

Research Paper



Explaining the effective factors on improving the quality of the training system of radio and television employees of the Islamic Republic of Iran

Rabab Momen Moghadam¹, Sadegh Maleki Avarsin², Jahangir Yari Haj Ataloo^{3*}, Hamdollah Habibi⁴

1. PhD student, field of educational management, department of educational sciences, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
4. Associate Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran.

**Article Info:****Received:** 2024/05/06**Accepted:** 2024/07/29**IPP:** 115-139

Use your device to scan and read the article online:

DOI: 10.22098/AEL.2024.15021.1429**Keywords:**

Explanation of effective factors, quality improvement, training system, national media staff

Abstract

Background and Objective: One of the issues that media organizations face in order to gain a competitive advantage in the media field is the training and empowerment of employees. The purpose of this article is to explain the effective factors on improving the training quality of national media workers.

research methodology: This research is in two parts, qualitative and quantitative, and the purpose of the article is to explain the effective factors extracted in the qualitative part. The statistical population was the employees of irib organization, who were selected as a sample using Cochran's formula by cluster sampling method. Data collection was done by questionnaire. The content validity of the questionnaire was calculated using the Lawshe table. Data analysis was done using t-test, structural equation modeling and PLS partial least squares method. The significance indices of factor loading, composite reliability coefficient and extracted average variance were evaluated. SPSS and Smart PLS3 software were also used. In line with the derived model, 12 input factors, 15 process factors, 3 output factors, 3 outcome factors and 155 criteria and 910 indicator.

Findings: The findings showed that all of them have the power to explain the quality of training and the research model has the appropriate fit.

Conclusion: This research provides a clear perspective and operational planning of media managers in relation to human capital. It is effective in increasing the motivation of human factors, teachers and training managers in how to improve and improve the quality of the organization's training system in line with its ultimate goals and mission.

Citation: Momen Moghadam, Rabab; Maleki Avarsin, Sadegh; Yari Haj Atalo, Jahangir; And Habibi, Hamdallah. (2024). Explaining the effective factors on improving the quality of the training system of radio and television employees of the Islamic Republic of Iran. Scientific-Research Quarterly of Applied Educational Leadership, 5(3) 115-139 .Persian [<http://dx.doi.org/10.22098/AEL.2024.15021.1429>]

*Corresponding author: Jahangir Yari Haj Ataloo

Address: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Tell: 09141184173

Email: Jahangir Yari 17@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Considering that technological changes are the drivers of changes in the media industry (Roshandel Arbatani, 2022). Therefore, more studies are needed on media organizations to adapt their policies and procedures for recruitment, performance and retention of human resources in relation to strategic changes in their competitive environment (Costello & Olive., 2018). The Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran, in order to improve and promote the quality of its products and increase its production, needs changes and an appropriate approach in the field of human capital (Miri Qomsari et al., 2018). One of these approaches is the systemic approach to human resource retention and training (Armstrong, 2011). The main components of this system should be such that its inputs achieve the expected output after passing through the process of appropriate changes and transformations. system (Kaufman & Herman., 1991). According to the system model in the training system, it is also necessary to create an evaluation subsystem (Bazargan, 2023). In this way, the use of a set of factors, criteria and indicators and judgment criteria is the basis of evaluation actions (Zain Abadi and Hemmati., 2012). For this reason, the feedback of the training system should be considered as a change program (for quality) according to all system components (input, process, output and result) (Sabbaghian, 2014). Therefore, this research aims to identify the effective factors and the validity of the structural model resulting from these factors with a systemic approach to the training system and the quality cycle of training

Methodology:

The method of the current research is quantitative and survey, which was carried out with the aim of explaining the factors affecting the quality improvement of the training of national media workers (the model extracted in the qualitative part of the research). The employees of the National Media - Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran (over 24,000 people) constituted the statistical population. For this purpose, by using the cluster sampling method of 10 deputies in Tehran and 33 provincial centers of this organization, using Cochran's formula to calculate the statistical sample size, the number of 379 was obtained with an error of 5%. Due to the drop in the sample and to reduce the sampling error, this number was increased to 430 people. Considering all the job titles (56 jobs) for which the training courses were defined in the following, a total of 28 job titles were selected from each center and deputy that participated in the training courses in the last 5 years. In order to collect information, the quantitative part of the questionnaire compiled in the qualitative phase of the research was used, which had two general parts (6 questions) and a specialized part (4 dimensions and a total of 155 questions). The content validity of the questionnaire was calculated through Lavsh's table (1975) with the number of 12 experts. Quantitative data analysis was done using (t-test) and structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS) approach and using Spss and Smart PLS3 software.

Results:

The final model: the significance of the factor loading between the factors and the related latent variables

Figures (1) and (2) show the standardized factor loadings and T coefficients between all the factors and latent variables. Criterion value for the appropriateness of factor load coefficients, 4/. (Hulland, 1999). If this value is less than 4/. it is necessary to modify or remove the factor from the research model.

Explaining the effective factors on improving the quality of the training

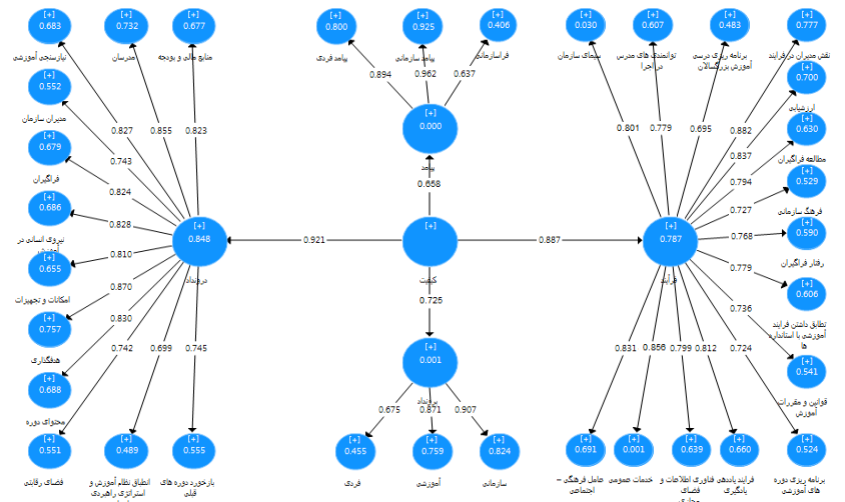


Figure 1: Standardized factor loadings between the underlying variables and the relevant criteria of the model for improving the quality of training of national media workers

Discussion and conclusion

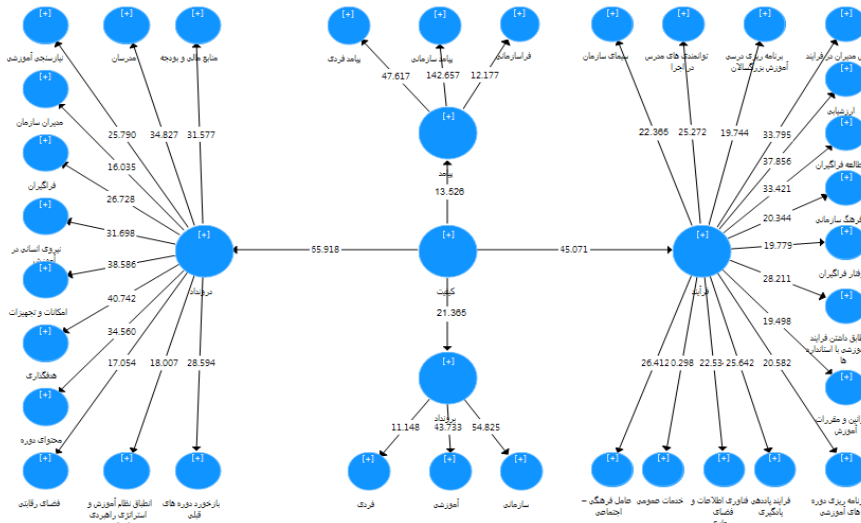


Figure No. 2: t coefficients between the underlying variables and the relevant criteria of the factors of the model of improving the quality of training of national media workers.

Based on the results of standardized factor loadings and t coefficients between variables and criteria related to the model of improving the training quality of national media employees, according to formulas (1) and (2); All the criteria related to this model have the necessary value and the research model has the necessary fit. Thus, 33 factors, 155 criteria and 910 indicators effective on improving the quality of training of national media workers in the stages of input, process, output and outcome of this training system and the structural model obtained from these factors have the necessary validity. Also, the GOF index (Tenenhaus et al., 2004) with a result of 0.49 indicates a strong overall fit of the model.

Discussion and conclusion

The most important and prominent feature of media organizations is the nature of human resources and the use of specialized human resources with a high level of creativity (Roshandel Arbatani, 2022). Therefore, it is necessary and necessary for managers to support training in the organization along with the acceptance of change and transformation in order to strengthen and cultivate the creativity of human resources. Because the human resources management of media organizations in empowering employees, requires a comprehensive view and understanding of media characteristics (Khojaste Bagherzadeh, 2014). It is appropriate that this role in the media be promoted from an administrative and work-focused level to a strategic and talent-building role (Aris & Bougin, 2014). Therefore, knowing the organization and the environment and strengthening training opportunities in a competitive environment and setting goals based on this knowledge will be possible with a systemic approach to this category and by mobilizing financial resources and teachers and the efforts of managers and training experts. Also, the adaptation of the training system to the organizational strategy, which

was known from the inputs of this system, confirms the achievement of organizational goals through this channel.

The position of the current research among the previous researches was to pay attention to the human factors and the environment involved in the training system of the organization in the input, process, output and outcome. These factors with applicable indicators and measurement in the form of smaller measures that can be followed and corrected; were specified and presented.

Reference:

- Aris, A; Bougin, J.(2014). Management of creative value-creating media companies, (Translator: Education and Research Translators Group of Broadcasting Planning and Supervision Deputy, Scientific Supervisor: Taybeh Barati), Tehran: Future Project.538 p. [in Persian]
- Armstrong, M. (2011), *A Handbook of strategic Human Resources Management*; Eleventh Edition, Kogan page: London
- Bazargan, Abbas (2023), *educational evaluation (concepts, models, operational process)*, Tehran: Samit Publications. [in Persian]
- Costello, J., & Oliver, J. (2018). Human resource management in the media. In handbook of media management and economics (pp. 95-110). Routledge.
- Kaufman, Rogers; Herman, Jerry (1991). *Strategic planning in the educational system*. Translated by Faridah Mashaikh and Abbas Bazargan, 2013. Tehran. School publications [in Persian]
- Miri Qamsari, Fatima; Bebran, Siddiqa; Saidi, Ahmed (2019). Development of the strategic development model of human resources management in the broadcasting organization: a mixed study, *Cultural and Communication Studies*, 59(16), 187-212. [in Persian] [DOI: 10.22034/jesc.2020.111669.1963]
- Roshandel Arbatani, Tahir. (2022). Challenges of knowledge sharing in media organizations (Editor's note), *Media Management Reviews*, *Media Management Reviews*, 1(4), 416-415. [in Persian] [DOI: 10.22059/MMR.2023.91626]
- Sabbaghian, Zahra; Akbari, Sohaila (2014). *Comprehensive organizational education (with an approach to adult education)*, Tehran: Samt. [in Persian]
- Zain Abadi, Hassan Reza & Hemmati, Maryam. (2012). Factors, criteria, indicators and judgment criteria for evaluating the quality of educational groups in Hilal Institute of Scientific and Applied Higher Education in Iran. *Scientific Journal of Rescue and Relief*, 5(1), 19-30. SID. [In Persian] <https://sid.ir/paper/190775/fa>



مقاله پژوهشی

تبیین عوامل موثر بر بهبود کیفیت نظام آموزشی کارکنان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

رباب مومن مقدم^۱، صادق ملکی آوارسین^۲، جهانگیر یاری حاج عطالو^۳، حمداالله حبیبی^۴

۱. دانشجوی دکتری، رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۴. دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸

شماره صفحات: ۱۳۹-۱۱۵

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:

DOI:
10.22098/ael.2024.15021.1429

واژه‌های کلیدی:

تبیین عوامل موثر، بهبود کیفیت، نظام آموزشی، کارکنان رسانه ملی

چکیده

مقدمه و هدف: از جمله مسائلی که سازمان‌های رسانه‌ای، در پی کسب مزیت رقابتی در سپهر رسانه‌ای با آن مواجه هستند، آموزش و توانمندسازی کارکنان است. از اینرو مقاله حاضر با هدف تبیین عوامل موثر بر بهبود کیفی آموزش کارکنان رسانه ملی انجام پذیرفته است.

روش‌شناسی پژوهش: تحقیق حاضر در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است که مقاله حاضر به دنبال تبیین عوامل موثر استخراج شده در بخش کیفی می باشد. جامعه آماری، متشکل از کارکنان این سازمان بود که ۴۳۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه تدوین شده در مرحله کیفی پژوهش، صورت گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از جدول لاوشه محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t و مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) بود. شاخص‌های معناداری بار عملی، ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی مورد ارزیابی قرار گرفت. در این راستا از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها: در راستای الگوی مستخرج، متشکل از ۱۲ عامل درون‌داد، ۱۵ عامل فرایند، ۳ عامل برون‌داد، ۳ عامل پیامد و ۱۵۵ ملاک و ۹۱۰ نشانگر؛ یافته‌ها نشان داد همگی از قدرت تبیین کیفیت آموزش برخوردار بوده و مدل پژوهش برازش لازم را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه ضمن ارائه دیدگاهی روشن و برنامه‌ریزی عملیاتی برای مدیران رسانه در رابطه با آموزش سرمایه انسانی؛ در افزایش انگیزه عوامل انسانی، مدرسان و مدیران آموزشی در چگونگی بهبود و ارتقای کیفی نظام آموزشی سازمان در راستای اهداف و مأموریت نهایی آن موثر می باشد.

استناد: مومن مقدم، رباب؛ ملکی آوارسین، صادق؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر؛ و حبیبی، حمداالله. (۱۴۰۳). تبیین عوامل موثر بر بهبود کیفیت نظام آموزشی کارکنان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۳(۳)، ۱۱۵-۱۳۹.

*نویسنده مسئول: جهانگیر یاری حاج عطالو

نشانی: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

تلفن: ۰۹۱۴۱۱۸۴۱۷۳

پست الکترونیکی: Jahangir Yari 17@gmail.com

امروزه سازمان‌ها در فضایی کاملا رقابتی و همراه با تحولات شگفت‌انگیز اداره می‌شوند و توانمندسازی کارکنان در این شرایط از اهم وظایف مدیران سازمان‌ها است (Khedmati et al., 2023). با توجه به این که تغییرات فناورانه، پیش‌ران تحولات در صنعت رسانه است، سازمان‌های رسانه‌ای فعال در این صنعت، مجبورند خود را با تغییرات فناورانه تطبیق دهند (Roshandel Arbatani, 2022). بنابراین مطالعات بیشتری در مورد سازمان‌های رسانه‌ای که سیاست‌ها و رویه‌های استخدام، عملکرد و حفظ منابع انسانی خود را در رابطه با تغییرات استراتژیک در محیط رقابتی خود تطبیق می‌دهند، مورد نیاز است (Costello & Oliver., 2018). چنانچه توسعه آموزش با در نظر گرفتن نقش فناوری‌های نوین در سازمان‌ها مطرح نظر می‌باشد (Mohammadi zanjire et al., 2024). از طرفی آموزش و تربیت و پرورش کارکنان سازمان‌های رسانه‌ای، چه در بخش خصوصی یا دولتی، با هدف ایجاد نیروی کار بالقوه و ارتقای مهارت‌های کارکنان انجام می‌پذیرد (Fransiscus et al., 2024). ضمن اینکه این آموزش‌ها می‌بایست متناسب با نیازها و نقش‌های خاص کارکنان بوده و کاربرد عملی داشته باشند و با پیگیری‌های مستمر و پشتیبانی مداوم و مشارکت مدیران و انطباق فرهنگی با سازمان مربوطه، همسویی استراتژیکی با اهداف سازمان داشته باشند تا به صورت کارآمد جلوه‌گری نمایند (Azeem et al., 2024). سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران (رسانه ملی)، یک سازمان بزرگ فرهنگی - رسانه‌ای در کشور است که با دارا بودن مجموعه عظیمی از منابع انسانی، در راستای ارتقاء و بهبود کیفی تولیدات خود و همچنین افزایش بهره‌وری منابع انسانی، نیاز به تغییراتی متناسب در حوزه سرمایه انسانی دارد و این امر، نیازمند تدوین الگو و رویکردی مناسب در این زمینه می‌باشد (Miri Qamsari et al., 2019). یکی از این رویکردها، رویکرد سیستمی به نگهداشت و پرورش و آموزش نیروی انسانی است و شامل مدل چهار مرحله‌ای: شناسایی نیازهای آموزشی، تصمیم‌گیری برای ارضای این نیازها، استفاده از مربیان مجرب و آموزش دیده برای اجرای آموزش، در نهایت پیگیری و ارزیابی آموزش برای اطمینان از موثر بودن آن است (Armstrong, 2011). اجزاء اصلی این سیستم (نظام) در درون‌داد و فرایند و برون‌داد است که در تماس و تعامل با محیط پیرامونی، باید به گونه‌ای باشد که درون‌دادهای آن بعد از گذشتن از فرایند تغییر و تبدیل‌های مناسب، برون‌داد مورد انتظار سیستم را حاصل کند (Kaufman & Herman., 1991). با در نظر گرفتن مدل سیستمی در نظام آموزشی، ایجاد یک زیرنظام ارزشیابی نیز ضرورت دارد. از اینرو یکی از بازنمایی‌های مدل سیستمی، مدل عناصر سازمانی است که شامل درون‌داد، فرایند، محصول، برون‌داد نهایی و پیامد است. بدین ترتیب معیارها، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی با توجه به این عناصر تعیین و تدوین می‌شوند. سپس داده‌های ارزیابی براساس آن‌ها گردآوری و تحلیل می‌شوند. نتایج ارزیابی حاصل از زیرنظام نظارت و ارزشیابی، به دست‌اندرکاران، و به‌ویژه مدیران، یاری می‌دهد که به‌موقع بازخورد لازم را دریافت کنند و برای بهبودی نظام آموزشی اقدام کنند (Bazargan, 2023). بدین ترتیب بهره‌گیری از مجموعه‌ای مدون از عوامل، ملاک‌ها و نشانگرها و معیارهای قضاوت اساسی اقدامات ارزشیابی آموزش است (Zain Abadi & Hemti., 2012). امروزه در رویکرد سیستمی عوامل موثر بر اثربخش بودن برنامه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌توان به عوامل درون سیستمی و عوامل برون سیستمی طبقه بندی کرد (Dehghani, 2021). بدین سبب بازخورد نظام آموزشی را باید در خصوص تمام اجزای نظام، مد نظر داشت. بنابراین بازخورد آموزش را می‌توان در زمینه بازخورد درون‌داد آموزش (بازبینی اطلاعات کمی و مستندات) بازخورد فرایند آموزش (بازبینی برای کیفیت) بازخورد برون‌داد آموزش (بازبینی برای اثربخشی) و بازخورد نتیجه یا پیامد آموزش (بازبینی برای استاندارد سازی) بررسی کرد. هر کدام از این بازخوردها عملا به عنوان یک برنامه تغییر (برای کیفیت بخشی) مطرح می‌شود (Sabbaghian, 2014). در یک نگاه سیستمی مقوله کیفیت آموزش، همواره یکی از مهمترین موضوعات مطرح شده در آموزش برای مدیران، کارشناسان، مدرسان و فراگیران سازمان است. کیفیت یک دوره آموزشی از مهمترین و نخستین ویژگی‌هایی است که کارشناسان ارزشیابی مورد توجه قرار می‌دهند و کمیت دوره‌ها از بعد آماری در مرتبه دوم قرار دارد. با این وجود کیفیت دوره‌های آموزشی برای ارزشیابان به آسانی قابل مشاهده نیست. بدین منظور کاربرد مدل‌های کیفیت آموزش بر اساس مولفه‌ها و شاخص‌های روشن و سنج‌های استاندارد و جهانی معمول است. زیرا مدیریت کردن و اجرای برنامه، بدون انجام کنترل، به انحرافات منجر می‌شود و کنترل نیز به عنوان یکی از کارکردهای اساسی مدیریت، مستلزم سنجش و اندازه‌گیری است (Fathi Vajargah, 2012).

در مطالعات حوزه مدیریت و آموزش کارکنان رسانه، (Salvatian, 2020) نشان دادند که دانشگاه صداوسیما، با تعیین جهت گیری درست و طراحی صحیح جایگاه در سازمان می تواند پاسخگوی نیازهای متعدد و متنوع نیروی انسانی متخصص و خلاق در سازمان باشد. (Dehghani et al., 2019) مفهوم جدیدی از اثربخشی آموزشی با تلفیق رویکرد فرایند محوری و نتیجه محوری و برآورد انتظارات ذی نفعان را نشان داد. تحقیقات (Sharifi et al., 2018) نشانگر تاکید بر طراحی مدل سیستمی آموزش در حوزه خبر، با ابعاد محیطی، درون دادی، فرایندی و برون دادی و پیامدی بود. نتایج پژوهش (Gholamreza & Karimi., 2013) شامل ارائه تصویری از مقاصد آرمانی مرکز آموزش رسانه ملی و بررسی عوامل داخلی و خارجی، استراتژی های قابل قبول و مطلوب برای رسیدن به آن مقاصد بود. همچنین (Sadati, 2011) در یافته های تحقیقی خود نشان داد که در سال ۱۳۸۹ میانگین موجود در شاخص های سازمان یادگیرنده در معاونت آموزشی رسانه ملی، نسبت به سال ۱۳۸۳ کمی ارتقاء داشته؛ اما تا رسیدن به وضع مطلوب، یعنی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده فاصله دارد. نتایج تحقیقات (Sokolović et al., 2023) نشان داد که کارکنان رسانه بر این باورند که آموزش های تکمیلی بر پیشرفت شغلی آنها تأثیر دارد و همچنین شرکت در آموزش های تکمیلی تأثیر مثبتی بر رشد شغلی آنها دارد. بنا به مطالعه (Jaipong et al., 2022) توجه به آموزش در رسانه مسلزم دقت در جذب افراد شایسته و تدارک آموزش های مورد نیاز و مربیگری سازمانی و بالا بردن انگیزه کارکنان است و از طرفی حفظ استعداد می تواند تحت تأثیر آموزش مبتنی بر عملکرد، پاداش، انگیزه، سخت کوشی، پیشرفت شغلی و ارائه مزایا باشد. (Khan et al., 2021) و (Joshua, & Adekunle., 2016) نشان دادند که بین آموزش و بالا رفتن انگیزه کارکنان و بهره وری آنان در رسانه پیوندی ناگسستگی وجود دارد. (Li & Chen., 2021) به این نتیجه دست یافتند که شیوه اصلی پرورش استعداد های مدیران رادیو و تلویزیون در دانشکده ها، دیگر نیازهای جامعه کنونی را برآورده نمی کند، لازم است محتوا و روش آموزش و یادگیری برای پرورش نیرو مطابق با شرایط اقتصادی اصلاح و بازنگری شود. طبق مطالعات (Kurgat, 2019) رهبران سازمان های رسانه ای برای ارتقای خلاقیت و نوآوری و تقویت ارزش های سازمانی می بایست جهت گیری تیمی برای دستیابی به اهداف شرکت را به واسطه تغییرات فناوری و برنامه های آموزشی در کارکنان خود ایجاد کرده و سرمایه انسانی خود را نیز از این طریق تامین کنند. (Ponnan & Ambalavanan., 2014) نشان دادند که برآوردن انتظارات ذی نفعان با تدوین برنامه های درسی در حال تکامل به منظور همگامی با تغییرات صنعت رسانه و ارائه آمادگی لازم برای ورود کارکنان به کار و ایجاد شایستگی های عمومی در آنان از سیستم آموزشی منعکس می شود. همچنین (Cremedas & Lysak., 2011) به این نتیجه دست یافتند که مدرسان دوره های آموزشی کارکنان رسانه، می توانند به طور مؤثرتر تعادل مناسبی بین آموزش سنتی و نوین را برقرار کنند و در این خصوص نقش آفرینی کنند. اگر چه مطالعات قبلی، اثرات مثبت آموزش کارکنان رسانه را بر مولفه هایی همچون بهره وری سازمان و سبک مدیریت و رقابت پذیری آن را بررسی کرده اند اما از رهگذر توجه به کیفیت آموزش ها با رویکرد سیستمی و احصاء عوامل موثر، عملی و کاربردی آن، پژوهش های قابل توجهی انجام پذیرفته و مدلی جامع متناسب با مقتضیات خاص برنامه های آموزشی این سازمان تدوین نشده است. از آنجا که مسیر دست یابی به این کیفیت نیز می بایست به صورتی مشخص و سنجش پذیر ترسیم شود. این پژوهش در نظر دارد با رویکردی سیستمی به نظام آموزشی و چرخه کیفیت آموزش و چگونگی ارتقاء آن در نظام آموزشی کارکنان رسانه به این مسئله بپردازد. با توجه به اهداف فوق پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال می باشد که: عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی کدامها هستند و آیا الگوی ساختاری به دست آمده از این عوامل از اعتبار لازم برخوردار است؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به صورت کمی و پیمایشی می باشد که با هدف تبیین عوامل موثر بر بهبود کیفی آموزش کارکنان رسانه ملی (الگوی مستخرج در بخش کیفی پژوهش) انجام پذیرفته است. کارکنان رسانه ملی (بالای ۲۴۰۰۰ نفر) جامعه آماری را تشکیل می دادند. بدین منظور با بهره گیری از روش نمونه گیری خوشه ای از ۱۰ معاونت و ۳۳ مرکز استانی این سازمان، به وسیله فرمول کوکران برای محاسبه حجم نمونه آماری تعداد ۴۳۰ نفر به عنوان نمونه در ۲۸ عنوان شغلی سازمانی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات بخش کمی از پرسشنامه تدوین شده در مرحله کیفی پژوهش استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه از طریق جدول لاوشه (۱۹۷۵) با تعداد ۱۲ نفر از

خبرگان محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌های کمی با استفاده از (آزمون t) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بود که با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و با کاربست نرم افزارهای Spss و Smart PLS3 انجام گرفت.

یافته ها

پس از اینکه پرسشنامه‌ها بین نمونه‌ها؛ توزیع شد. ۱۹ پرسشنامه عودت داده نشده و ۱۴ پرسشنامه به دلیل مخدوش و ناقص بودن، کنار گذاشته شدند، در نهایت ۳۹۷ پرسشنامه‌ی تکمیل شده به مرحله‌ی تایید نهایی رسیدند. جدول زیر جامعه و نمونه آماری را نشان می دهد.

جدول شماره ۱: تفکیک طبقات جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری	تعداد	تعداد ادارات کل	۱۰
		مراکز استانی	۳۳
تعداد	تعداد معاونت‌های تهران	تعداد معاونت‌های شغلی موجود	۵۶
		نمونه انتخاب شده از معاونت‌های شغلی	۲۸
نمونه آماری کوکران	تعداد مشاغل انتخابی در هر مرکز و معاونت	نمونه‌گیری کوکران	۱۰
			نمونه در نظر گرفته شده با توجه به ریزش و افت نمونه و برای کاهش خطای نمونه‌گیری
پرسشنامه عودت داده نشده	پرسشنامه مخدوش و ناقص	پرسشنامه تکمیل شده	۱۹
			۱۴
		جمع:	۴۳
		بالای	۲۴۰۰۰
		نفر	
		کارکنان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران	

در ادامه داده‌های حاصل از پرسشنامه، در نرم افزار SPSS پیاده شده و مدل پژوهش با شاخص: معناداری بار عاملی، ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی، مورد ارزیابی قرار گرفت. معیارهای ذیل جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری استفاده شد.

معیار اول مدل‌های اندازه‌گیری: معناداری بار عاملی بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود

بارهای عاملی استاندارد شده و ضرایب T بین تمامی سوالات و متغیرهای مکنون مربوطه، در جدول شماره (۲) تا (۴) آورده شده است. مقدار ملاک در تعیین مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد (Hulland, 1999). اگر این مقدار، کمتر از ۰/۴ شود، باید سوالات پرسشنامه را اصلاح یا از مدل پژوهش خود حذف نمود.

جدول شماره ۲: بارهای عاملی استاندارد شده و (ضرایب t) بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه عوامل درون‌داد بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد	مقدار بار	پایایی	مقدار	سطح	نتیجه
		در مدل	عاملی	معرف	آماره t	معناداری	

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
نیازسنجی آموزشی	تشخیص صحیح نیازهای آموزشی	D1	.۸۸۰	.۵۲۶	۱۳/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	تحلیل سازمان در نیازسنجی آموزشی	D2	.۸۱۷	.۶۲۵	۱۰/۲۱	.۰۰۱	مطلوب
	تحلیل شغل در نیازسنجی آموزشی	D3	.۸۷۸	.۶۳۵	۱۲/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	تحلیل فرد در نیازسنجی آموزشی	D4	.۷۸۶	.۵۱۴	۱۲/۶۳	.۰۰۱	مطلوب
	کاربست تکنیک‌ها در نیازسنجی آموزشی	D5	.۷۴۶	.۵۳۰	۱۰/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	رعایت اصول در نیازسنجی آموزشی	D6	.۷۵۴	.۵۲۶	۹/۷۴	.۰۰۱	مطلوب
مدیران سازمان	حمایت مدیران از آموزش در سازمان	D7	.۸۸۹	.۵۴۱	۹/۸۵	.۰۰۱	مطلوب
	پذیرش تغییر و تحول	D8	.۹۰۷	.۶۸۵	۹/۹۶	.۰۰۱	مطلوب
	تحصیلات افراد	D9	.۸۷۳	.۶۲۵	۸/۲۲	.۰۰۱	مطلوب
فراگیران	تجربه ی افراد	D10	.۹۰۴	.۶۴۹	۷/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
	استعداد افراد	D11	.۸۶۰	.۵۹۷	۹/۲۵	.۰۰۱	مطلوب
هدفگذاری	انتظارات محیط بیرونی و درونی سازمان در هدفگذاری	D12	.۷۵۶	.۵۲۶	۸/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	مشخص و شفاف بودن هدفگذاری	D13	.۷۶۴	.۵۳۷	۸/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
	قابلیت اندازه گیری هدفگذاری	D14	.۸۵۲	.۵۴۸	۸/۲۸	.۰۰۱	مطلوب
	قابلیت دستیابی هدفگذاری	D15	.۷۰۲	.۶۳۵	۸/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	مرتبط بودن هدفگذاری	D16	.۷۳۷	.۶۳۶	۹/۶۹	.۰۰۱	مطلوب
	مبتنی بر زمان بودن هدفگذاری	D17	.۶۶۶	.۶۳۸	۹/۶۸	.۰۰۱	مطلوب
محتوای دوره	تناسب حجم محتوای دوره با (زمان، موضوع، نیاز)	D18	.۷۶۰	.۵۴۸	۸/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
	رضایتبخش بودن محتوای دوره	D19	.۸۲۷	.۵۲۶	۸/۲۵	.۰۰۱	مطلوب
	قابلیت استفاده از محتوای دوره	D20	.۸۷۷	.۶۲۷	۸/۲۶	.۰۰۱	مطلوب
	به روز بودن محتوای دوره	D21	.۸۶۵	.۶۱۰	۹/۲۶	.۰۰۱	مطلوب
	کارشناسی محتوای آموزشی	D22	.۷۸۷	.۶۰۲	۱۰/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
مدرسان	توزیع و ترکیب مدرسان از لحاظ (سوابق و	D23	.۷۷۰	.۵۴۱	۱۲/۲۹	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
							(تجربه)
	توزیع و ترکیب مدرسان از لحاظ(نوع تخصص)	D24	.۸۳۴	.۵۴۴	۱۲/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	رضایت مدرسان	D25	.۸۵۹	.۶۳۵	۱۰/۷۶	.۰۰۱	مطلوب
	شناخت مدرسان از سازمان	D26	.۷۷۷	.۶۳۲	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	تربیت و پرورش مدرسان	D27	.۸۳۶	.۵۲۶	۱۳/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	کیفیت مدرسان	D28	.۸۰۱	.۵۲۴	۱۲/۲۲	.۰۰۱	مطلوب
	مشارکت مدرسان در برنامه ریزی آموزشی	D29	.۵۰۳	.۶۲۵	۱۱/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	هدفمند بودن جذب نیروی انسانی در آموزش	D30	.۸۴۰	.۵۸۷	۱۲/۲۶	.۰۰۱	مطلوب
	مهارت‌های نیازسنجی آموزشی نیروی انسانی در آموزش	D31	.۸۳۱	.۵۶۳	۹/۳۱	.۰۰۱	مطلوب
نیروی انسانی در آموزش	مهارت‌های طراحی نیروی انسانی در آموزش	D32	.۸۵۱	.۵۴۲	۹/۸۷	.۰۰۱	مطلوب
	مهارت‌های اجرای دوره نیروی انسانی	D33	.۸۴۱	.۶۳۸	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	مهارت‌های ارزشیابی نیروی انسانی در آموزش	D34	.۸۵۷	.۶۰۲	۷/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	تجربه نیروی انسانی در آموزش	D35	.۷۸۶	.۵۲۴	۸/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	مطلوب بودن امکانات و تجهیزات آموزشی	D36	.۸۹۶	.۶۳۸	۸/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
امکانات و تجهیزات	وجود کتابخانه و منابع الکترونیکی آموزشی	D37	.۹۰۱	.۶۲۵	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	سیستم‌های فنی و سیستم‌های کامپیوتری	D38	.۹۰۳	.۶۱۴	۹/۸۵	.۰۰۱	مطلوب
	تجهیزات یادگیری	D39	.۸۹۵	.۵۴۸	۹/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
بازخورد (نتایج ارزشیابی) دوره‌های قبلی	تحلیل نتایج ارزشیابی‌های آموزشی دوره‌های قبلی	D40	.۹۴۱	.۵۳۲	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	آگاه شدن از انتظارات آموزشی و نشانه‌های تحقق آن	D41	.۹۳۴	.۵۶۹	۱۴/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	پیش بینی وضعیت مالی آموزشی	D42	.۶۵۳	.۵۷۴	۹/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
منابع مالی و بودجه	جذب اعتبارات آموزشی	D43	.۷۹۰	.۵۶۲	۹/۷۴	.۰۰۱	مطلوب
	اعتبارات پژوهشی برای تحقیقات آموزشی	D44	.۸۰۸	.۶۰۱	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	اعتبارات فرهنگی و تولیدات برنامه‌ای تلویزیونی، رادیویی، خبری و ...	D45	.۶۹۹	.۶۲۴	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	مدیریت مالی آموزشی	D46	.۷۳۹	.۵۲۴	۱۳/۶۳	.۰۰۱	مطلوب
	امکانات مالی آموزشی	D47	.۷۵۱	.۵۷۸	۱۲/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
	حقوق و مزایای آموزشی (فراگیران، مدرس، عوامل آموزشی خبره)	D48	.۷۹۱	.۵۶۲	۹/۲۹	.۰۰۱	مطلوب
	شناخت سازمان و محیط	D49	.۸۶۶	.۶۳۶	۸/۴۵	.۰۰۱	مطلوب
فضای رقابتی	فراهم آوردن ملزومات آموزش در فضای رقابتی	D50	.۸۷۳	.۶۱۴	۹/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت فرصت‌های فضای رقابتی در آموزش	D51	.۷۳۶	.۶۱۰	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	راهنماهای مبتنی بر سیاست در حوزه آموزش	D52	.۷۵۹	.۵۴۸	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
انطباق نظام آموزش و استراتژی راهبردی سازمان	آمادگی برای تغییر در سازمان به واسطه آموزش	D53	.۷۰۵	.۵۶۲	۹/۸۷	.۰۰۱	مطلوب
	دستیابی به اهداف سازمانی به واسطه آموزش	D54	.۷۵۷	.۶۳۲	۱۲/۸۵	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت تیم محوری به واسطه آموزش	D55	.۸۳۱	.۵۲۴	۱۳/۲۱	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت فرد محوری (توسعه فردی IDP) در سازمان به واسطه آموزش	D56	.۸۵۰	.۵۶۲	۱۳/۰۱	.۰۰۱	مطلوب

جدول شماره ۳: بارهای عاملی استاندارد شده و (ضرایب t) بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه عوامل فرآیند بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	اصل جامعیت در برنامه ریزی آموزشی	F1	.۸۴۵	.۵۲۶	۱۳/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	اصل مشارکت در برنامه ریزی آموزشی	F2	.۸۴۴	.۵۲۴	۱۲/۲۲	.۰۰۱	مطلوب
برنامه ریزی دوره‌های آموزشی	اصل تعهد در برنامه ریزی آموزشی	F3	.۸۷۷	.۶۲۵	۱۱/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	اصل واقع بینی در برنامه ریزی آموزشی	F4	.۸۱۶	.۵۸۷	۱۲/۴۶	.۰۰۱	مطلوب
	پایش دوره‌های برنامه ریزی آموزشی	F5	.۷۹۰	.۵۶۲	۹/۳۱	.۰۰۱	مطلوب
	توجه به نوآوری‌ها در برنامه ریزی آموزشی	F6	.۸۳۳	.۵۴۲	۹/۸۷	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	اصل ضرورت تجدید نظر مستمر در سیاستگذاری‌ها در برنامه ریزی آموزشی	F7	.۷۶۹	.۶۳۸	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	موثر و کارآمد بودن برنامه ریزی آموزشی	F8	.۷۵۲	.۶۰۲	۷/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	رعایت اصول آنداراگوژی	F9	.۸۳۲	.۵۲۴	۸/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
برنامه ریزی درسی آموزش بزرگسالان	توجه به برنامه درسی مورد انتظار	F10	.۸۲۵	.۶۳۸	۸/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	توجه به برنامه درسی اجرا شده	F11	.۶۴۳	.۶۲۵	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	توجه به برنامه درسی کسب شده	F12	.۸۷۷	.۶۱۴	۹/۸۵	.۰۰۱	مطلوب
فرهنگ سازمانی	تعالی فرهنگ یادگیری	F13	.۹۵۴	.۵۴۸	۹/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	نهادینه شدن فرهنگ یادگیری	F14	.۹۳۷	.۵۳۲	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
توانمندی‌های مدرس در اجرا	روش تدریس مدرس	F15	.۸۷۸	.۵۶۹	۱۴/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	نوآوری در آموزش مدرس	F16	.۹۲۴	.۵۷۴	۹/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	تعاملات مدرس (با اداره کل آموزش، فراگیران، کارشناسان و مدیران)	F17	.۹۲۷	.۵۳۴	۱۳/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
مطالعه فراگیران	معرفی و در دسترس گذاشتن منابع آموزشی	F18	.۹۰۱	.۵۲۶	۸/۲۵	.۰۰۱	مطلوب
	ترغیب فراگیران به مطالعه تخصصی	F19	.۹۲۰	.۶۲۷	۸/۲۶	.۰۰۱	مطلوب
تطابق داشتن فرایند آموزشی با استانداردها	شناخت استانداردهای آموزشی	F20	.۹۶۰	.۶۱۰	۹/۲۶	.۰۰۱	مطلوب
	تحلیل استانداردهای آموزشی	F21	.۹۷۱	.۶۰۲	۱۰/۳۴	.۰۰۱	مطلوب
	رعایت استانداردهای آموزشی	F22	.۹۷۰	.۵۴۱	۱۲/۲۹	.۰۰۱	مطلوب
ارزشیابی	ارزشیابی تشخیصی از فراگیران به منظور سطح‌بندی آنان	F23	.۸۷۳	.۵۴۴	۱۲/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	ارزشیابی پیشرفت در آموخته‌های فراگیران	F24	.۸۵۹	.۶۳۵	۱۰/۷۶	.۰۰۱	مطلوب
قوانین و مقررات آموزش	توجه به منابع قوانین و مقررات آموزشی	F25	.۹۲۰	.۶۳۲	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	نقش حمایت‌کنندگی قوانین از اهداف آموزشی	F26	.۷۱۷	.۵۲۶	۱۳/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	شناخت استعداد و قابلیت کارکنان توسط مدیران	F27	.۸۶۴	.۵۴۸	۹/۶۲	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	اعتقاد به آموزش در مدیران	F28	.۸۷۱	.۵۳۲	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	عملکرد مدیران در خصوص آموزش	F29	.۸۶۲	.۵۶۹	۱۴/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	تعامل و ارتباطات مدیران در خصوص آموزش	F30	.۸۴۹	.۵۷۴	۹/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	مشارکت جویی مدیران در خصوص آموزش	F31	.۸۶۹	.۵۶۲	۹/۷۴	.۰۰۱	مطلوب
	مشارکت فراگیران در پیشبرد اهداف آموزشی	F32	.۸۹۳	.۶۰۱	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
رفتار فراگیران	شناخت پارامترهای رفتاری فراگیران در فرایند آموزش	F33	.۸۷۰	.۶۲۴	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	شناخت تیپ‌های مختلف فراگیران در فرایند آموزش	F34	.۹۱۱	.۵۲۴	۱۳/۶۳	.۰۰۱	مطلوب
	مهارت استفاده از فناوری اطلاعات (عوامل آموزشی)	F35	.۸۸۳	.۵۷۸	۱۲/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
فناوری اطلاعات و فضای مجازی	کاربرد فناوری اطلاعات	F36	.۸۸۳	.۵۶۲	۹/۲۹	.۰۰۱	مطلوب
	علاقه مندی عوامل آموزشی به آموزش مجازی	F37	.۹۰۹	.۶۳۶	۸/۴۵	.۰۰۱	مطلوب
	فعالیت‌های فوق برنامه آموزشی	F38	.۸۵۶	.۶۱۴	۹/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	وجود شوراهای آموزشی	F39	.۸۷۹	.۶۱۰	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
عامل فرهنگی - اجتماعی	اجرای برنامه‌های فرهنگی - اجتماعی	F40	.۸۷۴	.۵۴۸	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	معرفی الگوهای شاخص در مشاغل تخصصی	F41	.۸۸۹	.۵۶۲	۹/۸۷	.۰۰۱	مطلوب
	ترویج فرهنگ مطالعه در سازمان	F42	.۸۷۶	.۵۴۲	۱۱/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	روش‌ها و الگوهای تدریس معرفی شده و مورد حمایت	F43	.۹۱۲	.۶۲۵	۱۱/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
فرایند یاددهی - یادگیری	تاکید به استفاده از تکنولوژی آموزشی در تدریس	F44	.۸۹۱	.۶۰۳	۱۳/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	ارائه ی بازخورد فرایند یاددهی - یادگیری	F45	.۹۱۲	.۳۰۱	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
به مدرس و فراگیران							
	طراحی درست فرایند یاددهی - یادگیری	F46	.۶۲۵	.۵۲۴	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	هماهنگی میان عناصر فرایند یاددهی - یادگیری	F47	.۷۵۸	.۵۴۲	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	نحوه اجرا با تاکید بر حضور کامل فراگیران در فرایند یاددهی - یادگیری	F48	.۶۵۲	.۵۷۸	۹/۲۲	.۰۰۱	مطلوب
	خدمات پشتیبانی	F49	.۴۲۱	.۶۲۳	۹/۶۶	.۰۰۱	مطلوب
خدمات عمومی	خدمات رفاهی - اداری (اساتید و فراگیران مدعو)	F50	.۹۵۶	.۶۲۴	۹/۲۱	.۰۰۱	مطلوب
	فضای آموزشی	F51	.۳۵۸	.۶۳۵	۱۰/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
	نمادهای آموزشی	F52	.۹۲۸	.۶۷۴	۱۰/۹۸	.۰۰۱	مطلوب
سیمای سازمان	فضای فیزیکی	F53	.۶۳۹	.۶۵۰	۱۰/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	منابع کالبدی	F54	.۹۱۶	.۶۳۳	۱۲/۱۵	.۰۰۱	مطلوب

جدول شماره ۴: بارهای عاملی استاندارد شده و (ضرایب t) بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه عوامل برون‌داد بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	کارایی و اثربخشی عملکرد فراگیران	B1	.۸۵۹	.۶۳۸	۸/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
عوامل فردی	شناسایی نقاط ضعف فراگیران و بهبود و تقویت آن	B2	.۸۴۹	.۶۲۵	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	رشد و ترقی فراگیران	B3	.۷۵۲	.۶۱۴	۹/۸۵	.۰۰۱	مطلوب
	بازساخت و اصلاح و بهبود سنجه‌های یادگیری	B4	.۵۰۴	.۵۴۸	۹/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	سنجش تحقق اهداف آموزشی	B5	.۶۴۲	.۵۳۲	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
عوامل آموزشی	آسیب شناسی آموزش	B6	.۴۳۲	.۵۶۹	۱۴/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	محاسبه نرخ بازگشت سرمایه؛ مدل (ROI)	B7	.۵۸۰	.۵۷۴	۹/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	برقراری عدالت آموزشی	B8	.۷۴۸	.۵۶۲	۹/۷۴	.۰۰۱	مطلوب
	ارتقای فرهنگ ارزیابی صحیح آموزشی (فراگیر -)	B9	.۸۵۶	.۶۰۱	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
							کارشناس - مدرس - مدیر مستقیم)
	ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی؛ مدل (ROE)	B10	.۴۸۴	.۶۲۴	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	کسب موفقیت و برآورد انتظارات یا (دستاوردهای سازمانی آموزش)	B11	.۶۵۴	.۵۲۴	۱۳/۶۳	.۰۰۱	مطلوب
	آموزش محور بودن واحدهای تولیدی، ستادی و پشتیبانی	B12	.۶۲۶	.۵۷۸	۱۲/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
	مدیریت خطا	B13	.۶۰۰	.۵۶۲	۹/۲۹	.۰۰۱	مطلوب
عوامل سازمانی	توسعه حرفه ای	B14	.۶۹۲	.۶۳۶	۸/۴۵	.۰۰۱	مطلوب
	رضایت عمومی از آموزش	B15	.۷۵۱	.۶۱۴	۹/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	وجود الزامات در بکارگیری آموزت‌ها	B16	.۶۹۸	.۶۱۰	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	ایجاد و فرهنگ‌سازی مقبولیت آموزش کارکنان در مدیران	B17	.۶۴۹	.۵۴۸	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب

جدول شماره ۵: بارهای عاملی استاندارد شده و (ضرایب t) بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه عوامل پیامد بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
	تعهد به آموزت‌ها در فراگیران	P1	.۷۲۶	.۵۴۴	۱۲/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	ارائه ایده‌های نو توسط فراگیران	P2	.۷۴۱	.۶۳۵	۱۰/۷۶	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش رضایت فردی فراگیران	P3	.۶۵۸	.۶۳۲	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
پیامدهای فردی	افزایش خشنودی شغلی فراگیران	P4	.۷۰۷	.۵۲۶	۱۳/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش تعهد سازمانی فراگیران	P5	.۷۴۱	.۵۴۸	۹/۶۲	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش متغیرهای رفتاری مثبت فراگیران	P6	.۶۹۹	.۵۳۲	۱۰/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	احساس ارزشمندی در کارکنان	P7	.۷۲۵	.۵۶۹	۱۴/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
پیامدهای	دستیابی و تحقق پذیری اهداف	P8	.۸۵۷	.۵۷۴	۹/۳۲	.۰۰۱	مطلوب

عوامل	گویه‌ها (ملاک‌ها)	معادل نماد در مدل	مقدار بار عاملی	پایایی معرف	مقدار آماره t	سطح معناداری	نتیجه
سازمانی	ماموریت سیاست‌ها و راهبردها						
	ارتقای نوآوری در سازمان	P9	.۶۲۴	.۵۶۲	۹/۷۴	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش اعتبار سازمان	P10	.۶۰۱	.۶۰۱	۱۱/۸۴	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت محیط حمایتی آموزش	P11	.۷۲۰	.۶۲۴	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	ارتقای عملکرد سازمان	P12	.۴۷۹	.۵۲۴	۱۳/۶۳	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش رضایت سازمانی	P13	.۶۵۲	.۵۷۸	۱۲/۲۷	.۰۰۱	مطلوب
	نگهداشت سرمایه انسانی	P14	.۵۸۶	.۵۶۲	۹/۲۹	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت تعصب سازمانی	P15	.۵۹۳	.۶۳۶	۸/۴۵	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش شناخت سازمانی	P16	.۶۴۰	.۶۱۴	۹/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت رفتار شهروندی سازمانی	P17	.۷۶۳	.۶۱۰	۹/۵۴	.۰۰۱	مطلوب
	ارتقاء نگرش سیستمی	P18	.۶۹۱	.۵۴۸	۸/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	تعالی منابع انسانی	P19	.۶۰۹	.۵۶۲	۹/۸۷	.۰۰۱	مطلوب
	اجرای کردن مدیریت آموزشی در سازمان	P20	.۶۸۵	.۵۴۲	۱۱/۱۴	.۰۰۱	مطلوب
	کاهش جایجایی کارمندان	P21	.۴۹۷	.۶۲۵	۱۱/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت یادگیری سازمانی	P22	.۶۴۰	.۶۰۳	۱۳/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت سازمان یادگیرنده	P23	.۵۵۴	.۳۰۱	۱۲/۵۲	.۰۰۱	مطلوب
	پرورش فراگیران خبره	P24	.۵۸۱	.۵۲۸	۱۲/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
	افزایش رضایت فراسازمانی	P25	.۸۸۰	.۶۳۵	۱۱/۳۲	.۰۰۱	مطلوب
پیامدهای فراسازمانی	ارتقاء پایگاه اجتماعی سازمان	P26	.۶۴۶	.۶۲۵	۱۰/۶۵	.۰۰۱	مطلوب
	تقویت مزیت رقابتی و اعتلای سازمان	P27	.۸۶۵	.۶۳۴	۱۰/۲۴	.۰۰۱	مطلوب
	ارتقاء و تقویت بین المللی شدن	P28	.۵۱۷	.۵۴۱	۱۰/۲۴	.۰۰۱	مطلوب

طبق جدول ۲ تا ۵، مقدار آماره T و نیز سطح معناداری بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود؛ در همه موارد به ترتیب بیشتر از ۱/۹۶ و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵، محاسبه شده است. در نتیجه معناداری روابط بین گویه‌ها و متغیرهای متناظر آنها تایید می‌شود. از آنجا که مقدار بار عاملی استاندارد شده برای تمامی سوالات پرسشنامه به ترتیب بیشتر از ۰/۴ بود و منجر به حذف گویه‌ای در مدل نشد.

معیار دوم مدل‌های اندازه‌گیری: پایایی ضریب پایایی ترکیبی (C.R.)¹⁾

توان دوم بارهای عاملی یک معرف استاندارد شده، پایایی معرف، می باشد و نشان دهنده این است که چه مقدار از تغییر در یک گویه به وسیله سازه - متغیر مکنون تشریح شده و به واریانس استخراج شده از یک گویه بر می‌گردد. برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری در روش PLS از معیار جدیدتری به نام (پایایی ترکیبی) به جای ضریب آلفای کرونباخ که یک شاخص قدیمی در بررسی پایایی یا (سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر) در مدل اندازه‌گیری است، استفاده می‌شود. دلیل دیگر جانشینی این معیار، در روش حداقل مربعات جزئی²، محافظه کار بودن آلفای کرونباخ و در نظر گرفتن وزن همه معرف ها به صورت یکسان است (Gholamreza et al., 2013). بدین شرح که مقادیر رضایت بخش پایایی ترکیبی بین ۰/۷ تا ۰/۹ بوده و مقادیر کمتر از ۰/۶ و بالای ۰/۹۵. مقادیر نامطلوب، در نظر گرفته می‌شوند. بدین ترتیب برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، از هر دو معیار استفاده می‌شود. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد (Vinzi et al., 2010).

معیار سوم مدل‌های اندازه‌گیری: روایی همگرا³⁾ (AVE)

بررسی روایی همگرا، مرحله بعدی ارزیابی مدل بیرونی می‌باشد. در این مرحله، سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده پذیر با (معیار میانگین واریانس استخراج شده - یک شاخص برای سنجش اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری)، انجام می‌پذیرد. این معیار توسط فورنل و لارکر⁴⁾ (۱۹۸۱) پیشنهاد شد. در واقع این شاخص معرف میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های نشان‌دهنده خود است. حداقل مقدار در نظر گرفته شده برای این شاخص ۰/۵ می‌باشد (Hulland, 1999). این مطلب به این معنی است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند و "مقدار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ مطلوب می‌باشد." نتایج این دو معیار در جدول ۵ آمده است.

جدول شماره ۵: نتایج بررسی شاخص‌های پایایی ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا (درون‌داد، فرایند، برون‌داد و پیامد)

متغیر مکنون	پایایی ترکیبی (C.R.)	روایی همگرا (AVE)
درون‌داد	۰/۸۵	۰/۵۳
نیازسنجی آموزشی	۰/۹۸	۰/۶۹
مدیران سازمان	۰/۸۹	۰/۸۱
فراگیران	۰/۹۱	۰/۷۷
هدفگذاری	۰/۸۸	۰/۵۶
محتوای دوره	۰/۹۱	۰/۶۸

1. Composite Reliability (C.R)
2. Partial Least Squares (PLS)
3. Convergent Validity
4. Average Variance Extracted (AVE)
5. Fornell & Larcker

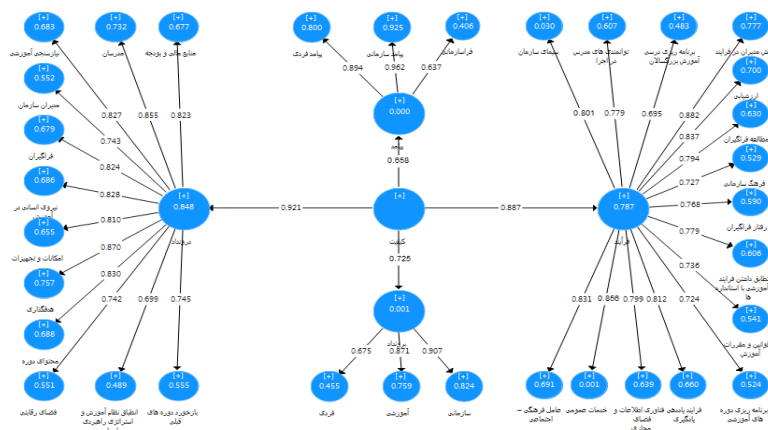
متغیر مکنون	پایایی ترکیبی (C.R)	روایی همگرا (AVE)
مدرسان	۰/۹۱	۰/۶۰
نیروی انسانی در آموزش	۰/۹۳	۰/۷۰
امکانات و تجهیزات	۰/۹۴	۰/۹۴
بازخورد (نتایج ارزشیابی) دوره‌های قبلی	۰/۹۳	۰/۸۸
منابع مالی و بودجه	۰/۹۰	۰/۵۶
فضای رقابتی	۰/۸۷	۰/۶۸
انطباق نظام آموزش و استراتژی راهبردی سازمان	۰/۸۹	۰/۶۱
فرایند	۰/۹۴	۰/۷۳
برنامه ریزی دوره‌های آموزشی	۰/۹۴	۰/۶۸
برنامه ریزی درسی آموزش بزرگسالان	۰/۸۷	۰/۶۴
فرهنگ سازمانی	۰/۹۴	۰/۸۹
توانمندی‌های مدرس در اجرا	۰/۹۳	۰/۸۳
مطالعه فراگیران	۰/۹۱	۰/۸۳
تطابق داشتن فرایند آموزشی با استانداردها	۰/۹۸	۰/۹۴
ارزشیابی	۰/۸۶	۰/۷۵
قوانین و مقررات آموزش	۰/۸۱	۰/۶۸
نقش مدیران در فرایند	۰/۹۴	۰/۷۴
رفتار فراگیران	۰/۹۲	۰/۷۹
فناوری اطلاعات و فضای مجازی	۰/۹۲	۰/۷۹
عامل فرهنگی - اجتماعی	۰/۹۴	۰/۷۶
فرایند یاددهی - یادگیری	۰/۷۵	۰/۷۵
خدمات عمومی	۰/۷۷	۰/۵۴
سیمای سازمان	۰/۷۴	۰/۳۵
عوامل فردی	۰/۷۲	۰/۵۱
عوامل آموزشی	۰/۷۴	۰/۶۱
عوامل سازمانی	۰/۷۵	۰/۵۶

متغیر مکنون		پایایی ترکیبی (C.R)		روایی همگرا (AVE)	
پیامد	فردی	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۶۵	۰/۶۴
	سازمانی	۰/۸۶		۰/۶۳	
	فراسازمانی	۰/۸۴		۰/۶۴	

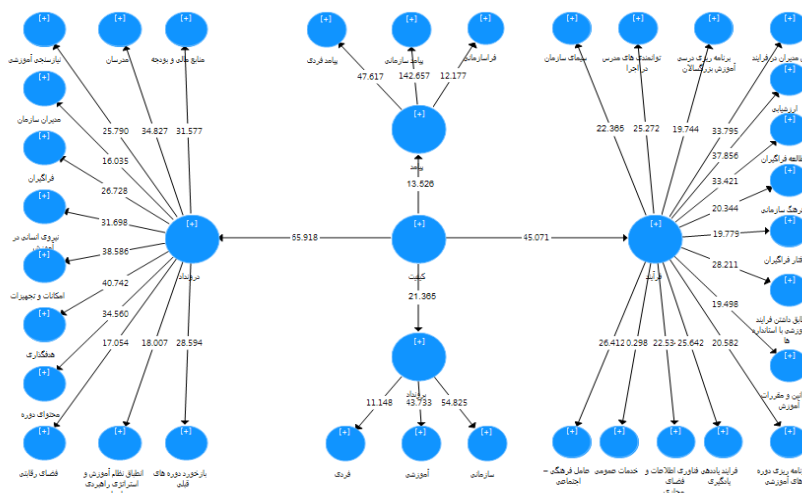
در این مدل درون‌داد دارای پایایی ترکیبی ۰/۹۸، فرآیند ۰/۹۶، برونداد ۰/۸۳، و پیامدها ۰/۹۰. نشان دهنده این است که متغیرهای مکنون سطح اول و همچنین سطح دوم دارای پایایی ترکیبی مناسبی می‌باشند. طبق جدول (۵)، مقادیر ضریب پایایی ترکیبی متغیرها بیشتر از ۰.۷ و مطلوب می‌باشد. بنابراین مقدار ضرایب پایایی ترکیبی همه سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده، معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر مکنون و معرف‌هایش می‌باشد و حداقل مقدار قابل قبول ۰/۵۰ است (Davari & Rezazadeh., 2013). در این مدل روایی همگرا متغیر درون‌داد ۰/۶۹، فرآیند ۰/۷۳، برونداد ۰/۵۶، و پیامد ۰/۶۴ می‌باشد. بدین معنی که همه متغیرهای مکنون سطح اول و همچنین سطح دوم دارای روایی همگرایی مناسبی می‌باشند. چنانچه مشاهده می‌شود، با توجه به حدود بیان شده برای این معیار (بیشتر از ۰/۵)؛ تمامی سازه‌های تحقیق در حد مناسب می‌باشد و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تایید می‌کند.

مدل نهایی: معناداری بار عاملی بین عوامل و متغیرهای مکنون مربوط به خود

در شکل (۱) و (۲) بارهای عاملی استاندارد شده و ضرایب T بین تمامی عوامل و متغیرهای مکنون آورده شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد (Hulland, 1999). در صورتی که این مقدار کمتر از ۰/۴ شود، ضروری است که عامل را اصلاح یا از مدل پژوهش حذف نمود.



شکل شماره ۱: بارهای عاملی استاندارد شده بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه مدل بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی



شکل شماره ۲: ضرایب t بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه عوامل مدل بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی

براساس نتایج بارهای عاملی استاندارد شده و ضرایب t بین متغیرهای مکنون و ملاک‌های مربوطه مدل بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی، مطابق با شکل (۱) و (۲)، تمامی ملاک‌های مربوط به این مدل از مقدار لازم برخوردار بوده و مدل پژوهش برازش لازم را دارد.

آزمون کلی مدل

در معادلات ساختاری که با بهره‌گیری از روش PLS؛ انجام می‌پذیرد، برخلاف روش کوواریانس، برای سنجش کل مدل شاخصی وجود ندارد؛ ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) که توسط (Tenenhaus et al., 2004) معرفی شده است، معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل، در نظر گرفته می‌شود. این شاخص به صورت میانگین R2 می‌باشد و متوسط مقادیر اشتراکی آن نیز به شیوه دستی محاسبه می‌شود. شاخص نیکویی برازش برای مدل به شرح ذیل است:

$$GOF = \sqrt{Communnality \times R^2} = \sqrt{0/63 \times 0/78} = 0/491$$

حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حاصل شدن ۰/۴۹ برای برازش کلی مدل نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

در نهایت در پاسخ به سوال پژوهش: عوامل موثر بر بهبود کیفیت آموزش کارکنان رسانه ملی کدام‌ها هستند و آیا الگوی ساختاری به دست آمده از این عوامل از اعتبار لازم برخوردار است؟ در این تحقیق، یک گروه ۱۲ نفره به‌عنوان صاحب‌نظر و خبره انتخاب‌شده و جمع‌بندی این گروه به عنوان ملاک عمل در نظر گرفته شد. برای هر سؤال مقدار نسبت اعتبار محتوا بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۳ محاسبه شد و بنابراین بر اساس رتبه اعتبار محتوایی سازه‌های مدل بین این ارقام، تایید شد و نشان داد که مدل بهبود کیفیت آموزش کارکنان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، از اعتبار لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که عوامل شناخته شده بر بهبود کیفیت نظام آموزشی کارکنان رسانه ملی تاثیر دارند و کیفیت آموزش کارکنان در سازمان با این عوامل و در گرو رویکرد سیستمی بهبود و ارتقاء می‌یابد. با توجه به این مسئله که: مهمترین و برجسته‌ترین ویژگی سازمان‌های رسانه‌ای، ماهیت منابع انسانی و بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص با سطح خلاقیت بالایی است (Roshandel, 2022). لذا حمایت مدیران از آموزش در سازمان به همراه پذیرش تغییر و تحول برای تقویت و پرورش خلاقیت نیروی

انسانی لازم و ضروری است. از آنجا که مدیریت نیروی انسانی سازمان‌های رسانه‌ای در جذب، روزآمدی و به ویژه در توانمندسازی نیاز به جامع‌نگری و درک ویژگی‌های رسانه دارد (Khojaste Bagherzadeh, 2014). شایسته است که مدیریت سرمایه عظیم انسانی در رسانه از یک سطح اداری و متمرکز بر کار به یک نقش راهبردی و استعدادساز ارتقا یابد (Aris & Bougin, 2014). شناخت سازمان و محیط و تقویت فرصت‌های آموزشی در فضای رقابتی و هدفگذاری بر اساس این شناخت با بسیج امکانات مالی و مدرسان و همت مدیران و کارشناسان آموزشی محتمل خواهد بود. همچنین انطباق نظام آموزش با راهبرد سازمانی که از دروندا‌های این سیستم شناخته شد، موید دستیابی به اهداف سازمانی از این رهگذر است. چرا که تحولات سریع و خارج از کنترل در حوزه رسانه ایجاب می‌کند این سازمان مهم و اثرگذار، ضمن بازنگری مستمر در سیاست‌ها، راهبردها و ماموریت‌های خود بر آموزش و توسعه نیروی انسانی خود به صورت راهبردی، مستمر، جامع و فراگیرا‌هتمام ورزد و در برنامه‌های پنج ساله آموزش و توسعه کارکنان مستقیماً به موضوع «کیفیت» برنامه‌های یادگیری سازمان بپردازد (The site of the General Directorate of Staff Training IRIB, 2023) در این راستا تقویت دیدگاه و انگیزه کارکنان برای درک اهمیت آموزش با نیازسنجی‌ها و برنامه ریزی‌های آموزشی و درسی دقیق، مدرس توانمند، محتوای به روز و رضایت بخش و فراهم آوردن امکانات و ملزومات اجرایی و ارزشیابی و بازخورد آن و ... در کنار شناخت استعداد و قابلیت کارکنان رسانه توسط مدیران و تشویق به آن، پیوندی ناگسستی دارد تا برونداد و پیامدی مطلوب فردی، سازمانی و فراسازمانی را برای این سیستم ترسیم کند.

الگوی سیستمی ارتقای کیفیت آموزش کارکنان رسانه در این پژوهش، مشتمل بر دروندا و فرایند و برونداد و پیامد با مدل شکلی ارائه شده (Sharifi et al., 2018) همسو بود. با این تفاوت که عوامل شناخته شده در گستره‌ی تمام مراکز و معاونت‌های سازمان و در تمامی حوزه‌های شغلی با شاخص‌های سنجش پذیر همراه بود. دروندا‌های شناسایی شده در این پژوهش (مدیران سازمان، فراگیران، مدرسان، نیروی انسانی در آموزش) با دروندا شناسایی ذی نفعان در پژوهش (Dehghani et al., 2019) همسو بود. نتایج این پژوهش در سیر مسیر تعالی و ارتقاء آموزش سازمان با یافته‌های پژوهش (Gholamreza et al., 2013) همپوشانی داشت. ملاک تقویت سازمان یادگیرنده در عوامل سازمانی مرحله پیامد در این پژوهش با نتایج پژوهش (Sadati, 2011) در رابطه با ضرورت و چگونگی ایجاد سازمان یادگیرنده در نظام آموزشی سازمان مطابقت داشت. همچنین عامل فراگیران در ورودی سیستم آموزشی با در نظر داشتن ملاک‌های (تحصیلات و استعداد و پرورش یافته) توسط دانشگاه صداوسیما با پژوهش (Salvatian et al., 2020) همسو بود. همچنین ملاک اجرایی نمودن مدیریت آموزشی در سازمان به منظور ارتقای موثر آموزش و توسعه کیفی منابع انسانی سازمان به منظور بکارگیری نیروهای با استعداد، خلاق، حرفه‌ای، روزآمد و علاقه مند متعهد و نیز وفادار به اصول و ارزش‌ها با پژوهش (Jaipong et al., 2022) همسو بود. ارتباط بین انگیزه و بهره‌وری و نقش آموزش کارکنان و ارتقاء کیفی آن از جمله نتایجی بود که در عوامل فردی پیامدی به آن اشاره شده و این یافته با پژوهش (Khan et al., 2021) همخوانی داشت. عامل فراگیران و ملاک استعداد کارکنان از یافته‌های این پژوهش در مرحله دروندا‌ی سیستمی با یافته‌های (Li & Chen., 2021) و (Joshua & Adekunle., 2016) همسو بود. همچنین پذیرش تغییر و تحول به عنوان یکی از ملاک‌های عامل مدیران سازمان در دروندا سیستم و نیز توجه به ملاک نوآوری در برنامه ریزی آموزشی، ذیل عامل برنامه ریزی دوره‌های آموزشی با یافته‌های (Cremedas & Lysak., 2011) و (Ponnan & Ambalavanan., 2014) همپوشانی داشت. اما جایگاه پژوهش حاضر در این میان، توجه توأمان به عوامل انسانی و محیط دخیل در نظام آموزشی سازمان بود. این عوامل با شاخص‌های قابل اجرا و سنجش و اندازه‌گیری به صورت اقدامات کوچک تر و قابل پیگیری و اصلاح؛ مشخص و ارائه شدند.

در انجام این تحقیق، عوامل و متغیرهایی همچون نیازها و علایق، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، مدرسان و کارمندان - فراگیران و همچنین امکان تاثیر گذاری دیدگاه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنها، قواعد و مقررات موجود و فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان می‌باشد که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده اند. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده بهبود و ارتقاء کیفیت آموزش کارکنان در

سازمان ارتباط مستقیمی با شناخت عوامل دخیل و به وجود آورنده آن و نظارت بر چگونگی تاثیر آن دارد. این عوامل نه به صورتی واحد که در یک چرخه متحد فراهم آورنده ی رشد و تعالی و تقویت و حفظ سرمایه انسانی سازمان هستند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

جهت شناسایی عوامل ارتقاء دهنده آموزش کارکنان و هم‌فزایی این عوامل با یکدیگر؛ دوره‌های آموزشی- توجیهی برای مدیران و کارشناسان آموزش برگزار شود و جهت تشویق به کاربست ملاک‌ها و رعایت نشانگرها، امتیازاتی برای مراکز و معاونت‌ها و مدیران در نظر گرفته شود. همچنین با استفاده از الگوی ارائه شده ارزیابی درونی صورت گیرد تا مسیر اطمینان از دستیابی به کیفیت آموزشی را هموار شود. با طراحی و اجرای پرسشنامه‌های فردی، آموزشی و سازمانی در خصوص برونده‌های نظام آموزشی سازمان نظر سنجی‌های ادواری صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود عامل‌های شناسایی شده در مرحله پیامدی نظام آموزشی کارکنان که در نتیجه اجرای ارتقاء کیفیت نظام آموزشی اتفاق خواهد افتاد، در ارزشیابی‌های شش ماهه یا سالانه مورد توجه قرار گیرد و در گزارش‌های عملکردی تحت عنوان پیامدهای آموزشی به اشکال مختلف در دسترس ذی نفعان قرار گیرد. از آنجا که پویایی آموزش منابع انسانی مزایای بی شماری مثل بهبود کیفیت، تسریع یاددهی - یادگیری و ارائه خدمات بهتر به ذی نفعان سازمانی، بهبود فرهنگ سازمانی و تعالی سازمانی و ... را به ارمغان آورد، لذا ملاک‌ها و نشانگرهای پیامد در چرخه ای پویا به درون‌داد این نظام، به منظور توجه به عایدات نهایی آموزشی در برنامه ریزی‌ها و هدف گذاری‌ها؛ بازخورد داده شود.

ملاحظات اخلاقی

کلیه اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

طبق اظهار نویسندگان مقاله حاضر هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Aris, A; Bougin, J.(2014). *Management of creative value-creating media companies*, (Translator: Education and Research Translators Group of Broadcasting Planning and Supervision Deputy, Scientific Supervisor: Taybeh Barati), Tehran: Future Project.538 p. [in Persian]
- Armstrong, M. (2011), *A Handbook of strategic Human Resources Management*; Eleventh Edition, Kogan page: London
- Azeem, F., Atta, S. H., Rasheed, K., Rafique, M. S., & Muhammad, F. (2024). Why Training and Development Programs Don't Improve Employee Productivity. *European Journal of Applied Science, Engineering and Technology*, 2(3), 142-150. [DOI: 10.59324/ejaset.2024.2(3).12]
- Bazargan, Abbas (2023), *educational evaluation (concepts, models, operational process)*, Tehran: Samit Publications. [in Persian]
- Costello, J., & Oliver, J. (2018). *Human resource management in the media*. In handbook of media management and economics (pp. 95-110). Routledge.
- Cremedas, M., & Lysak, S. (2011). "New Media" Skills Competency Expected of TV Reporters and Producers: A Survey. *Electronic News*, 5(1), 41-59. [https://doi.org/10.1177/1077695820925306]

- Davari, Ali; and Rezazadeh, Arash (2013). *Structural equation modeling with pls software*. Tehran, Jihad University Press. [in Persian]
- Dehghani, Alireza (2021). *Educational Effectiveness Evaluation Model of Realization of Expectations (ROE)*, Tehran: Publications: Iran Industrial Research and Education Center. [in Persian]
- Dehghani, Alireza; Abdulahi, Bijan; Abbasian, Hossein; Behrangi, Mohammadreza (2019). Designing a Return on Expectations (ROE) educational evaluation model: qualitative research, *Measurement and Evaluation Studies Quarterly*, 10 (29): pp. 7-34. [in Persian] [DOI: 10.22034/EMES.2020.39882]
- Fathi Vajargah, Koresh; Mohammad Hadi, Fariborz (2012). *Basics of quality management in training and improvement of human resources*, Tehran, published by: Aizh [in Persian]
- Fransiscus, R., Sagala, L. G., & Sagala, M. S. (2024). The Influence Of Education And Training Programs On Employee Achievement In Republic Of Indonesia Public Radio Broadcasting Institution Medan. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 492-501. [DOI: 10.54209/ekonomi.v13i02ESSN 2721-9879]
- Gholamreza, Ali Asghar; Karimi-Mibdi, Ehsan (2013). Presentation of the optimal strategy of the training center of the Islamic Republic of Iran Broadcasting Organization, *Audiovisual Media*, 10 (25), [in Persian] [DOR: 20.1001.1.26454696.1393.10.25.3.8]
- Hulland, J. (1999). *Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies*. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195–204. [https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7]
- Jaipong, P., Nyen Vui, C., & Siripipathanakul, S. (2022). A case study on talent shortage and talent war of True Corporation, Thailand. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(3), 1-12. [https://ssrn.com/abstract=4123711]
- Joshua, O. T., & Adekunle, A. O. (2016). Manpower development & employee job performance in the Nigerian public & private sectors: A comparative study of Lagos broadcasting corporation and channels television. *European Journal of Business and Management*, 8(4), 108-114 [https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/issue/view/2266]
- Kaufman, Rogers; Herman, Jerry (1991). *Strategic planning in the educational system*. Translated by Faridah Mashaikh and Abbas Bazargan, 2013. Tehran. School publications [in Persian]
- Khan, M. A. A., Tarofder, A. K., & Azam, S. F. (2021). Critical factors affecting employees' motivation and Productivity in Bangladeshi satellite television Channels. *European Journal of Social Sciences Studies*, 5(6). [DOI: 10.46827/ejsss.v5i6.985]
- Khedmati, Hassan, Behrangi, Mohammad Reza, & Sorani Yanchasmeh, Reza. (1402). Designing a training and learning management model that empowers employees. *Applied Educational Leadership*, [in Persian] 4(3), 19-36. [DOI: 10.22098/ael.2023.12828.1270]
- Khojaste Bagherzadeh, Hassan (2014). The difference between media organizations and industrial organizations. *Interdisciplinary Studies in Media and Culture*, Volume 5, Number (2): pp. 21-38. [in Persian] [https://www.sid.ir/paper/222430/fa]
- Kurgat, F. K. (2019). *Effect of Change Management on Organizational Performance of Media Companies in Kenya* (Doctoral dissertation, Strathmore University). [https://www.researchgate.net/profile/Fredrick-Kurgat/publication/333827758]

- Li, N., & Chen, X. (2021). Research on the Cultivation Model of Diversified Application Talents for Broadcasting and Television Directors Based on Cloud Network Platform. *In E3S Web of Conferences* (Vol. 251, p. 01015). EDP Sciences. [DOI: 10.1051/e3sconf/202125101015]
- Miri Qamsari, Fatima; Bebran, Siddiq; Saidi, Ahmed (2019). Development of the strategic development model of human resources management in the broadcasting organization: a mixed study, *Cultural and Communication Studies*, 59(16), 187-212. [in Persian] [https://doi.org/10.22034/jcsc.2020.111669.1963]
- Mohammadi Zanjireh M., Mortazavi S M., Hadizadeh M. (2024). Futures studies for development of smart education considering the role of new technologies. *Journal of Applied Educational Leadership*, 5(1), 176-194. [in Persian] [DOI: 10.22098/AEL.2024.14391.1401]
- Ponnan, R., & Ambalavanan, B. (2014). Innovations to Broadcasting Curriculum to meet Workplace expectations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 123, 160-169. [DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1410]
- Roshandel Arbatani, Tahir. (2022). Challenges of knowledge sharing in media organizations (Editor's note), *Media Management Reviews*, *Media Management Reviews*, 1(4), 416-415. [in Persian] [DOI: 10.22059/MMR.2023.91626]
- Sabbaghian, Zahra; Akbari, Sohaila (2014). *Comprehensive organizational education (with an approach to adult education)*, Tehran: Samt. [in Persian]
- Sadati, Seyed Nasrullah (2011). Investigating the process of changes in the indicators of the learning organization in the Educational Vice-Chancellor of the Broadcasting Organization during the years 1383 to 1388. *Scientific Quarterly of Visual and Audio Media*, 7(15), 132-99. [in Persian] [https://ensani.ir/fa/article/427276/]
- Salvati, Siavash, Sharifi, Ghorbani, & Arash. (2020). Identifying the main intellectual capital in state media organizations: a case study of the Islamic Republic of Iran Broadcasting Organization. *Public Administration*, 46(12), 605-627. [in Persian] [DOI: 10.22059/jipa.2020.304610.2760]
- Sokolović, B., Šiđanin, I., Duđak, L., & Kokotović, S. (2023). Professional Training of Employees in Media Organizations in Serbia and Its Implications on Career Development. *Sustainability*, 15(5), 4105. [DOI: 10.3390/su15054105]
- Sharifi, Syedmehdi; Saeedabadi, Mohammad Reza; Stiri, Mehrdad; Hossein Tabar, Asgari (2018). Designing a systematic model of training and development of human capital in creative industries. *Human Resource Management Research*, 35(11): 29-55. [in Persian] [DOR: 20.1001.1.82548002.1398.11.1.4.4]
- The site of the General Directorate of Radio and Television Education of the Islamic Republic of Iran (2023/2/12). The five-year program of training and improving human resources of the Islamic Republic of Iran Broadcasting Organization (1401 to 1405). [in Persian] [https://iriboffice.ir/tc/]
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004, June). *A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling*. In Proceedings of the XLII SIS scientific meeting (Vol. 1, No. 2, pp. 739-742). [https://www.researchgate.net/profile/Michel-Tenenhaus-2/publication/284462849]

- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). *PLS path modeling: from foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*, 47-82. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_3
- Zain Abadi, Hassan Reza & Hemmati, Maryam. (2012). Factors, criteria, indicators and judgment criteria for evaluating the quality of educational groups in Hilal Institute of Scientific and Applied Higher Education in Iran. *Scientific Journal of Rescue and Relief*, 5(1), 19-30. SID. [In Persian] <https://sid.ir/paper/190775/fa>