



To Determine the Mediating Role of Organizational Structure with Transformational Leadership and Organizational Life Cycle in Medical Staff of Imam Khomeini Hospital in Estahban

Mohammad Hasan Seif^{1,*}, Seyed Mohammad Hossein Kamani², Ali Vaghefi³,
Marzieh Tajvaran⁴

¹ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

³ MSc in Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

⁴ MSc in Educational Management, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University of Shiraz, Shiraz, Iran

* **Corresponding author:** Mohammad Hasan Seif, Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: m.hassanseyf@gmail.com

Received: 28 Dec 2017

Accepted: 21 Jul 2019

Abstract

Introduction: Health care providers and hospitals, like any organization, are undergoing widespread developments and needing new solutions and methods of coping with their life expectancy and survival. The purpose of this study was to determine the mediating role of organizational structure with transformational leadership and organizational life cycle in medical staff of Imam Khomeini Hospital in Estahban.

Methods: The research method is descriptive-correlation. The statistical population of the study consisted of 357 hospital staffs, 185 of whom were selected by simple random sampling. Data were collected using "Organizational Structure Questionnaire", "Multifactor Leadership Questionnaire", and "Organizational Life Cycle Questionnaire". The content validity of the questionnaires and the reliability were assessed by Cronbach's alpha method. Data were analyzed using SPSS.22 and LISREL version 8.7

Results: Transformational leadership dimensions include charisma (0.15), inspirational motivation (0.18), subjective motivation (0.10), and personality traits (0.13) have an indirect relationship with organizational structure through mediating the dimensions of organizational structure.

Conclusions: The indirect relationship between the dimensions of transformational leadership and the life cycle of the organization is statistically significant. Therefore, it is suggested to hospital managers, by implementing transformational leadership style, and by motivating staff, to re-create the life cycle of the organization.

Keywords: Leadership, Life, Medical Staff, Hospitals



بررسی نقش میانجی ساختار سازمانی با رهبری تحول گرا و چرخه حیات سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان امام خمینی (ره) استهبان

محمدحسن صیف^{۱*}، سیدمحمدحسین کمانی^۲، علی واقفی^۳، مرضیه تاجوران^۴

^۱ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران

* نویسنده مسئول: محمدحسن صیف، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ایمیل: m.hassanseyf@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۴/۳۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۰۷

چکیده

مقدمه: مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی و بیمارستان‌ها، مانند هر سازمانی با تحولات گسترده روبه رو هستند و تضمین و تداوم حیات و بقای آن‌ها نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است. پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی ساختار سازمانی با رهبری تحول گرا و چرخه حیات سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان استهبان انجام گرفته است.

روش کار: روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش ۳۵۷ نفر از کارکنان بخش‌های درمانی بیمارستان تشکیل دادند که ۱۸۵ نفر از آن‌ها با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با "پرسشنامه ساختار سازمانی" (Organizational Structure Questionnaire)، "پرسشنامه چند عاملی رهبری" (Multifactor Leadership Questionnaire)، و "پرسشنامه چرخه عمر سازمان" (Organizational Life Cycle Questionnaire) جمع آوری شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها و همچنین پایایی به روش آلفای کرونباخ انجام شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری اس پی اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸٫۷ تحلیل شد.

یافته‌ها: ابعاد رهبری تحول گرا شامل کاریزما (۰/۱۵)، انگیزش الهام بخش (۰/۱۸)، ترغیب ذهنی (۰/۱۰) و ویژگی‌های فردی (۰/۱۳) با چرخه حیات سازمان از طریق واسطه گری با ابعاد ساختار سازمانی دارای رابطه غیر مستقیم می‌باشد.

نتیجه گیری: رابطه غیرمستقیم ابعاد رهبری تحول گرا با چرخه حیات سازمان از نظر آماری معنی دار است. لذا به مدیران بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود، با اجرای سبک رهبری تحول گرا، و ایجاد انگیزه در کارکنان، شرایط تجدید چرخه حیات سازمان را فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: رهبری، حیات، کارکنان درمانی، بیمارستان

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

تحلیل موقعیت سازمان‌ها، روش تعیین دوره عمر سازمان می‌باشد. طبق مدل تعیین دوره عمر سازمان، هر محصول، خدمت، صنعت یا کسب و کاری دارای یک دوره عمر است. نظریه چرخه عمر در مواردی همچون محصولات، بازار، خدمات، فناوری و صنعت کاربرد دارد و از طریق تعیین جایگاه هر یک از عوامل فوق در طول منحنی می‌توان تصویری واضح و دقیق نسبت به اقدامات و تمهیداتی که باید در آینده صورت گیرد، به دست آورد. چرا که هر کسب و کاری در هر یک از مراحل چرخه عمر دارای خصوصیات، رفتارها و مسائل

تغییرات سریع محیطی، حیات بسیاری از سازمان‌ها را تهدید می‌کند و اقتصاد جهانی با فشارهای اقتصاد منطقه‌ای به جلو رانده می‌شود. رسانه‌های جدید فناوری اطلاعات، فرهنگ‌های جهانی مصرف کننده، ظهور استانداردهای جهانی و امکان سهیم شدن در هزینه‌ها، تغییرات تأثیر گذار محیطی هستند که در سازمان‌های امروزی وجود دارند. این در حالی است که امروزه بقای بسیاری از سازمان‌ها را ناسازگاری یا عدم سازش با تغییرات محیطی تهدید می‌کند [۱]. به طور کلی یکی از مدل‌های کاربردی در رابطه با

[۱۰]. از طرفی شرایط محیطی و فناوری به حدی پیچیده و مبهم گردیده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با رویکرد و شیوه‌های سنتی مسائل و مشکلات مدیریتی و اداری خود را حل کنند. بنابراین، سازمان‌های امروزی باید با درک تغییرات بنیادی و اساسی در استراتژی، ساختار، روش‌ها و فناوری ضمن برطرف کردن ابهامات و پیچیدگی‌های جاری، قادر به تضمین بقای بلند مدت خود نیز باشند [۱۱].

ساختار سازمانی دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به رسمیت، تمرکز، پیچیدگی، سلسله مراتب، تخصصی بودن، داشتن استاندارد و حرفه‌ای بودن اشاره کرد. به طور کلی از میان این بعدها، سه بعد ساختاری رسمیت، تمرکز و پیچیدگی از اهمیت بالاتری برخوردارند و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شوند [۱۲]. ساختار سازمانی باید آنگونه باشد که مطابق میل افراد سازمان باشد و نیروهای انسانی از آن احساس رضایت داشته باشند و بتواند سازمان را به سمت اهداف خود هدایت و رهنمون باشد و ساختاری می‌تواند سازمان را به سمت اهداف خود هدایت کند که بتواند نیازهای افراد را برآورده سازد و کارکنان و نیروی انسانی در این ساختار اجازه بروز خلاقیت‌ها و نوآوری را داشته باشند. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی کنند و این امر توسط مدیران و کارکنان خلاق امکانپذیر است [۱۳]. نوع ساختارهای یک سازمان می‌تواند از جمله عناصر و عوامل تاثیرگذار بر توسعه و پیشرفت یک سازمان به شمار آید، زیرا سازمان‌هایی با نوع ساختار ثابت با سازمان‌های دارای ساختار پویا کاملاً متفاوت از یکدیگر هستند [۱۴]. در واقع ساختار فرایندی است که نقش مهمی در کسب هدف‌های سازمان ایفا می‌کند. ساختار سازمان، کالبدی است که در آن حوزه‌های اساسی، مأموریت کلی، نظام ارتباطی و مرکز تصمیم‌گیری تعیین می‌شود [۱۵].

امروزه واکنش موفقیت آمیز و پویای هر سازمانی در گستره رقابت‌ها و تغییرات جهانی، مستلزم تغییر در فعالیت‌های سازمانی، چگونگی اداره آن‌ها و به ویژه رهبری است؛ رهبرانی که با ژرف نگری، تزییق ارزش‌ها و پیوند دادن علائق فردی و جمعی، سازمان را یاری رسانده و همچنین با حمایت از افکار و ایده‌های جدید، زمینه را برای توسعه و بهبود فعالیت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی فراهم می‌سازند [۱۶]. مدیران از طریق روش‌های مدیریتی و رهبری مناسب، می‌بایست سازمان را به سوی حداکثر کارایی و اثربخشی هدایت کنند [۱۷]. این در حالی است که سبک رهبری و علاقه کارکنان به کارشان در بیمارستان‌ها در دستیابی به اهداف سازمانی اثرگذار است [۱۸]. در این میان رهبری تحولگرا سبکی از رهبری است که با یک چشم انداز سازمانی روشن باعث تحریک و الهام بخشی از طریق ایجاد یک رابطه دوستانه و نزدیک با کارکنان، درک نیازهای آن‌ها و کمک به آن‌ها برای رسیدن به توانایی‌های بالقوه خود می‌شوند که در نهایت این امر به نتایج مثبتی برای سازمان منجر خواهد شد. بنابراین، رهبران تحولگرا با ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان، آن‌ها را در انجام فعالیت‌هایی فراتر از حد انتظار ترغیب می‌کنند [۱۹].

رهبری تحولگرا، فرایندی آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مطلوب روابط قدرت بین رهبران و پیروان را برای رسیدن به اهداف جمعی و دگرگونی‌های واقعی منطبق با الگوی نظام‌های

خاص همان دوره است. یکی از مفاهیم اساسی مدیریت این است که یک سازمان و کسب و کار مانند هر پدیده دیگری دارای یک چرخه عمر است. بنابراین، هر سازمانی باید ابتدا ادوار زیستی و دوره‌های حیاتی خویش را بشناسد تا در موقعیت مقتضی اقدام به حل مشکلاتش کند. بدیهی است که شناخت زمان و برهه زیستی سازمان، در حل مشکلات حادث شده در آن بسیار حائز اهمیت است. اگر درصدد حل مشکلات یک سازمان برآییم، ابتدا باید بدانیم آن سازمان در چه جایگاهی از دوره حیات خویش قرار دارد ممکن است آنچه که جزء طبیعت آن دوره است و اصلاً مشکل به حساب نمی‌آید، برای ما مشکل قلمداد شود [۲].

با بکارگیری دیدگاه می‌توان چرخه حیات سازمان به این مهم واقف شد که روشی را که اکنون برای ارزیابی و توصیف یک سازمان به کار برده می‌شود، نمی‌توان برای ارزیابی و تشریح آن در آینده مورد استفاده قرار داد. به عبارت بهتر، اقداماتی که برای یک مسأله در زمان رشد لازم است با اقداماتی که برای همان مسأله در دوران افول ضروری است، تفاوت دارند [۳]. چرخه عمر سازمان نشان دهنده تکامل آن است که به دلیل تغییر در عوامل درونی و بیرونی از جمله انتخاب استراتژی و فشارهای رقابتی که شرکت با آن روبرو می‌شود، روی می‌دهد [۴]. سرلک و همکاران [۵] در پژوهشی دریافتند که علی‌رغم تفکیک چرخه عمر شرکت‌ها به مراحل رشد، بلوغ و افول، تفاوتی در نحوه تأمین مالی آن‌ها مشاهده نشد و شرکت‌ها در هر سه مرحله از چرخه عمرشان تأمین مالی از طریق بدهی را ترجیح می‌دهند. به عبارت دیگر، شرکت‌ها در تأمین منابع مالی مورد نیاز خود از نظریه سلسله مراتبی پیروی می‌کنند. از طرفی تداوم حیات سازمان‌ها به بازسازی آن‌ها بستگی داشته و این امر از طریق هماهنگ نمودن اهداف با وضعیت روز و اصلاح و بهبود روش‌های حصول این اهداف انجام می‌شود. بدون بازسازی، سازمان نمی‌تواند دوام بیاورد و حیاتی زنده و پویا داشته باشد [۶].

همچنین شرط بقا و ادامه حیات هر سازمانی در محیط متغیر و متلاطم امروزی ارتقای بهره‌وری است. آنچه که در افزایش بهره‌وری نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است. هدف از ساختار سازمانی هماهنگی نیروی انسانی و منابع موجود جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است [۷]. تغییر ساختار سازمانی، مستلزم شناختی عمیق از عملکرد سازمان و جو حاکم بر آن دارد و باید این تغییرات، سازمان یافته و برخوردار از یک تفکر نظاممند باشد [۸]. امروزه تغییرات موجود در محیط کار، سازمان‌ها را مجبور کرده است که به منظور بقای خود در دنیای متلاطم، در نظام‌های مدیریتی خود بازنگری کنند و توانمند سازی کارکنان نیز به منزله یکی از ابزارهای اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت، تحقق این امر و همچنین رقابتی‌تر شدن سازمان‌ها را ممکن ساخته است. امروزه کارکنان به آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری برای انجام وظایفشان نیازمندند. این در حالی است که سازمان‌ها به دنبال افزایش بهره‌وری از طریق کارکنانشان می‌باشند [۹]. تغییرات، پیچیدگی‌ها و پویایی‌هایی که در نظام‌های اقتصادی - سیاسی و اجتماعی در عصر حاضر به وجود آمده است، باعث شده تا شیوه‌ها و راهکارهایی که در گذشته برای اداره سازمان‌ها به کار گرفته می‌شد، کارایی خود را از دست بدهد و سازمان‌هایی که هم‌چنان اصرار به استفاده از روش‌های قبلی خود دارند، محکوم به شکست و نابودی‌اند

حداقل و حداکثر نمرات ۱۰ تا ۴۰ طراحی شده بود که هرچه نمره بیشتر باشد، به معنی تمرکز و پیچیدگی بالا در سطح سازمان است. پرسشنامه در مطالعات بسیاری از جمله مطالعه Jenchen & Wenhuan [۲۵] در بین ۱۴۶ نفر از کارکنان شرکت‌های تعاونی در چین، سنجیده شده است. روایی محتوایی با استفاده از نظر ۱۰ نفر از صاحبان شرکت‌های برتر تجاری کشور چین مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ بود. در مطالعه توسط Zheng و همکاران [۲۶] با نمونه کارکنان ۳۰۱ شرکت در چین، از پرسشنامه ساختار سازمانی استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ در بین ۲۰۰ نفر از این کارکنان ۰/۸۵ محاسبه شد. برومند و همکاران [۲۷] پس از توزیع تصادفی این پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارشناسان مسائل مدیریت و ساختار سازمانی در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران در ستاد مرکزی، برای بررسی روایی محتوایی سؤالات پرسشنامه، با استفاده از کمک متخصصان سازمانی، و اعمال نظر ۹ نفر از خبرگان شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران، روایی ابزار را ارزیابی کردند. آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را، برابر ۰/۷۲ و در کل نمونه (۲۳۰ نفر از کارکنان مرد) ۰/۷۵ به دست آوردند. این عدد نیز نشان دهنده پایایی مناسب ابزار سنجش در جمع آوری داده‌ها از جامعه مذکور است. لازم به ذکر است روایی و پایایی پرسشنامه ساختار سازمانی توسط نصیری پور و همکاران [۲۸] مورد بررسی قرار گرفته است. در این بررسی جهت پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ در بین ۲۶۳ نفر از کارکنان ۸ بیمارستان عمومی شهرستان یزد استفاده شد که یافته‌ای برابر با ۰/۷۲ حاصل شد.

در مطالعه حاضر روایی محتوایی "پرسشنامه ساختار سازمانی" با کمک ۱۰ نفر از مدرسین در حوزه آموزش پزشکی بررسی شد و اصلاحات پیشنهادی انجام گردید. پایایی این پرسشنامه نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای ۱۸۵ نفر برابر با ۰/۹۴ بدست آمد.

"پرسشنامه چند عاملی رهبری" در سال ۱۹۹۷ توسط Avolio & Bass [۲۳] ارائه شد. این پرسشنامه شامل ۴۴ گویه برای بررسی چهار بعد رهبری تحول گرا، (کاریزما، انگیزش الهام، ترغیب ذهنی و ویژگی‌های فردی) می‌باشد، که هر یک از گویه‌ها با توجه به مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (۴= همیشه، ۳= اغلب اوقات، ۲= گاهی اوقات، ۱= خیلی کم، ۰= هرگز) نمره گذاری شده است. دامنه نمرات بین ۴۴ تا ۱۷۶ بود که نمرات بیشتر نشان از سبک رهبری غالب را دارد. روایی و پایایی پرسشنامه بر اساس مطالعات متعددی از سوی سازندگان آن و همچنین پژوهشگران دیگر به اثبات رسیده است. Avolio & Bass [۲۳] پایایی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ و بر اساس نتایج ۱۴ مطالعه مستقل که تشکیل یک نمونه کلی از ۳۵۷۰ پاسخگو را داده است بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ در مشاغل تجاری، صنعتی، نظامی و پزشکی گزارش کرده‌اند. پژوهشی که توسط Bass [۲۹] بین ۱۱ قاضی در کشور آمریکا انجام شد، ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های این پرسشنامه از ۰/۷۷ تا ۰/۹۵ محاسبه گردید. همچنین Sarros و همکاران [۳۰] در پژوهشی که بر روی ۱۱۵۸ نفر از مدیران شرکت‌های خصوصی استرالیا انجام دادند، پایایی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای

اجتماعی بنا کرده است و البته این دسته از نظام‌ها، از طریق طرح‌های مشارکتی، قابل اعتماد دنبال می‌شود. آنان صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وا می‌دارند. این رهبران پیروان را به گونه‌ای ارتقا می‌دهند که به سطوح بالاتری از رشدیت و آرمان‌ها دست یابند، اهتمام فراوانی را برای رسیدن به دستاوردهای برتر و احراز خودشکوفایی به کار بندند و به تعالی سازمانی و جامعه بیاندیشند [۲۰] و با کمک انگیزش الهام بخش می‌توانند به تقویت کار گروهی، ترسیم چشم انداز آتی روشن، تصور آینده‌های مطلوب، مشخص کردن رسالت و اهداف راهبردی و ایجاد حس مشترک میان کارکنان نسبت به اهداف سازمان دست یابند [۲۱].

زیربنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی و بهبود فرآیند کار در سازمان‌ها شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص صحیح نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجیده برای اصلاح جریان امور خواهد بود. از سوی دیگر، رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی‌های فردی آن‌ها است، خواهد داشت.

این در حالی است که در شرایط پیچیده و بی ثبات امروزی، سازمان‌هایی موفق و کامیاب هستند که ضمن کسب آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه رشد و پویایی و افزایش عملکرد و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشند. از این رو، با توجه به مباحث گفته شده، مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی ساختار سازمانی با رهبری تحول گرا و چرخه حیات سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان استهبان انجام شد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۳۵۷ نفر از کارکنان بخش‌های درمانی بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان استهبان بود. برای انتخاب نمونه در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد که ۱۸۵ نفر از این کارکنان با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. معیار ورود به پژوهش، اشتغال به کار در بخش‌های درمانی بیمارستان مذکور (اعم از پزشک، پرستار، دانشجویان پرستاری، کارشناس آزمایشگاه) و معیار خروج ناکامل پاسخ دادن به پرسشنامه بود.

ابزار جمع آوری اطلاعات، شامل پرسشنامه خود گزارشی ۹۶ سوالی مشتمل بر سه بخش "پرسشنامه ساختار سازمان" (Organizational Structure Questionnaire) ۱۰ گویه ای از Robbins [۲۲]، "پرسشنامه چند عاملی رهبری" (Multifactor Leadership Questionnaire) با ۴۴ گویه از Avolio & Bass [۲۳] و "پرسشنامه چرخه عمر سازمان" (Organizational Life Cycle Questionnaire) با ۳۸ عبارت از Adizes [۲۴] بود.

"پرسشنامه ساختار سازمانی" در سال ۱۹۹۸ توسط Robbins [۲۲] ارائه شد. این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه برای بررسی ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی، رسمیت) می‌باشد. پرسشنامه در طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت، شامل ۱ (هرگز) تا ۴ (همیشه) و با

جامعه هتل داران غرب استان مازندران به تعداد ۳۰ نفر انجام شد، ضریب پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ به دست آورد.

در مطالعه حاضر، جهت سنجش روایی صوری، "پرسشنامه چرخه عمر سازمان" در اختیار دو گروه ۱۵ نفری از پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) استهبان قرار گرفت و وضوح و قابلیت درک و پاسخگویی به سؤالات تأیید شد. پایایی این پرسشنامه برای نمونه ۱۸۵ نفری از کارکنان بیمارستان با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین شد که برابر با ۰/۹۵ بود.

در مطالعه حاضر، جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای ۹۶ سوالی که در قالب سه مؤلفه اصلی پژوهش (ساختار سازمانی، رهبری تحول‌گرا و چرخه حیات سازمانی) مطرح شده است، استفاده شد. پرسشنامه در سال ۱۳۹۳ در بین ۱۸۵ نفر از کارکنان شاغل در بخش‌های درمانی بیمارستان امام خمینی استهبان، شامل پزشکان، پرستاران، دانشجویان پرستاری و کارشناسان آزمایشگاه توزیع شد. جهت رعایت اخلاق پژوهش، شرکت در مطالعه و پاسخ به پرسشنامه، داوطلبانه اعلام شد. به علاوه، تضمین داده شد که هویت آن‌ها و محتوای پاسخ‌ها محرمانه نگه داشته شود. ابتدا به کارکنان در خصوص اهداف مطالعه توضیحاتی ارائه گردید و از آن‌ها درخواست شد که پرسشنامه را تکمیل کنند.

برای تحلیل داده‌ها، آزمون‌های آماری تحلیل مسیر، ماتریس همبستگی و آزمون‌های برازندگی مدل کلی با استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری اس پی اس نسخه ۲۲ و لیزرل نسخه ۸،۷ تحلیل شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه مورد بررسی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریباً بین ۱- و ۱+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین، جهت تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده شد.

در ادامه جدول ۲ مربوط به روابط مستقیم آورده می‌شود.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۲ رابطه مستقیم بعد کاریزما با تمرکز رد و رابطه مستقیم بعد رهبری تحول‌گرا با سایر ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی و رسمیت) تأیید می‌گردد. همچنین رابطه مستقیم بعد انگیزش الهام بخش با ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) معنی دار است. به علاوه، رابطه مستقیم بعد ترغیب ذهنی با ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) تأیید می‌گردد. از طرفی رابطه مستقیم بعد ویژگی‌های فردی با رسمیت رد و در ارتباط با رابطه مستقیم این بعد رهبری تحول‌گرا با سایر ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی و تمرکز) تأیید می‌گردد. همچنین بر اساس نتایج گزارش شده رابطه مستقیم مؤلفه پیچیدگی با چرخه حیات سازمانی معنی دار است. رابطه مستقیم مؤلفه رسمیت با چرخه حیات سازمانی نیز تأیید می‌گردد. در ادامه به بحث پیرامون روابط غیر مستقیم پرداخته می‌شود.

کرونباخ ۰/۷۰ به دست آوردند. در ایران این پرسشنامه توسط رحیمی باغ ملک و ملک زاده [۳۱] بر روی یک نمونه ۴۴ نفری از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شعبه گچساران اجرا شد که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴ به دست آمد. همچنین روایی پرسشنامه در مطالعه تابلوی و همکاران [۳۲] که در بین ۱۸۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی شهرستان نیریز انجام شد، ۰/۸۲ و پایایی این ابزار از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تأیید قرار گرفت.

برای اندازه‌گیری ثبات درونی سؤالات "پرسشنامه چند عاملی رهبری" در مطالعه حاضر که در بین ۱۸۵ نفر از کارکنان بخش‌های درمانی بیمارستان انجام شده است، ضریب آلفای کرونباخ در بین ۳۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان مورد پژوهش (۰/۸۱) محاسبه شد. جهت روایی محتوا، پرسشنامه مذکور در اختیار ۱۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) استهبان قرار گرفت و نظرات آن‌ها در خصوص مفاهیم مورد سنجش و قابلیت درک سؤالات اعمال شد. مقدار آلفای کرونباخ پس از فرایند نمونه‌گیری (۱۸۵ نفر) در این مطالعه نیز ۰/۹۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه در مطالعه حاضر بود.

"پرسشنامه چرخه عمر سازمان" توسط Adizes [۲۴] با ۳۸ گویه در سال ۱۹۸۹ طراحی شد. این پرسشنامه نشان می‌دهد که سازمان مورد مطالعه در چه دوره‌ای از عمر خود به سر می‌برد. هر یک از سؤالات پرسشنامه با توجه به آنچه که شرکت با آن روبرو است، به صورت نمره و در قالب اعداد ۱ تا ۵ طراحی شده است. برخی از سؤالات دارای طیف هستند که در هر دو سر طیف، دو معیار متضاد وجود دارد. حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات پرسشنامه نمره ۱ بیانگر مراحل ایجاد سازمان و میانگین ۵ بیانگر مراحل بلوغ و تکامل سازمان بود. دامنه نمره کل در این پرسشنامه بین ۳۸ تا ۱۹۰ متغیر است.

Dibrell و همکاران [۳۳] در پژوهش خود که بر روی ۲۹۹ نفر از مدیران شرکت‌های صنایع غذایی آمریکا انجام دادند، پایایی پرسشنامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آوردند. Lester و همکاران [۳۴] مطالعه‌ای را در شش ناحیه در جنوب شرقی ایالات متحده آمریکا بر روی ۱۰۷ نفر انجام دادند که روایی محتوایی پرسشنامه را با استفاده از نظر ۱۰ نفر از صاحب نظران سازمانی مورد تأیید قرار دادند و ضریب آلفای کرونباخ این مطالعه، ۰/۸۳ گزارش شد.

این پرسشنامه در سال ۱۳۹۰ توسط ناظمی و باقری [۳۵] بر روی یک نمونه ۴۱۲ نفری از افراد شاغل در ۷۴ شرکت و موسسه بزرگ، متوسط، و کوچک که در زمینه‌های مختلف "سافا" (Systems/Information Technology) در بخش‌های مشاوره مدیریت، صنایع غذایی، صنایع معدنی، صنایع خانگی، صنایع خودرو، فرهنگی-پژوهشی و سایر مشغول فعالیت هستند، توزیع شد. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از مدیران یا مشاوران آگاه سازمان تأیید شد. آزمون آلفای کرونباخ با ورود پاسخ‌های ۵ نفر در یک شرکت انجام شد که نتیجه به دست آمده (۰/۸۹) بیانگر پایایی آن بود. کیاکجوری [۳۶] نیز در پژوهش خود که در بین

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
کاریزما	۳۴/۲۳	۳/۱۹	۰/۴۹	۱/۲۴
انگیزش الهام بخش	۱۷/۲۷	۴/۱۷	۰/۳۳	-۰/۳۸
ترغیب ذهنی	۱۵/۷۹	۴/۲۶	۰/۲۱	-۰/۰۸
ویژگی‌های فردی	۲۰/۱۱	۴/۵۱	۰/۳۲	-۰/۱۰
تمرکز	۱۰/۴۲	۲/۴۱	-۰/۲۱	۰/۲۰
پیچیدگی	۱۱/۹۷	۲/۳۸	-۰/۱۲	-۰/۳۹
رسمیت	۱۳/۲۷	۳/۲۷	۰/۲۳	-۰/۴۳
چرخه حیات سازمانی	۱۲۰/۸۳	۵/۲۴	۰/۷۷	۰/۰۰

جدول ۲: برآوردهای ضرایب روابط مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	T
رابطه مستقیم کاریزما با:			
تمرکز	۰/۰۸	۰/۰۴	۱/۴۸
پیچیدگی	۰/۲۵**	۰/۰۴	۴/۸۹
رسمیت	۰/۲۰**	۰/۰۴	۳/۸۶
رابطه مستقیم انگیزش الهام بخش با:			
تمرکز	۰/۱۸**	۰/۰۲	۳/۳۱
پیچیدگی	۰/۲۴**	۰/۰۲	۴/۷۷
رسمیت	۰/۲۳**	۰/۰۳	۴/۴۲
رابطه مستقیم ترغیب ذهنی با:			
تمرکز	۰/۱۱*	۰/۰۳	۲/۰۳
پیچیدگی	۰/۱۶**	۰/۰۲	۳/۰۵
رسمیت	۰/۲۰**	۰/۰۳	۳/۷۷
رابطه مستقیم ویژگی‌های فردی با:			
تمرکز	۰/۱۳**	۰/۰۳	۲/۵۲
پیچیدگی	۰/۱۴**	۰/۰۳	۲/۵۹
رسمیت	۰/۱۰	۰/۰۴	۱/۸۷
رابطه مستقیم تمرکز با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۲۸**	۰/۰۷	۶/۰۰
رابطه مستقیم پیچیدگی با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۲۴**	۰/۰۶	۵/۰۴
رابطه مستقیم رسمیت با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۳۳**	۰/۰۵	۶/۸۲

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

معنی داری رابطه مستقیم ویژگی‌های فردی با بعد رسمیت این رابطه غیر مستقیم از طریق سایر ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز و پیچیدگی) صورت می‌گیرد. بنابراین، نقش واسطه‌ای پیچیدگی و تمرکز در میان مؤلفه ویژگی‌های فردی و چرخه حیات سازمانی تأیید و نقش واسطه‌ای بعد رسمیت در میان این دو متغیر رد می‌گردد.

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش χ^2/df (۲/۰۶)، RMSEA (۰/۰۵)، CFI (۰/۹۸)، GFI (۰/۹۹) و AGFI (۰/۹۴) گزارش می‌شود.

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش، برازش الگوی پیش‌بینی چرخه حیات سازمانی در سطح مطلوبی می‌باشد.

در ادامه تصویر ۱ مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی ساختار سازمانی با رهبری تحول‌گرا و چرخه حیات سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان استهبان انجام شد. معنی دار بودن رابطه غیر مستقیم و مثبت کاریزما بر چرخه حیات سازمان از طریق واسطه‌گری ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) نمایانگر این است که ویژگی‌های رهبری از جمله نفوذ آن‌ها در کارکنان شاغل در بیمارستان باعث ایجاد انعطاف در مجموعه‌های تخصصی و قابل توسعه و تبدیل ساختن آن‌ها به صور گوناگون و با کاربردهای مختلف امری ضروری برای ادامه حیات و بقای سازمان می‌باشد که هم سو با نتایج پژوهش [۱۶، ۱۹] می‌باشد. تعهد و عملکرد بهتر کارکنان در قالب ساختار سازمان در زمانیکه سازمان در مراحل کور عمر خود قرار دارد می‌تواند مثمر ثمر باشد. از طرف دیگر، رهبرانی که رفتارهای تحول‌آفرین را از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند. بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدهای گسترده ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی روبه‌رو هستند و تضمین و تداوم حیات و بقای سازمان‌ها نیازمند یافتن راه‌حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری، ابداع، خلق محصولات یا خدمات، فرایندها و روش‌های جدید بستگی زیادی دارد. از این رو سازمان‌های عصر حاضر به کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت موقعیت رقابتی سازمان‌ها ایفا می‌کند توجه خاصی داشته‌اند. همچنین معنی دار بودن رابطه غیر مستقیم و مثبت انگیزش الهام بخش بر چرخه حیات سازمان از طریق ابعاد ساختاری سازمان نشان می‌دهد که رهبران تحول‌گرا می‌توانند با ایجاد انگیزه، ابتکار عمل را در سازمان به دست بگیرند و سازمان را از تنبلی و رخوت نجات دهند. نتایج به دست آمده هم سو با نتایج پژوهش‌های [۱۴، ۱۵، ۲۰] نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا از طریق ایجاد انگیزه و تغییر رادیکالی ساختار سازمان منجر به موفقیت‌های غیرمعمول در مسیر تکامل سازمان می‌شود. سازمان‌ها در طول دوره عمر خود با رفتارها، فرصت‌ها و تهدیدات، تعاملات، صورت‌های مختلف تصمیم‌گیری و جهت‌گیری‌های خاص ناشی از هر مرحله روبه‌رو هستند. این امر می‌تواند درک‌های متفاوتی از فضای سازمان را با خود همراه داشته باشد.

با توجه به اطلاعات جدول ۳ رابطه غیر مستقیم مؤلفه کاریزما با چرخه حیات سازمانی معنی دار است. ضمناً با توجه به عدم معنی داری رابطه مستقیم کاریزما با بعد تمرکز این رابطه غیر مستقیم از طریق سایر ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت و پیچیدگی) صورت می‌گیرد. بنابراین نقش واسطه‌ای پیچیدگی و رسمیت در میان بعد کاریزما و چرخه حیات سازمانی تأیید و نقش واسطه‌ای تمرکز در میان این دو متغیر رد می‌گردد. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، نقش واسطه‌ای ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) در میان بعد انگیزش الهام بخش و چرخه حیات سازمانی تأیید می‌گردد. نقش واسطه‌ای ابعاد ساختار سازمانی (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) در میان بعد ترغیب ذهنی و چرخه حیات سازمانی تأیید می‌گردد. ضمناً با توجه به عدم

جدول ۳: برآورد ضرایب روابط غیر مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	T
رابطه غیرمستقیم کاریزما با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۱۵**	۰/۰۲	۵/۰۶
رابطه غیرمستقیم انگیزش الهام بخش با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۱۸**	۰/۰۵	۶/۱۳
رابطه غیرمستقیم ترغیب ذهنی با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۱۳**	۰/۰۳	۴/۶۹
رابطه غیرمستقیم ویژگی‌های فردی با:			
چرخه حیات سازمانی	۰/۱۰**	۰/۰۳	۳/۷۳

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

معنی دار بودن رابطه غیر مستقیم و مثبت ویژگی‌های فردی بر چرخه حیات سازمان از طریق واسطه گری ابعاد ساختار سازمان (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) در این پژوهش، حاکی از این است که اگر کارکنان سازمان در مورد سبک رهبری تحول‌گرا در سازمان به اتفاق نظر برسند منجر به اطاعت از رهبر و قبول سختی تمرکز و پیچیدگی و میزان رسمیت سازمان دارد. چرا که رهبر از طریق ترغیب ذهنی کارکنان از طریق پاداش‌های درونی و بیرونی و تمرکز بر ویژگی‌های ذاتی کار پذیرش و کنار آمدن کارکنان و سازمان را در مورد مرحله قرار گرفته شده سازمان در چرخه حیات خود و یا حرکت بین مراحل را ممکن‌تر می‌سازد. این نتایج همسو با یافته‌های [۵، ۲، ۱۲] می‌باشد. سازمان‌ها در بستری که محیط نامیده می‌شوند زندگی می‌کنند. محیط سازمانی شامل تمامی عواملی است که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. این محیط منابع ضروری برای ماندگاری سازمان را تأمین می‌کند. ادامه حیات سازمانی بستگی به محیط آن دارد. حفظ و ماندگاری سازمان در یک محیط پیچیده و پویا کاری بسیار دشوار است. ولی یک واقعیت قطعی سازمانی آن است که امروزه سازمان‌ها بر خلاف گذشته در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. در چنین محیطی تغییرات سریع و شدیدی رخ می‌دهد. هر چقدر تغییرات و پیچیدگی محیطی زیاد باشد، به همان نسبت میزان نبود اطمینان محیطی بالا خواهد بود.

نتیجه‌گیری

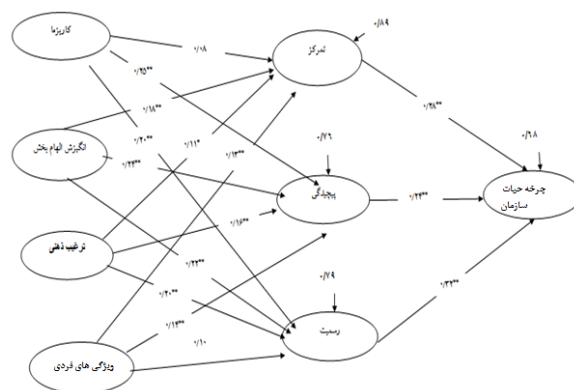
نتایج این پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم هر چهار بعد رهبری تحول‌گرا شامل کاریزما، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ویژگی‌های فردی بر چرخه حیات سازمانی از نظر آماری معنی‌دار است که این امر بیان‌گر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیر ساختار سازمانی در میان متغیرهای رهبری تحول‌گرا و چرخه حیات سازمانی است. پیشنهاد می‌شود، مدیران بیمارستان‌ها نسبت به تقویت ابعاد رهبری تحول‌گرا اهتمام ورزند. مهم‌ترین محدودیت استفاده از پرسشنامه برای سنجش بود که این مشکل را دارد که فرد از ارائه اطلاعات واقعی خودداری کند.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل (بخشی از) پایان نامه آقای علی واقفی در رشته مدیریت دولتی و تحت راهنمایی آقای دکتر محمد حسن صیف، با عنوان "بررسی نقش میانجی ساختار سازمانی بر رهبری تحول‌گرا و حیات سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان شهرستان استهبان)" در مقطع کارشناسی ارشد با شماره ۱۶۲۷۱-۴/۵ در دانشگاه پیام نور شیراز می‌باشد. از تمامی کارکنانی که همکاری لازم را با این پژوهش داشته‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

References

- Boroumand Z, Momeni M, Nejat SSA. [The Relation Between Organizational Structure And Capability Empowerment Of Employees]. Q J Bus Manage. 2011;2(9):151-1668.
- Shafiee M. [Using Identification Of Organization's Life-Cycle For Technology Acquisition Strategies]. Roshd-E-Fanavari. 2012;8(30):22-31.



تصویر ۱: نمودار مسیر و برآورد پارامترهای الگوی برازش شده پیش بینی چرخه حیات سازمانی

یافته دیگر پژوهش نشان داد که ترغیب ذهنی از طریق واسطه‌گری ابعاد ساختار سازمان (تمرکز، پیچیدگی و رسمیت) بر چرخه حیات سازمان دارای رابطه غیرمستقیم و مثبت می‌باشد. این امر نشان می‌دهد زمانی که رهبران به ترغیب شغلی کارکنان اقدام کنند و بهبود عملکرد آن‌ها را باعث شوند، هم سو با نتایج پژوهش‌ها [۶، ۷، ۱۲، ۱۵] آنان دارای توان بالاتری برای بهبود عملکرد سازمان می‌شوند. مدیران با به کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا به پیروان در خود در سازمان توجه کرده، در آن‌ها انگیزش ایجاد کرده، به دنبال ترغیب ذهنی آنان هستند، بنابراین، رهبران تحول‌گرا پیروان خود را به تغییر و تحول در سازمان تحریک می‌کنند و از این طریق می‌توانند به منزله عاملی در جهت بهبود عملکرد سازمان محسوب شوند.

5. Sarlak N, Faraji O, Bayat F. [The relation between firm financial characteristics and capital structure during the life cycle of the firm]. *Financ Account Auditing Res.* 2015;7(27):1-21.
6. Rahmanzadeh SA. Elements Effective On Promotion Of Creativity And Innovation In Irib Organization. *Innov Creativity Hum Sci.* 2017;6(3):1-34.
7. Khosravi E, Gholamrezai S, Rahimian M, Akbari M. [Organic organizational structure and organizational entrepreneurship in Agricultural Cooperatives]. *Entrepreneurship Agric.* 2017;4(2):1-12.
8. Clyton B. Structures and cultures: A review of the literature Australian Government. 2015.
9. Taybi SM, Mirzae N. [An Investigation of Relationship between Organizational Structure and Employee Empowerment of Development Management Department of Tehran Municipality]. *Urban Manage Stud.* 2017;9(29):67-74.
10. Ekrami M, Farajpoor A. [Organizational Learning Components Prospect based on Insight of Payame Noor University Employees]. *Psychol Educ Sci Res Sch Virtual Learn.* 2016;4(14):53-64.
11. Farajollahi M, Hassani K, Safari S, Kia MM. Designing of the Organizational Structure of Open and Distance Universities: The Case Study of Payame Noor University. *QJ Res Sch Virtual Learn.* 2017;4(3):499-64.
12. Shahverdi Shahraki A, Neisi A, Hashemi S, Arshadi N. [The effect of organizational culture and organizational structure dimensions on job performance and innovation: The mediating role of organizational intelligence]. *QJ Career Organ Couns.* 2017;9(30):116-1444.
13. Mirkamali S, Hayat A, Esmi K. [The Relation Of Organizational Creativity In Organic And Mechanic Structure In The Schools: Case Study High Schools]. *Biennial J Manage Plan Educ Syst.* 2012;4(7):28-49.
14. Mihm J, Loch CH, Wilkinson D, Huberman BA. Hierarchical Structure and Search in Complex Organizations. *Manage Sci.* 2010;56(5):831-48. doi: [10.1287/mnsc.1100.1148](https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1148)
15. Nasir Valka Benny F, Shagari Mani S. The Relationship between Organizational Structure and Organizational Development in Bu Ali Sine University. *J Dev Evol Manage.* 2016;26:45-51.
16. Khalife Soltani H, Saedi A, Etemadian S. [The impact of transformational leadership on employee psychological empowerment in order to develop capabilities and entrepreneurial activities in organization]. *Organ Behav Stud Q.* 2017;6(1):121-45.
17. Khoshnejad Firouz N, Faraji Khiavi F, Zahednejad S, Haghghi Zadeh M. [The correlation between transformational leadership and organizational justice from perspective of personnel of rehabilitation clinics in Ahvaz hospitals]. *J Health Promot Manage.* 2015;4(4):64-74.
18. Jafari M, Moghadam E, Hosseini SM. [Correlation between Servant Leadership Style and Job Excitement with Organizational Effectiveness in Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences]. *J Health Promot Manage.* 2018;7(4):48-55.
19. Yew OF. The Relationship between Transformational Leadership and Followers, Work Characteristics and Task Performance. *Int J Acad Res Bus Soc Sci.* 2015;5(6). doi: [10.6007/IJARBS/v5-i6/1685](https://doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i6/1685)
20. Safaei Shakib A, Abdolmaleki B, Hoseinzadeh A, Mousivand M. [Effect of transformational leadership on organizational excellence of Payame Noor University with mediating role of staff structural and psychological empowerment]. *Organ Behav Stud Q.* 2016;4(16):1-24.
21. Renjith V, Renu G, George A. Transformational leadership in nursing. *Int J Sci Res Manage Stud.* 2015;2(2).
22. Robbins S. *Organization Theory* New York: Prentice Hall; 1998.
23. Avolio BJ, Bass BM. *Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM: Cases on Transactional and Transformational Leadership: Psychology Press;* 2001.
24. Adizes I. *Corporate Life Cycle: How and Why Corporation Grow and die and what to About it.* NJ: Prentice - Hall; 1989.
25. Chen C-J, Huang J-W. How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *Int J Inf Manage.* 2007;27(2):104-18. doi: [10.1016/j.jinfomgt.2006.11.001](https://doi.org/10.1016/j.jinfomgt.2006.11.001)
26. Zheng W, Yang B, McLean GN. Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *J Bus Res.* 2010;63(7):763-71. doi: [10.1016/j.jbusres.2009.06.005](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005)
27. Boroumand Z, Momeni M, Sangdehi A. [Organizational Structure and Psychological Empowerment of Employees]. *QJ Bus Manage.* 2011;3(9):99-124.
28. Nasiripour A, Raeissi P, Nagaf Bagy R, Adabi A. [The Survey of Structural Factors in General Hospitals of Yazd-Iran Based on Mechanic and Organic Approach 2012]. *J Tolooe Behdasht.* 2013;12(3):194-204.
29. Bass BM. Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *Am Psychol.* 1997;52(2):130-9. doi: [10.1037/0003-066x.52.2.130](https://doi.org/10.1037/0003-066x.52.2.130)
30. Sarros JC, Cooper BK, Santora JC. Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *J Leadersh Organ Stud.* 2008;15(2):145-58. doi: [10.1177/1548051808324100](https://doi.org/10.1177/1548051808324100)
31. Rahimi Baghmalek J, Malek Zadeh F. [Investigating the effect of transformational leadership on employees' sustainable performance considering the role of mediating organizational citizenship behavior (Case study: Employees of Social Security Organization of Gachsaran Branch)]. *Appl Stud Sci Dev.* 2018;3(4):71-84.
32. Taboli H, Tigar H, Mozafari L, Mortazavi H, Mehrabifar F. [Study The Relationship Between Transformational Leadership And Employees'creativity In The State Organizations Of Neyriz Town]. *Innov Creativity Hum Sci.* 2012;1(2):1-25.

33. Dibrell C, Craig J, Hansen E. Natural Environment, Market Orientation, and Firm Innovativeness: An Organizational Life Cycle Perspective. *J Small Bus Manage.* 2011;49(3):467-89. doi: [10.1111/j.1540-627X.2011.00333.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2011.00333.x)
34. Lester DL, Parnell JA, Menefee ML. Organizational life cycle and innovation among entrepreneurial enterprises. *J Small Bus Strateg.* 2008;19(2):37-50.
35. Nazemi J, Bagheri A. [Organizational life cycle and the growth of Information Technology Stage Theory]. *Iranian J Inf Process Manage.* 2012;27(4):857-86.
36. Kiakujori D. [Explaining the impact of social capital on organizational Life cycle (Case study: West hotel organization of Mazandaran Province)]. *J Exec Manage.* 2013;5(9):128-48.