

# بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی شهر تهران

آنی میرزاخانیان، استادیار علوم ارتباطات اجتماعی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

محمدجعفری، دانشجوی کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

عهدہ‌دار مکاتبات World248@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: مرداد ۹۳ تاریخ پذیرش نهایی: مهر ۹۳

## چکیده

انتخاب و پذیرش شغل روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است که، تمام ابعاد زندگی انسان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی ناشی از عواملی مانند نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش و شخصیت افراد از یک سو و مختصات شغلی نظیر محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از سوی دیگر می‌باشد. در صورتی که این عوامل مؤید یکدیگر باشند موجب حالتی می‌شود که فرد در خود احساس رضایت می‌کند. این تحقیق درصدد شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی شهر تهران می‌باشد. چارچوب نظری تحقیق مبتنی بر نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه انتظارات بروفی می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی و ابزار پژوهش پرسشنامه می‌باشد که بر روی ۲۶۰ نفر از روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی از طریق نمونه‌گیری تصادفی احتمالی انتخاب شده‌اند، صورت گرفته است. اطلاعات بدست آمده با استفاده از آمار استنباطی و آزمون‌های (رگرسیون خطی، ضریب پیرسون، ...) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. طبق آمار توصیفی؛ ۲۵ درصد از پاسخگویان از شغل خویش به میزان کم، ۵۵ درصد به میزان متوسط و ۲۰ درصد به میزان زیادی رضایت دارند. به‌طور کلی از دیدگاه اکثر پاسخگویان، میزان احساس مسئولیت (۶۷/۳ درصد)، برخورداری از عوامل انگیزشی (۴۹/۶ درصد)، احساس موفقیت (۷۳/۵ درصد)، میزان رضایت از حقوق و مزایای دریافتی (۴۹/۶ درصد) و نگرش مخاطبان (۶۹/۶ درصد) در شغل روزنامه‌نگاری در سطح متوسطی است ولی احساس امنیت شغلی‌شان (۴۸/۸ درصد) در سطح پایینی ارزیابی شده است. مطابق یافته‌های تبیینی؛ بین رضایت شغلی و متغیرهای؛ عوامل انگیزشی ( $r=0/36$ ) احساس موفقیت در کار ( $r=0/44$ )، احساس مسئولیت ( $r=0/54$ )، رضایت حقوق و دستمزد دریافتی ( $r=0/37$ )، میزان سابقه کاری ( $r=0/21$ )، نوع نگرش به کار ( $r=0/32$ )، ماهیت شغلی ( $r=0/19$ )، امنیت شغلی ( $r=0/42$ )، رابطه معناداری رابطه وجود دارد. به عبارتی با افزایش عوامل انگیزشی، حقوق و مزایا، موفقیت، احساس مسئولیت، سابقه کار و نگرش مثبت، میزان رضایت شغلی پاسخگویان هم افزایش می‌یابد. براساس ضرایب بتا  $B=0/38$  متغیر احساس مسئولیت (۳۸ درصد) از تغییرات و نوسانات گرایش به رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

## واژگان کلیدی

رضایت شغلی، احساس مسئولیت، عوامل انگیزشی، احساس موفقیت، نگرش، حقوق و مزایای دریافتی، امنیت شغلی، سابقه کاری، ماهیت شغلی.

## مقدمه

اجتماعی و بعد بیرونی یک شغل است نه بازتاب داخلی و در واقع شخصی آن، اما به دلیل متفاوت بودن فضای کاری تقریباً با تمامی مشاغل دیگر، این رضایت شغلی در تعریف خاص و درست آن هیچ زمانی مورد بررسی قرار نگرفته است.

در سال‌های اخیر شاهد بوده‌ایم که، جمعی از روزنامه‌نگاران شاغل در یک روزنامه، با چه مشقتی توانسته‌اند موافقت مسئولان روزنامه خودشان را برای چاپ درخواست جمع‌آوری کثیری از روزنامه‌نگاران برای سخت و زیان‌آور شناخته شدن حرفه‌شان جلب کنند. هر روز در خواست‌های دیگران را چاپ کنی و گاه برای احقاق حق یک مظلوم، با محکمه و عدلیه سروکار پیدا کنی ولی کسی را نداشته باشی که، از ابتدایی‌ترین حقوق دفاع کند! وضعیتی از این دست به اضافه مشکلات مربوط به پایین بودن دستمزدها، نبود امنیت شغلی، پایین بودن منزلت اجتماعی و دیگر دلایل «برون سازمان» و «درون سازمانی» موثر بر حرفه روزنامه‌نگاری باعث شده است تا روزنامه‌نگاری به عنوان «یک شغل پردردسر» و البته «بدون جیره و موجب» در بین روزنامه‌نگاران، دانشجویان روزنامه‌نگاری و همچنین جمع قابل توجهی از مخاطبان شناخته شود. تصویری اینچنین از این حرفه مقدس که، از گذشته دور تا کنون همواره وجود داشته باعث شده است تا تحریریه‌ها، کمتر شاهد حضور مداوم و طولانی مدت روزنامه‌نگاران باشند. تحریریه‌ها دائماً در حال تغییر چهره هستند. افراد دم به دم عوض می‌شوند و نشریات دائماً در حال ربایش نیروهای یکدیگرند. (هاشمی، ۱۳۸۸: ۲) البته باید متذکر شویم که، روزنامه‌نگاری را با بسیاری از مشاغل دیگر نمی‌توان مقایسه کرد. این دشواری بیشتر به نفس وطبع این حرفه باز می‌گردد برای نمونه به نوشته استاد معتمد نژاد روزنامه‌نگار دستمزد خود را از کسانی که، موضوع خبر رسانی هستند، دریافت نمی‌کند یا کسی نمی‌تواند یا نباید خبرنگار را در زمینه افشای منابع اطلاعاتی او زیر فشار بگذارند، یا روزنامه‌نگار را نمی‌توان به دلیل اطلاع رسانی تعقیب کرد. در برابر، روزنامه‌نگار مسئولیت‌هایی هم دارد؛ مثل رعایت بی‌طرفی، کشف نکته‌ها، احساس نمایندگی از سوی تمام مخاطبان و نظایر آنها. امروزه نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت

پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هر یک از اندیشمندان به نوعی درباره این مساله سخن گفته‌اند. جامعه‌شناسان و روان‌شناسان در قرون اخیر، نظرات متفاوتی درباره کار و شغل ارائه نموده‌اند. جنبه‌های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمان‌های کاری، هر کدام به نحوی مورد توجه دانشمندان و اندیشمندان علم مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و روان‌شناسی قرار گرفته است. (سفری، ۱۳۷۶: ۱۱) و اشتغال از جمله مسائلی است که، همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. (میردریگوندی، ۱۳۸۹: ۱۲) یکی از مشاغلی که، مشمول حرفه‌های سخت و زیان‌آور می‌شود شغل خبرنگاری و روزنامه‌نگاری است که، در دولت هشتم جزء مشاغل سخت و زیان‌آور قرار گرفت هرچند تا کنون مزایای خاصی برای این حرفه قائل نشده‌اند. بی‌تردید، عرصه مطبوعات مانند همه عرصه‌های دیگر، نیازمند متخصصان و کارشناسان رسانه‌ای است. اساساً آموزش روزنامه‌نگاران، گزارشگران و نویسندگان برای ورود به همین عرصه است؛ ولی بر اساس آمار، بسیاری از دانشجویان رشته روزنامه‌نگاری در ایران، پس از اتمام تحصیلات خود، تمایلی به اشتغال در این عرصه ندارند. در مقابل، افراد غیر متخصص وارد کارهای مطبوعاتی می‌شوند. (فتاحی، ۱۳۸۹: ۴) روزنامه‌نگار به عنوان یک عامل ارتباطاتی بسیار مهم و مؤثر در عصر ارتباطات امروز مطرح است. کار خبر و تمامی مبادی و جهت‌های آن در واقع یک شغل محسوب می‌شود. یک شغل با تمامی ویژگی‌های شغلی که البته به دلیل متفاوت بودن آن از ویژگی‌های خاص بودن نیز نسبت به سایر مشاغل بهره‌مند است. به نظر می‌آید در سال‌های اخیر و به دلیل گسترده‌گی دامنه‌ی ارتباطاتی وظیفه‌ی روزنامه‌نگار به شکل وظیفه‌ای خطیر و خاص درآمده است. رضایت در شغل خبرنگاری همان رضایت از انعکاس درست و مؤثر اخبار که در واقع بازتاب و نتیجه اجتماعی و نه شخصی آن است، تعریف می‌شود. این رضایت محصول توقع

کرامتی و همکاران. (۱۳۸۴) مقاله‌ای را تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی» را انجام داده‌اند. این پژوهش توصیفی بر نمونه ۱۲۰ نفری از کارمندان رسمی که، به صورت تصادفی انتخاب شدند صورت گرفته است و برای سنجش متغیرها از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های نگرشی و پرسشنامه استاندارد شده رضایت شغلی بریفیلد و روث را تکمیل نمودند. داده‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی از پرونده پرسنلی کارکنان استخراج شد یافته‌ها نشان داد بین ویژگی‌های شغلی کارکنان دانشگاه نظیر نوع دانشکده، تجزیه کاری، مدرک تحصیلی، مسئولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. این رابطه در خصوص ویژگی مربوط به نوع دانشکده به مراتب معنی‌دارتر از سه ویژگی دیگر بود. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. این رابطه در بعد ویژگی رفتاری به مراتب معنی‌دارتر از دو بعد عاطفی و شناختی بود. بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان بر حسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معناداری مشاهده نشد در حالی که، بین ویژگی‌های نگرشی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری بود. فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل کارکنان از طریق آموزش‌های بلندمدت و کوتاه مدت مورد توجه بیشتری قرار می‌گیرد چنان‌که، نتایج نشان داد رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی و علوم انسانی بیش از علوم پایه و فنی و مهندسی است.

معدفر و ذهابی (۱۳۸۴)، مقاله‌ای را تحت عنوان «بررسی میزان ناراضی‌های شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن» بر نمونه ۲۰۹ نفری از معلمان نیشابور انجام داده‌اند. بر اساس یافته‌های تحقیق، ۴۹ درصد معلمان در جمعیت نمونه از شغل خود ناراضی هستند. همچنین، میان احساس محرومیت، میزان نیازهای ارضا نشده، بی‌عدالتی در اداره، منزلت اجتماعی شغل و تحصیلات معلمان با ناراضی‌های شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد و این متغیرها جمعاً ۶۳ درصد از تغییرات ناراضی‌های شغلی را تبیین می‌کنند. از دیدگاه کارکردگرایی امتیازات حاصل از موقعیت اجتماعی (شغل معلمی) از جمله درآمد رسمی کفایت نیازهای شخصی، خانوادگی و

و دارایی هر کشور است با توجه به این نکته، ترتیب و آماده-سازی نیروی انسانی کارآمدتر و خوشودتر به سیستم اداری کشور [به صورت مشخص در محیط‌های اطلاع‌رسانی] کمک نماید تا محیط سالم‌تر و شایسته‌تری را در دنیای کار فراهم نماید و بدین وسیله تأثیر بسزایی در رشد اجتماعی و روانی جامعه بر جای گذارد. (آبراهام، ۱۳۷۰: ۳۳) نزدیک به ۱۶۰ سال از آغاز به کار اولین روزنامه در ایران می‌گذرد. در تمامی این سال‌ها بیشتر روزنامه‌نگاران، ندای آزادی سردادند و حقوق مردم را فریاد کردند ولی کسی پیدا نشد که، سنگ حقوق آنها را به سینه بزند. روزنامه‌نگار ایرانی از مشروطه تا امروز، همواره همه خطرها را به جان خود را سپر بلای دیگران کرده تا آنها به حقوق حقه خود برسند. (هاشمی، ۱۳۸۸: ۱) کاتلین کارول دبیر اجرایی خبرنگاری آسوشیت پرس در سخنانی گفت: «روزنامه‌نگاران نمایندگان شهروندان معمولی هستند و هر حمله به روزنامه‌نگاران حمله به نمایندگان مردم و حمله به حقوق آنها است که، می‌خواهند از جامعه‌شان و نهادهای‌شان مطلع شوند». بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل موثر بر کارایی آنان جهت به کارگیری هر چه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی یکی از دلمشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها بوده و می‌باشد یکی از عوامل بسیار مهم که، باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی، همچنین موفقیت شغلی می‌گردد رضایت شغلی است. رضایتمندی شغلی، جنبه مهمی از زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و تأثیر بسیاری بر رضایت از زندگی دارد. از این رو، پژوهش حاضر، درصدد شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی است.

### پیشینه تحقیق:

در حوزه رضایت شغلی تا مطالعات هاتورن در اوایل سال‌های ۱۹۳۰ شروع نشده بود. با وجود این قبل از این مطالعات، مدیران علمی به طور ضمنی رضایت شغلی را در ارتباط با خستگی کارگران مورد توجه قرار داده بودند. از سال‌های ۱۹۳۰ تا کنون رضایت شغلی به طور وسیعی مورد مطالعه واقع شده است. در زیر به چند نمونه از تحقیقات اشاره شده است.

اجتماعی دارندگان آن است. اما در واقع، به نظر می‌رسد عدم تامین نیازهای اولیه معیشتی معلمان و پایین بودن سطح زندگی آنان نسبت به سایر گروه‌های درآمدی هم‌ردیف از نظر سطح تحصیلات و سطح توقع موجب تلقی منفی آنان از پایگاه اقتصادی، اجتماعی معلمی و احساس بی‌عدالتی و محرومیت شدید در میان آنان می‌شود. نارضایتی و کاهش منزلت و اعتبار آنان در جامعه باعث ناکارآمدی نظام تعلیم و تربیت برای تربیت نسل آینده و کاهش تأثیرات الگو پذیری دانش‌آموزان از معلمان می‌شود.

سلمان خلیلی و همکاران (۲۰۱۲) مقاله‌ای را با عنوان «بررسی تطبیقی رضایت شغلی در بین کارکنان علمی بین دانشگاه‌های دولتی و خصوصی» را نوشته‌اند که، به این منظور با ۱۵۰ نفر از اساتید و کارمندان دانشگاه آزاد (دانشگاه فیصل آباد و دانشگاه مرکزی پنجاب) و دولتی (دانشگاه مهندسی و فناوری استانی و دانشگاه ملی نساجی دولت فدرال) پنجاب مصاحبه شده است. محققان دریافته‌اند که، میزان رضایت در مورد هیات علمی تحت تأثیر عوامل درونی و بیرونی و هنگامی که، کارکنان علمی از کار خود حمایتی دریافت نمی‌کنند انگیزه و گرایش به شغلی خود ندارند و عملکرد خوبی در نحوه تدریس و کار خویش ندارند و آنها ترجیح می‌دهند، شغل خود را ترک کرده و سراغ شغل دیگری بروند. عدم دریافت حمایت عاطفی و راهنمایی فنی در حوزه وظایف شغلی در سازمان‌های بخش دولتی منجر به ایجاد دلسردی و ناامیدی در بین کارکنان می‌شود و همین عدم امنیت شغلی منجر کاهش رضایت شغلی می‌شود. رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل پرداخت حقوق، نگرش، ارتباط با همکاران، نظارت، فرصت‌های تبلیغاتی و امنیت شغلی می‌باشد. میزان رضایت شغلی در میان دانشگاه‌های دولتی (۶۶/۷ درصد) و دانشگاه‌های خصوصی (۱۶/۱ درصد) است.

در دانشگاه‌های بخش دولتی احساس سطح بیشتری از رضایت و امنیت شغلی وجود دارد اما دانشگاه دولتی احساس می‌کنم که، فرصتی برای ارتقاء محدود هستند. نتیجه این پژوهش نشان داد که؛ دانشگاهیان دانشگاه خصوصی در حوزه حقوق و نظارت راضی‌تر بودند. (Khalid&eta, 2012:123-126)

ال.نوی و استرانگ (۲۰۱۲)، مقاله‌ای را با عنوان «رضایت شغلی و آزادی تحریریه در العربیه: یافتن تعادل در اخبار انتخابات خاورمیانه» تدوین کرده است. العربیه یکی از معتبرترین شبکه‌های خبری تلویزیونی خاورمیانه میانه است. این مطالعه با بهره‌گیری از بررسی و مصاحبه با کارکنان خبری (سردبیران، نویسندگان، خبرنگاران، مجریان، تولیدکنندگان و عکاسان خبری) در دبی از کانال ماهواره‌ای العربیه صورت گرفته است. رضایت شغلی در هر حرفه‌ای مهم است و تا حد زیادی وابسته به استعدادهای فردی و انگیزه‌های فردی و نگرش که فرد در مورد شغلش است و سطح رضایت تحت تأثیر تعهد، گردش مالی، بهره‌وری و موفقیت سازمانی را قرار دارد. استقلال کاری و داشتن یک شغل چالش برانگیز حس موفقیت؛ عوامل بیرونی کسانی که همه چیز مربوط به روزنامه‌نگاری است. محققان با بررسی مطالعات نگرشی روزنامه‌نگار در ۲۲ کشور، ویور و ویلنت نشان داد که؛ عامل امنیت شغلی یکی از ۴ عامل مهم در تعیین رضایت شغلی است تا جایی که، روزنامه‌نگاران برای تامین معاش حاضرند هم‌زمان در چند روزنامه کار کنند و استقلال شغلی مهم‌ترین عامل برای رضایت شغلی است. نتایج تحقیق نشان داد که؛ از دیدگاه پاسخگویان، نحوه استخدام و نداشتن آموزش مناسب و ناعادلانه بودن کار و وظایف از عوامل مهم نارضایتی است و رضایت شغلی تحت تأثیر روابط حرفه‌ای، دستمزد، امنیت شغلی، توانایی برای کمک به مردم، سیاست‌های سرمقاله، میزان استقلال و تأثیرگذاری بر افکار عمومی است. (el-Nawawy&Strang, 2012:1-26)

بورکیو و کاریر (۲۰۰۸)، مقاله با عنوان «اثرات ارتباطات سازمانی روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی» را نوشته‌اند. این مقاله برای فراهم کردن بیش پیشرفته در مورد ارتباطات داخلی، رضایت از ارتباطات، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تدوین شده است و به این منظور بر روی بخش خدمات فوریته به‌طور عام و خدمات آمبولانس به‌طور خاص تمرکز کرده‌اند. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه و مقیاس بازبینی ارتباطات، پرسشنامه رضایت از ارتباطات، پرسشنامه رضایت میتسونا و مقیاس تعهد سازمانی متغیرها سنجیده شده‌اند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که، عملکرد ارتباطات داخلی حدود ۴۹/۸ درصد در رضایت از ارتباطات، ۲۳/۴ درصد از

شغلی اقدام کرد. بدین ترتیب بهسازی محیط کار برای حفظ وضع موجود مفید است، ولی برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق وضع مطلوب، کفایت ندارد. حضور عوامل بهداشتی اگرچه از عدم رضایت کارکنان جلوگیری می‌کند، اما باعث رضایت نمی‌شود. در صورتی که انگیزاننده‌ها، رضایت از کار را افزایش می‌دهند. برای نیل به وضع مطلوب، باید کارکنان را با استفاده از انگیزنده‌هایی نظیر کسب موفقیت ترغیب کرد. چنین برخوردی با کارکنان می‌تواند منجر به تحول شگرفی در بهره‌وری نیروی انسانی گردد. این نظریه می‌گوید: بر خلاف دید سنتی، نقطه مقابل رضایت، نارضایتی نیست بلکه، طیف دوگانه‌ای وجود دارد. (رضایان، ۱۳۸۶: ۴۵۹) اگر عوامل مشخصی مانند حقوق و دستمزد عادلانه، مزایای شغلی قابل قبول و ارتقای شغلی برای کارکنان فراهم باشد، خشنودی شغلی حاصل می‌شود و در صورت نبود آنها کارکنان ناخشنود خواهند شد. هرزبرگ و همکارانش استدلال می‌کنند، عواملی که خشنودی شغلی کارکنان را به وجود می‌آورند، با عواملی که باعث ناخشنودی شغلی می‌گردند، رابطه‌ای ندارند. (نایلی، ۱۳۷۳: ۵۰) هرزبرگ از این جهت عوامل ناخشنود کننده را عوامل بهداشتی نامید که علاقمند بود تا سنخیت این عوامل را با مفهوم بهداشت عمومی آشکار سازد. همان‌طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در محیط کار می‌توان مانع ناخشنودی کارکنان گردید. (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۴۱۶) بر اساس نظریه بروفی؛ انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر است. این نظریه معتقد است که، رضایتمندی شغلی به وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، درحالی که، نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است. در این نظریه، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیش‌تر گردد، هر قدر پاداش‌های خارجی و داخلی در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک او از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای او در سازمان بیش‌تر می‌شود. طبق این نظریه انگیزش افراد تابعی است از «جذابیت نتایج» و «اعتقاد

متغیرها در رضایت شغلی و ۱۷/۵ درصد از متغیرها را در تعهد سازمانی موثر توضیح می‌دهد. به هر حال این تأثیرات کاملاً به وسیله رضایت از ارتباطات، در زمانی که، رضایت شغل و تعهدات سازمانی موثر به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند، محاسبه شدند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که؛ سن، تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کاری و شیفت کاری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. (Carrie`re & Bourque, 2008: 29-49)

### چارچوب نظری:

تاکنون نظریه‌های متعددی از سوی نظریه‌پردازان حوزه‌های مختلف علمی برای تبیین رضایت شغلی عرضه شده است. در این پژوهش از نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه انتظارات بروفی جهت تبیین رضایت شغلی کارکنان استفاده خواهیم کرد نظریه هرزبرگ جنبه روانشناختی دارد و بر این اصل استوار است که دو عامل در ایجاد رضایت شغلی در کارکنان مؤثر است، که عبارتند از: ۱- عوامل انگیزشی ۲- عوامل بهداشتی. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود «عوامل انگیزش» نامید و عواملی را که موجبات نارضایتی کارکنان را فراهم می‌آورد «عوامل ابقا» یا «عوامل بهداشتی» نام‌گذاری کرد. کار تلاش برانگیز، موفقیت در کار، ارزش گذاشتن دیگران در کار، احساس مسؤلیت و ارتقای شغلی در زمره عوامل انگیزشی قرار دارند. حقوق و دستمزد، نظارت و سرپرستی و شرایط فیزیکی کار در زمره عوامل بهداشتی قرار دارند. او همچنین این مجموعه از عوامل را «حافظ وضع موجود» یا «نگهدارنده» یا «تأمین کننده بهداشت روانی» نیز می‌نامد؛ علاوه بر نیازهای اولیه، نیازهای دیگری وجود دارند که، افراد نسبت به عدم ارضاء آنها بی‌تفاوتند (ناراضی نمی‌شوند)، ولی در صورت ارضاء آنها برانگیخته می‌شوند و به حد مطلوبی از رضایت دست می‌یابند. این نیازها معمولاً به‌وسیله عوامل درونی شغل رفع می‌گردند؛ نظیر مسؤلیت بیشتر، پیشرفت در کار، کسب موفقیت و شناسایی و تحسین به خاطر حسن انجام کار. اگر این گونه رضایتمندی‌ها به‌نحو مطلوبی از طریق عوامل داخلی شغل حاصل گردند، تثبیت خواهند شد. با توجه به این تفکیک بین عوامل ایجاد رضایت و عوامل ایجاد نارضایتی، می‌توان برای کاهش نارضایتی و افزایش انگیزه و رضایت

درصد تغییر آن بر می‌آید. (شفیع‌آبادی، ۱۳۶۷: ۱۲۳) رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. (بروس‌ای. شرتز، ۲۰۹: ۱۳۶۹) برای تعیین رضایت شغلی، از پرسشنامه شغلی محقق ساخته که برگرفته از پرسشنامه هرزبرگ است، مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه است که، آزمودنی باید میزان علاقه و احساس واقعی خود را نسبت هر گزینه در قالب پنج طیف کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظم، مخالفم، کاملاً مخالفم مشخص سازد. که در سه بعد علاقه و لذت از کار، فرصت ارتقاء و توانایی و نوع ارتباط با همکاران و محیط کاری سنجیده شده است.

#### یافته‌های تحقیق:

در مجموع، از لحاظ ترکیب جنسی، ۲۲/۷ درصد از پاسخگویان زن و ۷۷/۳ درصد مرد و ۱۶/۹ درصد مجرد و ۸۳/۱ درصد متأهل می‌باشند و از لحاظ ترکیب سنی ۲۵/۸ درصد از پاسخگویان در فاصله سنی ۲۸ تا ۱۹ سال، ۶۶/۹ درصد در فاصله سنی ۳۸-۲۹ سال، ۷/۳ درصد در فاصله سنی ۴۸ تا ۳۹ سال قرار دارند. حداقل سن ۱۹ و حداکثر سن ۴۸ سال و میانگین سنی ۳۲ جامعه آماری و انحراف معیار ۴/۸۹ سال است. به لحاظ ترکیب تحصیلی ۷/۷ درصد از پاسخگویان تحصیلات دیپلم، ۶/۲ درصد فوق‌دیپلم، ۷۷/۳ درصد لیسانس و ۸/۸ درصد تحصیلات فوق‌لیسانس دارند اکثر پاسخگویان (۷۷/۳ درصد) لیسانس هستند. در مجموع ۳۵ درصد از پاسخگویان ۱ تا ۴ سال، ۵۱/۵ درصد از پاسخگویان ۵ تا ۸ سال و ۱۳/۵ درصد ۹ تا ۱۲ سال سابقه کار دارند. اکثر پاسخگویان (۵۱/۵ درصد) ۵ تا ۸ سال در حرفه روزنامه‌نگاری سابقه دارند.

مطابق نتایج جدول ۱: در مجموع از دیدگاه پاسخگویان، میزان احساس مسئولیت (۶۷/۳ درصد)، برخورداری از عوامل انگیزشی (۴۹/۶ درصد)، احساس موفقیت (۷۳/۵ درصد)، میزان رضایت از حقوق و مزایای دریافتی (۴۹/۶ درصد) و نگرش مخاطبان (۶۹/۶ درصد) در شغل روزنامه‌نگاری در سطح متوسطی است ولی احساس امنیت شغلی‌شان (۴۸/۸ درصد) در سطح پایینی ارزیابی شده است. طبق نتایج آمار

به این که، کوشش فرد به انجام کار منجر می‌شود» و «انجام کار به نتیجه مطلوب ختم می‌شود». مفهوم «جذابیت نتایج» بر شدت نیازی که، به وسیله این نتایج برآورده می‌گردد، دلالت دارد. بنابراین استمرار فعالیت این چرخه بازخور، بتدریج موجب بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. مدیران اجرایی باید توجه کنند که، سیستم پاداش باید متناسب با «اهداف کارکنان» و «توان و تمایل» آنها طراحی شود. (رضاییان، ۱۳۸۶: ۴۶۰)

#### روش تحقیق:

این تحقیق از روش کمی و مقطعی و مبتنی بر تحقیق پیمایشی است ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. در زمره تحقیقات مقطعی در گروه مطالعات پهنانگر می‌باشد و واحد تحلیل در سطح خرد است. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در خصوص اعتبار و روایی پرسشنامه نیز از اعتبار با تایید اساتید صاحب‌نظر در این زمینه پرسشنامه نهایی لحاظ گردیده است. اعتبار شاخص‌ها مبتنی بر اعتبار صوری است. در واقع اعتبار صوری بر مبنای داوری و قضاوت متخصصان است. بدین منظور شاخص‌های مورد نظر مورد ارزیابی قرار گرفت. بررسی روایی گویه‌های شاخص اصلی تحقیق با استفاده از روش پایایی درونی انجام گرفته و برای این کار از تکنیک ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق در برگیرنده روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی شهر تهران است. در این پژوهش به دلیل ساختار جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی احتمالی استفاده شده است. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان معادل ۲۶۰ نفر تعیین گردید. متغیر رضایت شغلی: مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است. عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و

دارند. ۵۴/۶ درصد از پاسخگویان ارتباط با همکاران و محیط کاری به میزان کم، ۳۰ درصد به میزان متوسط و ۱۵/۴ درصد به میزان زیادی است. ۲۵ درصد از پاسخگویان رضایت‌شان از شغل به میزان کم، ۵۵ درصد به میزان متوسط و ۲۰ درصد به میزان زیادی است. به‌طور کلی اکثر پاسخگویان از شغل روزنامه‌گاری به میزان متوسطی رضایت دارند.

توصیفی، ۲۵ درصد از پاسخگویان رضایت‌شان از شغل به میزان کم، ۵۵ درصد به میزان متوسط و ۲۰ درصد به میزان زیادی است. به‌طور کلی اکثر پاسخگویان به میزان متوسطی از شغل روزنامه‌نگاری رضایت دارند. براساس نتایج جدول ۲: طبق نتایج آمار توصیفی ۳۱/۵ درصد از پاسخگویان علاقه کم، ۵۰/۸ درصد به میزان متوسط و ۱۷/۷ درصد به میزان زیاد به شغلشان دارند. ۳۰/۴ درصد از پاسخگویان از توانایی و قابلیت ارتقا به میزان کم، ۶۰/۴ درصد به میزان متوسط و ۹/۲ درصد به میزان بالایی

جدول ۱: توزیع درصدی پاسخگویان بر حسب حمایت درخواستیاز سوی خانواده و ابعاد آن:

متغیر آماره	احساس مسئولیت	نگرش	احساس موفقیت	امنیت شغلی	حقوق و مزایا	عوامل انگیزشی
پایین	۲۰/۴	۴/۲	۱۳/۵	۴۸/۸	۲۶/۵	۲۶/۵
متوسط	۶۷/۳	۶۹/۶	۷۳/۵	۳۵/۴	۴۹/۶	۴۹/۶
بالا	۱۲/۳	۲۶/۲	۱۳/۱	۱۵/۸	۲۳/۸	۲۳/۸

جدول ۲: توزیع درصدی پاسخگویان بر حسب رضایت شغلی و ابعاد آن:

متغیر آماره	رضایت شغلی			
	علاقه به کار	توانایی و قابلیت ارتقا	ارتباط با همکاران	رضایت کلی
کم	۲۲/۵	۳۰/۴	۵۴/۶	۲۵
متوسط	۵۰/۸	۶۰/۴	۳۰	۵۵
زیاد	۱۷/۷	۹/۲	۱۵/۴	۲۰

### آزمون فرضیه‌ها:

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و متغیرهای مستقل

متغیر رضایت شغلی	عوامل انگیزشی	احساس موفقیت	احساس مسئولیت	حقوق و دستمزد	سابقه کاری	نگرش	ماهیت شغلی	امنیت شغلی
r	۰/۳۶۱	۰/۴۴	۰/۵۴۷	۰/۳۷۸	۰/۲۱۰	۰/۳۲۴	۰/۱۹۹	۰/۴۲۵
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
تعداد	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰	۲۶۰

**فرضیه اول:** به نظر می‌رسد بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی رابطه وجود دارد. براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین عوامل انگیزشی پاسخگو و رضایت شغلی وجود دارد و براساس میزان  $I=0/36$  رابطه ضعیف رو به متوسط و مثبت است. به عبارتی با افزایش عوامل انگیزشی شغلی پاسخگو میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**فرضیه دوم:** به نظر می‌رسد بین احساس موفقیت در کار و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین احساس موفقیت در کار و رضایت شغلی وجود دارد و بر اساس میزان  $I=0/44$  رابطه متوسط و مثبت است. به عبارتی با افزایش احساس موفقیت در کار پاسخگو میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**فرضیه سوم:** به نظر می‌رسد بین احساس مسئولیت در کار و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین احساس مسئولیت در کار و رضایت شغلی وجود دارد و بر اساس میزان  $I=0/54$  رابطه قوی و مثبت است. به عبارتی با افزایش احساس مسئولیت در کار پاسخگو میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**فرضیه چهارم:** به نظر می‌رسد بین رضایت حقوق و دستمزد دریافتی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی رابطه وجود دارد. براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین رضایت حقوق و دستمزد دریافتی و رضایت شغلی وجود دارد و براساس میزان  $I=0/37$  رابطه متوسط و مثبت است. به عبارتی با افزایش رضایت از حقوق و دستمزد دریافتی، میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**فرضیه پنجم:** به نظر می‌رسد بین میزان سابقه کار و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی رابطه وجود دارد. براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/001$  رابطه معناداری بین میزان سابقه کار و رضایت شغلی وجود دارد و بر اساس میزان  $I=0/21$  رابطه ضعیف و مثبت است. به عبارتی با افزایش میزان سابقه کار میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد.

**فرضیه ششم:** به نظر می‌رسد بین نگرش مخاطبان و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث اجتماعی رابطه وجود دارد. براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین نوع نگرش به کار و رضایت شغلی وجود دارد و بر اساس میزان  $I=0/32$  رابطه ضعیف رو به متوسط و مثبت است. به عبارتی با مثبت شدن نگرش مخاطبان میزان رضایت شغلی آنها هم افزایش می‌یابد.

**فرضیه هفتم:** به نظر می‌رسد بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث اجتماعی رابطه وجود دارد. براساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/001$  رابطه معناداری بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی وجود دارد و براساس میزان  $I=0/19$  رابطه بسیار ضعیف و مثبت است. به عبارتی با افزایش ماهیت شغلی (بالا رفتن استاندارد شغلی) میزان رضایت شغلی آنها هم افزایش می‌یابد.

**فرضیه هشتم:** به نظر می‌رسد بین امنیت شغلی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث اجتماعی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فاصله اطمینان ۹۹ درصد و سطح معناداری  $\text{sig}=0/000$  رابطه معناداری بین امنیت شغلی و رضایت شغلی وجود دارد و بر اساس میزان  $I=0/42$  رابطه متوسط و مثبت است. به عبارتی



مثبتی با متغیر وابسته دارد یعنی هرچه میانگین نمرات فرد در مورد احساس مسئولیت بالاتر باشد میزان رضایت شغلی او بیشتر خواهد بود. امنیت شغلی، نگرش احساس موفقیت متغیرهای بعدی هستند وارد معادله شده و همبستگی مثبتی با متغیر وابسته دارند. با توجه به نتایج، بیشترین تأثیر مربوط به متغیر احساس مسئولیت می‌باشد.

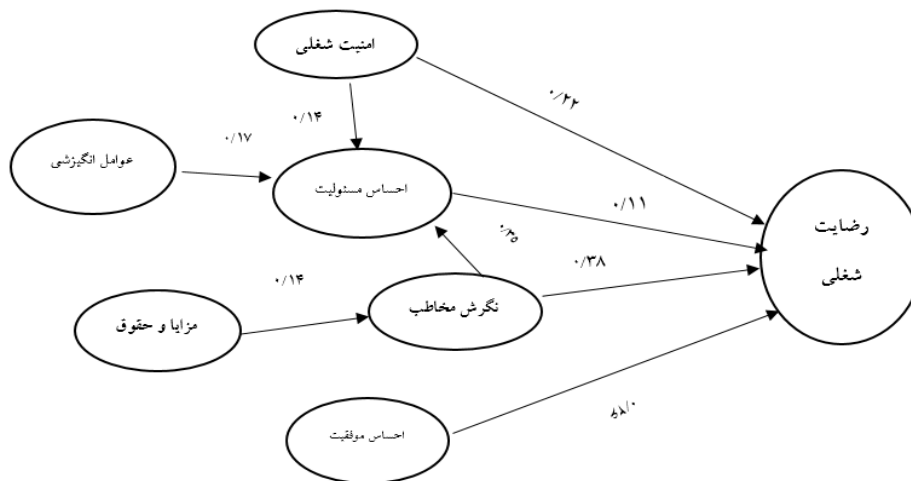
با افزایش امنیت شغلی، میزان رضایت شغلی آنها هم افزایش می‌یابد.

**تحلیل رگرسیون:** میزان همبستگی متغیرهای مستقل وارد شده در مدل با متغیر وابسته (رضایت شغلی) در حدود ۰/۴۵ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی متوسطی بین متغیرهاست. احساس مسئولیت موثرترین متغیری است که وارد معادله شده و با توجه به میزان  $t$  و سطح معنی‌داری همبستگی متوسط و

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل‌های پیش‌بینی شده

سطح معناداری	آزمون T	ضرایب استاندارد شده		مدل	
		B	خطای میانگین		
۰/۰۰۱	-۳/۲۵۶	۰/۲۶۷	۲/۹۸	عدد ثابت	
۰/۰۰۰	۵/۳۹۰		۰/۱۱۲	۰/۶۰۵	احساس موفقیت
۰/۰۰۰	۴/۴۳۴	۰/۲۲۱	۰/۰۶۳	۰/۲۷۸	امنیت شغلی
۰/۰۲۵	۲/۲۴۹	۰/۱۱۳	۰/۰۸۵	۰/۱۹۰	نگرش
۰/۰۰۰	۷/۳۴۲	۰/۳۸۱	۰/۰۷۱	۰/۵۲۵	احساس مسئولیت

شکل ۱: مدل تحلیلی



**جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:**

رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که، محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که، برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که، منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. (ناظم رعایا، ۱۵:۱۳۷۸)

هرزبرگ و می‌ریز هم معتقدند که رضایت بالا، عملکرد بالا را به دنبال می‌آورد. از این رو، برای ایجاد آن باید به اقداماتی از قبیل توسعه شغلی، غنای شغلی، چرخش شغلی و مانند آن متوسل شد. هرزبرگ در مطالعات خود، متوجه شد که می‌توان عوامل رضایت از شغل و عوامل نارضایتی را جداگانه مورد بررسی قرار داد. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. به‌طور کلی شناختن انگیزه‌های اساسی نیروی انسانی ماهر و کارآمد در تغییر رفتار مؤثر هستند و به همین علت مدیران و برنامه‌ریزان رسانه‌ای باید در کسب آگاهی از انگیزه‌های روزنامه‌نگاران از توانایی لازم برخوردار و آنها را شناسایی کنند. کار بخودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محدوده شغل است که، شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. باعث افزایش حیطه شغلی می‌شود که، آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می‌آورد. شغل روزنامه‌نگاری به‌علت مخاطراتی که در این شغل وجود دارد جزو مشاغل سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود و رعایت استانداردهای شغلی، کاری، روحی، روانی یا به‌طور کامل بهداشت روانی و امنیت شغلی کار بس دشواری است. بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی ( $r=0.36$ ) رابطه وجود دارد که، با تحقیقات داودی و همکاران (۱۳۹۰) و باقری (۱۳۸۸) همخوانی دارد چنان‌که، هرزبرگ استدلال می‌کند که عوامل انگیزشی با رضایت شغلی مربوطند. اگر مدیریت واقعاً روزنامه‌نگارانی برانگیزخته و فعال بخواهد باید از عوامل انگیزشی استفاده کند. این

عواملند که موجب خشنودی شغلی بسیار هستند. اساساً هرزبرگ اظهار می‌دارد که پاداش‌ها یا عوامل بهداشتی آنچه را که نیازهای دون پایه می‌نامیم کامروا می‌کنند از سوی دیگر عوامل انگیزشی نیازهای بلندپایه تر را ارضاء می‌سازند. (شکرکن، ۱۳:۱۳۷۹) به‌نظر هرزبرگ، واحدهای صنعتی و خدماتی در صورتی موفق می‌شوند افراد را به خوبی جذب کنند و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً، کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت‌شان را جلب کند. ثانیاً، کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای سطح سوم (نیاز به رشد و شکوفا شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد) در نظر بگیرند یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و کارمند و شناخت استعدادهای وی باعث علاقه به کار - بر اساس طبیعت آن - و احساس مسئولیت‌هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات شغلی و حرفه‌ای و پرداخت دستمزد برابر با کوشش‌های فرد را فراهم می‌سازد. همچنین بین میزان حقوق و مزایای دریافتی و رضایت شغلی ( $r=0.37$ ) رابطه معناداری وجود دارد که، با تحقیقات کلدری و سمواتیان (۱۳۸۸)، معیدفر و ذهابی (۱۳۸۴)، خسروی (۱۳۸۸) و سلمان خلیلی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد به نحوی که، هرزبرگ حقوق و دستمزد، نظارت و سرپرستی و شرایط فیزیکی کار در زمره عوامل بهداشتی قرار دارند. او همچنین این مجموعه از عوامل را «حافظ وضع موجود» یا «نگهدارنده» یا «تأمین‌کننده بهداشت روانی» نیز می‌نامند و به این نتیجه رسید که اگر این گونه نیازهای افراد ارضا گردد گفته می‌شود که از کار خود رضایت دارند و اگر ارضا نشوند، در رابطه با سازمان و کارشان اظهار نارضایتی می‌کنند. سازمان می‌تواند با ارضای این قبیل نیازها، نارضایتی آن‌ها را کاهش دهد و حتی از میان بردارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که؛ بین میزان سابقه کار و رضایت شغلی ( $r=0.21$ ) رابطه ضعیفی وجود دارد که، تحقیقات داودی و همکاران (۱۳۹۰) و باقری (۱۳۸۸) موکد این رابطه هستند و همچنین بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی ( $r=0.19$ ) رابطه ضعیفی وجود دارد که، تحقیقات کرامتی و همکاران (۱۳۸۴) این رابطه را تأیید می‌کند. محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل،

براساس تحلیل واریانس بین نوع نگرش به کار و رضایت شغلی ( $F=0/32$ ) رابطه معناداری دارد که، با تحقیقات سلمان خلیلی و همکاران (۲۰۱۲) و کرامتی و همکاران (۱۳۸۴) همسو است. تحقیقات نشان داده است که، نگرش‌ها نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه، بر عملکرد تیم کاری نیز بسیار موثر هستند. به‌عنوان مثال، گروه کاری با وزنه نگرش مثبت (یعنی متوسط نگرش مثبت) بهره‌ورتر از گروه کاری با وزنه نگرش منفی کار می‌کند. در مجموع، مطالعات انجام شده نشان می‌دهند که، گرایش افراد به احساسات مثبت یا منفی، نقش بسیار موثری نه تنها برای خود فرد دارد، بلکه، برای سازمان هم به همان نسبت مهم است. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که، افراد با کانون کنترل خود درونی، از انگیزه کاری، با پذیرش خطا و رضایت شغلی بیشتر و درآمد بالاتری برخوردار هستند و بهره‌وری بیشتری خواهند داشت. این دسته از افراد با کانون کنترل بیرونی با مشاغل ساختار یافته، کارایی بیشتری داشته و تمایل به تابعیت بیشتری نشان می‌دهند. (کینکروکریتر، ۲۰۰۵، به نقل از عابدی و مزروعی، ۱۳۸۸: ۴۶) مگ گریگور هم بر این باور بود اگر نگرش مدیر مبتنی منطبق با کارکنان باشد. (براساس اصولی مسدل و ثابت قدم) کارکنان هم با همان نگرش رفتار خواهد کرد. (رضاییان، ۱۳۸۶: ۵۶) چنان‌که، معیدفر و باقری هم معتقدند؛ تداوم تعهد فرد به نظام اجتماعی و اهداف سازمانی ریشه در رضایت از خود، سازمان و جامعه‌ای دارد که، فرد در آن زندگی می‌کند. هر فرد از طریق تحلیل شرایط پیرامون می‌تواند اوضاع فردی خویش را دریافته و به ارزیابی آن بپردازد. عواطف مثبت فرد از شرایط خود اگرچه عنصری ذهنی است، اما ریشه در شرایط عینی دارد، اکثر صاحب-نظران نارضایتی شغلی را از عوامل مهم ناسازگاری فرد با شغل خویش و به‌دنبال آن کاهش کارآیی و افزایش هزینه‌ها می‌دانند و همچنین تاکید دارند که، اگر فرد به شغلش علاقمند باشد و از آن رضایی باشد یعنی نگرش مثبتی به آن داشته باشد، عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد.

با توجه به مجموعه‌ی عواملی که در این باره و در پژوهش در میان روزنامه‌نگاران دفاتر روزنامه مورد بررسی قرار گرفت مشخص شد به‌دلیل عدم برنامه‌ریزی مناسب و ایده‌ی ابتدائی این سازمان‌ها با نوعی لجام گسیختگی و بی‌برنامگی روبرو

تعیین‌کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که، به‌طور کلی دارای نگرشی منفی هستند، همیشه از هر چیزی که، مربوط به شغل است، شکایت دارند. مهم این نیست که، شغل چگونه است، آنها همواره بدنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن، ارشدیت و سابقه، تأثیر قابل ملاحظه-ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که، دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که، رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که، باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. بعلاوه می‌توان اینطور نتیجه گرفت، افرادی که، در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالاتری قرار دارند رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. امنیت شغلی یکی از فاکتورهای موثر بر تعیین میزان رضایت شغلی می‌باشد که، نتایج تحقیقات پژوهشگر هم نشان می‌دهد؛ بین امنیت شغلی و رضایت شغلی ( $F=0/42$ ) رابطه معناداری وجود دارد که، نه تنها بر میزان رضایت بلکه، بر میزان علاقه و تبلور خلاقیت و مهارت و افزایش راندمان کاری هم موثر است. روزنامه‌نگاری به عنوان یک شغل به دلیل ویژگی‌های ساختاری در بیشتر مواقع فاقد امنیت می‌باشد یک روزنامه‌نگار در تمام طول خدمت خویش علاوه بر فشارهای روحی و روانی دلنگران توقیف و بسته شدن یک روزنامه می‌باشد. البته محققان زیادی از قبیل سلمان خلیلی و همکاران (۲۰۱۲) و النوی و استرانگ (۲۰۱۲) در پژوهش‌های خویش در سازمان و نهادها و شرکت‌های متفاوت بیان کرده‌اند که، امنیت شغلی بر میزان رضایت از شغل و حتی رضایت از زندگی موثر است. چلبی هم معتقد است که، رضایت از کار، احترام، منزلت، امنیت و دستمزد از وجوه ضمانت اجرایی کار تضمین‌کننده کار مطلوب و ارضاکنده و متداوم است. (چلبی، ۱۳۷۵، ۲۷۴) هر کدام از وجوه ضمانت اجرایی کار برای یکی از مواضع و موقعیت‌های اجتماعی اهمیت پیدا می-کند. به‌طور مثال برای موقعیت‌های بالا در سلسله مراتب اجتماعی، رضایت از نفس کار و سپس احترام و منزلت آن و برای موقعیت‌های پایین‌تر امنیت و دستمزد دارای اهمیت است.

هستند، که اگر ضعف مدیریت فعلی به آن اضافه کنیم، متوجه می‌شویم این مراکز با وجود در اختیار داشتن ۲ عامل مهم یعنی نیروی انسانی و امکانات موفقیت‌چندانی در عرصه‌ی اطلاع‌رسانی کشور نداشته و حتی نتوانسته به هدف-های اولیه‌اش نیز دست یابد. مجموعه‌ی عوامل فوق‌موجب بروز نارضایتی‌ شغلی و کاهش انگیزه به خصوص در میان افراد قدیمی‌تر باشگاه و سوق یافتن آن‌ها در جهت مراکز خبری دیگر است، که موجب هدر رفتن وقت و هزینه‌ی هر نیروی انسانی در مدت فعالیت شده است در حالی که این محل می‌توانست به صورت مرکزی بسیار قوی در جهت تربیت روزنامه‌نگاران مجرب و با انگیزه در جهت اهداف نظام جمهوری اسلامی ایران باشد. به‌طور کلی عدم وجود رضایت شغلی که در نتیجه‌ی نبود انگیزش و سایر شرایط متناسب شغلی ایجاد می‌شود در بسیاری از محیط‌های خبری قابل تأمل است و این مطلب به‌دلیل نبود تعریف مشخصی در مورد مسایلی از جمله محیط ساختارمند خبری، چگونگی تامین رضایت شغلی در میان جوامع خبری امری حائز اهمیت و بسیار مورد توجه است.

Archive

## فهرست منابع

- آبراهام. کورمن، (۱۳۷۰). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات سروش، تهران.
- باقری، رضا (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در روابط عمومی‌ها، قابل رویت در درگاه magiran.com.
- بروس ای. شرتز، (۱۳۶۹)، بررسی و برنامه‌ریزی زندگی شغلی، مترجم: علی زندی پور، انتشارات آگاه، تهران.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) جامعه‌شناسی نظم، تهران، نشر نی.
- خسروی، علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی واحد گرمسار. شماره ۱۲۵، ۱۴۱، ۲.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۵) روانشناسی کاربردی برای مدیران، موسسه نشر پردیس تهران
- سیتز، ریچارد و پورتر، لیمان (۱۳۷۲)، انگیزش و رفتار در کار. (علوی، مترجم) تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سفری، حدیجه (۱۳۶۷)، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- شفیع آبادی، عبدالله و محمد رضا رضایی بایندر (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین خویشتن‌پنداری، خویشتن‌پنداری شغلی و رضایت شغلی کارکنان صدا و سیما"، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد اول، ۳۹-۴۹.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۶۷). راهنمایی و مشاوره شغلی و تحصیلی، انتشارات سمت، تهران.
- شکرکن (۱۳۷۹)،
- رضائیان، علی، (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، تهران.
- کرامتی، محمد رضا، سید محمد میرکمالی و غلام زهرزاده (۱۳۸۴)، رابطه ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲، ۶۹-۵۱.
- کلدری، علیرضا و بهاره سمواتیان (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب سازمان تامین اجتماعی، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، شماره ۳، ۷۳-۸۹.
- عابدی، لطفی و حسین مزروعی (۱۳۸۹)، عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروی نظامی، مجله طب نظامی، شماره ۴۹، ۴۵-۱.
- فتاحی. مهدی (۱۳۸۹)، بررسی اثرات معنویت محیط کاری با رفتارهای شهروندی، سازمانی و ارتباطی آنها با مخاطب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم اجتماعی، تهران.
- معیدفر، سعید و قربانعلی ذهابی (۱۳۸۴)، بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی موثر بر آن، مجله جامعه‌شناسی ایران، شماره ۱۵۰، ۶-۱۳۵.
- میردویکوندی، رحیم (۱۳۸۹)، شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن، فصلنامه معرفت، شماره ۱۲، ۳۸-۱.
- نایلی، محمد علی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران، تهران.
- ناظم رعیا، مسعود (۱۳۷۸)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، سازمان مدیریت، تهران.
- هاشمی، ادیب (۱۳۸۸)، مشکل صنفی روزنامه‌نگاران ایرانی چیست، فصلنامه رسانه، شماره ۲۱، ۴-۱.