

بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان

(مطالعه موردی: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)

ناهید فتحی*

محمود ذبیح زاده باغلوئی**

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارزیابی تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان به انجام رسیده است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کارکنان زن در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش، توصیفی-پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز در این تحقیق، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. تحلیل و آزمون فرضیات پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در بخش آمار استنباطی، از طریق نرم افزار لیزرل، با استفاده از مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های مشارکت انتقادی، عدالت و پاسخگویی، تأثیر مثبت و معناداری بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی، دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات تهران (نویسنده مسئول)،
nahidfathi2005@gmail.com

** دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران،
m.zabihzadeh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۲۴

Copyright © 2018, IHCS (Institute for Humanities and Cultural Studies). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose

داشته اند. همچنین میان شاخص های شفافیت و برابری با سرمایه روانشناختی زنان، ارتباط معناداری مشاهده نشده است.

کلیدواژه‌ها: دموکراسی سازمانی، مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری، پاسخگویی، سرمایه روانشناختی.

۱. مقدمه

در سال های اخیر، بسیاری از محققان عرصه علوم رفتار سازمانی (اتزیونی، ۱۹۹۸؛ هریسون و فریمن، ۲۰۰۴؛ جانسون، ۲۰۰۶)، تحقیقات مستمری را در ارتباط با تفاوت های دموکراسی سازمانی و دموکراسی در سطح دولت ها به انجام رسانده اند. امروزه، مفهوم دموکراسی سازمانی با شاخص هایی همچون ساختارها و فرآیندهای غیرمتمرکز، افزایش وابستگی متقابل ذینفعان سازمانی، تقویت نیاز به امنیت شغلی، افزایش تعهد کارکنان از طریق مدل های ارائه شده رهبری، فرماندهی و کنترل غیرمتمرکز و تعدیل سلسله مراتب سازمانی مطرح می شود (Clarke, 2011: 1).

ایده دموکراسی، توسط محققان امریکایی تحت دولت های دموکراتیک مطرح شده است. امروزه در بسیاری از رسانه ها، سازمان ها، مراکز آموزشی و مواردی از این دست، تبلیغات بسیاری در این زمینه که مردم در جامعه ای دموکراتیک زندگی می کنند، صورت می گیرد. با این حال، آنچه به نظر می رسد این است که سیستم های دموکراتیک بسیار پیچیده تر از تصور عموم است. دموکراسی در طی شیوه های زندگی روزمره میان مردم و جامعه و همچنین روابط آن ها با سازمان ها ایجاد شده است. پیاده سازی روش های گفتمان در جامعه و سازمان ها یکی از اصل های مهم دموکراسی سازمانی است (Tavares, 2011: 13).

دموکراسی سازمانی به عنوان یکی از راه حل های ممکن برای برخی مشکلات سازمانی مطرح می شود که در طی حل بحران طرد کردن کارکنان از فرآیندهای تصمیم گیری سازمانی به وجود می آید. این مشکلات حاوی بیگانگی و مدیریت نادرست اطلاعات سازمانی است که به نوبه خود اثرات منفی ای بر سلامت، وفاداری، تعامل و رضایتمندی کارکنان خواهد داشت. دموکراسی سازمانی می تواند مزایای بسیاری را برای سازمان به همراه داشته باشد. به طور مثال، توسعه کارکنان، غنی سازی شغل، چرخش موثر شغلی، اشتراک گذاری شغل و مواردی از این دست می تواند تأثیرات مثبتی را در سطوح عملیاتی

سازمان به همراه داشته باشد. همچنین دموکراسی سازمانی به عنوان یک ضرورت اخلاقی، اثرات مثبتی را بر روی سلامت روانی کارکنان به همراه خواهد داشت (3: der vliet, 2012). از سویی، امروزه، بسیاری از روانشناسان سازمانی و محققان علوم رفتار سازمانی، در طی پیامدهای منفی ای از قبیل ترک شغل، غیبت شغلی، عدم تعهد، کاهش وفاداری و مواردی از این قبیل که سازمان‌ها برای کارکنان به همراه داشته‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که جریان‌های جدیدی را از طریق مطالعه بر روی رفتارهای مثبت کارکنان راه‌اندازی کنند. یکی از متغیرهای مهم در این زمینه، سرمایه روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌هاست (morgan, 2015: 181).

امروزه، سرمایه روان‌شناختی کارکنان، سازه‌ای است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. با این وجود، از آنجا که سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، کمتر توسط مدیران و مسئولین سازمان‌ها به آن توجه شده است. این متغیر از دیدگاه رفتارگرایان تحت عنوان ارزیابی مثبت تعریف شده است. بر این اساس، سرمایه روان‌شناختی بر مبنای انگیزه تلاش و استقامت کارکنان ایجاد می‌شود. به زعم لوتان و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه روان‌شناختی از طریق شاخص‌هایی همچون اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری تعریف می‌شود. به زعم مک‌کینی و همکاران (۲۰۱۳) که یکی از اولین محققان در زمینه مطالعه سرمایه روان‌شناختی کارکنان است، این متغیر را در سازمان‌هایی که چهره‌ای مثبت از خود نشان می‌دهند با شاخص‌هایی همچون امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و اعتماد به نفس تعریف کرده است (jancenelle, 2018: 4).

سرمایه روان‌شناختی از طریق تقویت نگرش مثبت در افراد، فرصت‌های توسعه و مشارکت در سازمان و همچنین انگیزه در طول دوره‌های آموزشی را افزایش می‌دهد. همچنین افرادی که دارای اثربخشی بالایی در سرمایه روان‌شناختی هستند، اهداف چالشی را بیشتر از پیش پیگیری می‌کنند. همچنین تمایل افراد به دریافت بازخوردهای موثر در سازمان افزایش می‌یابد. افزایش امید در محیط کاری، ارتباط مثبت و علی و معلولی با عملکرد کارکنان در سازمان داشته و موجب تقویت موفقیت و رشد شخصی آن‌ها در محیط کاری می‌شود. همچنین خوش‌بینی در محیط کاری موجب می‌شود که نفوذ رهبری در سازمان‌ها بیشتر شده و افراد نسبت به یکدیگر در سازمان اعتماد داشته باشند (al, 2017: 49).

با توجه به اینکه محیط پژوهش حاضر، سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است که تقریباً نصف جامعه کارکنان در آن، شامل زنان می‌شود، بررسی موضوع سرمایه روانشناختی زنان در محیط کار و چگونگی افزایش این سازه در آن‌ها از اهمیت بسیاری برخوردار است. در همین زمینه، جسکیل و همکاران (۲۰۱۶)، از جمله پژوهشگرانی بوده است که تاثیر دموکراسی سازمانی را بر روی سرمایه روانشناختی زنان در سازمان مورد بررسی قرار داده است. به زعم آن‌ها، دموکراسی سازمانی نقش موثری در افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان در سازمان‌ها دارد. توجه به این موضوع که در بسیاری از سازمان‌ها و از جمله پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، زنان از مشکلات عدیده‌ای در مسیر پیشرفت شغلی برخوردار بوده و بسیاری از آن‌ها نفوذ کمی در عرصه تصمیم‌گیری‌های سازمانی دارند، از این رو، با مشکلاتی همچون عدم خودباوری و عزت نفس شغلی بوده و این امر، موجبات کاهش تعهد و وفاداری سازمانی و پیامدهایی از این قبیل را به همراه دارد.

با توجه به اینکه عدم عزت نفس و عدم خودباوری زنان در مسیر پیشرفت شغلی و همچنین جریان‌های تصمیم‌گیری سازمانی موجب کاهش راندمان کاری آن‌ها و همچنین کاهش انگیزش آن‌ها در انجام فعالیت‌ها می‌شود، فراهم کردن بسترهای سازمانی لازم برای ایجاد فضای فرهنگی مناسبی که بتوان این حس را در زنان به وجود آورد که نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌های سازمانی دارند، می‌تواند نقش بسزایی در افزایش بهره‌وری در سازمان داشته باشد. در این پژوهش، دموکراسی سازمانی به عنوان متغیر مستقل تحقیق در نظر گرفته شده است تا تاثیر آن بر روی سرمایه روانشناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی مورد مطالعه قرار گیرد. از این رو، مساله اصلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است.

۲. اهداف طرح پژوهش

۱.۲ هدف کلی

- تعیین تاثیر دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛

۲.۲ اهداف فرعی

- تعیین تأثیر شاخص مشارکت انتقادی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛
- تعیین تأثیر شاخص شفافیت بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛
- تعیین تأثیر شاخص عدالت بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛
- تعیین تأثیر شاخص برابری بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛
- تعیین تأثیر شاخص پاسخگویی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

۳. فرضیه‌های پژوهش

۱.۳ فرضیه اصلی

- دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تأثیر معناداری دارد.

۲.۳ فرضیه های فرعی

- شاخص مشارکت انتقادی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تأثیر معناداری دارد.
- شاخص شفافیت بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تأثیر معناداری دارد.
- شاخص عدالت بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تأثیر معناداری دارد.
- شاخص برابری بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تأثیر معناداری دارد.

- شاخص پاسخگویی بر روی سرمایه روانشناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تاثیر معناداری دارد.

۴. پیشینه تحقیق

جسکیل و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی ارتباط میان دموکراسی سازمانی و سرمایه روانشناختی پرستاران و فیزیوتراپ‌ها در بیمارستان‌ها به انجام رسانده‌اند. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نوع روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۶۳ نفر از پرستاران و فیزیوتراپ‌های بیمارستان‌های شهر کنیا در ترکیه می‌باشد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس تدوین شده‌اند. شاخص‌های دموکراسی سازمانی در این پژوهش شامل مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری و پاسخگویی در نظر گرفته شده‌اند. جهت سنجش فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داده که میان شاخص‌های دموکراسی سازمانی و سرمایه روانشناختی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون خطی، شاخص‌های دموکراسی سازمانی قابلیت تاثیرگذاری بر روی سرمایه روانشناختی کارکنان را داشته‌اند (Geckil, et al, 2016: 1-18).

جسکیل و تیکسی (۲۰۱۶)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی ادراک کارکنان بیمارستان از دموکراسی سازمانی و تاثیر آن بر روی رفتار شهروندی به انجام رسانده‌اند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۹۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دو دانشگاه در ترکیه می‌باشند. بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و فرمول کوکران، نمونه آماری بدست آمده در این تحقیق، ۵۸۲ نفر بوده که به همین تعداد، پرسشنامه‌ها در بین اعضای جامعه توزیع شده‌اند. بر اساس آزمون‌های میانگین، وضعیت شاخص‌های دموکراسی سازمانی در جامعه آماری، در سطح متوسطی قرار داشته است. همچنین از دیدگاه پرسنل زنان در بیمارستان، دموکراسی سازمانی در سطح پایینی قرار داشته است. بر اساس آزمون همبستگی، میان دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی پرسنل بیمارستان‌ها، رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. همچنین بر اساس آزمون رگرسیون، شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی کارکنان موثر بوده است (Geckil and tikici, 2016: 1-14).

وردورفر و همکاران (۲۰۱۲)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی ارتباط میان دموکراسی سازمانی و جو اخلاق اجتماعی کارکنان: با رویکرد بررسی تأثیر بستر اخلاق در سازمان به انجام رسانده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت های کوچک و متوسط در شمال ایتالیا می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نوع روش، توصیفی - پیمایشی است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون های آماری، دموکراسی سازمانی تأثیر مثبتی بر روی تقویت فضای اخلاق اجتماعی در سازمان می‌شود (verdorfer, et al, 2012: 1-27).

سرین (۲۰۱۷)، مطالعه ای را تحت عنوان بررسی و مطالعه نگرش اساتید دانشگاه استانبول بر روی اجرا و پذیرش دموکراسی سازمانی به انجام رسانده است. هدف از این مطالعه بررسی نظرات اساتید کاندیدای دانشگاه که دارای مهارت های آموزشی لازم هستند در مورد اجرای دموکراسی سازمانی با توجه به متغیر جنسیت و نوع آموزش می‌باشد. جامعه آماری، ۳۷۰ نفر از اساتید داوطلبی که فارغ التحصیل دوره تحصیلات تکمیلی و همچنین کاندیدای استادی در دانشگاه استانبول هستند، می‌باشد. جهت سنجش و اندازه گیری دموکراسی سازمانی از مقیاس سکر (۲۰۱۰)، استفاده شده است. شاخص های دموکراسی سازمانی در این پرسشنامه، مشارکت در تصمیم گیری، گروه های غیررسمی و عدم تمرکز سازمانی می‌باشند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داده که هیچ تفاوتی میان نظرات اساتید کاندید در مورد اجرای دموکراسی سازمانی وجود ندارد اما میان دیدگاه های آن ها با توجه به سطح تحصیلات آن ها اختلاف معناداری وجود دارد (serin, 2017: 1).

صفری و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی را تحت عنوان شناسایی عوامل موثر بر دموکراسی سازمانی به انجام رسانده‌اند. جامعه آماری پژوهش، ۲۶۳ نفر از کارکنان شرکت گاز اصفهان می‌باشند. برای بررسی مدل از روش مدل معادلات ساختاری برای بررسی رابطه میان متغیرهای پژوهش استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون های آماری نشان داده که برخی از عوامل فرهنگ سازمانی (خودشناسی، تیم و فرهنگ مشارکتی) و برخی از ابعاد ساختار سازمانی (عدم تمرکز، سلسله مراتب مسطح و رسمیت کمتر) به عنوان متغیرهای پیشین، تأثیر مستقیم معناداری بر دموکراسی سازمانی دارند. همچنین دموکراسی سازمانی تأثیر مستقیم معناداری بر تعهد سازمانی، خودکارآمدی و بهبود روابط کاری کارکنان دارد. از سویی، دموکراسی سازمانی می‌توان نقش قابل ملاحظه ای در افزایش یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی نیز داشته باشد (safari, 2017: 2).

۵. روش شناسی پژوهش

رویکرد روش شناسی در این پژوهش، اثبات گرایی است. همچنین بر این اساس، شیوه تدوین فرضیات و به آزمون نهادن آن‌ها، قیاسی است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش، توصیفی - پیمایشی است. روش گردآوری داده‌ها نیز به صورت میدانی و کتابخانه‌ای است. از لحاظ کمی یا کیفی بودن روش تحقیق نیز پژوهش حاضر، در دسته مطالعات کمی قرار می‌گیرد.

در راستای تحلیل نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری در بخش آمار استنباطی، با به کارگیری نرم افزار لیزرل و از طریق مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، تاثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی زنان سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۶. ملاحظات نظری

۱.۶ دموکراسی سازمانی

ادبیات مرتبط با دموکراسی سازمانی از دهه ۱۹۷۰، مورد توجه محققان قرار گرفته است. با توجه به اینکه مطالعات متعددی در این زمینه به انجام رسیده، با این وجود، ابهام زیادی در جهت تعریف دقیق دموکراسی سازمانی وجود دارد. دموکراسی سازمانی را با عباراتی همچون دموکراسی در محل کار یا مشارکت کارکنان معرفی می‌کنند. دموکراسی سازمانی به طیف گسترده‌ای از مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی به صورت ساختار یافته گفته می‌شود که در قالب فرآیندهای نفوذ کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مطرح می‌شود. از این رو، از دیدگاه دموکراسی سازمانی، ساختار سازمانی به گونه‌ای تنظیم می‌شود که در آن، کارکنان در تصمیمات استراتژیک سازمانی نقش مستقیم ایفا می‌کنند (verdorfer, et al, 2012: 431).

به باور محققان، ادراک از دموکراسی سازمانی می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای را در قدرت تغییر درونی، رضایت شغلی و مثبت‌اندیشی داشته باشد. دموکراسی سازمانی از طریق شاخص‌هایی همچون مشارکت انتقادی، شفافیت و برابری بر رضایت درونی کارکنان تاثیر می‌گذارد. شیوه‌های دموکراسی سازمانی از طریق ایجاد احساسات مثبت در

کارکنان نسبت به همکاران، مدیران و شغلشان، سطح رضایت آن‌ها را در سازمان افزایش می‌دهد (geskil, et al, 2017: 3).

یک سازمان دموکراتیک، کارکنان را نیروهایی بالقوه تصور می‌کند که برای تحولات اجتماعی با دیگر کارکنان متحد می‌شوند. از این رو به باور فوکویاما (۱۹۹۷)، مفهوم دموکراسی سازمانی ارتباط معنایی نزدیکی با مفاهیم علوم اجتماعی مانند سرمایه اجتماعی دارد. در این راستا، دموکراسی سازمانی، سرمایه‌ای اجتماعی است که شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا هنجارهای غیررسمی که در بین اعضای گروه و همکاری‌های آن‌ها مجاز است، می‌شود. بر اساس دیدگاه محققان ارتباط معناداری میان دموکراسی سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. به باور لون (۲۰۰۷)، دموکراسی سازمانی از شاخص‌هایی همچون روابط متقابل، پیوندهای شبکه‌ای و اعتماد برخوردار می‌باشد. به باور فوکویاما (۱۹۹۵)، دموکراسی سازمانی و پیرو آن، سرمایه اجتماعی، در جامعه‌ای به وجود می‌آید که در آن، رفتار منظم، صادقانه و مشارکتی بر اساس هنجارهای متداول وجود داشته باشد (safari, et al, 2017: 8).

مدیران و رهبران سازمان‌ها در ساختارهای دموکراسی سازمانی، از روش‌های متفاوتی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی استفاده می‌کنند. روش‌هایی که مدیران و رهبران سازمان‌ها در سازمان‌های دموکراتیک استفاده می‌کنند، شامل موارد ذیل می‌باشند:

- استفاده گسترده از فرآیندهای غیررسمی؛
- تاکید بر روی کار و برنامه ریزی همراه با عوامل سازمانی فردی؛
- ایجاد روابط و شبکه‌ها در تمامی سطوح سازمانی؛
- تشویق بحث و ایجاد چالش در فرآیندهای سازمانی در تمامی سطوح؛
- ایجاد فضاهایی که کارکنان در تمامی سطوح احساس اختیار کرده و برای ایجاد تغییر تحریک شوند؛
- تاثیرگذاری بر روی کارکنان از طریق رویه‌های چندگانه و دوری از وحدت رویه؛
- انجام فعالیت‌های موثر در خارج از حیطه کاری تعریف شده؛
- ایجاد چالش در وضعیت موجود؛
- فراگیر کردن مشارکت در تصمیم‌گیری در تمامی سطوح سازمان؛

- به نمایش گذاشتن منافع ذینفعان مختلف در حوزه های انتخابی مختلف در سازمان (Clarke, 2011: 6).

دموکراسی سازمانی مفهومی است که به کارکنان اجازه مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی را می دهد. دموکراسی سازمانی رویکردی است که رسالت تصمیم گیری مشترک را در سازمان توسعه داده و مسئولیت اجتماعی سازمان را با این مفهوم تبلیغ و گسترش می دهد. دموکراسی سازمانی با استفاده از شیوه اراده سازمانی، یک روش سازش پذیر را اتخاذ می کند. مدیریت مشارکتی یکی از اصول دموکراسی سازمانی است که بر اساس شیوه های دموکراتیک به اداره مسئولیت های سازمانی می پردازد. بر اساس دموکراسی سازمانی، همه افرادی که متخصص هستند، مسئول اجرای تصمیمات می شوند و در تصمیم گیری های سازمانی دخالت می کنند. مشارکت در تصمیم گیری ها موجب ایجاد احساس تعلق خاطر در کارکنان می شود و باعث می شود که آن ها خود را در نتایج تصمیم گیری ها دخیل بدانند. با مشارکت در تصمیم گیری ها، کیفیت و کمیت کار بهبود می یابد و غیبت و ترک شغل کاهش می یابد. تصمیم گیری مشارکتی، نوعی از تصمیم گیری است که در آن مدیران به کارکنانشان فرصت می دهند تا در تصمیم گیری ها شرکت کنند (serin, 2017: 2).

با گذشت چند سال از تحقیق و مطالعه بر روی مفهوم دموکراسی سازمانی، پیاده سازی این سازه در سازمان ها هنوز به عنوان چالشی مهم برای مدیران مطرح می شود. به زعم هریسون و فریمن (۲۰۰۴)، دموکراسی سازمانی با روش های به کارگیری زمان و منابع سازمانی برای تصمیم گیری در مورد مسائلی که می تواند منجر به ناکارآمدی شود، مرتبط است. با این حال، محققان بر این باورند که روند رو به رشد دموکراسی در سازمان ها، منجر به افزایش مشارکت کارکنان، افزایش رضایتمندی، نوآوری، تعهد ذینفعان و ارتقای عملکرد سازمانی می شود. به زعم آن ها، سازمان های معاصر ممکن است که به لحاظ سیاسی دموکراتیک باشند. به باور آن ها، افزایش مشارکت ذینفعان در سازمان می تواند در ایجاد ارزش ها از طریق حکمرانی سازمانی، به نفع جامعه و سازمان ها نیز باشد. این امر از طریق تلاش های گسترده در جهت ادغام دیدگاه های مختلف از طریق گفتمان های موثر برای رسیدگی به نیازهای جامعه و حمایت از دموکراسی در محل کار امکان پذیر است (Tavares, 2011: 23).

علی رغم پیامدهای مثبتی که دموکراسی سازمانی به همراه دارد، با این حال، این مفهوم برای تمامی مشکلات سازمانی از قبیل کمبود اطلاعات و دانش سازمانی و یا پیچیدگی های

مرتبط با برنامه های جانشین پروری موثر نیست. همچنین دموکراسی سازمانی از دیگر اشکال مدیریتی تفاوت های بسیاری داشته و به همین دلیل، در پیاده سازی آن مشکلات عدیده ای وجود دارد. در راستای اجرای دموکراسی سازمانی، بررسی دقیق شرایط خاص و منحصر به فرد و همچنین یافتن راهکارها در این شرایط ضروری است. سیستم های یادگیری و مدیریت دانش می توانند نقش موثری در این زمینه ایفا کنند. مطالعات مختلف سازمانی نشان دهنده آن است که اگر دموکراسی سازمانی در سازمان ها اجرا شوند، محیط های دموکراتیک می توانند از لحاظ اقتصادی و اجتماعی موفقیت های زیادی به همراه داشته باشند. سازمان های دموکراتیک، سیاست هایی از قبیل به حداکثر رساندن منفعت کارکنان، تمرکز بر کیفیت، به اشتراک گذاری سود در میان ذینفعان و افزایش امنیت شغلی را دنبال می کند (der vliet, 2012: 3).

محققان بر این باورند که تعریف دموکراسی سازمانی دشوار است، این امر به این دلیل است که پیاده سازی این مفهوم در عمل نیز از مشکلات عدیده ای برخوردار است. تعاریف نادرست دموکراسی سازمانی می تواند نتایج فاجعه آمیزی همچون هرج و مرج داشته باشد. هر چند که شکل گیری ساختار و چارچوب برای دموکراسی سازمانی از میزان دموکراتیک بودن سازمان ها و تاثیرات مثبت آن می کاهد. یکی از مصداق های مهم دموکراسی سازمانی، ایجاد ارزش های مشترک برای ذینفعان است. در این راستا، سازمان ها بایستی بتوانند با ایجاد ارزش اقتصادی در داخل سازمان، برای جامعه نیز ایجاد ارزش کنند. ایجاد ارزش های مشترک می تواند وسیله ای خلاقانه برای برآورده ساختن نیازهای اجتماعی و همچنین ابزارهای توسعه فراهم کند. با این حال، این امر نیازمند بینشی وسیع، خلق ایده، ابتکارات و نوآوری است که همواره با چالش های زیادی مواجه است (Markopoulos and vanharanta, 2015: 1).

همانطور که دموکراسی در سطح جامعه و دولت ها از اهمیت زیادی برخوردار است، در سازمان ها نیز از جایگاه مهمی برخوردار است، چرا که سازمان ها نیز جوامعی کوچک به شمار می روند. ابزارهای سیاسی و مدیریت عمومی دموکراسی زمانی که در سطح سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد، دموکراسی سازمانی نامیده می شود. اصطلاح دموکراسی سازمانی، اغلب با مشارکت کارکنان در ارتباط است و پیامدهایی همچون رضایتمندی، افزایش مشارکت ذینفعان، افزایش نوآوری و بهبود عملکرد سازمانی را به همراه دارد. همچنین دموکراسی سازمانی تاثیرات مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان با تغییر

ساختارها و فرآیندهای سازمانی به همراه دارد. به زعم جسکیل و همکاران (۲۰۱۵)، دموکراسی سازمانی دارای ابعادی از قبیل موارد ذیل می باشد:

- مشارکت انتقادی؛

- شفافیت؛

- عدالت؛

- برابری؛

- پاسخگویی (geckil, et al, 2017: 1).

دموکراسی سازمانی از طریق توسعه ماموریت های شرکت ها از طریق تقویت مسئولیت اجتماعی سازمان ها نیز تعریف می شود. همچنین این مفهوم، موجب افزایش بهره وری و کیفیت تصمیم گیری های سازمانی می شود. ایجاد فضای مشارکت در تصمیم گیری ها، جو خوبی را در سازمان فراهم می کند، این امر به این دلیل است که دموکراسی سازمانی، افزایش اعتماد کارکنان را در محیط کار به همراه دارد (serin, 2017: 2).

به زعم فلدبرگ و گلن (۱۹۸۳)، دموکراسی سازمانی، نظامی برای سازماندهی فعالیت ها بر اساس توزیع عادلانه تر قدرت در سازمان است. بر مبنای دموکراسی سازمانی، افراد تعاملات بیشتری با یکدیگر در محل کار دارند، ایده هایشان را بیان می کنند و در مورد مشکلات کاری در محیط کار با هم بحث می کنند. این امر به کارکنان کمک می کند تا در مورد فرآیندهای پیچیده سازمانی و کسب دیدگاه های گسترده و بلندمدت، بینشی قوی را بدست بیاورند. این امر در نهایت منجر به بهبود توانمندی کارکنان در سازمان می شود (safari, et al, 2017: 3).

۲.۶ سرمایه روانشناختی

سرمایه روانشناختی، رفتارهای مثبت را در سازمان ها ادغام کرده و موجبات بهبود عملکرد کارکنان را فراهم می کند. این مفهوم با شاخص هایی همچون امید، کارآیی، انعطاف پذیری و خوش بینی تعریف می شود. همچنین سرمایه روانشناختی، احساس کنترل را در میان کارکنان به اشتراک می گذارد. ارزیابی مثبت رفتارها و فعالیت های کارکنان، یکی از مفاهیمی است که از طریق سرمایه روانشناختی مورد بررسی قرار می گیرد. سرمایه روانشناختی از طریق ایجاد و تقویت حس تلاش و انگیزش و استقامت در کارکنان،

عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد. افرادی که نسبت به شانس موفقیت‌های خود، خوش بین هستند، با اعتماد به نفس بالا، از خود کارایی بالاتری را نشان داده و اهداف چالش برانگیزتری را انتخاب کرده و برای دستیابی به آن‌ها از انگیزه‌های بالاتری برخوردار می‌شوند. همچنین سرمایه روان‌شناختی، امکان ریکاوری شدن افراد را پس از شکست‌های مختلف در طی مسیرهای رسیدن به اهداف را فراهم می‌کند. همچنین سرمایه روان‌شناختی، احساس خودکنترلی را در کارکنان بهبود می‌بخشد (Luthans and Morgan, 2017: 5).

سرمایه روان‌شناختی، مبتنی بر جنبش روان‌شناختی مثبت است که با تلاش برای یادآوری مأموریت‌های فراموش شده در زمینه تعیین و تقویت نقاط قوت افراد، در علم روان‌شناسی ظاهر شد. این جنبش بعدها توسط مارتین سلیگمن (۱۹۹۸)، به محیط‌های سازمانی تحت عنوان رفتار سازمانی مثبت راه یافت و توسط فرد لوتنز نیز توسعه داده شد. در اوایل مطالعه سرمایه روان‌شناختی، شامل شاخص‌هایی از قبیل خودکارآمدی، امید، خوش بینی، رضایت ذهنی، انعطاف پذیری و هوش هیجانی در جهت ایجاد ساختارهای مثبت رفتار در سازمان تعریف شده است. بعدها، تحقیقات بر روی سرمایه روان‌شناختی نشان داده که این مفهوم بر اساس شاخص‌هایی از قبیل خودکارآمدی، امیدف خوش بینی و انعطاف پذیری تعریف شده و محققان بر روی این شاخص‌ها متمرکز می‌شدند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۵)، بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، در وضعیت روحی مثبت افراد توسعه می‌یابد و می‌تواند در قالب شاخص‌های ذیل تعریف شود:

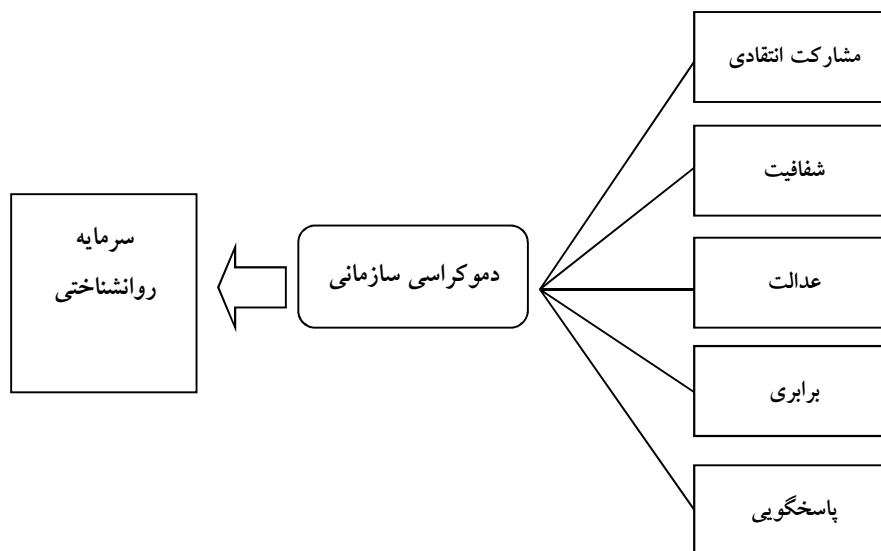
- خودکارآمدی: داشتن اعتماد به نفس در این زمینه که موفقیت در انجام وظایف دشوار از طریق تلاش‌های فراوان و ضروری، تضمین می‌شود؛
- خوش بینی: نگرش مثبت نسبت به موفقیت‌های موجود و همچنین موفقیت‌های آینده؛
- امید: طی کردن مجدد مسیر موفقیت پس از شکست‌ها و تلاش برای دستیابی به اهداف در جهت رسیدن به موفقیت؛
- انعطاف پذیری: قابلیت تغییر در برابر مشکلات و داشتن روحیه منعطف در برابر مسائل و تغییرات (Yildiz, 2017: 2).

مفهوم سرمایه روان‌شناختی، ریشه در روان‌شناسی مثبت داشته و این ایده را در بر می‌گیرد که افرادی که شرایط و رویدادها را در یک موقعیت مثبت تفسیر می‌کنند، نسبت به بقیه اعضای سازمان که نمی‌توانند خود را در این موقعیت قرار دهند، عملکرد بهتری را از

خود نشان می‌دهند. از این رو، سرمایه روانشناختی، عاملی مهم در ایجاد و تقویت انگیزش کارکنان است و موجبات پردازش شناختی موثر را در کارکنان که شامل ارزیابی های مثبت از وضعیت ها و موفقیت ها می‌شود، فراهم می‌کند (Cimen and Ozgan, 2018: 2).

در طول سه دهه گذشته، مطالعات متعدد نشان داده که تعاملات کاری از طریق روانشناسی مثبت حاصل می‌شود و تاثیرات مثبتی را بر رضایت شغلی کارکنان به همراه دارد. همچنین سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می‌دهد. پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روانشناختی، یکی از مهمترین عوامل پیش بین انگیزه کارکنان در جهت بهبود عملکرد آن‌هاست. سرمایه روانشناختی در برگیرنده رفتارهای مثبت کارکنان و ارزیابی مثبت آن‌ها از موقعیت‌ها و رویدادهای مختلف سازمانی است که از طریق مولفه‌هایی از قبیل امید، خوش بینی، خودکارآمدی و انعطاف پذیری تعریف می‌شود (Costantini, et al, 2017: 2).

مدل مفهومی پژوهش حاضر، برگرفته از پژوهش جسکیل و تایکیسی (۲۰۱۵)، است که در آن، شاخص‌های دموکراسی سازمانی شامل مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری و پاسخگویی است. همچنین این مدل، تاثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی را مورد بررسی قرار می‌دهد. شکل شماره ۱، شمای ترسیمی مدل مفهومی پژوهش حاضر را به نمایش گذاشته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (جسکیل و همکاران، ۲۰۱۶)

۷. چگونگی گردآوری و پردازش داده‌ها

روش‌های گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دو نوع کتابخانه‌ای و میدانی انجام می‌پذیرد. در روش کتابخانه‌ای، جهت تدوین و گردآوری پیشینه‌های نظری و تجربی، از شیوه‌های جستجوی منابع اطلاعاتی استفاده می‌شود. در روش میدانی، با استفاده از ابزار پرسشنامه، به گردآوری داده‌های کمی پرداخته می‌شود. در این تحقیق از دو پرسشنامه ذیل استفاده گردیده است:

- پرسشنامه استاندارد دموکراسی سازمانی: در راستای سنجش و اندازه‌گیری شاخص‌های دموکراسی سازمانی، از پرسشنامه طراحی شده توسط جسکیل و تایکیسی (۲۰۱۵) استفاده می‌شود. این پرسشنامه حاوی ۲۰ سوال در طیف لیکرت می‌باشد که شاخص‌های مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری و پاسخگویی را اندازه‌گیری می‌کند.

- پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی: جهت سنجش و اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی، از پرسشنامه استاندارد طراحی شده توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) استفاده می‌شود. این پرسشنامه، چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در قالب ۲۴ گویه، اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است.

روش‌های تایید روایی این پرسشنامه‌ها به دو صورت تحلیل روایی محتوا و روایی سازه انجام پذیرفته است. در روش تحلیل روایی محتوا، با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان رشته و در روش روایی سازه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفته است. از طرفی، برای تایید پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده، که ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه دموکراسی سازمانی (0/813) و برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (0/846) بدست آمده است. این ضرایب نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌هاست.

۸. نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، کارکنان زن در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی در شهر تهران می‌باشد. تعداد زنان شاغل در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، حدود ۱۸۳ نفر می‌باشد.

بر اساس فرمول کوکران، نمونه مورد نظر در این تحقیق، ۱۲۱ نفر می‌باشد که جهت اطمینان بیشتر، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه توزیع شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی ساده است.

n = حجم نمونه آماری؛

N = جمعیت جامعه آماری؛

t = ضریب اطمینان ۹۵ درصد = ۱/۹۶؛

p = نسبت وجود صفت در جامعه آماری ۰/۵۰؛

q = نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری ۰/۵۰؛

d = درصد خطا یا اطمینان قابل قبول برابر با ۵ درصد.

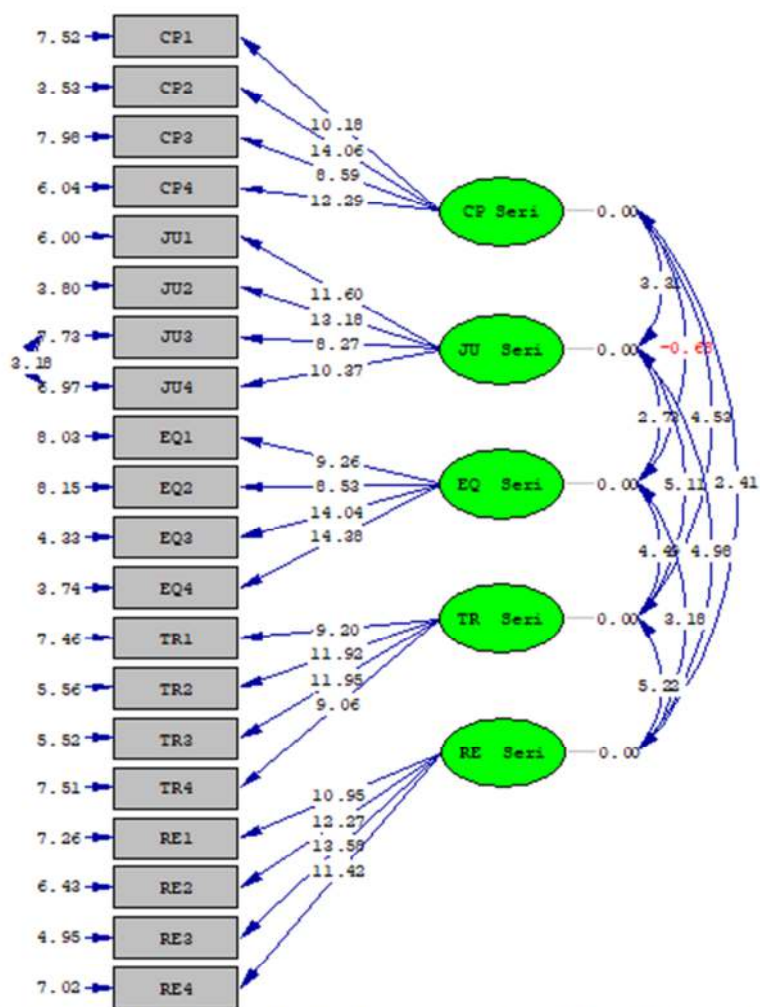
۹. خلاصه یافته‌ها و تحلیل آن‌ها

۱.۹ آمار استنباطی

۱.۱.۹ تحلیل عاملی تاییدی

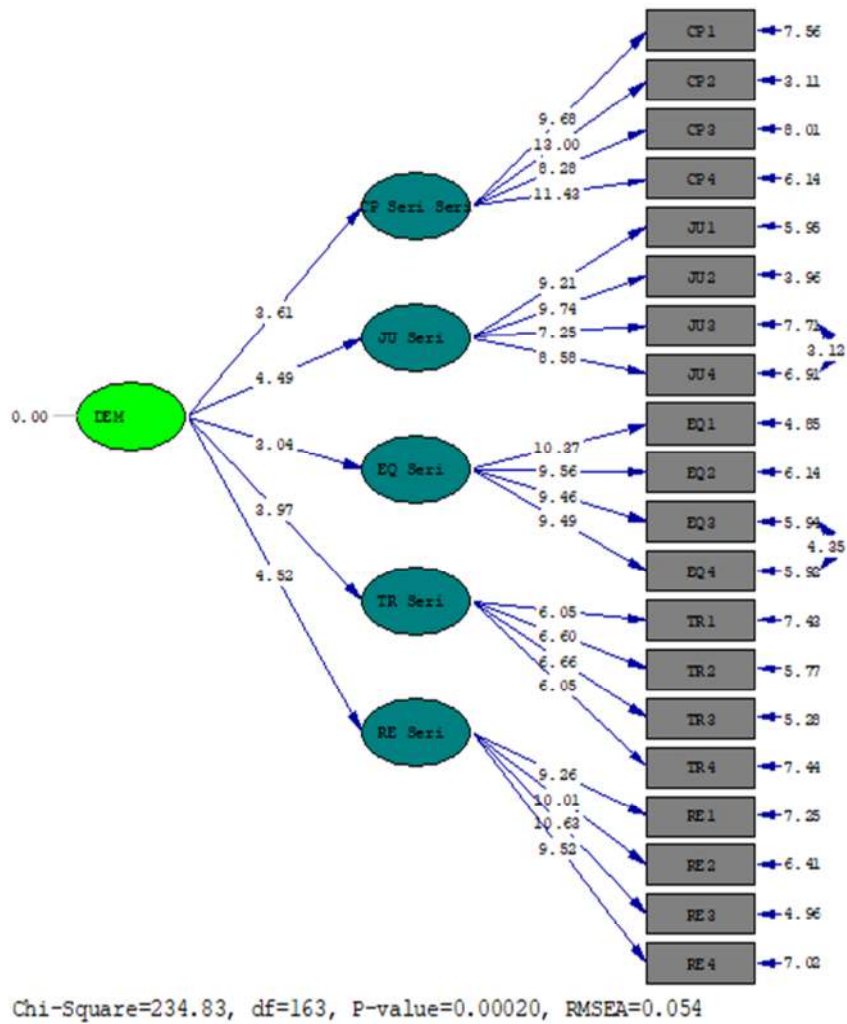
در راستای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی سازه استفاده شده است. در این روش با استفاده از نرم افزار لیزرل، تحلیل عاملی تاییدی متغیرها مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. بر این اساس، در صورتی که ضرایب معناداری ارائه شده در نمودار برای هر یک از گویه‌ها بین بازه عددی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار نگیرد، نشان دهنده معنادار بودن و تایید روایی سازه پرسشنامه‌هاست. در ادامه نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای دموکراسی سازمانی و سرمایه روانشناختی ارائه شده است.

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم دموکراسی سازمانی



Chi-Square=240.66, df=159, P-value=0.00003, RMSEA=0.059

نمودار ۱. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول دموکراسی سازمانی (حالت استاندارد)



نمودار ۲. تحلیل عاملی‌تاییدی مرتبه دوم دموکراسی سازمانی (حالت t-value)

نمودارهای شماره ۱ و ۲، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم متغیر دموکراسی سازمانی را نشان می‌دهد. با توجه به بزرگتر بودن ضرایب معناداری بدست آمده از عدد (1/96)، نتایج نشان دهنده تایید روایی سازه پرسشنامه دموکراسی سازمانی است. همچنین، در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده

بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی ... ۱۱۹

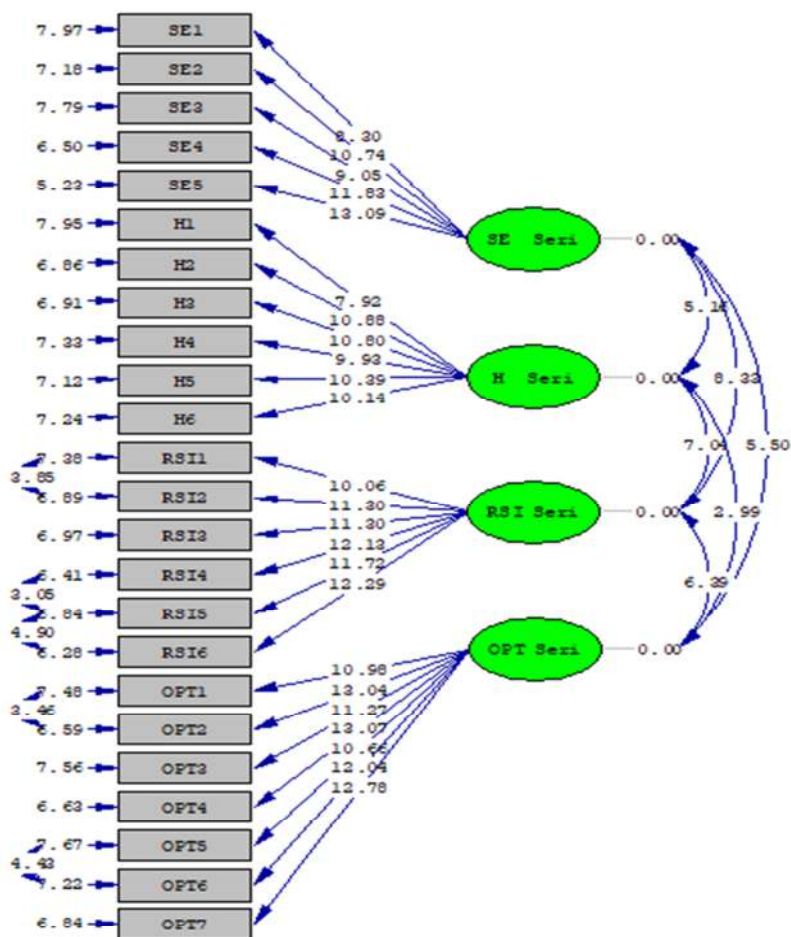
برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می‌توان اینگونه استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۱. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی دموکراسی سازمانی

| RFI | IFI | NFI | CFI | RMSEA |
|------|------|------|------|-------|
| 0/90 | 0/97 | 0/91 | 0/97 | 0/054 |

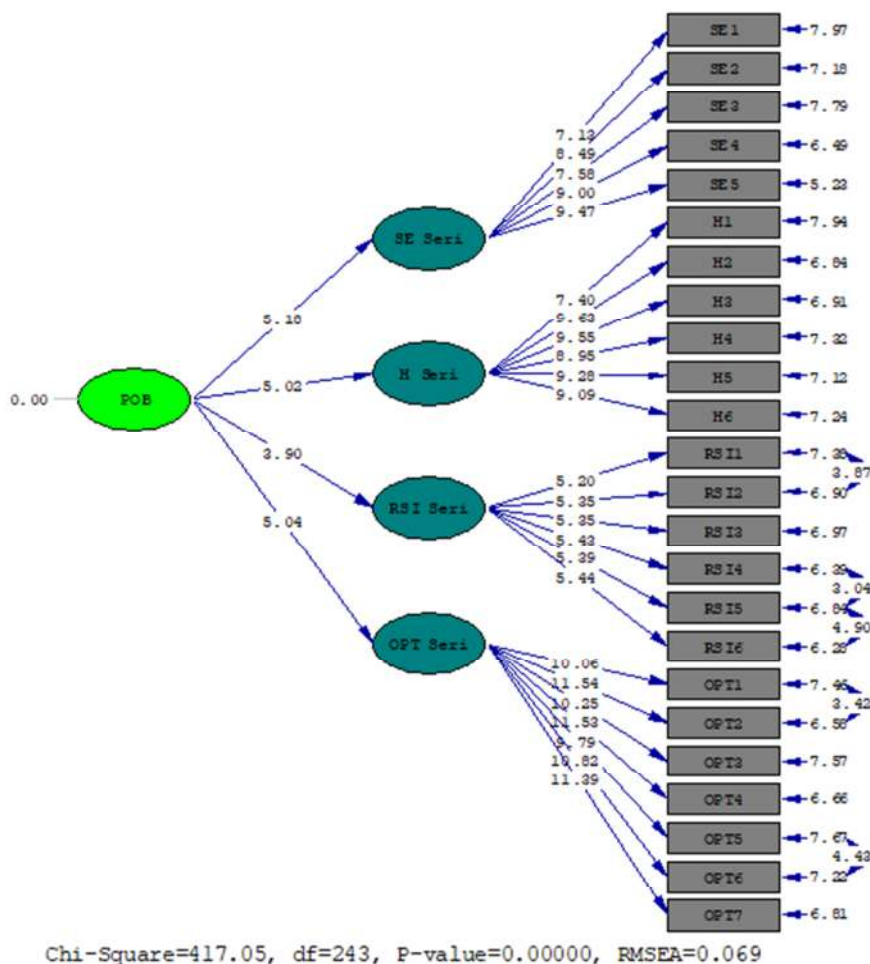
از آنجایی که RMSEA برابر با 0/054 می‌باشد که این مقدار، کوچکتر از 0/1 است و شاخص‌های CFI، NFI، IFI و RFI بزرگتر از 0/9 می‌باشند، می‌توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برازش مطلوبی برخوردار بوده و گویه‌های این پرسشنامه به خوبی، قابلیت سنجش دموکراسی سازمانی را دارند.

۲.۱.۹ تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم سرمایه روان‌شناختی



Chi-Square=416.51, df=241, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

نمودار ۳. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول سرمایه روانشناختی (حالت t-value)



نمودار ۴. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم سرمایه روان‌شناختی (حالت t-value)

نمودارهای شماره ۳ و ۴، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم متغیر سرمایه روان‌شناختی را نشان می‌دهد. با توجه به بزرگتر بودن ضرایب معناداری بدست آمده از عدد (1/96)، نتایج نشان دهنده تایید روایی سازه پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی است. همچنین، در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می‌توان اینگونه استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

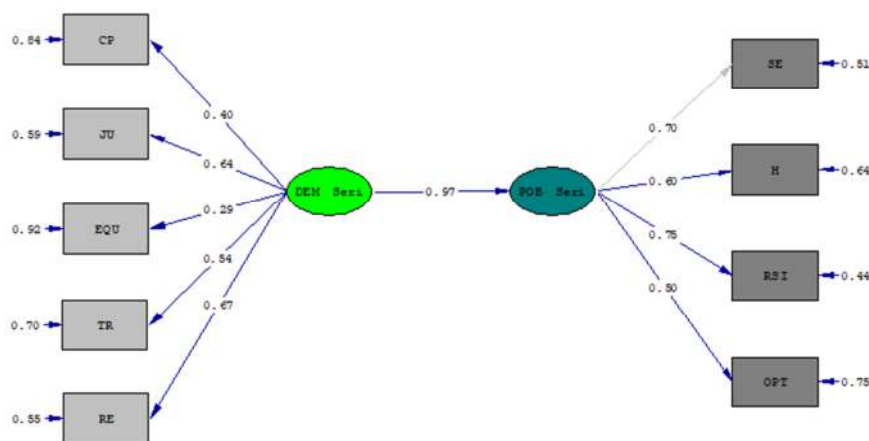
جدول ۲. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی سرمایه روانشناختی

| RFI | IFI | NFI | CFI | RMSEA |
|------|------|------|------|-------|
| 0/92 | 0/97 | 0/93 | 0/97 | 0/069 |

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/069 می باشد که این مقدار، کوچکتر از 0/1 است و شاخص های RFI و IFI، NFI، CFI بزرگتر از 0/9 می باشند، می توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برازش مطلوبی برخوردار بوده و گویه های این پرسشنامه به خوبی، قابلیت سنجش سرمایه روانشناختی را دارند.

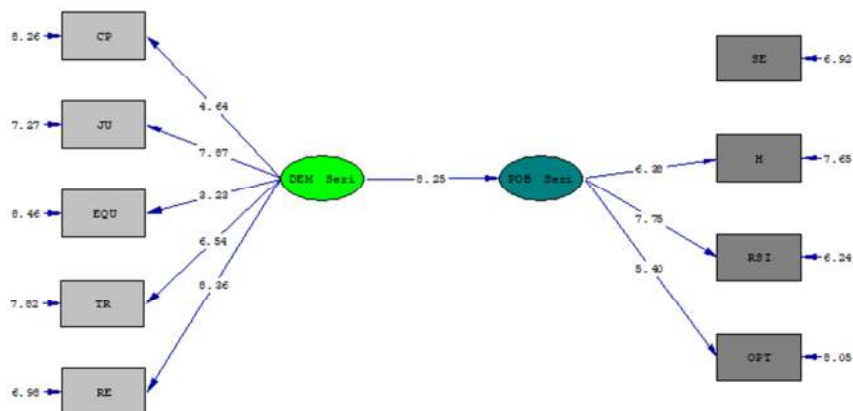
۱۰. آزمون فرضیات پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال بررسی تاثیر شاخص های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روانشناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است، جهت سنجش و اندازه گیری فرضیه ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل ضرایب مسیر استفاده می شود. محاسبه ضرایب مسیر در مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزار لیزرل انجام شده است. در ادامه به شرح نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری، پرداخته شده است.



Chi-Square=66.10, df=25, P-value=0.00001, RMSEA=0.105

نمودار ۵. مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (حالت استاندارد)



Chi-Square=66.10, df=25, P-value=0.00001, RMSEA=0.105

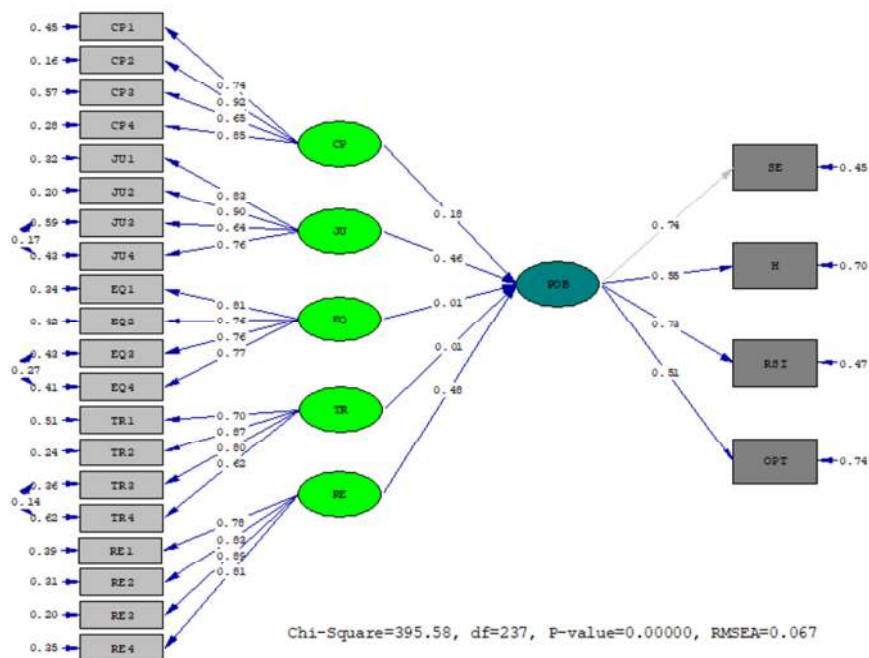
نمودار ۶. مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (حالت t-value)

نمودارهای شماره ۵ و ۶، نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهند. بر اساس نتایج مشاهده شده در نمودار شماره ۵، در مدل کلی پژوهش، دموکراسی سازمانی با ضریب مسیر (0/97)، و با ضریب معناداری (8/25)، بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره‌های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می‌توان اینگونه استنباط کرد که مدل معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

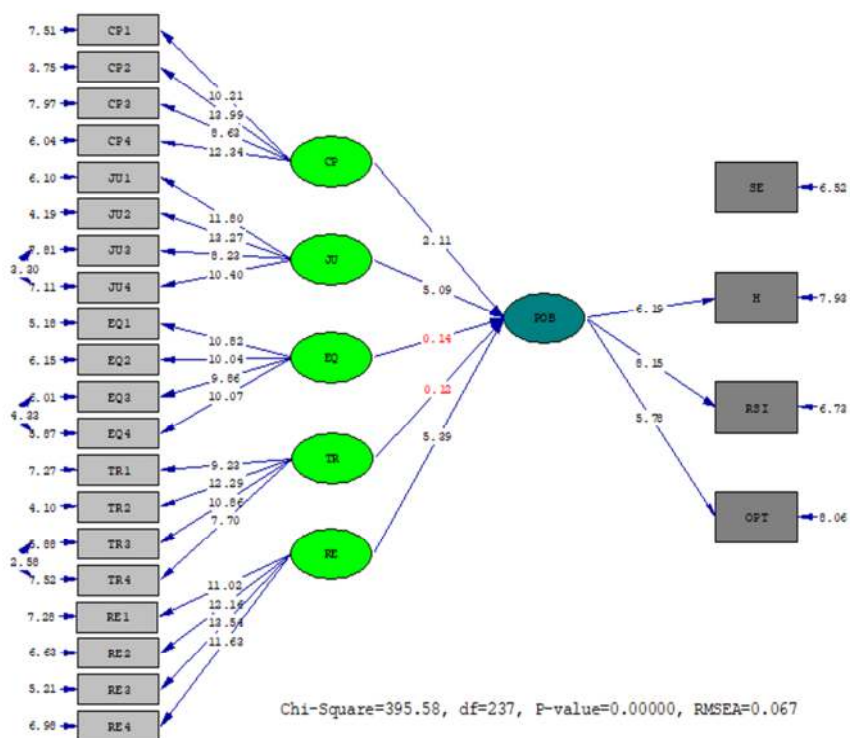
جدول ۳. خروجی آزمون نیکویی برازش ضرایب تحلیل مسیر (فرضیه اصلی)

| RFI | IFI | NFI | CFI | RMSEA |
|------|------|------|------|-------|
| 0/83 | 0/92 | 0/89 | 0/92 | 0/1 |

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/1 است و شاخص‌های CFI، NFI و IFI بزرگتر از 0/9 می‌باشند و تنها شاخص RFI اندکی کوچکتر از 0/9 بدست آمده، می‌توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.



نمودار ۷. مدل معادلات ساختاری فرضیه های فرعی (حالت استاندارد)



نمودار ۸ مدل معادلات ساختاری فرضیه های فرعی (حالت t-value)

نمودارهای شماره ۷ و ۸، نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه های فرعی پژوهش را نشان می دهند. بر اساس نتایج مشاهده شده در نمودار ۸، میان شاخص های برابری و شفافیت با سرمایه روان‌شناختی ارتباط معناداری مشاهده نشده است، به این دلیل که ضرایب معناداری این دو شاخص به ترتیب (0/14) و (0/12) بدست آمده که این اعداد بین بازه عددی $+1/96$ و $-1/96$ قرار گرفته و حاکی از عدم معناداری ضرایب مسیر این دو شاخص می باشند. همچنین، بر اساس جدول شماره ۴، در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می توان اینگونه استنباط کرد که مدل معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۴. خروجی آزمون نیکویی برازش ضرایب تحلیل مسیر (فرضیه های فرعی)

| RFI | IFI | NFI | CFI | RMSEA |
|------|------|------|------|-------|
| 0/90 | 0/97 | 0/91 | 0/97 | 0/054 |

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/054 است و شاخص های CFI، NFI، RFI و IFI بزرگتر از 0/9 می باشند، می توان اینگونه استنباط نمود که مدل معادلات ساختاری فرضیه های فرعی پژوهش، از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است. جدول شماره ۵، نتایج حاصل از آزمون فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش در جهت تحلیل ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری را به نمایش گذاشته است.

جدول ۵. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق

| نتیجه | T-VALUE | R | متغیر وابسته | متغیر مستقل | فرضیه |
|-------|---------|------|-------------------|---------------------|-------|
| تایید | 8/25 | 0/97 | سرمایه روانشناختی | دموکراسی سازمانی | اصلی |
| تایید | 2/11 | 0/18 | سرمایه روانشناختی | مشارکت انتقادی (CP) | اول |
| رد | 0/12 | 0/01 | سرمایه روانشناختی | شفافیت (TR) | دوم |
| تایید | 5/09 | 0/46 | سرمایه روانشناختی | عدالت (JU) | سوم |
| رد | 0/14 | 0/01 | سرمایه روانشناختی | برابری (EQ) | چهارم |
| تایید | 5/39 | 0/48 | سرمایه روانشناختی | پاسخگویی (RE) | پنجم |

همانگونه که در جداول و نمودارهای فوق قابل مشاهده است، دموکراسی سازمانی در حالت کلی بر روی سرمایه روانشناختی زنان سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تاثیرگذار است. با این حال، در میان شاخص های دموکراسی سازمانی، میان شاخص های شفافیت و برابری با سرمایه روانشناختی زنان در سازمان ارتباط معناداری مشاهده نشده است.

۱۱. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان به انجام رسیده است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان زن در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل، نشان داده که دموکراسی سازمانی بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان موثر است.

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل، نشان داده که دموکراسی سازمانی با ضریب مسیر (0/97)، تأثیر مثبت و معناداری بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان دارد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی، شاخص مشارکت انتقادی با ضریب مسیر (0/18)، شاخص عدالت با ضریب مسیر (0/46) و شاخص پاسخگویی با ضریب مسیر (0/48)، تأثیر مستقیم و معناداری بر روی سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی داشته‌اند. از سویی، شاخص‌های شفافیت و برابری، ارتباط معناداری با سرمایه روان‌شناختی زنان نداشته‌اند.

در مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با پیشینه‌های تحقیق، در پژوهشی که توسط جسکیل و همکاران (۲۰۱۶)، به انجام رسیده، شاخص‌های مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری و پاسخگویی ارتباط معناداری با سرمایه روان‌شناختی کارکنان داشته‌اند. همچنین در پژوهشی که جسکیل و تیکیسی (۲۰۱۶)، به انجام رسانده‌اند، مشخص شده که ارتباط مثبت و معناداری میان شاخص‌های دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، پیشنهادات و راهکارهای ذیل در جهت ارتقای سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان ارائه می‌شود.

- برگزاری انتخابات سازمانی در راستای انتخاب مدیر عامل سازمان، به گونه‌ای که به جای آنکه اعضای هیئت مدیره به انتصاب مدیر عامل یا مدیر کل سازمان بپردازد، با تشکیل یک دوره انتخاباتی و حمایت‌های قانونی لازم از این دوره، تمامی کارکنان در سطوح مختلف سازمان در این انتخابات شرکت نموده و به کاندیدای مورد نظر خود رای دهند؛

- ایجاد بسترهای مالی و قانونی لازم در جهت برگزاری انتخابات سازمانی و شرکت زنان در این انتخابات برای دستیابی به پست‌های مدیریتی؛
- تشکیل انجمن زنان در سازمان و انتخاب یک نماینده به عنوان جامعه زنان در سازمان و شرکت در جلسات اعضای هیئت مدیره؛
- ایجاد سیستم‌های پاسخگویی در سازمان به صورت حضوری در طی همایش‌های سازمانی در راستای ارائه انتقادات زنان از عملکرد مدیران سازمان؛
- تقویت فرهنگ قانونمندی در سازمان؛
- ضمانت اجرایی موثر برای مقابله با تخلفات سازمانی و اداری؛
- باور و اعتماد مدیران به توانایی‌های تصمیم‌گیری زنان در تمامی سطوح سازمانی؛
- برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریتی برای زنان در سازمان؛
- تعیین مسیر پیشرفت شغلی زنان در دوره‌های یکساله، پنج‌ساله و ده‌ساله؛
- کاهش و از بین بردن سقف شیشه‌ای در جهت تسهیل دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی عالی در سازمان؛
- تقویت نگاه فرهنگی و آموزشی به زنان در سازمان؛
- وجود قوانین شفاف و موثر برای انتخاب اعضای هیئت مدیره؛
- برگزاری انتخابات دوره‌ای در سازمان و نگاه برابر میان زنان و مردان برای دستیابی به پست‌های مدیریتی؛
- تقویت پشتوانه‌های رسانه‌ای جهت تبلیغات قابلیت‌ها و توانایی‌های زنان در بازار کار؛
- فرهنگ‌سازی در جهت احترام و رعایت قوانین؛
- طراحی سیستم‌های پاسخگویی که مدیران را موظف کند تا در برابر تبعیض‌های جنسیتی در سازمان به صورت دوره‌ای برای کارکنان شفاف‌سازی کنند؛
- شفافیت در قوانین مرتبط با حقوق زنان در کار و سازمان؛
- ارائه تسهیلات قانونی برای زنان در راستای خرید سهام شرکت یا سازمان؛
- تشکیل تیم‌های مدیریتی و ایجاد رقابت میان تیم‌های زنان و مردان در دستیابی به اهداف پروژه و در نهایت ادغام تیم‌ها؛

- ایجاد فضای رقابتی و حمایت‌های قانونی مدیران و مسئولین سازمان از این فضاها در جهت افزایش خودباوری زنان در سازمان.

۱۲. محدودیت‌های پژوهش

- با توجه به اینکه مدت زمان انجام این پژوهش محدود بوده، از این رو، بر پایایی ابزار گردآوری داده‌ها موثر است؛
- از آنجا که این پژوهش تنها در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی به انجام رسیده، قابلیت تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر، دشوار است؛
- با توجه به اینکه این پژوهش از طریق روش‌های کمی به انجام رسیده، در شناخت کامل متغیرهایی همچون دموکراسی سازمانی و ارتباط آن با زنان محدودیت‌هایی وجود دارد. بهتر است که در این راستا، با استفاده از روش‌های کیفی در پایان‌نامه‌ها، به مدل‌سازی کیفی در زمینه دموکراسی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد زنان در سازمان‌ها پرداخته شود.

کتاب‌نامه

- Verdorfer, armin pircher., gweber, wolfgang., unterrainer, Christine., seyr, sarah. (2012). The relationship between organizational democracy and socio – moral climate: exploring effects of the ethical context in organizations. *Economic and industrial democracy*. 34 (3). 423-449.
- Clarke, martin. (2011). Organizational democracy, ethics and leadership: the mediating role of organizational politics. *Leadership*. 7 (4). 415-433.
- Tavares, Kelly de oliveria. (2011). Evaluating organizational democracy. Presented to the arts and administration program and the graduate school of the university of Oregon in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts. 1-91.
- Der vliet, merijn van. (2012). An alternative organizational model: workplace democracy. Master thesis strategic management department of organization and strategy faculty of economics and business administraton Tilburg university. 1-63.
- Markopoulos, evangelos and vanharanta, hanna. (2015). The company democracy model for he development of intellectual human capitalism for shared value. *Procedia manufacturing*. 603-610.
- Geckil, tahsin., akpınar, ali talip and tas, yunus. (2017). The effect of organizational democracy on job satisfaction: a field study. *Journal of business research turk*. 9 (4). 1-4.
- Serin, huseyin. (2017). Candidate teacher views on implementation and adoption of democracy: Istanbul university sample. *Journal of education and training studies*. Vol 5. No 4. 1-10.

- Safari, ali., salehzadeh, reza., ghaziasgar, elham. (2017). Exploring the antecedents and consequences of organizational democracy. *TQM journal*. 1-55.
- Morgan, Carolyn m yousef. (2015). Psychological capital and well- being. *Researchgate*. 1-10.
- Jancenelle, vivien E. (2018). Organizational psychological capital during earning conference calls: mitigating shareholders sell – off in the face of earnings surprises?. *Journal of leadership and organizational studies*. 1-12.
- Pitichat, thiraputt., reichard, Rebecca j., kea Edwards, amber., middleton, eric., norman, steven m. (2018). Psychological capital for leader development. *Journal of leadership and organizational studies*. 25 (1). 47-62.
- Luthans, fred and morgan, Carolyn m yousef. (2017). Psychological capital: an evidence – based positive approach. *Annual reviews further*. 1-30.
- Yildiz, ebru. (2017). The effect of the psychological capital and personality characteristics of employees on their organizational commitment and contribution to the work: a qualitative research on managers. *Journal of management and strategy*. Vol 8. No 4. 1-13.
- Cimen, ismail and ozgan, habib. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: a qualitative analysis. *Issues in educational research*. 28 (2). 1-21.
- Costantini, Arianna., de paola, Francesco., ceschi, andrea., sartori, riccardo., menegghini, anna m., di Fabio, annamaria. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: a new resource based intervention programme. *Sa journal of industrial psychology*. 1-11.
- Geckil, tahsin., ileri, yusuf yalcin., didem kaya, serife., karadag, sule. (2016). The relationship between organizational democracy perceptions and organizational psychological capital levels of physicians and nurses. Vol 2 (3). *International journal of recent advances in organizational behavior and decision sciences*. Vol 2 (3). 1-18.
- Geckil, tahsin and tikici, mehmet. (2017). Hospital employees organizational democracy perceptions and its effects on organizational citizenship behaviors. *Asian pacific journal of health sciences*. 3 (2). 1-14.