فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۱،
دوره دوم،
سال چهارم
بهار ۱۴۰۰،
صص ۱-۱۳

رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با چابکی سازمانی(مطالعه موردی: سازمان صدا و سیما)

سید محسن رفیعی پور علوی[۱]

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با چابکی سازمانی در سازمان صدا و سیما شهر تهران بود. روش مورد استفاده در این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بود. در این پژوهش جامعه آماری شامل تمامی کارکنان سازمان صداوسیمای شهر تهران که تعداد آنان برابر با ۲۲۴۰ نفر می‌باشد، بود که از بین آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۲۸ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۷) و چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰٤) استفاده شد. پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد پرسشنامه بیش از ۰,۷ بدست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار پژوهش داشت. برای محاسبه روایی از روایی محتوا استفاده شد که نتاج بیانگر روا بودن ابزار پژوهش بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS و PLS در دو بخش توصیفی و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) انجام پذیرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، چابکی سازمانی، صدا و سیما

۱ کارشناسی ارشد مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات،تهران، ایران ، moh_r49@yahoo.com

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

رسانه ملی سازمانی است که خدمات خود را به طیف وسیعی از مشتریان ارائه می‌دهد. در بیان کلی، تمامی آحاد مردم در سرتاسر کشور و حتی خارج از کشور با توجه به تنوع زیاد فرهنگی، اقلیمی، زبانی و... و همچنین شرکت‌ها، کارخانجات، صنایع و مصرف‌کنندگان مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، ورزشی، علمی و... مشتریان و مصرف‌کنندگان نهایی خدمات این سازمان به شمار می‌روند (پورمحمد، رحمان‌زاده و کاوسی، ۱۳۹۸).

با توجه به سیاست‌های کلی این سازمان، تمام ارکان نظام جمهوری اسلامی، مشتریان و ذی‌نفعان این سازمان تلقی می‌شوند. همچنین فعالیت‌های سازمان به گونه‌ای است که با طیف وسیعی از تامین‌کنندگان و برنامه‌سازان در داخل و خارج از کشور در ارتباط است و از این‌رو، زنجیره عرضه خدمات و جامعه مخاطبین آن بسیار گسترده است و قابلیت تاثیرگذاری زیادی در سطح جامعه داد. بنابراین، همواره این پرسش مطرح می‌شود که چگونه می‌توان همه گروه‌های مخاطب و ذی‌نفعان رسانه ملی را به سطح مطلوبی از رضایت از خدمات رساند (شمس و زابلی‌زاده، ۱۳۹۷). در همین خصوص از تمهیدات و اقدامات لازم برای افزایش رضایت مخاطبین و ذی‌نفعان رسانه ملی، می‌توان به ارتقاء تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان آن در جهت چابکی سازمانی در سازمان صدا و سیما اشاره نمود.

از آن جایی که سرعت مهم‌ترین ثروت در هزاره سوم می‌باشد، برای کاستن زمان پاسخگویی و بهبود انعطاف‌پذیری باید شکل کاملا جدیدی از سازمان‌ها به وجود آیند که برای این منظور اصطلاح چابکی سازمانی[1] برای اولین بار به کار گرفته شد (وردر[2] و همکاران، ۲۰۲۱). به اعتقاد شریفی و ژانگ[3] (۱۹۹۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آنها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آنها در جایی دیگر چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیرمنتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه‌ی محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند (لی، لین، تورل، لیو و لوی[4]، ۲۰۲۰).

در حال حاضر، در زمینه‌ی چابکی سازمانی، عامل مدیریت منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است. مهارت‌ها و تجربه افراد در سازمان‌های امروزی ارزش بالایی دارد. قبلا اعتقاد بر این بود که با معرفی فناوری‌های پیشرفته چابکی سازمانی به دست می‌آید ولی، این استدلال امروزه هست که سازمان‌ها و اقتصاد جوامع، بیشتر به نیروی انسانی وابسته است (ون‌مورس و همکاران[5]، ۲۰۱۲). هم‌چنین در شرایط زمانی حاضر که تحت تأثیر رقابت‌های اقتصادی، کیفیت حرفه‌ای و سازمانی هست، بازده منابع انسانی به یک اصل انکارناپذیر تبدیل شده است. زمانی که سازمان دارای کارکنان چابک و

1 Organizational Agility
2 Werder
3 Sharifi & Zhang
4 Li, L., Lin, J., Turel, O., Liu, P., & Luo, X. R
5 Van Meurs et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

قوی هست، فرصت‌های جدیدی برای سازمان ایجاد می‌شود (معتمری، آکتر و یاناماندرام[1]، ۲۰۲۰). از این‌رو تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آن‌ها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹). در همین راستا مطالعات و پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که پژوهشگران بر این باورند که کارکنان در دسترس‌ترین و پایدارترین مزیت رقابتی سازمان می‌باشند (بیلی و همکاران[2]، ۲۰۱۸). بنابراین، برای دستیابی به این ویژگی‌ها، سازمان‌ها باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید (مالیک، ساروار و اور[3]، ۲۰۲۱).

توانمندسازی[4] فرایندی موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه برخورداری از دانش، تجربه و انگیزه صاحب قدرت نهفته در سازمان می‌شوند و توانمندسازی آنان در واقع آزاد کردن این قدرت است (خسروی‌مهر، هادی، جعفرنیا و موسوی، ۱٤۰۰). اسپریتزر[5] (۱۹۹۵)، توانمندسازی را فرایندی می داند که دارای چهار بعد است: ۱) شایستگی (یعنی درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد؛ ۲) خودمختاری (یعنی داشتن حق انتخاب و آزادی عمل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی؛ ۳) موثر بودن (یعنی درجه‌ای که فرد می‌تواند بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل اثر بگذارد) و ٤) معنی‌دار بودن (یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل). در همین راستا، رضایی کلانتری و رضایی عبدالملکی (۱۳۹۹)، طی پژوهشی با عنوان «نقش چابکی سازمانی در توانمندسازی کارکنان» دریافتند که چابکی نوعی قابلیت پویا است که سازمانها را در پیکربندی مجدد، جمع آوری و یکپارچه سازی منابع، اطلاعات، فرآیندها و فناوری قادر می‌سازد. این توانایی سازمان‌ها را قادر به ایجاد هم افزایی و افزایش مزیت رقابتی می کند که سبب افزایش عملکرد سازمانی می گردد. در سازمان چابک که با تغییرات محیطی مداوم روبرو است، توانایی نیروی انسانی نقش مهمی را ایفا می کند، توانمندسازی منابع انسانی می تواند زمینه لازم را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازد، پس اجرای برنامه‌های توانمندسازی می تواند به بهبود ارتقای چابکی سازمانی یاری رساند. اما باید توجه داشت که هر ساختاری مستعد و مناسب اجرای فرآیند توانمندسازی کارکنان نیست. همچنین، اصغرنژاد نوری و میرموسوی (۲۰۲۰)، طی پژوهشی با عنوان « تأثیر مدیریت تعاونی بر چابکی سازمانی با نقش واسطه ای توانمندسازی کارکنان در بخش حمل و نقل عمومی» دریافتند که مدیریت تعاون هم بر چابکی سازمانی و توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد و هم توانمندی تأثیر چشمگیری بر چابکی سازمانی دارد.

1 Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V
2 Bailey et al
3 Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S
4 Empowerment
5 Spreitzer

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

یکی دیگر از عواملی که در چابکی سازمانی کارکنان تاثیر دارد، مفهومی به نام تعهد سازمانی[1] آنان است. مایر و آلن[2] (۱۹۹۷)، معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. این اندیشمندان تعهد سازمانی را به سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم کرده‌اند. تعریف مختصری از ابعاد تعهد سازمانی عبارتند از:

۱) تعهد عاطفی[3]: وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویّت از طریق آن می‌باشد. ۲) تعهد مستمر[4]: صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان می‌باشد. ۳) تعهد هنجاری[5]: نوعی احساس تکلیف برای ادامه‌ی همکاری با سازمان می‌باشد(اورتگا-پارا و ساستر-کاستیلو[6]، ۲۰۱۳). در این خصوص بهمنی و امیرنژاد (۱۳۹۶)، طی پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات و مدیریت‌های شرکت پایانه‌های نفتی ایران» دریافتند که مولفه‌های انعطاف‌پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد و هم‌چنین چابکی سازمان بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. یافته‌ها نشان‌دهنده تاثیر واسطه تعهد سازمانی بر رابطه بین انعطاف‌پذیری راهبردی و چابکی سازمانی می‌باشد.

از این‌رو، در عصر رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های کاری و نیازهای در حال تغییر ارباب‌رجوع و مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان، اولویت‌های کسب و کاری، و بازبینی مدل‌های سنتی و حتی مدل‌های نسبتاً معاصر شده است (ساها، گریگار و ساها[7]، ۲۰۱۷). به‌عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند؛ یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند. از این‌رو، یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی چابکی است. در واقع، چابکی، به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان‌های رقابتی است (انصاری، عابدی شریبانی و خیاط خوشدوز، ۱۳۹۵). در این راستا، جکسون و جوهانسون[8] (۲۰۰۳)، معتقدند چابکی تمرکز روی منافع است، و می‌تواند به عنوان توانایی برای لمس تغییرات بلندمدت که قدرت ابتکار و نوآوری را در سازمان به کار می‌گیرد تعریف شود. آنها معتقدند که انعطاف‌پذیری، پیش‌نیاز چابکی است و نتیجه گرفته‌اند که چابکی، هدف نیست، بلکه وسیله‌ای ضروری جهت ادامه دادن رقابت در محیط سرشار از تغییر و عدم اطمینان است. بنابراین، اگر سازمانی به دنبال چابکی

1 Organizational Commitment
2 Meyer & Allen
3 Emotional Commitment
4 Continuos Commitment
5 Normative Commitment
6 Ortega-Parra & Sastre-Castillo
7 Saha, N., Gregar, A., & Sáha, P
8 Jackson & Johansson

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سازمان است، ایجاب می‌کند شماری از توانمندی‌ها و تعهدات کارکنان خود را مدنظر داشته و تا جای ممکن آنها را در درون خود پرورش داده و تقویت کند. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که «چه رابطه‌ای بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیما شهر تهران وجود دارد؟».

روش‌شناسی

روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. علاوه بر این، به دلیل استفاده از پرسشنامه، پژوهش حاضر از نوع کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان سازمان صداوسیمای شهر تهران که تعداد آنان برابر با ۲۲٤۰ نفر می‌باشد، بود که از بین آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۲۸ نفر (۱۸۱ کارکنان مرد و ۱٤۷ کارکنان زن) به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۷) و چابکی سازمان شریفی و ژانگ (۲۰۰٤)، استفاده شد که در جدول (۱) شاخص‌های آن به نمایش گذاشته شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تائید متخصصین مربوطه رسید، هم‌چنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای هر سه پرسشنامه بالای ۰,۷ به دست آمد. پرسشنامه‌های مذکور در میان گروهی از کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران توزیع گردید و پس از دریافت پرسشنامه‌ها با توجه به آمار توصیفی و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

جدول ۱: توزیع پرسش‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سازه‌های اصلی	ابعاد	منبع گردآوری داده‌ها	منابع	گویه‌های مربوط به هر مؤلفه	تعداد سؤالات
توانمندسازی	احساس معنی‌دار بودن	کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران	اسپریتزر (۱۹۹۵)	۱-٤	٤
	احساس خودتعیینی			٥-۸	٤
	احساس شایستگی			۹-۱۲	٤
	احساس موثر بودن			۱۳-۱٦	٤
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی		مایر و آلن(۱۹۹۷)	۱-۸	۸
	تعهد مستمر			۹-۱٦	۸
	تعهد هنجاری			۱۷-۲٤	۸
چابکی سازمان	سرعت		شریفی و ژانگ(۲۰۰٤)	۱-٦	٦
	شایستگی			۷-۱۳	۷
	قدرت پاسخگویی			۱٤-۱۹	٦
	انعطاف‌پذیری			۲۰-۲۹	۱۰

یافته‌ها

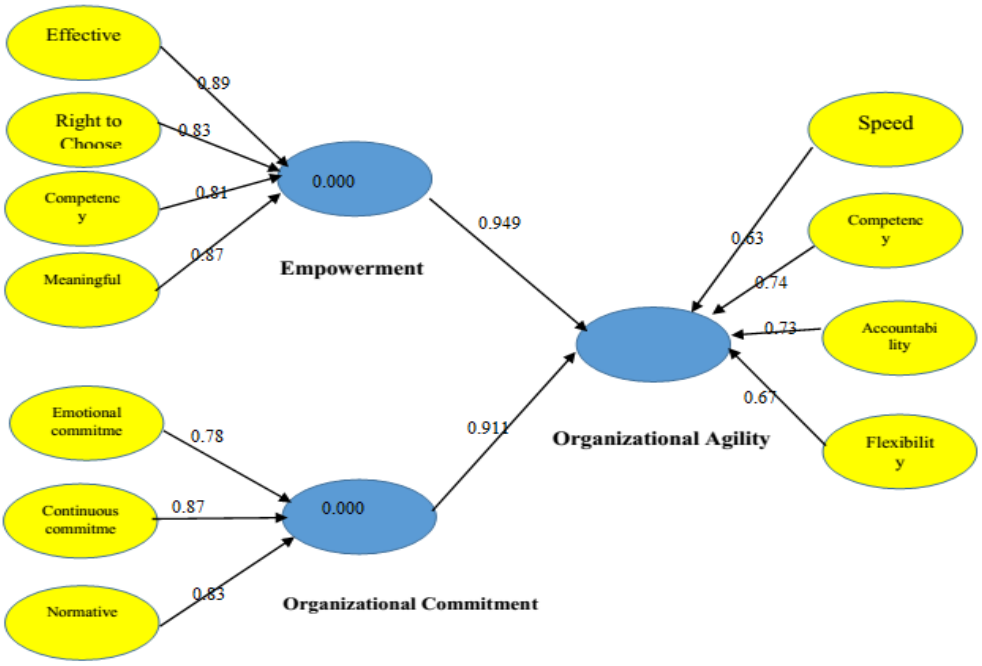
جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰,۰۵، برای تمام متغیرها می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی اینکه توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

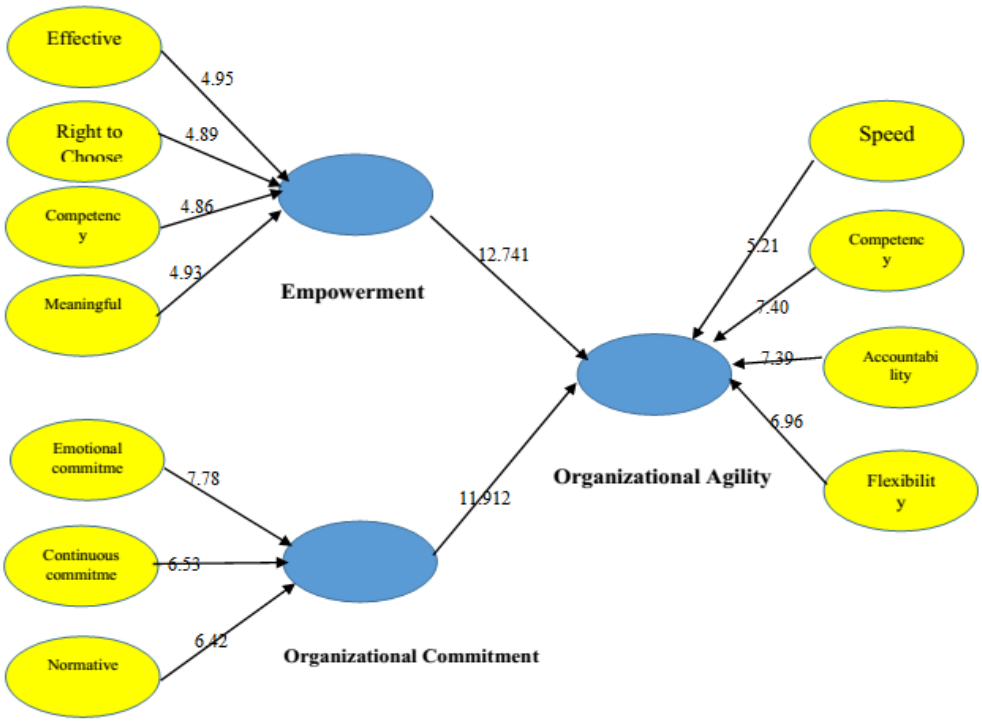
در این بخش برای سنجش معناداری روابط، آماره t با تکنیک بوت استراپینگ[1] محاسبه شده است که در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار PLS است، خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای پژوهش ارائه شده است. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است.

1 Bootstrapping

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]



شکل ۱: تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش



شکل ۲: آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استراپینگ

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فرضیه اول پژوهش: بین توانمندسازی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه وجود دارد.

این فرضیه توسط آماره تی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر منعکس شده است.

جدول ۲: خلاصه نتایج فرضیه اول پژوهش

فرضیه	جهت	رابطه	آماره تی	نتیجه
اول	بین توانمندسازی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه وجود دارد.	۰,۹۴۹	۱۲,۷۴۱	تائید

طبق جدول شماره ۲ رابطه بین ایجاد ارتباط توانمندسازی با چابکی سازمانی برابر با ۰,۹۴۹ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۱۲,۷۴۱ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین ایجاد ارتباط توانمندسازی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول تائید می‌گردد.

فرضیه دوم پژوهش: بین تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه وجود دارد.

این فرضیه توسط آماره تی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر منعکس شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیه دوم پژوهش

فرضیه	جهت	رابطه	آماره تی	نتیجه
دوم	بین تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه وجود دارد.	۰,۹۱۱	۱۱,۹۱۲	تائید

طبق جدول شماره ۳ رابطه بین ایجاد ارتباط تعهد سازمانی با چابکی سازمانی برابر با ۰,۹۱۱ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۱۱,۹۱۲ به دست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد رابطه مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ بین ایجاد ارتباط تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه دوم تائید می‌گردد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بحث و نتیجه‌گیری

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای پژوهش است. چرا که هدف از انجام پژوهش، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام پژوهش شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارآیی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق پژوهش می‌توان این مشکلات و راه حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارآیی و نتایج مثبت افزایش یابد. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع، رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی با چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران را مورد بررسی قرار داد، که در ادامه براساس سوال موجود در پژوهش به بحث و نتیجه‌گیری می‌پردازیم:

یافته‌ی اول نشان داد که رابطه بین توانمندسازی و چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران معنی‌دار است؛ بدین معنی که افزایش توانمندسازی کارکنان موجب افزایش چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران می‌گردد. بررسی‌ها نشان داد که این دو متغیر با هم رابطه مستقیم دارند. در نتیجه استنباط می‌شود که توانمندسازی شرایط و بسترهای لازم را برای ارتقای سطح چابکی سازمانی کارکنان صدا و سیمای شهر تهران فراهم می‌آورد و بر اساس یافته‌های این پژوهش از عوامل کلیدی در ایجاد ویژگی چابکی برای سازمان در محیط رقابتی و متغیر محسوب می‌شود. بنابراین، هر چقدر کارکنان بیشتر به مؤثر بودن خود نسبت به نتایج و پیامدهای راهبردی، عملیاتی و اداری شغل خود معتقد باشند، چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین هر چقدر افراد احساس بهتری نسبت به با ارزش بودن اهداف شغلی خودشان داشته باشند، و هر چقدر افراد از استقلال کاری بیشتری در تصمیم‌گیری‌ها و مشارکت در سازمان برخوردار باشند، چابکی سازمانی نیز بالاتر می‌رود. از طرفی، هر چقدر کارکنان سازمان صدا و سیما وظایف شغلی را با مهارت بیشتری انجام دهند، چابکی سازمان صدا و سیما در محیط پویا نیز بیشتر می‌شود. نتیجه به دست آمده با یافته‌های پژوهش صفدریان و پورکیانی (۱۳۹۶)، که بیان کرد بین توانمندسازی و چابکی سازمانی و مؤلفه‌های توانمندی فردی و سازمانی و چابکی سازمانی رابطهٔ معنی‌دار و از نوع مستقیم وجود دارد، همسو است. یافته ناهمسویی با این پژوهش یافت نشد. هم‌چنین، یافته مذکور با نتایج پژوهش اصغرنژاد نوری و میرموسوی (۲۰۲۰)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، رضایی کلانتری و رضایی عبدالملکی (۱۳۹۹)، هم راستا می‌باشد.

یافته‌ی دوم نشان داد رابطه بین تعهد سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیمای شهر تهران معنی‌دار است؛ بدین معنی که افزایش تعهد سازمانی کارکنان موجب افزایش چابکی سازمانی آنان در سازمان صدا و سیمای شهر تهران می‌گردد. این یافته را می‌توان چنین تبیین نمود که اگر سازمانی کارکنان متعهدی داشته باشد، انتظار می‌رود که چابکی سازمانی از سوی آنها بروز کند. از این‌رو هر چه میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر چابکی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سازمانی آنان دارد و به تبع آن موجب ارتقای چابکی سازمانی می‌شود که در مجموع اثربخشی و کارایی را در سازمان در پی دارد. از این‌رو پیشنهاد می‌شود که برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان سازمان صدا و سیما، ضمن تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش‌های صدا و سیما، با برقراری ارتباط مفید و مؤثر با کارکنان، اهداف و ارزش‌های آنان شناخته شود و در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش‌ها با اهداف صدا و سیما گام برداشته شود تا کارکنان برای موفقیت و اثربخش بودن فعالیت‌های سازمان صدا و سیما به طور شخصی احساس مسئولیت کنند. از این رو باید زمینه را به گونه ای فراهم کرد که کارکنان با اطمینان خاطر، تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به تعهد سازمانی و چابکی سازمانی، شناسایی و بسترهای لازم برای پیاده سازی این گونه رفتارها فراهم شود. در نهایت براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی در ادامه ارائه می‌گردد:

۱) کارکنان سازمان صدا و سیما در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رسانند، هم‌چنین می‌توانند تضمین کننده چابکی سازمانی در سازمان صدا و سیمای شهر تهران بوده و موجب افزایش توانمندی کارکنان شوند.

۲) مدیران سازمان باید توانمندسازی کارکنان را یکی از راهبردهای اساسی به منظور چابکی سازمانی تلقی نموده و برای رسیدن به سطوح بالای توانمندسازی کارکنان برنامه‌ریزی کنند.

۳) پیشنهاد می‌شود سازمان صدا و سیما دانش و مهارت کارکنان خود را با برگزاری دوره‌های آموزشی قبل از استقرار سیستم‌های نوین ارتقاء دهد.

منابع

انصاری، رضا؛ عابدی شربیانی، علی‌اکبر و خیاط خوشدوز، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فعالیت‌های مدیریت تکنولوژی بر قابلیت‌های چابکی سازمان. *مجله مدیریت تولید و عملیات*. شماره ۱۲، صص: ۱۹۱-۲۱٤.

بهمنی، رضا و امیرنژاد. (۱۳۹٦). بررسی تاثیر انعطاف پذیری راهبردی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات و مدیریت های شرکت پایانه های نفتی ایران، *دومین کنفرانس سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری*، اهواز، دانشگاه شهید چمران - سازمان صنعت، معدن و تجارت خوزستان.

پورمحمد، محمدحسین؛ رحمان‌زاده، سیدعلی و کاوسی، اسماعیل. (۱۳۹۸). نقش رسانه ملی در توسعه شهر خلاق. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*. دوره ۱۱، شماره ۲، صص: ۱۵۷-۱٦٦.

خسروی مهر، رویا و هادی، وحید و جعفرنیا، مسعود و موسوی، زهرا سادات، (۱٤۰۰)، توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مربی گری، *اولین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت*، تهران.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

رضایی کلانتری، مرضیه و رضایی عبدالملکی، ملیحه، (۱۳۹۹)، نقش چابکی سازمانی در توانمندسازی کارکنان، پنجمین *کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی*، تهران.

شمس، مرتضی و زابلی‌زاده، اردشیر. (۱۳۹۷). مهمترین مضامین لازم مورد توجه رسانهٔ ملی در ترغیب مخاطبان به خرید کالای ایرانی. *مطالعات فرهنگ-ارتباطات*. دوره ۱۹، شماره ٤٤ (مسلسل ٧٦)، صص: ۱۱۹-۱٤٧.

صفدریان، علی و پورکیانی، مسعود. (۱۳۹٦). تبیین روابط بین توانمندی و چابکی سازمانی و ارائه یک الگو در راستای سیاست های کلی نظام اداری. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. دوره ۹، شماره ۳، صص: ۱٤٧-۱۷۸.

واعظی، رضا و سبزیکاران، اسماعیل. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران-منطقه تهران. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳، صص: ۱۵۳-۱۷۸.

Asgarnezhad Nouri, B., & Mir Mousavi, M. (2020). Effect of cooperative management on organizational agility with the mediating role of employee empowerment in public transportation sector.

Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic human resource management*. Oxford University Press.

Jackson, M., & Johansson, C. (2003). An agility analysis from a production system perspective. *Integrated Manufacturing Systems*, *14*(6), 482-488.

Li, L., Lin, J., Turel, O., Liu, P., & Luo, X. R. (2020). The impact of e-commerce capabilities on agricultural firms' performance gains: the mediating role of organizational agility. *Industrial Management & Data Systems*.

Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, *39*(1), 10-20.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, *54*, 102177.

Ortega-Parra, A & Sastre-Castillo, MA. (2013). Impact of perceived corporate culture on organizational commitment. *Journal of Management Decision*, 51(5): 1071-1083.

Saha, N., Gregar, A., & Sáha, P. (2017). Organizational agility and HRM strategy: Do they really enhance firms' competitiveness?. *International Journal of Organizational Leadership*, *6*, 323-334.

Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International journal of production economics*, *62*(1-2), 7-22.

Spreitzer GM. (1995). Psychological empowerment in the workplace dimensions measurement and validation. *Acad Manage J*, 1995 1; 38: 1442-65.

Van Meurs, I. A. H., van Ginkel, W., & van Oosterhout, M. (2012). *An agile organization: The influence of trust and empowerment on the agility of an organization*. Erasmus Universiteit.

Werder, K., Richter, J., Hennel, P., Dreesen, T., Fischer, M., & Weingarth, J. (2021). A Three-pronged View on Organizational Agility. *IT Professional*, *23*(2), 89-95.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۲۱، دوره دوم، سال چهارم، بهار ۱۴۰۰، صص ۱-۱۳

Relationship between Empowerment and Organizational Commitment with Organizational Agility (Case Study: IRIB)

Seyed Mohsen Rafieipour Alavi[1]

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment with organizational agility in the Radio and Television of Tehran. The method used in this study was descriptive-correlational. In this study, the statistical population included all employees of the Tehran Radio and Television Organization, whose number is equal to 2240 people Among them, 328 people were considered as the sample size using Morgan table and stratified random sampling method. In order to collect information, three standard questionnaires were used by Spritzer (1995), Meyer and Allen (1997) and Sharifi and Zhang (2004). The reliability of these questionnaires was obtained using Cronbach's alpha method for all dimensions of the questionnaire more than 0.7, which showed the appropriate reliability of the research tool. Content validity was used to calculate the validity, which showed that the research tool was valid. Analysis of information obtained from the implementation of questionnaires was performed through SPSS and PLS software in two descriptive and inferential sections (structural equation modeling). Findings indicated that there is a significant relationship between empowerment and organizational commitment with organizational agility of employees.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment, Emotional Commitment, Organizational Agility, Broadcast

[1] Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]