

بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان (مطالعه موردی: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)

ناهید فتحی*

محمود ذبیح‌زاده باغلوئی**

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارزیابی تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان به‌انجام رسیده است. جامعه آماری موردنظر در این تحقیق کارکنان زن در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی هستند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی است. جهت گردآوری داده‌های موردنیاز 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 نرم‌افزار لیزرل، با استفاده از مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان موردبررسی قرار گرفته است. براساس نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، شاخص‌های مشارکت انتقادی، عدالت و پاسخ‌گویی، تأثیر مثبت و معناداری در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی داشته‌اند. همچنین میان شاخص‌های شفافیت و برابری با سرمایه روان‌شناختی زنان ارتباط معناداری مشاهده نشده است.

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

** دکتری 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

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

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، بسیاری از محققان عرصه علوم رفتار سازمانی (اتزیونی ۱۹۹۸؛ هریسون و فریمن ۲۰۰۴؛ جانسون ۲۰۰۶) تحقیقات مستمری را در ارتباط با تفاوت‌های دموکراسی سازمانی و دموکراسی در سطح دولت‌ها به‌انجام رسانده‌اند. امروزه، مفهوم دموکراسی سازمانی با شاخص‌هایی هم‌چون ساختارها و فرایندهای غیرمتمرکز، افزایش وابستگی متقابل ذی‌نفعان سازمانی، تقویت نیاز به امنیت شغلی، افزایش تعهد کارکنان از طریق مدل‌های ارائه‌شده رهبری، فرمان‌دهی و کنترل غیرمتمرکز، و تعدیل سلسله‌مراتب سازمانی مطرح می‌شود (Clarke 2011: 1).

ایده دموکراسی را محققان آمریکایی تحت دولت‌های دموکراتیک مطرح کرده‌اند. امروزه در بسیاری از رسانه‌ها، سازمان‌ها، مراکز آموزشی، و مواردی از این دست تبلیغات بسیاری در این زمینه که مردم در جامعه‌ای دموکراتیک زندگی می‌کنند، صورت می‌گیرد. با این حال، آنچه به نظر می‌رسد این که سیستم‌های دموکراتیک بسیار پیچیده‌تر از تصور عموم است. دموکراسی در طی شیوه‌های زندگی روزمره میان مردم و جامعه و هم‌چنین روابط آن‌ها با سازمان‌ها ایجاد شده است. اجرای روش‌های گفتمان در جامعه و سازمان‌ها یکی از اصل‌های مهم دموکراسی سازمانی است (Tavares 2011: 13).

دموکراسی سازمانی به‌منزله یکی از راه‌حل‌های ممکن برای برخی مشکلات سازمانی مطرح می‌شود که در طی حل بحران طردکردن کارکنان از فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی به‌وجود می‌آید. این مشکلات حاوی بیگانگی و مدیریت نادرست اطلاعات سازمانی است که تأثیرات منفی‌ای در سلامت، وفاداری، تعامل، و رضایت‌مندی کارکنان خواهد داشت. دموکراسی سازمانی می‌تواند مزایای بسیاری را برای سازمان به‌همراه داشته باشد. برای مثال، توسعه کارکنان، غنی‌سازی شغل، چرخش مؤثر شغلی، اشتراک‌گذاری شغل می‌تواند تأثیرات مثبتی را در سطوح عملیاتی سازمان به‌همراه داشته باشد. هم‌چنین دموکراسی سازمانی به‌منزله یک ضرورت اخلاقی، تأثیرات مثبتی را در سلامت روانی کارکنان به‌همراه خواهد داشت (Der vliet 2012: 3).

ازسویی، امروزه بسیاری از روان‌شناسان سازمانی و محققان علوم رفتار سازمانی، طی پی‌آمدهای منفی‌ای از قبیل ترک شغل، غیبت شغلی، عدم تعهد، کاهش وفاداری که بر اثر

رفتار سازمان‌ها در قبال کارکنان رخ داده، به این نتیجه رسیده‌اند که جریان‌های جدیدی را از طریق مطالعه درباره 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 جلب کرده است. با وجود این، از آن‌جا که سرمایه روان‌شناختی در سطح فردی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، کم‌تر توسط مدیران و مسئولان سازمان‌ها به آن توجه شده است. این متغیر از دیدگاه رفتارگرایان «ارزیابی مثبت» تعریف شده است. بر این اساس، سرمایه روان‌شناختی بر مبنای انگیزه تلاش و استقامت کارکنان ایجاد می‌شود. به‌زعم لوتان و دیگران (Luthans et al. 2007)، سرمایه روان‌شناختی از طریق شاخص‌هایی هم‌چون اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی، و انعطاف‌پذیری تعریف می‌شود. مک‌کینی و دیگران (2013) که از اولین محققان در زمینه مطالعه سرمایه روان‌شناختی کارکنان هستند، این متغیر را در سازمان‌هایی که چهره‌ای مثبت از خود نشان می‌دهند با شاخص‌هایی هم‌چون امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، و اعتماد به نفس تعریف کرده‌اند (Jancenelle 2018: 4).

سرمایه روان‌شناختی از طریق تقویت نگرش مثبت در افراد، فرصت‌های توسعه و مشارکت در سازمان، و هم‌چنین انگیزه در دوره‌های آموزشی را افزایش می‌دهد. هم‌چنین افرادی که اثربخشی بالایی بر سرمایه روان‌شناختی دارند، اهداف چالشی را بیش از پیش پی‌گیری می‌کنند. هم‌چنین تمایل افراد به دریافت بازخوردهای مؤثر در سازمان افزایش می‌یابد. افزایش امید در محیط کاری ارتباط مثبت و علی و معلولی با عملکرد کارکنان در سازمان دارد 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 شود و افراد به یک‌دیگر در سازمان اعتماد داشته باشند (Pitichat et 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 دیگران (Geckil et al. 2016) از جمله پژوهش‌گرانی بوده‌اند که تأثیر دموکراسی سازمانی را در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند. به‌زعم آن‌ها، دموکراسی سازمانی نقش مؤثری 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 مشکلات عدیده‌ای در

مسیر پیشرفت شغلی دارند و بسیاری از آن‌ها نفوذ کمی در عرصه تصمیم‌گیری‌های سازمانی دارند، از این‌رو، با مشکلاتی هم‌چون عدم خودباوری و عزت‌نفس شغلی مواجهند و این امر موجبات کاهش تعهد و وفاداری سازمانی و پی‌آمدهایی از این قبیل را فراهم می‌آورد. با توجه به این‌که عدم عزت‌نفس و عدم خودباوری زنان در مسیر پیشرفت شغلی و هم‌چنین جریان‌های تصمیم‌گیری سازمانی موجب کاهش بازده 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 به‌وجود آورد که نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌های سازمانی دارند، می‌تواند نقش مؤثری در افزایش بهره‌وری در سازمان ایفا کند. در این پژوهش، دموکراسی سازمانی به‌منزله متغیر مستقل تحقیق در نظر گرفته شده است تا تأثیر آن در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی مورد مطالعه قرار گیرد. از این‌رو، مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است.

۲. اهداف طرح پژوهش

۱.۲ هدف کلی

- تعیین تأثیر دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی؛

۲.۲ اهداف فرعی

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

بررسی تأثیر دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان ... ۷۵

- تعیین تأثیر شاخص پاسخ‌گویی در سرمایه روان‌شناختی زنان در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

۳. فرضیه‌های پژوهش

۱.۳ فرضیه اصلی

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

۲.۳ فرضیه‌های فرعی

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

۴. پیشینه تحقیق

جسکیل و دیگران (Geckil et al. 2017) پژوهشی را با عنوان «بررسی ارتباط میان دموکراسی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی پرستاران و فیزیوتراپ‌ها در بیمارستان‌ها» به‌انجام رسانده‌اند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۶۳ نفر از پرستاران و فیزیوتراپ‌های بیمارستان‌های شهر کنیا در ترکیه است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. 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 براساس آزمون رگرسیون خطی، شاخص‌های دموکراسی سازمانی قابلیت تأثیرگذاری در سرمایه روان‌شناختی کارکنان داشته‌اند (Geckil et al. 2016: 1-18).

جسکیل و تیکیزی (Geckil and Tikici 2016) پژوهشی را با عنوان «بررسی ادراک کارکنان بیمارستان از دموکراسی سازمانی و تأثیر آن در رفتار شهروندی» به‌انجام رسانده‌اند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۲۹۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دو دانشگاه در ترکیه است. براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و فرمول کوکران، نمونه آماری به‌دست‌آمده در این تحقیق ۵۸۲ نفر بوده که به همین تعداد پرسش‌نامه‌ها در بین اعضای جامعه توزیع شده است. براساس آزمون‌های میانگین، وضعیت شاخص‌های دموکراسی سازمانی در جامعه آماری در سطح متوسطی قرار داشته است. هم‌چنین از دیدگاه کارکنان زن در بیمارستان دموکراسی سازمانی در سطح پایینی قرار داشته است. براساس آزمون هم‌بستگی، میان دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. هم‌چنین براساس آزمون رگرسیون شاخص‌های دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی کارکنان مؤثر بوده است (ibid.: 1-14).

وردورفر و دیگران (Verdorfer et al. 2012) پژوهشی را با عنوان «بررسی ارتباط میان دموکراسی سازمانی و جو اخلاق اجتماعی کارکنان: با رویکرد بررسی تأثیر بستر اخلاق در سازمان» به‌انجام رسانده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط در شمال ایتالیا است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی است. براساس نتایج حاصل از آزمون‌های آماری، دموکراسی سازمانی تأثیر مثبتی در تقویت فضای اخلاق اجتماعی در سازمان دارد (ibid.: 1-27).

سرین (Serin 2017) مطالعه‌ای را با عنوان «بررسی و مطالعه نگرش استادان دانشگاه استانبول بر روی اجرا و پذیرش دموکراسی سازمانی» به‌انجام رسانده است. هدف از این مطالعه بررسی نظرهای استادان داوطلب دانشگاه، که دارای مهارت‌های آموزشی لازم هستند، در مورد اجرای دموکراسی سازمانی با توجه به متغیر جنسیت و نوع آموزش است.

جامعه آماری ۳۷۰ نفر از استادان داوطلبی‌اند که فارغ‌التحصیل دوره تحصیلات تکمیلی و هم‌چنین کاندیدای استادی در دانشگاه استانبول هستند. برای سنجش و اندازه‌گیری دموکراسی سازمانی از مقیاس سکر (2010) استفاده شده است. شاخص‌های دموکراسی سازمانی در این پرسش‌نامه مشارکت در تصمیم‌گیری، گروه‌های غیررسمی، و عدم تمرکز سازمانی است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داده که هیچ تفاوتی میان نظریات استادان کاندید در مورد اجرای دموکراسی سازمانی وجود ندارد، اما میان دیدگاه‌های آن‌ها باتوجه به سطح تحصیلات آن‌ها اختلاف معناداری وجود دارد (1: Serin 2017).

صفری و دیگران (Safari et al. 2017) پژوهشی را با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر در دموکراسی سازمانی» به‌انجام رسانده‌اند. جامعه آماری پژوهش ۲۶۳ نفر از کارکنان شرکت گاز اصفهان هستند. برای بررسی مدل از روش مدل معادلات ساختاری برای بررسی رابطه میان متغیرهای پژوهش استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون‌های آماری نشان داده که برخی از عوامل فرهنگ سازمانی (خودشناسی، تیم، و فرهنگ مشارکتی) و برخی از ابعاد ساختار سازمانی (عدم تمرکز، سلسله‌مراتب مسطح، و رسمیت کم‌تر) به‌منزله متغیرهای پیشین تأثیر مستقیم معناداری در دموکراسی سازمانی دارند. هم‌چنین دموکراسی سازمانی تأثیر مستقیم معناداری در تعهد سازمانی، خودکارآمدی، و بهبود روابط کاری کارکنان دارد. ازسویی، دموکراسی سازمانی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی ایفا کند (2: ibid.).

۵. روش‌شناسی پژوهش

رویکرد روش‌شناسی در این پژوهش اثبات‌گرایی است. بر این اساس، شیوه تدوین فرضیات و به‌آزمون‌نهادن آن‌ها قیاسی است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع روش توصیفی - پیمایشی است. روش گردآوری داده‌ها نیز به‌صورت 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 به‌کارگیری نرم‌افزار لیزرل و از طریق مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی در 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 این که مطالعات متعددی در این زمینه به انجام رسیده، ابهام زیادی در مورد تعریف دقیق دموکراسی سازمانی وجود دارد. دموکراسی سازمانی را با عباراتی هم چون دموکراسی در محل کار یا مشارکت کارکنان معرفی می‌کنند. دموکراسی سازمانی به طیف گسترده‌ای از مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی به صورت ساختاریافته گفته می‌شود که در قالب فرایندهای 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 تأثیر قابل ملاحظه‌ای را در قدرت تغییر درونی، رضایت شغلی، و مثبت‌اندیشی داشته باشد. دموکراسی سازمانی از طریق شاخص‌هایی هم چون مشارکت انتقادی، شفافیت، و برابری در رضایت درونی کارکنان تأثیر می‌گذارد. شیوه‌های دموکراسی سازمانی از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان در قبال همکاران، مدیران، و شغلشان سطح رضایت آن‌ها را در سازمان افزایش می‌دهد (Geskil et al. 2017: 3).

سازمان دموکراتیک کارکنان را نیروهایی بالقوه می‌داند که برای تحولات اجتماعی با دیگر کارکنان متحد می‌شوند. از این رو، به باور فوکویاما (1997)، 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 می‌شود که در بین اعضای گروه و همکاری‌های آن‌ها مجاز است. بر اساس دیدگاه محققان، ارتباط معناداری میان دموکراسی سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. به باور لون (2007)، دموکراسی سازمانی از شاخص‌هایی هم چون روابط متقابل، پیوندهای شبکه‌ای، و اعتماد برخوردار است. به باور فوکویاما (1995)، 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 روش‌هایی متفاوت با شیوه‌های مدیریت سنتی استفاده می‌کنند. روش‌هایی که مدیران و رهبران سازمان‌ها در سازمان‌های دموکراتیک استفاده می‌کنند، شامل موارد ذیل است:

- استفاده گسترده از فرایندهای غیررسمی؛
- تأکید بر روی کار و برنامه‌ریزی همراه با عوامل سازمانی فردی؛
- ایجاد روابط و شبکه‌ها در تمامی سطوح سازمانی؛
- تشویق بحث و ایجاد چالش در فرایندهای سازمانی در تمامی سطوح؛
- ایجاد فضاهایی که کارکنان در تمامی سطوح احساس اختیار کنند و برای ایجاد تغییر تحریک شوند؛
- تأثیرگذاری در کارکنان از طریق رویه‌های چندگانه و دوری از وحدت رویه؛
- انجام دادن فعالیت‌های مؤثر در خارج از حیطه کاری تعریف شده؛
- ایجاد چالش در وضعیت موجود؛
- فراگیر کردن مشارکت در تصمیم‌گیری در تمامی سطوح سازمان؛
- به‌نمایش گذاشتن منافع ذی‌نفعان مختلف در حوزه‌های انتخابی مختلف در سازمان (Clarke 2011: 6).

دموکراسی سازمانی مفهومی است که به کارکنان اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را می‌دهد. دموکراسی سازمانی رویکردی است که رسالت تصمیم‌گیری مشترک را در سازمان توسعه می‌دهد و مسئولیت اجتماعی سازمان را با این مفهوم تبلیغ و گسترش می‌دهد. دموکراسی سازمانی با استفاده از شیوه اراده سازمانی یک روش سازش‌پذیر را اتخاذ می‌کند. مدیریت مشارکتی از اصول دموکراسی سازمانی است که براساس شیوه‌های دموکراتیک به اداره مسئولیت‌های سازمانی می‌پردازد. براساس دموکراسی سازمانی، همه افرادی که متخصص هستند، مسئول اجرای تصمیمات می‌شوند و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دخالت می‌کنند. مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها موجب ایجاد احساس تعلق خاطر در کارکنان می‌شود و باعث می‌شود که آن‌ها خود را در نتایج تصمیم‌گیری‌ها دخیل بدانند. با مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کیفیت و کمیت کار بهبود می‌یابد و غیبت و ترک شغل کاهش می‌یابد. تصمیم‌گیری مشارکتی نوعی از تصمیم‌گیری است که در آن مدیران به کارکنانشان فرصت می‌دهند تا در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند (Serin 2017: 2).

با گذشت چند سال از تحقیق و مطالعه درباره مفهوم دموکراسی سازمانی، اجرای این سازه در سازمان‌ها هنوز به منزله چالشی مهم برای مدیران مطرح می‌شود. به زعم هریسون و فریمن (2004)، دموکراسی سازمانی با روش‌های به کارگیری زمان و منابع سازمانی برای تصمیم‌گیری در مورد مسائلی مرتبط است که می‌تواند به ناکارآمدی منجر شود. با این حال، محققان بر این باورند که روند روبه رشد دموکراسی در سازمان‌ها به افزایش مشارکت کارکنان، افزایش رضایت‌مندی، نوآوری، تعهد ذی‌نفعان، و ارتقای عملکرد سازمانی منجر می‌شود. به زعم آن‌ها، سازمان‌های معاصر ممکن است که به لحاظ سیاسی دموکراتیک باشند. به باور آن‌ها، افزایش مشارکت ذی‌نفعان در سازمان می‌تواند در ایجاد ارزش‌ها از طریق حکم‌رانی سازمانی به نفع جامعه و سازمان‌ها نیز باشد. این امر از طریق تلاش‌های گسترده در جهت ادغام دیدگاه‌های مختلف از طریق گفت‌وگوهای مؤثر برای رسیدگی به نیازهای جامعه و حمایت از دموکراسی در محل کار امکان‌پذیر است (Tavares 2011: 23).

علی‌رغم پی‌آمدهای مثبتی که دموکراسی سازمانی به همراه دارد، این مفهوم برای تمامی مشکلات سازمانی از قبیل کمبود اطلاعات و دانش سازمانی و یا پیچیدگی‌های مرتبط با برنامه‌های جانشین‌پروری مؤثر نیست. همچنین دموکراسی سازمانی با دیگر اشکال مدیریتی تفاوت‌های بسیاری دارد و به همین دلیل، در اجرای آن مشکلات عدیده‌ای وجود دارد. در راستای اجرای دموکراسی سازمانی، بررسی دقیق شرایط خاص و منحصر به فرد و همچنین یافتن راه‌کارها در این شرایط ضروری است. سیستم‌های یادگیری و مدیریت دانش می‌توانند نقش مؤثری در این زمینه ایفا کنند. مطالعات مختلف سازمانی نشان‌دهنده آن است که اگر دموکراسی سازمانی در سازمان‌ها اجرا شوند، محیط‌های دموکراتیک می‌توانند از لحاظ اقتصادی و اجتماعی موفقیت‌های زیادی به همراه داشته باشند. سازمان‌های دموکراتیک سیاست‌هایی از قبیل به حداکثر رساندن منفعت کارکنان، تمرکز بر کیفیت، به اشتراک‌گذاری سود در میان ذی‌نفعان، و افزایش امنیت شغلی را دنبال می‌کند (Der vliet 2012: 3).

محققان بر این باورند که تعریف دموکراسی سازمانی دشوار است، به این علت که اجرای این مفهوم در عمل نیز مشکلات عدیده‌ای در پی دارد. تعاریف نادرست دموکراسی سازمانی می‌تواند نتایج فاجعه‌آمیزی هم‌چون هرج و مرج داشته باشد، هر چند شکل‌گیری ساختار و چهارچوب برای دموکراسی سازمانی از میزان دموکراتیک بودن سازمان‌ها و تأثیرات مثبت آن می‌کاهد. یکی از مصداق‌های مهم دموکراسی سازمانی

ایجاد ارزش‌های مشترک برای ذی‌نفعان است. در این راستا، سازمان‌ها بایستی بتوانند با ایجاد ارزش اقتصادی در داخل سازمان برای جامعه نیز ارزش ایجاد کنند. ایجاد ارزش‌های مشترک می‌تواند وسیله‌ای خلاقانه برای برآورده‌ساختن نیازهای اجتماعی باشد و هم‌چنین ابزارهای توسعه را فراهم کند. با این حال، این امر به بینشی وسیع، خلق ایده، ابتکارات، و نوآوری نیازمند است که همواره با چالش‌های زیادی مواجه است (Markopoulos and Vanharanta 2015: 1).

همان‌طور که دموکراسی در سطح جامعه و دولت‌ها اهمیت زیادی دارد، در سازمان‌ها نیز از جایگاه مهمی برخوردار است، چراکه سازمان‌ها جوامعی کوچک به‌شمار می‌روند. ابزارهای سیاسی و مدیریت عمومی دموکراسی زمانی که در سطح سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد، دموکراسی سازمانی نامیده می‌شود. اصطلاح دموکراسی سازمانی اغلب با مشارکت کارکنان در ارتباط است و پی‌آمدهایی هم‌چون رضایت‌مندی، افزایش مشارکت ذی‌نفعان، افزایش نوآوری، و بهبود عملکرد سازمانی را به‌همراه دارد. هم‌چنین دموکراسی سازمانی تأثیرات مثبتی در عملکرد شغلی کارکنان با تغییر ساختارها و فرایندهای سازمانی به‌همراه دارد. به‌زعم جسکیل و دیگران (Geckil et al. 2015)، دموکراسی سازمانی دارای ابعادی از قبیل موارد ذیل است:

- مشارکت انتقادی؛

- شفافیت؛

- عدالت؛

- برابری؛

- پاسخ‌گویی (Geckil et al. 2017: 1).

دموکراسی سازمانی، با توسعه مأموریت‌های شرکت‌ها، از طریق تقویت مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها نیز تعریف می‌شود. هم‌چنین این مفهوم موجب افزایش بهره‌وری و کیفیت تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌شود. ایجاد فضای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها محیط خوبی را در سازمان فراهم می‌کند، به این دلیل که دموکراسی سازمانی افزایش اعتماد کارکنان را در محیط کار به‌همراه دارد (Serin 2017: 2).

به‌زعم فلدبرگ و گلن (1983)، دموکراسی سازمانی نظامی برای سازمان‌دهی فعالیت‌ها براساس توزیع عادلانه‌تر قدرت در سازمان است. بر مبنای دموکراسی سازمانی، افراد تعاملات بیش‌تری با یک‌دیگر در محل کار دارند، ایده‌هایشان را بیان می‌کنند، و در مورد

مشکلات کاری در محیط کار باهم بحث می‌کنند. این امر به کارکنان کمک می‌کند تا در مورد فرایندهای پیچیده سازمانی و کسب دیدگاه‌های گسترده و بلندمدت بینشی قوی به دست بیاورند که در نهایت به بهبود توانمندی کارکنان در سازمان منجر می‌شود (Safari et al. 2017: 3).

۲.۶ سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی رفتارهای مثبت را در سازمان‌ها ادغام می‌کند و موجبات بهبود عملکرد کارکنان را فراهم می‌کند. این مفهوم با شاخص‌هایی هم‌چون امید، کارایی، انعطاف‌پذیری، و خوش‌بینی تعریف می‌شود. هم‌چنین سرمایه روان‌شناختی احساس کنترل را در میان کارکنان به اشتراک می‌گذارد. ارزیابی مثبت رفتارها و فعالیت‌های کارکنان یکی از مفاهیمی است که از طریق سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد. سرمایه روان‌شناختی از طریق ایجاد و تقویت حس تلاش و انگیزش و استقامت در کارکنان عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد. افرادی که به شانس موفقیت‌های خود خوش‌بین‌اند، با اعتمادبه‌نفس بالا از خود کارایی بالاتری را نشان می‌دهند و اهداف چالش‌برانگیزتری را انتخاب می‌کنند و برای دستیابی به آن‌ها از انگیزه‌های بالاتری برخوردار می‌شوند. هم‌چنین سرمایه روان‌شناختی امکان انگیزه‌یافتن افراد را پس از شکست‌های مختلف طی مسیرهای رسیدن به اهداف 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 فراموش‌شده، در زمینه تعیین و تقویت نقاط قوت افراد، در علم روان‌شناسی ظاهر شد. این جنبش را بعدها مارتین سلیگمن (1998) به محیط‌های سازمانی با عنوان رفتار سازمانی مثبت وارد کرد و لوتنز نیز آن را توسعه داد. در اوایل مطالعه سرمایه روان‌شناختی شامل شاخص‌هایی از قبیل خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، رضایت ذهنی، انعطاف‌پذیری، و هوش هیجانی در جهت ایجاد ساختارهای مثبت رفتار در سازمان تعریف شده است. بعدها، تحقیقات درباره سرمایه روان‌شناختی نشان داده که این مفهوم براساس شاخص‌هایی از قبیل خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی، و انعطاف‌پذیری تعریف شده و محققان بر روی این شاخص‌ها متمرکز می‌شدند. لوتانز و دیگران (2005)،

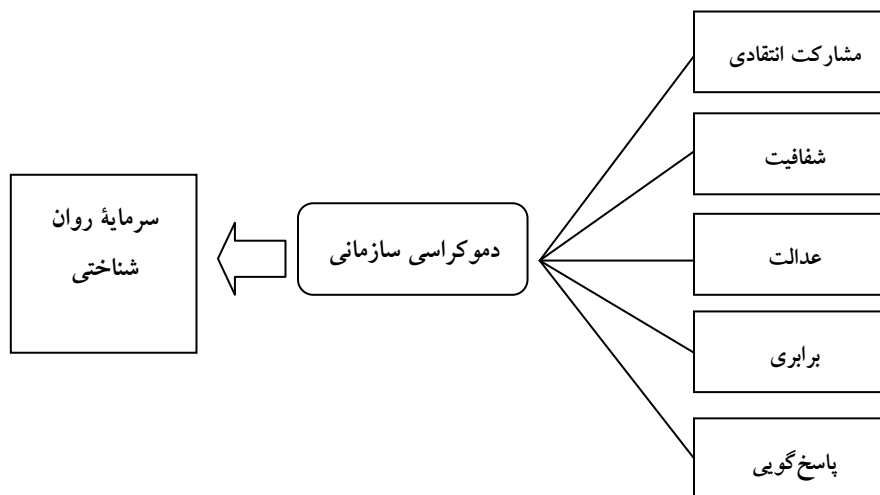
بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی در وضعیت روحی مثبت افراد توسعه می‌یابد و می‌تواند در قالب شاخص‌های ذیل تعریف شود:

- خودکارآمدی: داشتن اعتماد به نفس در این زمینه که موفقیت در انجام وظایف دشوار از طریق تلاش‌های فراوان و ضروری تضمین می‌شود؛
- خوش‌بینی: نگرش مثبت 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؛
- انعطاف‌پذیری: قابلیت تغییر در برابر مشکلات و داشتن روحیه منعطف در برابر مسائل و تغییرات (Yildiz 2017: 2).

مفهوم سرمایه روان‌شناختی در روان‌شناسی مثبت ریشه دارد و این ایده را دربر می‌گیرد که افرادی که شرایط و رویدادها را در موقعیتی مثبت تفسیر می‌کنند، از بقیه اعضای سازمان که نمی‌توانند خود را در این موقعیت قرار دهند، عملکرد بهتری دارند. از این رو، سرمایه روان‌شناختی عاملی مهم در ایجاد و تقویت انگیزش کارکنان است و موجبات پردازش شناختی مؤثر را در کارکنان که شامل ارزیابی‌های مثبت از وضعیت‌ها و موفقیت‌ها 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 تأثیرات مثبتی را در رضایت شغلی کارکنان به همراه دارد. همچنین سرمایه روان‌شناختی عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می‌دهد. پژوهش‌گران بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی از مهم‌ترین عوامل پیش‌بین‌انگیزه کارکنان در جهت بهبود عملکرد آنهاست. سرمایه روان‌شناختی دربرگیرنده رفتارهای مثبت کارکنان و ارزیابی مثبت آنها از موقعیت‌ها و رویدادهای مختلف سازمانی است که از طریق مؤلفه‌هایی از قبیل امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، و انعطاف‌پذیری تعریف می‌شود (Costantini et al. 2017: 2).

مدل مفهومی پژوهش حاضر برگرفته از پژوهش جسکیل و تایکیسی (2015) است که در آن شاخص‌های دموکراسی سازمانی شامل مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری، و پاسخ‌گویی است. همچنین این مدل تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی را مورد بررسی قرار می‌دهد. شکل ۱ شمای ترسیمی مدل مفهومی پژوهش حاضر را به‌نمایش گذاشته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (Geckil et al. 2016)

۷. چگونگی گردآوری و پردازش داده‌ها

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

- پرسش‌نامه استاندارد دموکراسی سازمانی: در راستای سنجش و اندازه‌گیری شاخص‌های دموکراسی سازمانی از پرسش‌نامه طراحی شده توسط جسکیل و تایکیسی (2015) استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه حاوی بیست سؤال در طیف لیکرت است که شاخص‌های مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری، و پاسخ‌گویی را اندازه‌گیری می‌کند.
- پرسش‌نامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش و اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی از پرسش‌نامه استاندارد طراحی شده توسط لوتانز و دیگران (Luthans et al. 2008) استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه چهار بُعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، و خوش‌بینی را در قالب ۲۴ گویه اندازه‌گیری می‌کند. این پرسش‌نامه در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است.

روش‌های تأیید روایی این پرسش‌نامه‌ها به دو صورت تحلیل روایی محتوا و روایی سازه انجام پذیرفته است. در روش تحلیل روایی محتوا، با استفاده از نظریات استادان و خبرگان رشته و در روش روایی سازه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی، روایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. از طرفی، برای تأیید پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسش‌نامه دموکراسی سازمانی ۰/۸۱۳ و برای پرسش‌نامه سرمایه‌روان‌شناختی ۰/۸۴۶ به دست 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 هستند. تعداد زنان شاغل در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی حدود ۱۸۳ نفر است.

بر اساس فرمول کوکران، نمونه مورد نظر در این تحقیق ۱۲۱ نفر است که برای 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.

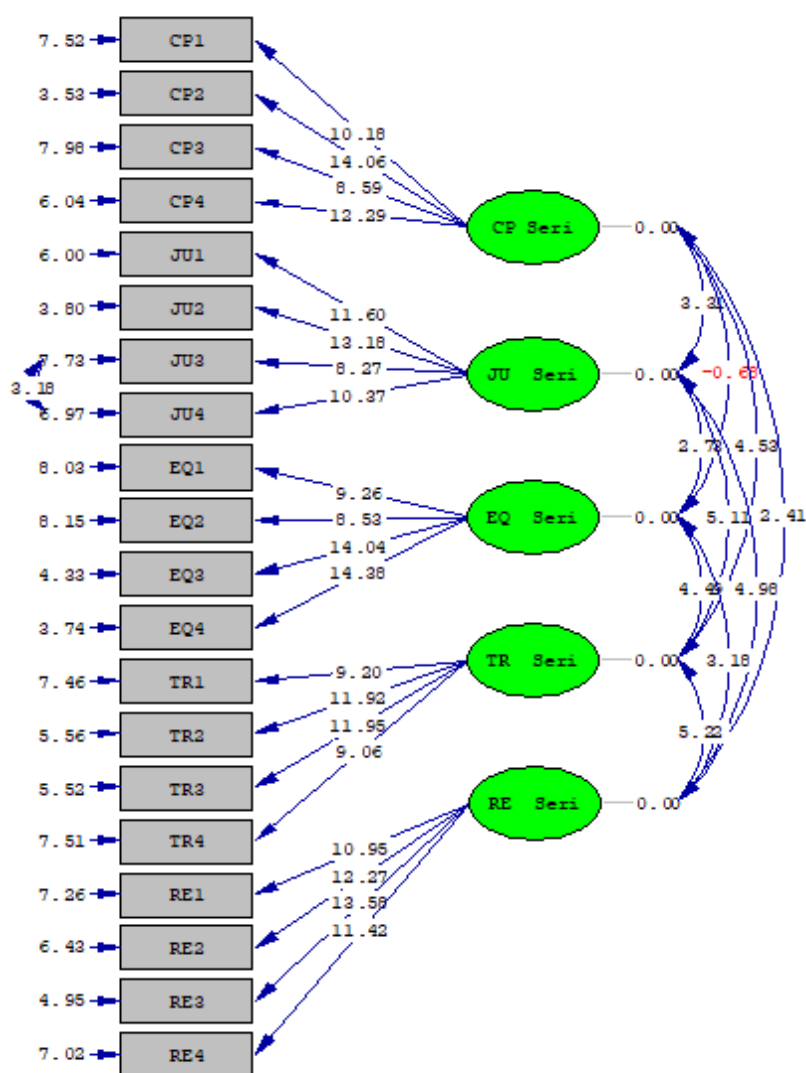
۹. خلاصه یافته‌ها و تحلیل آن‌ها

۱.۹ آمار استنباطی

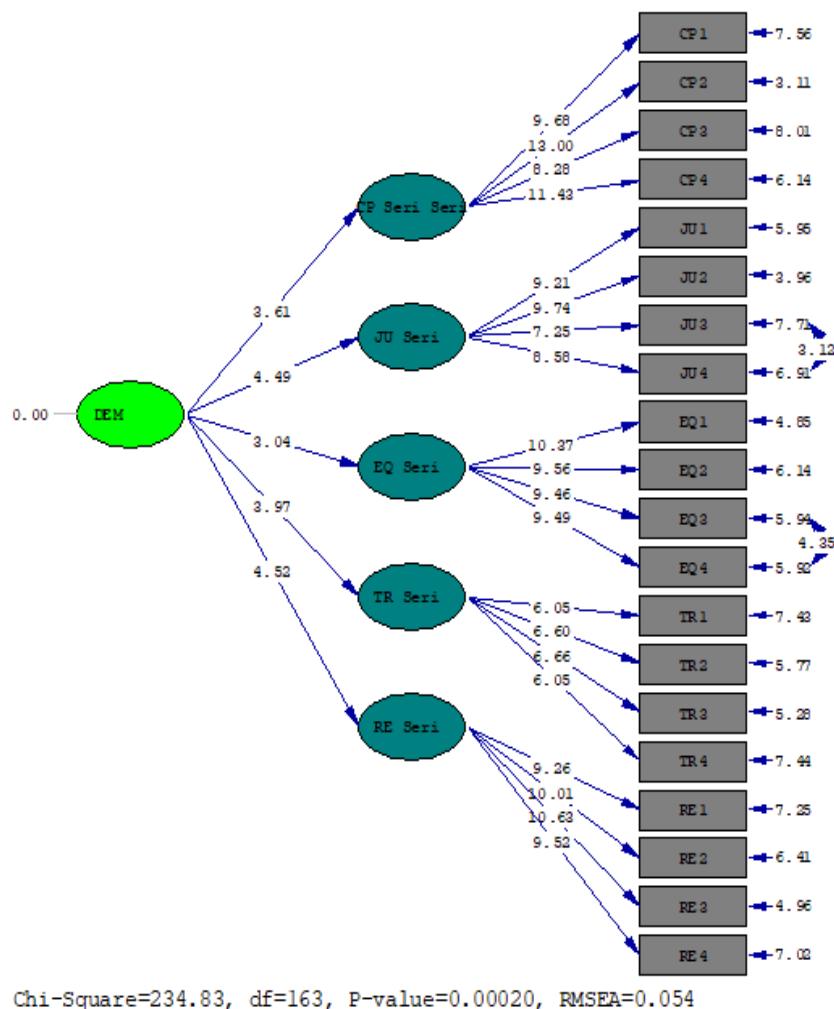
۱.۱.۹ تحلیل عاملی تأییدی

در راستای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی سازه استفاده شده است. در این روش، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، تحلیل عاملی تأییدی متغیرها مورد اندازه‌گیری قرار

می‌گیرد. بر این اساس، در صورتی که ضرایب معناداری ارائه شده در نمودار برای هریک از گویه‌ها بین بازه عددی $+1/96$ و $-1/96$ قرار نگیرد، نشان‌دهنده معنادار بودن و تأیید روایی سازه پرسش‌نامه‌هاست. در ادامه نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای دموکراسی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی ارائه شده است.



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



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

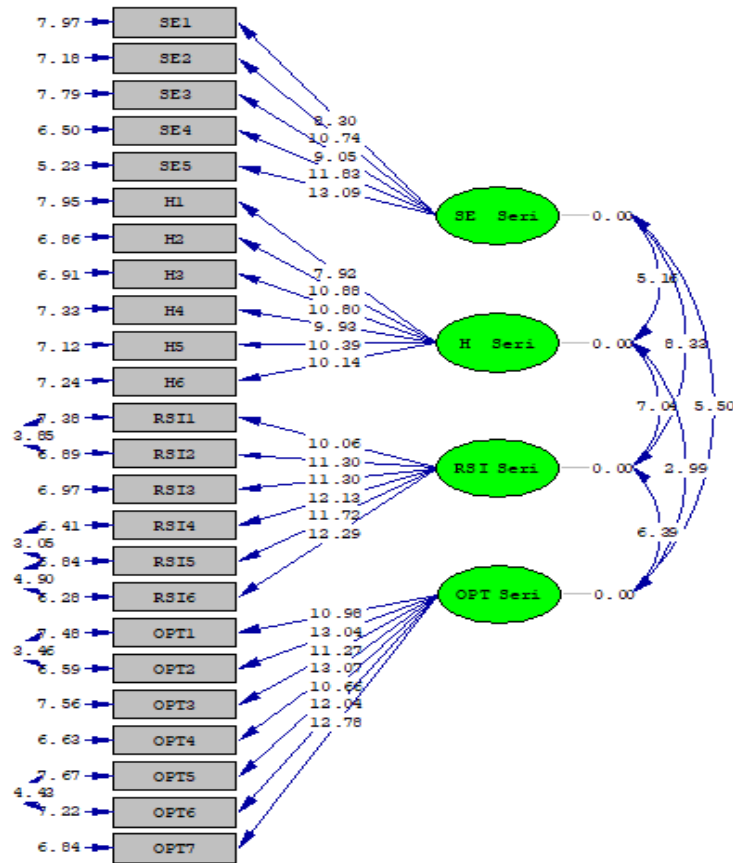
نمودارهای ۱ و ۲ نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم متغیر دموکراسی سازمانی را نشان می‌دهد. با توجه به بزرگ‌تر بودن ضرایب معناداری به دست آمده از عدد ۱/۹۶، نتایج نشان‌دهنده تأیید روایی سازه پرسش‌نامه دموکراسی سازمانی است. همچنین، در صورتی که RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ باشد و آماره‌های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، JFI، RFI و... بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۱. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی دموکراسی سازمانی

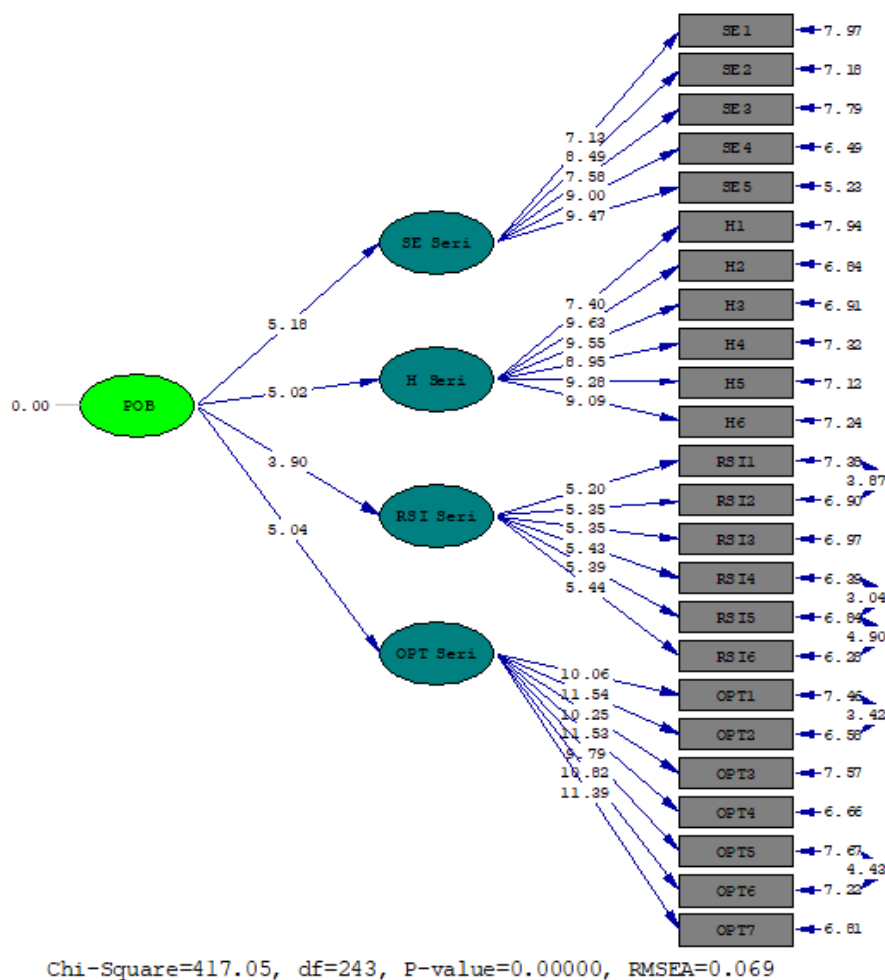
RFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
0/90	0/97	0/91	0/97	0/054

از آنجایی که RMSEA برابر با ۰/۰۵۴ است و این مقدار کوچک‌تر از ۰/۱ است و شاخص‌های CFI، NFI، IFI و RFI بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند، می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است و گویه‌های این پرسش‌نامه به خوبی قابلیت سنجش دموکراسی سازمانی را دارند.

۲.۱.۹ تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم سرمایه روان‌شناختی



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



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

نمودارهای ۳ و ۴ نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم متغیر سرمایه روان‌شناختی را نشان می‌دهند. با توجه به بزرگ‌تر بودن ضرایب معناداری به دست آمده از عدد ۱/۹۶، نتایج نشان‌دهنده تأیید روایی سازه پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی است. همچنین، در صورتی که RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ باشد و آماره‌های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI، و... بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

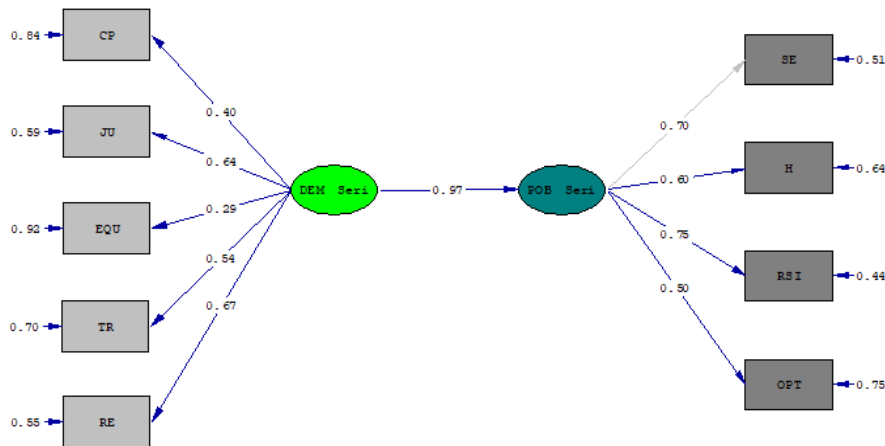
جدول ۲. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی سرمایه روان‌شناختی

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

از آنجایی که RMSEA برابر با ۰/۰۶۹ است که این مقدار کوچک‌تر از ۰/۱ است و شاخص‌های CFI، NFI، IFI و RFI بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند، می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است و گویه‌های این پرسش‌نامه به‌خوبی قابلیت سنجش سرمایه روان‌شناختی را دارند.

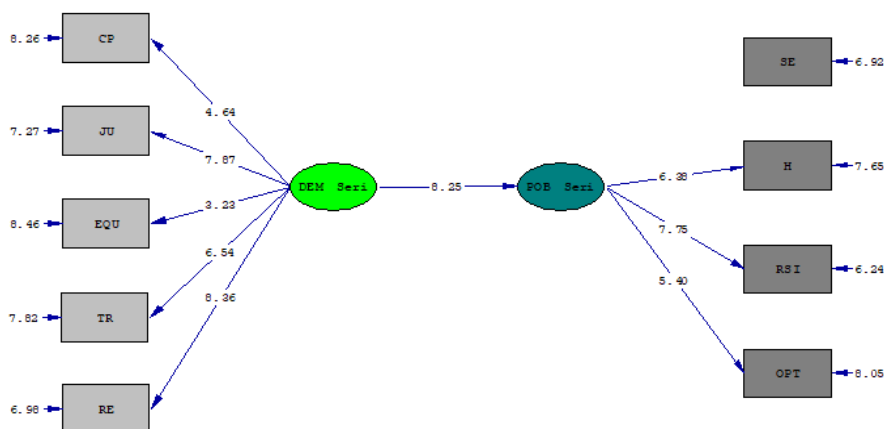
۱۰. آزمون فرضیات پژوهش

باتوجه به این‌که پژوهش حاضر به‌دنبال بررسی تأثیر شاخص‌های دموکراسی سازمانی در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است، برای سنجش و اندازه‌گیری فرضیه‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل ضرایب مسیر استفاده می‌شود. محاسبه ضرایب مسیر در مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار 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

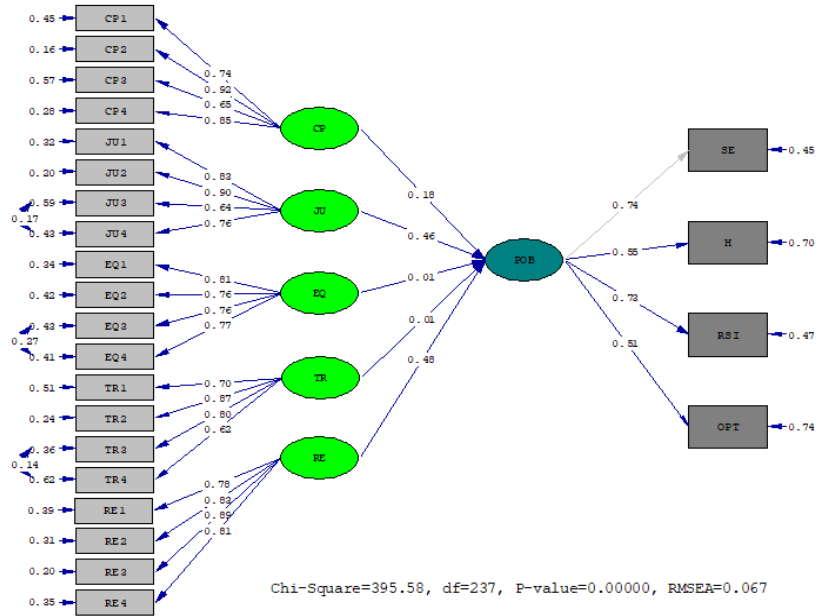
نمودار ۶. مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (حالت t-value)

نمودارهای ۵ و ۶ نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. براساس نتایج مشاهده‌شده در نمودار ۵، در مدل کلی پژوهش، دموکراسی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۹۷ و با ضریب معناداری ۸/۲۵ در سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. در صورتی که RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ باشد و آماره‌های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI، و... بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، می‌توان استنباط کرد که مدل معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

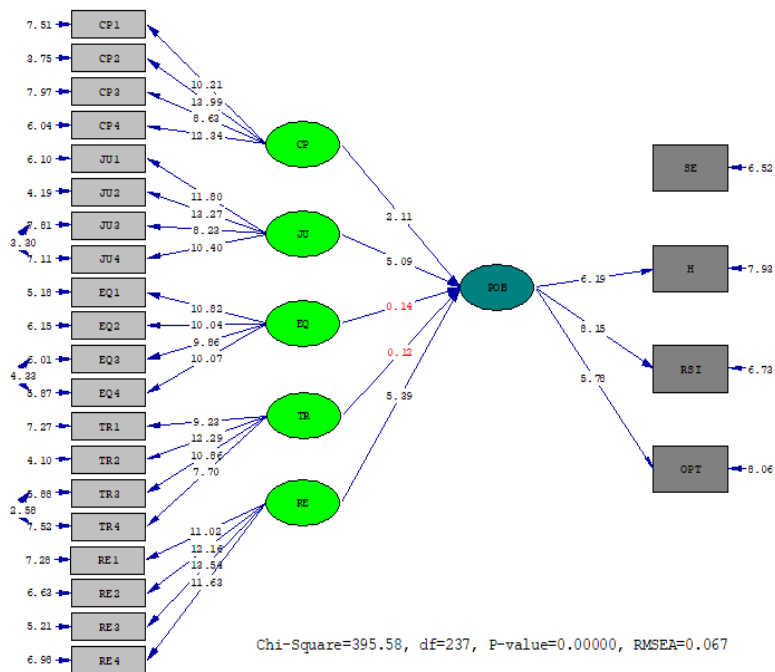
جدول ۳. خروجی آزمون نیکویی برازش ضرایب تحلیل مسیر (فرضیه اصلی)

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

از آنجایی که RMSEA برابر با ۰/۱ است و شاخص‌های CFI، NFI، و IFI بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند و تنها شاخص RFI اندکی کوچک‌تر از ۰/۹ به دست آمده است، می‌توان استنباط کرد که مدل از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.



نمودار ۷. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی (حالت استاندارد)



نمودار ۸. مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی (حالت t-value)

نمودارهای ۷ و ۸ نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهند. براساس نتایج مشاهده‌شده در نمودار ۸، میان شاخص‌های برابری و شفافیت با سرمایه روان‌شناختی ارتباط معناداری مشاهده نشده است، به این دلیل که ضرایب معناداری این دو شاخص به ترتیب ۰/۱۴ و ۰/۱۲ به دست آمده که این اعداد بین بازه عددی $+1/96$ و $-1/96$ قرار گرفته و حاکی از عدم معناداری ضرایب مسیر این دو شاخص هستند. همچنین، براساس جدول ۴، در صورتی که RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ باشد و آماره‌های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI، و... بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، می‌توان استنباط کرد که مدل معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

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

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

از آنجایی که RMSEA برابر با ۰/۰۵۴ است و شاخص‌های CFI، NFI، RFI، و IFI بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی پژوهش از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

جدول ۵ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های 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 فرضیه‌های تحقیق

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

همان‌گونه که در جدول‌ها و نمودارهای ذکر شده مشاهده می‌شود، دموکراسی سازمانی در حالت کلی در سرمایه روان‌شناختی زنان سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات

فرهنگی تأثیرگذار است. با این حال، در میان شاخص‌های دموکراسی سازمانی، میان شاخص‌های شفافیت و برابری با سرمایه روان‌شناختی زنان در سازمان ارتباط معناداری مشاهده نشده است.

۱.۱. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

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

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل نشان داده که دموکراسی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۹۷ تأثیر مثبت و معناداری در سرمایه روان‌شناختی زنان دارد. براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی، شاخص مشارکت انتقادی با ضریب مسیر ۰/۱۸، شاخص عدالت با ضریب مسیر ۰/۴۶، و شاخص پاسخ‌گویی با ضریب مسیر ۰/۴۸ تأثیر مستقیم و معناداری در 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 پژوهش جسکیل و دیگران (۲۰۱۶) شاخص‌های مشارکت انتقادی، شفافیت، عدالت، برابری، و پاسخ‌گویی ارتباط معناداری با سرمایه روان‌شناختی کارکنان داشته‌اند. هم‌چنین در پژوهش جسکیل و تیکسی (۲۰۱۶) مشخص شده که ارتباط مثبت و معناداری میان شاخص‌های دموکراسی سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان وجود دارد.

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

- برگزاری انتخابات سازمانی در راستای انتخاب مدیرعامل سازمان، به گونه‌ای که به جای آن که اعضای هیئت مدیره به انتصاب مدیرعامل یا مدیرکل سازمان پردازد، با تشکیل یک دوره انتخاباتی و حمایت‌های قانونی لازم از این دوره، تمامی

- کارکنان در سطوح مختلف سازمان در این انتخابات شرکت کنند و به کاندیدای موردنظر خود رأی دهند؛
- ایجاد بسترهای مالی و قانونی لازم در جهت برگزاری انتخابات سازمانی و شرکت زنان در این انتخابات برای دستیابی به مقام‌های مدیریتی؛
 - تشکیل انجمن زنان در سازمان و انتخاب یک نماینده به‌منزله جامعه زنان در سازمان و شرکت در جلسات اعضای هیئت‌مدیره؛
 - ایجاد سیستم‌های پاسخ‌گویی در سازمان به‌صورت حضوری در طی همایش‌های سازمانی در راستای ارائه انتقادات زنان از عملکرد مدیران سازمان؛
 - تقویت فرهنگ قانون‌مداری در سازمان؛
 - ضمانت اجرایی مؤثر 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 مقام‌های مدیریتی عالی در سازمان؛
 - تقویت نگاه فرهنگی و آموزشی به زنان در سازمان؛
 - وجود قوانین شفاف و مؤثر برای انتخاب اعضای هیئت‌مدیره؛
 - برگزاری انتخابات دوره‌ای در سازمان و نگاه برابر میان زنان و مردان برای دستیابی به پست‌های مدیریتی؛
 - تقویت پשתوانه‌های 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 به‌صورت 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 گروه‌های مدیریتی و ایجاد رقابت میان گروه‌های زنان و مردان در دستیابی به اهداف پروژه و در نهایت ادغام گروه‌ها؛

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

۱۲. محدودیت‌های پژوهش

- باتوجه به این که مدت انجام گرفتن این پژوهش محدود بوده، از این رو بر پایایی ابزار گردآوری داده‌ها مؤثر است؛
- از آن جاکه این پژوهش تنها در سازمان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی به انجام رسیده، قابلیت تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر دشوار است؛
- باتوجه به این که 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

- Cimen, Ismail and Habib Ozgan (2018), "Contributing and Damaging Factors Related to the Psychological Capital of Teachers: a Qualitative Analysis", *Educational Research*, vol. 28, no. 2.
- Clarke, Martin (2011), "Organizational Democracy, Ethics and Leadership: the Mediating Role of Organizational Politics", *Leadership*, vol. 7, no. 4.
- Costantini, Arianna, De Paola, Francesco, Ceschi, Andrea, Sartori, Riccardo, Menegghini, M. Anna, and 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*.
- 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 Administration Tilburg University.
- Geckil, Tahsin and Mehmet Tikici (2017), "Hospital Employees Organizational Democracy Perceptions and its Effects on Organizational Citizenship Behaviors", *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, vol. 3, no. 2.
- Geckil, Tahsin, Ali Talip Akpinar, and Tas Yunus (2017), "The Effect of Organizational Democracy on Job Satisfaction: a Field Study", *Journal of Business Research Turk*, vol. 9, no. 4.

- Geckil, Tahsin, Ileri, Yusuf Yalcin, Didem Kaya, Serife, and Sule Karadag (2016), "The Relationship Between Organizational Democracy Perceptions and Organizational Psychological Capital Levels of Physicians and Nurses", *International Journal of Recent Advances in Organizational Behavior and Decision Sciences*, vol. 2, no. 3.
- 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*.
- Luthans, Fred, and Carolyn M. Youssef Morgan (2017), Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach, *Annual Reviews Further*.
- Markopoulos, Evangelos, and hanna Vanharanta (2015), "The Company Democracy Model for the Development of Intellectual Human Capitalism for Shared Value", *Procedia Manufacturing*.
- Morgan, M. and Youssef Carolyn (2015), "Psychological Capital and Well-being", *Researchgate*.
- Pitichat, Thiraputt, Rebecca J. Reichard, Amber Kea Edwards, Eric Middleton, and Steven M. Norman (2018), "Psychological Capital for Leader Development", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, vol. 25, no. 1.
- Safari, Ali, Reza Salehzadeh, and Elham Ghaziasgar (2017), "Exploring the Antecedents and Consequences of Organizational Democracy", *TQM Journal*.
- Serin, Huseyin (2017), "Candidate Teacher Views on Implementation and Adoption of Democracy: Istanbul University Sample", *Journal of Education and Training Studies*, vol. 5, 4.
- 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.
- Verdorfer, Armin Pircher, Wolfing Gweber, Christine Unterrainer, and Sarah Seyr (2012), "The Relationship between Organizational Democracy and Socio – Moral Climate: Exploring Effects of the Ethical Context In Organizations", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 34, no. 3.
- 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.