

بررسی عوامل مؤثر بر اثر بخشی برنامه سازی در رادیو

مجتبی ایزدی



توجه به دانش مدیریت، به عنوان یکی از ضروریات بلامنازع پیشرفت و توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی، انکارناپذیر است. آنچه به عنوان کارکردهای مدیریت در هر سازمان مطرح است، در نهایت به منظور افزایش اثر بخشی سازمان است و هر رشته ای در علوم اداری به هر نحوی مدیران را در اثر بخش کردن سازمان هایشان کمک می کند.

تلویزیون به عنوان فعالیتی تولیدی در یک رسانه های خدماتی به مثابه یک سیستم عمل می کند که در آن، ورودی ها عبارت اند از: اطلاعات، نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تکنولوژی و منابع مالی و پس از طی فرایند تغییر و تبدیل با حضور مؤثر مدیریت در سازمان، کالا و خدمت که همان تولید و پخش برنامه است با هدف آموزش، اطلاع رسانی، ارشاد و تربیت و ایجاد تفریح و سرگرمی برای افراد جامعه انجام می شود و بازخوردهای مختلف از درون و بیرون

شده اند، تعریف کرد. هر سیستم سازمانی چهار نوع ورودی از محیط دریافت می کند: مواد، انسان، منابع و اطلاعات. سپس سازمان ورودی های خود را ترکیب و تغییر شکل داده آنها را دوباره به شکل کالا و خدمات، سود و زیان و رفتار کارکنان و اطلاعات اضافی وارد محیط می کند و در نهایت سیستم برحسب خروجی های خود بازخورد لازم را از محیط دریافت می کند. براین اساس، برنامه سازی در رادیو و

امروزه مدیران سازمان ها برای این که بتوانند عملکرد سازمان ها را ارتقا بخشند، باید با دید سیستمی به سازمان بنگرند. سیستم، مجموعه ای از اجزای مرتبط و به هم پیوسته است، که این اجزا به طور منظم شکل گرفته و باهم عملی را انجام می دهند. سیستم را می توان، به صورت مجموعه ای از عناصر، که برای انجام مأموریت و یا رسیدن به هدف خاصی با کمیت و کیفیت معلوم طراحی و ساخته شده و با ترتیب معینی با یکدیگر ترکیب

سازمان بر این سیستم می تواند مؤثر باشد.

اثربخشی

اثربخشی (Effectiveness) به مفهوم میزان موفقیت در تحقق هدف ها و یا انجام دادن مأموریت های محوله مورد نظر است. اثربخشی سازمان عبارت است از، درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر خود نایل می آید. به هنگام تعیین اثربخشی سازمان تا حدودی که هدف های چندگانه (رسمی و عملیاتی) تأمین شده، سنجیده یا اندازه گیری می شوند و سپس مورد قضاوت قرار می گیرند.

رویکردهای سنجش اثربخشی

در دسته بندی «ریچارد ال دفت» (Richard L. Daft) برای سنجش اثربخشی دو گروه رویکرد معرفی شده است، یکی رویکرد سنتی برای سنجش اثربخشی سازمان که شامل سه روش مبتنی بر تأمین منابع، روش مبتنی بر فرآیند درونی و روش مبتنی بر تأمین هدف می باشد، و دیگر رویکردهای نوین برای سنجش اثربخشی. به تازگی برای اثربخشی سازمان، از روش های ترکیبی استفاده می شود. در اجرای روش های مزبور به این نکته توجه می شود که سازمان کارهای گوناگونی انجام می دهد و به نتایج مختلفی می رسد. در این روش ها چندین شاخص اثربخشی، در یک چارچوب منحصر به فرد ادغام می شوند. (دفت، ۱۳۷۹: ۱۰۵-۱۱۹)

اما «استیفن رابینز» (Stephen Robbins) چهار رویکرد برای سنجش و اندازه گیری اثربخشی، معرفی کرده است:

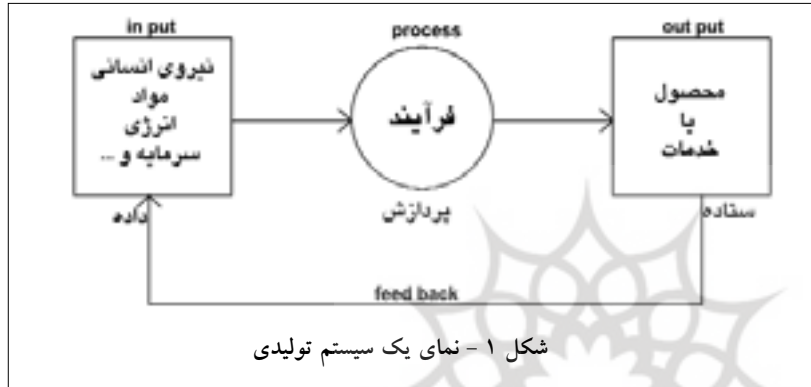
- رویکرد نیل به هدف
- رویکرد سیستمی
- رویکرد عوامل استراتژیک (ذی نفع های استراتژیک)

- رویکرد ارزش های رقابتی: بر اساس این رویکرد، عناصر مشترک وجود دارند، که در هر فهرستی از معیارهای اثربخشی قرار گرفته و می توانند به شیوه هایی با هم

ترکیب شده و مجموعه ای از ارزش های رقابتی را ایجاد کنند. هر کدام از این ارزش ها، مدل اثربخشی منحصر به فردی را تعریف می کند. (رابینز، ۱۳۷۸: ۶۷-۶۸)

باتوجه به مباحث ذکر شده و عنایت به ساخت اجتماعی و فرهنگی کشور و ویژگی های سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران، سه رویکرد برای سنجش

به طور گسترده، به عنوان معیار سنجش اثربخشی مورد استفاده واقع شود. «رویکرد نیل به هدف» (Goal attainment Approach) چنین اظهار می دارد که اثربخشی سازمانی، باید برحسب میزان تحقق یافتن اهداف سنجیده شود، نه وسایل یا امکانات و فرآیندهای به کار گرفته شده برای دستیابی به اهداف. (رابینز، ۱۳۷۸: ۵۴)



شکل ۱ - نمای یک سیستم تولیدی

استفاده از هدف به عنوان یک معیار اثربخشی مستلزم مفروضات دیگری است که باید این مفروضات معتبر باشد تا تحقق هدف بتواند به عنوان معیار اثربخشی سازمانی مورد استفاده قرار بگیرد. بعضی از این مفروضات عبارتند از:

- سازمان ها باید اهداف نهایی داشته باشند.
- این اهداف باید مشخص بوده و برای این که به خوبی درک شوند باید تعریف دقیقی از آن داشته باشیم.
- اهداف باید در حد امکان قابل کنترل باشند.
- روی اهداف باید اجماع یا توافق صورت گرفته باشد.
- میزان پیشرفت به سوی اهداف باید قابل اندازه گیری باشد. (رابینز، ۱۳۷۸: ۵۵)
- عوامل موثر بر افزایش اعتبار اهداف سازمانی:

- حصول اطمینان از این که اطلاعات اولیه، برای تدوین اهداف رسمی از همه افراد ذی نفع دریافت شده. (حتی اگر این

اثربخشی برنامه سازی در رادیو، می توان در نظر گرفت، که به معرفی هریک پرداخته می شود:

رویکرد نیل به هدف
هر سازمانی، به منظور تحقق بخشیدن

سیستم را می توان، به صورت مجموعه ای از عناصر، که برای انجام مأموریت و یا رسیدن به هدف خاصی با کمیت و کیفیت معلوم طراحی و ساخته شده و با ترتیب معینی با یکدیگر ترکیب شده اند، تعریف کرد.

به اهداف ویژه ای ایجاد شده است؛ بنابراین جای تعجب نیست که حصول هدف

افراد در کادر مدیریت عالی جایی نداشته باشند).

- دریافت اهداف واقعی از طریق مشاهده رفتار واقعی اعضا.

- مشخص نمودن این که سازمان ها، هم اهداف کوتاه مدت و هم اهداف بلندمدت را دنبال می کنند.

- تأکید بر روی اهداف ملموس، تحقق پذیر و قابل سنجش، به جای تأکید بر بیانیه های مبهم که فقط آینه تمام نمای انتظارات سازمانی است.

- در نظر گرفتن اهداف به عنوان پدیده هایی پویا که در طی زمان دست خوش تغییر می شوند، به جای این که به عنوان عباراتی ثابت و لا متغیر مدنظر قرار گیرند. (رابینز، ۱۳۷۸: ۵۸)

روش مبتنی به هدف، یکی از رویکردهای سنتی برای سنجش اثربخشی است که در آن برای اندازه گیری اثربخشی سازمان، باید هدف های تولیدی سازمان را شناسایی و مشخص نمود و آن گاه میزان هدف های تأمین شده را اندازه گیری کرد. اگر سعی شود از هدف های عملی و هدف های رسمی تواما استفاده شود، نتایج بهتری به دست خواهد آمد. معمولاً هدف های رسمی تجریدی و انتزاعی اند و سنجش و اندازه گیری آنها مشکل است، ولی هدف های عملی نشان دهنده فعالیت هایی هستند که سازمان واقعاً آنها را انجام می دهد.

رویکرد سیستمی

رویکرد سیستمی (system Approach) چنین استدلال می کند که تعریف اثربخشی فقط در قالب نیل به هدف، صرفاً یک جنبه از اثربخشی را می سنجد. سازمان باید بر اساس توانایی اش در جذب و پردازش داده ها و همچنین تعداد کانال های به دست آوردن داده ها و حفظ و ثبات و تعادل سازمان، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد. در رویکرد سیستمی، اهداف نهایی

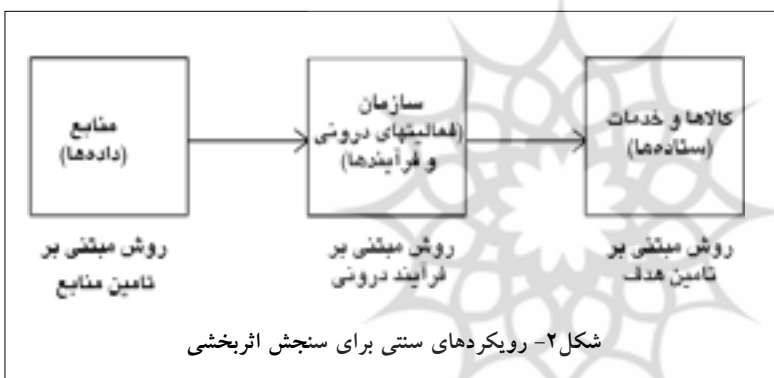
مورد غفلت واقع نمی شوند، بلکه در یک مجموعه از معیارهای بسیار پیچیده به عنوان یک جزء مورد توجه قرار می گیرند. مدل های سیستمی، بر معیارهایی که بقای بلندمدت سازمان را افزایش خواهند داد، (نظیر توانایی سازمان برای دریافت منابع و تعامل موفقیت آمیز، با محیط خارجی خود) تأکید می ورزند. بنابراین رویکرد سیستمی، بر نتایج معین شده، بیش از وسایل و امکانات نیل به آنها، تأکید نمی کند. (رابینز، ۱۳۷۸: ۵۹)

مدیرانی که در بررسی و سنجش

«اساس روش مزبور بر این فرض گذاشته است که سازمان در تحصیل و تأمین منابع مورد نیاز و نیز در حفظ و نگهداری سیستم سازمان باید موفق باشد تا بتواند در وضعی اثربخش باقی بماند». (دفت، ۱۳۷۹: ۱۰۹)

رویکرد عوامل استراتژیک در عمل

جدیدترین رویکرد و دیدگاه ارایه شده در خصوص اثربخشی سازمانی، رویکرد عوامل استراتژیک (constituencies Approach) است. در این دیدگاه، سازمانی اثربخش است که خواسته های عوامل



محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حیات آنهاست، برآورده کند. این رویکرد شبیه نظریه سیستمی است، ولی تأکیدات متفاوتی را در بردارد؛ زیرا نظریه عوامل استراتژیک بر همه سازمان تأکید ندارد، این دیدگاه صرفاً می خواهد خواسته های کسانی را که در محیط سازمان قرار دارند و می توانند بقا سازمان را تهدید کنند، ارضا نماید. (رابینز، ۱۳۷۸: ۶۳)

بر اساس این رویکرد، هر سازمان ذی نفع های متعددی دارد که هر کدام از درجات مختلفی از قدرت برخوردار بودند و هریک برای رسیدن به خواسته های خود تلاش می کنند. هر ذی نفعی دارای سلسله ارزش های منحصر به فرد است و احتمال بسیار کمی وجود دارد که علایق و ترجیحات آنها با هم سازگار باشد.

اثربخشی سازمانی رویکرد سیستمی را به کار می برند، به پی گیری نتایجی که حصول آنها زمان کمی می برد، تمایل کمتری نشان می دهند. چنین مدیرانی کمتر مایل هستند تصمیماتی را اتخاذ کنند که بقای بلندمدت سازمان را تهدید، ولی منافع کوتاه مدت آنها را تأمین می کند. علاوه بر این، رویکرد سیستمی، آگاهی مدیران را از وابستگی متقابل فعالیت های سازمان افزایش می دهد. مزیت دیگر رویکرد سیستمی، کاربردی بودن آن در زمانی است که اهداف مبهم و یا سنجش پذیر نیستند. (رابینز، ۱۳۷۸: ۶۳)

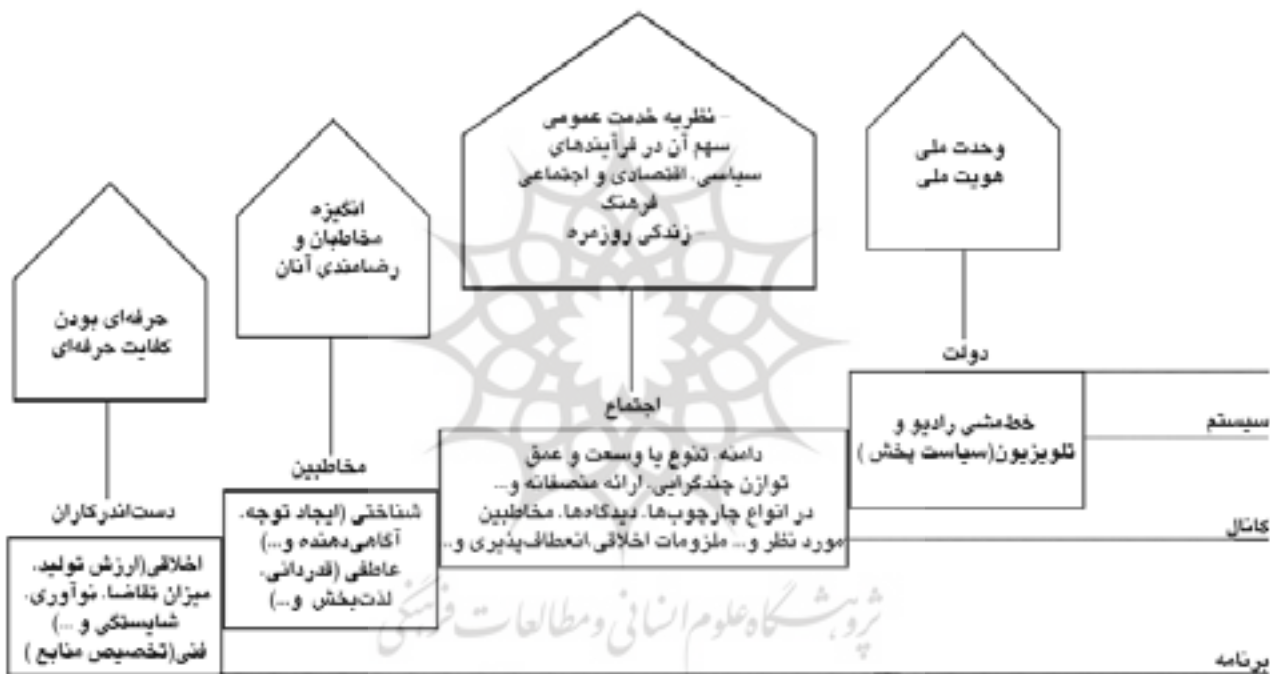
ریچارد ال دفت این رویکرد سنجش اثربخشی را با عنوان روش مبتنی بر تأمین منابع در گروه رویکردهای سنتی ذکر کرده و آورده است:

رویکرد عوامل استراتژیک می‌تواند، با مقایسه انتظارات مختلف افراد ذی‌نفع، با تعیین انتظارات مشترک و انتظارات ناسازگار آغاز و با دسته‌بندی عوامل استراتژیک و تنظیم اهداف مختلف بر اساس اولویت خاتمه یابد. این اولویت‌بندی اهداف، قدرت نسبی عوامل استراتژیک را نشان می‌دهد؛ سپس اثربخشی سازمانی می‌تواند برحسب توانایی سازمان

تحقیق کرد».

مزیت روش مبتنی بر رضایت گروه‌های ذی‌نفع این است که، در اجرای روش مزبور با دیدگاه بسیار وسیع‌تری به اثربخشی سازمان توجه می‌شود و عوامل محیطی و درون سازمانی ارزیابی می‌شوند. در این روش، همچنین استنباط جامعه از مسئولیت‌های اجتماعی سازمان (یعنی چیزی که به صورت رسمی در روش‌های

تا در عملکردهای خود خواسته‌های همه گروه‌های ذی‌نفع را برآورند و نظر موافق آنان را جلب کنند. بر اساس تحقیقی که به-تازگی انجام گرفته است این مسئله روشن شده که اگر در سنجش اثربخشی، چند گروه مورد ارزیابی قرار گیرد (به‌ویژه آن‌که محیط همواره در حال تغییر است و سازمان باید خود را با آن وفق دهد) نتیجه بسیار دقیق‌تری به دست خواهد آمد. (دفت، ۱۳۷۸:



شکل ۳ - چارچوب تحقیق برای ارزش‌یابی کیفیت - رزین گرن

در تحقق این اهداف، مورد ارزیابی واقع شود. (رابینز، ۱۳۷۸: ۶۶)

ریچارد ال دفت نیز، رویکرد عوامل استراتژیک را با عنوان روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع در کتاب خود آورده و تأکید می‌کند: «هریک از گروه‌های ذی‌نفع، برای محاسبه اثربخشی شاخص ویژه‌ای دارند، زیرا دارای منافع ویژه‌ای هستند، برای تعیین این‌که آیا سازمان از دیدگاه یک گروه خاص، عملکرد خوبی داشته است یا خیر، باید روی آن گروه

سنتی مورد توجه نبود) در نظر گرفته- ۱۱۴-۱۱۶)

اثربخشی برنامه‌سازی

در علوم رسانه، همواره بحث درباره برنامه خوب یا برنامه اثربخش، مطرح بوده است و بیشتر این بحث‌ها با عنوان ارزش‌یابی کیفیت در رادیو و تلویزیون مطرح شده است. در لغت‌نامه انگلیسی آکسفورد، در تعریف کیفیت آمده است: «کیفیت عبارتست از، ماهیت، نوع یا ویژگی چیزی، درجه یا میزان عالی بودن که چیزی

در اجرای روش مزبور، همه شاخص‌ها همزمان، مورد توجه قرار می‌گیرند و بر این نکته تأکید می‌شود که هیچ شاخص منحصر به فردی نمی‌تواند اثربخشی سازمان را تعیین کند. رفاه کارکنان درست به اندازه تأمین هدف‌های سازمان اهمیت دارد. تحقیقات نشان داده است که سازمان‌ها واقعا به حیثیت، اعتبار و شهرت خود اهمیت می‌دهند و می‌کوشند

دارد). (ایشی کاوا، ۱۳۷۸: ۱۶)

آن گونه که «گرین برگ» (Green berg) می نویسد: «کیفیت تاحدودی قراردادی است و معیارهای آن برحسب عصر و یا فرهنگ مورد بررسی، می تواند تفسیر شود؛ اما اگر مبنای بحثمان را به جامعه امروزی محدود کنیم، می توانیم عوامل تعیین کننده مشترک برای انواع خاصی از معیارهای ارزیابی را مشخص کنیم. این امر با در نظر گرفتن نقش هایی که رادیو و تلویزیون، باید در جامعه ای دموکراتیک ایفا کند، امکان پذیر است.»

مبنای نظری تعیین ابعاد اثربخشی

برنامه سازی در این نوشتار بر طبق نظریه رایوی است.

برطبق نظریه «رابوی» (Raboy)، معیارهای ارزیابی که بحث کیفیت در رادیو و تلویزیون باید بر آن پایه گذاری شود عبارت اند از:

- معیارهای حرفه ای.
- اهداف و خط مشی رسمی.
- ضوابط مربوط به مخاطب (ایشی کاوا، ۱۳۷۸: ۷۲-۷۳)

«رزین گرن» (Rosen Gren) بر مبنای مفاهیم ارایه شده توسط «سی برت» (Siebert) و «مک کوئیل» (Mc Quail)، چارچوب تحقیقی، برای ارزش یابی کیفیت برنامه های رادیو و تلویزیون ترسیم کرده است، که مبنای تحقیقات گسترده ای در شبکه های مختلف، از جمله کشورهای ژاپن، انگلستان و کانادا بوده است. (ایشی -

کاوا، ۱۳۷۶: ۱۹۹)

قابل استفاده بودن نمودار فوق، بستگی به روشن شدن روابط متقابل بین نظریه های مختلف دارد. تحلیل کنندگان معتقدند، نمودار مذکور را نمی توان کامل دانست و هنوز برای بازنگری، کنترل و روشن کردن شاخص ها و مقیاس های استاندارد مختلف

صداوسیما، دولتی بودن سازمان و سراسری بودن بیشتر شبکه ها و روش تأمین هزینه ها، دو شاخص اجتماع و دولت، تا حد زیادی با هم همپوشانی پیدا کرده و در سازمان صداوسیما قابل جمع اند. از طرفی مخاطبان زیرمجموعه ای از اجتماع اند، بنابراین سه شاخصی را که رایوی معرفی

ذی نفع ها	نمونه معیار (اهداف- انتظارات)	ذی نفع ها	نمونه معیار (اهداف- انتظارات)
مالکان کارکنان مشتریان بستانکاران	تاریخ برگشتن سرمایه گذاری. رشد درآمدها حق الزحمه. مزایا. رضامندی از کار رضامندی از خدمات کیفیت و قیمت محصول تولایی پرداخت دیون	عرضه کنندگان مواد اولیه تامینیه ها بازارهای دولتی	رضامندی از پرداختها. فروش های مورد انتظار دستمزدها و مزایای رقابتی. شرایط کاری رضامندیها مذاکره جمعی محصولات اطاعت از قوانین. پرهیز از جرم و تخلفات

جدول ۱- فهرستی از معیارهای اثربخشی سازمان انتخاب شده به وسیله ذی نفع های استراتژیک

و بررسی ساختار چندوجهی استانداردها، جا باقی است. بررسی های متعدد در این زمینه در کشورهای مختلف و در نتیجه آن، روشن کردن وجوه اشتراک و تمایز بین جوامع گوناگون ضروری است.

لازم است از یک طرف نتایج بررسی های متعدد گردآوری شود و از طرف دیگر با در نظر گرفتن شرایط کنونی رادیو و تلویزیون و اهمیت کیفیت آن، استانداردهای مبتنی بر ارزش های خاص و کاربرد واقع گرایانه چنین استانداردهایی، مدنظر قرار گیرد و از این طریق قدم هایی در جهت تکامل این استانداردها برداشته شود. (ایشی کاوا، ۱۳۷۸: ۲۰۲)

- لازم است از یک طرف نتایج بررسی های متعدد گردآوری شود و از طرف دیگر با در نظر گرفتن شرایط کنونی رادیو و تلویزیون و اهمیت کیفیت آن، استانداردهای مبتنی بر ارزش های خاص و کاربرد واقع گرایانه چنین استانداردهایی، مدنظر قرار گیرد و از این طریق قدم هایی در جهت تکامل این استانداردها برداشته شود. (ایشی کاوا، ۱۳۷۸: ۲۰۲)
- با تأمل در این مطالب، می توان دریافت که با توجه به نظام اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جمهوری اسلامی ایران و در نظر گرفتن ساختار و مأموریت سازمان

بررسی ساختار چندوجهی استانداردها، جا باقی است. بررسی های متعدد در این زمینه در کشورهای مختلف و در نتیجه آن، روشن کردن وجوه اشتراک و تمایز بین جوامع گوناگون ضروری است.

- لازم است از یک طرف نتایج بررسی های متعدد گردآوری شود و از طرف دیگر با در نظر گرفتن شرایط کنونی رادیو و تلویزیون و اهمیت کیفیت آن، استانداردهای مبتنی بر ارزش های خاص و کاربرد واقع گرایانه چنین استانداردهایی، مدنظر قرار گیرد و از این طریق قدم هایی در جهت تکامل این استانداردها برداشته شود. (ایشی کاوا، ۱۳۷۸: ۲۰۲)
- با تأمل در این مطالب، می توان دریافت که با توجه به نظام اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جمهوری اسلامی ایران و در نظر گرفتن ساختار و مأموریت سازمان

هر سازمانی، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف ویژه ای ایجاد شده است؛ بنابراین جای تعجب نیست که حصول هدف به طور گسترده، به عنوان معیار سنجش اثربخشی مورد استفاده واقع شود.



- کیفیت حرفه‌ای برنامه‌سازی (پیام-ارتباط-صلاحیت حرفه‌ای): که از مرکزیت بیشتری برخوردار است. اما مشکل اینجاست که از نظر روش شناسی به خوبی تکامل نیافته است. (ایشی کاوا، ۱۳۷۶: ۱۷-۵۸)

ارزش‌یابی کیفیت در رادیو و تلویزیون کانادا

باتوجه به تحقیقات و مباحث انجام شده در زمینه رادیو و تلویزیون در کانادا، برنامه با کیفیت، (اثربخش) برنامه‌ای است که چهار دسته ضوابط را دارا باشد:

ضوابط مربوط به مخاطبان
- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که محبوب بوده و مخاطبان زیادی را جلب کند.

- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که مخاطب با اهمیتی را جلب کند.
- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که روی سخنش با مخاطبان ویژه درمورد مسائل خاص، مورد توجه آنها باشد.

ضوابط مربوط به اهداف و خط‌مشی
- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که ساخت اجتماعی و فرهنگی ملی را غنی می‌سازد.

- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که آگاهی ملی و هویت فرهنگی ملی را تکامل می‌بخشد.
- برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که مورد علاقه عموم مردم است. (ایشی کاوا،



شکل ۴- مدل اثربخشی برنامه سازی در رادیو و تلویزیون

اهداف رسمی و خط‌مشی رادیو و تلویزیون (۱۳۷۶: ۹۲-۹۳)

را منعکس می‌سازد. ضوابط حرفه‌ای - برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که ارزش‌های والای تولید را نشان دهد. - برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که درجه بالایی از کیفیت تکنیکی را دارا باشد. - برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که پاسخ‌گوی استانداردهای تعیین شده توسط متخصصان باشد.

ضوابط مربوط به خدمت عمومی - برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که درباره موضوعات مورد توجه و متناسب با اجتماع است. - برنامه با کیفیت برنامه‌ای است که رضایت مخاطب طی هفت سال اجرای تحقیق میدانی که گروهی از محققان حرفه‌ای در ژاپن انجام دادند، جنبه‌ای که بدون تغییر باقی ماند، انتخاب رضایت بیننده به‌عنوان

چیزی که امروزه مورد نیاز است، سازمانی متشکل از افراد حرفه‌ای و منتقدان در رشته تولید و تنظیم برنامه‌هاست که با وجود آنها، ارزش‌یابی کیفیت به‌صورت منظم بر مبنای یک چارچوب از پیش ساخته شده امکان‌پذیر باشد.

ضابطه‌ای برای ارزش‌یابی برنامه‌ها بود؛ اما این امر برای ارزش‌یابی برنامه‌ها کافی نیست، زیرا پاسخ‌های داده‌شده به این سوال، که چرا چنین برنامه‌ای آنها را راضی کرده است، توجیهی ندارد و مشخص نمی‌کند که چگونه آن برنامه می‌تواند بهتر شود، ترضایت آنها را بیشتر جلب کند.

بر مبنای چنین ویژگی‌هایی ارزیابان برنامه، مفهوم رضایت را به عنوان نقطه شروع انتخاب و سعی کردند تا فرایند روان‌شناسی مخاطبان را که به وسیله آن می‌توان پی برد که چگونه افراد را به سوی هر قضاوتی سوق دهد، تحلیل نمود.

افراد حرفه‌ای

یک ارزش‌یابی کیفیت بسیار نظام‌مند، توسط گروهی از افراد حرفه‌ای پیشنهاد شده است. این ارزش‌یابی حوزه وسیعی از جنبه‌های مختلف مربوط به برنامه‌ها مشتمل بر اثری که برنامه‌ها بر روی بینندگان یا شنوندگان دارند و روش‌های طرز بیان را دربرمی‌گیرد و در نتیجه اطلاعات مفید بسیاری را برای دست‌اندرکاران تولید و تنظیم برنامه‌ها فراهم می‌آورند. البته این کوشش‌ها تا به-

هر شبکه در پرتو مسئولیت خدمات اجتماعی خود، اهداف برنامه‌سازی‌اش را تعیین می‌کند. هنوز طراحی نظام و چارچوبی جدید برای ارزش‌یابی کیفیت برنامه‌سازی که به بهترین وجه پاسخ‌گوی وضعیت موجود باشد، کاملاً ضروری است.

حال سازمان نیافته‌اند و نیز معیار واحدی برای انتخاب برنامه‌ها مورد بررسی، روش و مقیاس ارزش‌یابی و انتخاب کسانی که چنین ارزش‌یابی را انجام می‌دهند، وجود ندارد!

معمولا هدف‌های رسمی تجریدی و انتزاعی‌اند و سنجش و اندازه‌گیری آنها مشکل است، ولی هدف‌های عملی نشان‌دهنده فعالیت‌هایی هستند که سازمان واقعا آنها را انجام می‌دهد.

است. نتایج یک بررسی در ژاپن نشان داد که در پیمایش بر روی مخاطبان فاصله‌ای آشکار بین اطلاعات به‌دست آمده از مخاطبان و آنچه کمال مطلوب افراد حرفه‌ای تلقی می‌شود، وجود دارد. (ایشی-کاوا، ۱۳۷۶: ۱-۱۲)

در نتیجه چیزی که امروزه مورد نیاز است، سازمانی متشکل از افراد حرفه‌ای و منتقدان در رشته تولید و تنظیم برنامه‌هاست که با وجود آنها، ارزش‌یابی کیفیت به صورت منظم بر مبنای یک چارچوب از پیش‌ساخته شده امکان‌پذیر باشد. در این صورت این روش می‌تواند معتبرترین نظام برای ارزش‌یابی کیفیت برنامه‌های منفرد باشد و تحقیقاتی که بر مبنای عکس‌العمل مخاطبان انجام می‌شود، نقش مکمل را بازی خواهند کرد.

اهداف شبکه

هر شبکه در پرتو مسئولیت خدمات اجتماعی خود، اهداف برنامه‌سازی‌اش را تعیین می‌کند. هنوز طراحی نظام و چارچوبی جدید برای ارزش‌یابی کیفیت برنامه‌سازی که به بهترین وجه پاسخ‌گوی وضعیت موجود باشد، کاملاً ضروری

منابع:

- ۱- ایشی کاوا، ساکایی و یاساکومورا ماتسو. (۱۳۷۶). ارزش‌یابی کیفیت در رادیو و تلویزیون. (ترجمه مینو نیکو). در خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در اجلاس بین‌المللی توکیو در سال ۱۹۹۰، تهران: مرکز تحقیقات و مطالعات صدا و سیما.
- ۲- تقی‌زاده، هوشنگ. (۱۳۸۰). هفت m مؤثر بر ارتقای عملکرد سیستم‌های تولیدی. تدبیر، ۱۱۳.
- ۳- ایشی کاوا، ساکایی و یاساکو موراماتسو. (۱۳۷۸). معیارهای جهانی در ارزش‌یابی کیفیت برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی. (ترجمه و تلخیص مینو نیکو). پژوهش و سنجش. ۱۹ و ۲۰.
- ۴- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۹). تئوری و طراحی سازمان. (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۵- رایبیز، استیفن. (۱۳۷۸). تئوری سازمان. (ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد). تهران: صفار.

