Gholami, M. (2011). Role of thinking styles in agriculture students' creativity.
- Korkmaz, M. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health, Gazi University, Turkey, Vol.303.
- Lynden JL, Klinge W.(2000). "Supervising organizational health". *Supervision Journal*, PP: 3-5.
- Najafi Dehjalali, J. (2009). The relation of managers' entrepreneurship and psychological environment with staff productivity in Zanjan education offices. MA Thesis. Islamic Azad University, Roodehen Branch.
- Nazem, F. Karimzade, S. Ghaderi, E. (2010). The relation of knowledge management and organizational health with staff's entrepreneurship in Social Welfare Organization. *Journal of Social Research*. No. 3.
- Rastkhiz Paydar, R. (2006). Relation of thinking style and managers' entrepreneurship with Teharn middle schools' organizational health. MA Thesis, Islamic Azad University, Roodehen Branch.
- Razavi, A.H. and Shiri, M. (2005). Investigating the relationship between female and male highschool students' thinking styles and their academic achievement. *Journal of educational innovations*. No. 86.12, P. 108.
- Robbins, S. Coulter, M. (1989). *Entrepreneuership Inventory*.
- Saatchi, M. (2004). *Job psychology (implementing psychology in work, organization and management)*. Fifth edition. Tehran, Virayesh publication.
- Saedi, S. Khalatbari, J. Moori Najafabadi, N. (2010). The relation of working life quality and organizational health with job satisfaction. *Journal of Organizational Industrial Psychology*. First year. No. 4.
- Samadaghaee, J. (2006). *Creativity as entrepreneurship essence*. Center for Entrepreneurship Publication, Tehran University, 2nd edition.
- Shaabani, H. (2003). *Advanced teaching methodology (teaching thinking skills and strategies)*. Teharan, Samt Publication.
- Shahhosseini, A. (2007). *Entrepreneur*. Aeej Publication.
- Shariatmadari, M. (2009). The relationship between organizational health and the effectiveness of managers in Teharn schools. *Journal of Educational Sciences*. 2 (6), 119-151.
- Shirmoradi, S. (2012). The relationship between managers' thinking style and educational staff's life quality in Damavand. MA Thesis. Islamic Azad University, Roodehen Branch.
- Sternberg, R.J.,(1997). *Thinking styles*, Cambridge University Press, New York.
- Sternberg, R.J.,(1991). *Thinking Styles Inventory*.
- Sternberg, R.J. Grigorenko, E.L. (1997). Are cognitive styles still in style? *American Psychologist*, vol. 52, No. 7, 700-712.
- Taheri, A.M. Shayan Jahromi, A. Torabi, S. (2010). The relationship between organizational entrepreneurship and creativity in Gachsaran technical institute. *Journal of A New Approach in Eductional Management*. Islamic Azad University, Marvdasht Branch, 1st year, No. 4, 45-62.

