

شناسایی وضعیت رضایت شغلی روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های سراسر (بررسی مقایسه‌ای ۵ روزنامه دولتی با ۵ روزنامه غیردولتی)

مرضیه احسانی^۱

دکتر علی اصغر کیا^۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش شناسایی وضعیت رضایت شغلی روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های سراسری (بررسی مقایسه‌ای بین ۵ روزنامه دولتی و ۵ روزنامه غیردولتی) است. این پژوهش با روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه توزیع شده بین روزنامه‌نگاران ۱۰ روزنامه در تهران که در تابستان ۱۳۹۶ مشغول به کار بودند انجام شد. با توجه به اینکه تعداد افراد مشغول در تحریریه‌ها متفاوت بود با نمونه‌گیری هدفمند حدود ۱۵۰ پرسشنامه پیش‌بینی شده بود ولی به دلیل مشکلات موجود و عدم بازگشت پرسشنامه‌ها تنها ۱۰۰ پرسشنامه به صورت کامل تکمیل شده بود. همچنین برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS برای انجام آزمون استفاده شده است. آزمون‌های استفاده شده شامل همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه بود. در این پژوهش از نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی انجام گرفته و چارچوب این تحقیق بر اساس نظریه دوعاملی (انگیزشی-بهداشتی) هرزبرگ است. در این پژوهش ۹ فرضیه مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل شد. بین امنیت شغلی، خدمات رفاهی، خط‌مشی روزنامه، بازنشستگی، سطح درآمد و رابطه کاری با رضایت شغلی رابطه وجود دارد، همچنین بین تحصیلات و رضایت شغلی رابطه معناداری پیدا نشد و بین رضایت روزنامه‌های دولتی و غیردولتی تفاوتی یافت نشد. نتیجه‌گیری که می‌توان از این پژوهش کرد این است که ایجاد محیط کاری ایده‌آل با درآمد خوب با خط فکری مناسب تأثیرات بهتری بر رضایت شغلی دارد تا اینکه بخواهد تحصیلات بالا مؤثر باشد. امنیت شغلی برای روزنامه‌نگارانی که به صورت استخدام دائم نیستن و به خاطر گزارشاتی که چاپ می‌شود و توقیف یک روزنامه که همراه با بیکار شدن اعضای یک تحریریه است از مهم‌ترین عوامل است. همچنین برای بشر داشتن درآمدی که بتوان با آن مخارج زندگی خود را تأمین کرد از دیگر عامل مهم در بالا بردن میزان رضایت شغلی است.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، روزنامه‌نگاران، نظریه دوعاملی (انگیزشی-بهداشتی) هرزبرگ،

روزنامه‌های دولتی و غیردولتی.

۱- کارشناسی ارشد علوم ارتباطات گرایش روزنامه‌نگاری m.ehsani68@gmail.com

۲- ستاد راهنما aliasgharkia@yahoo.com

مقدمه

پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هر یک از اندیشمندان به‌نوعی درباره این مسأله 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؛ و اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هرچند شغل و حرفه به‌ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد (میرزا خانیان و جعفری، ۱۳۹۳: ۹۸).

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. انسان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و عامل راهبردی هر سازمان به حساب می‌آید (امیری و همکاران، ۱۳۹۶: ۵).

بر اساس تحقیقات ویلیام و همکاران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته‌های مرتبط اما متمایز استوار است. اما به منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیمات مدیران نیروی انسانی در زمینه‌های برنامه‌ریزی، جذب و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان از سازمان، به صورت مشترک مورد سنجش قرار می‌گیرند که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. (تحریر و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۴).

در تعریف و انواع رضایت شغلی بحث‌ها و نقطه نظرات متفاوتی وجود دارد که در اینجا می‌توان به گینزبرگ و همکارانش اشاره کرد که به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: ۱. رضایت درونی که از دو نوع منبع حاصل می‌گردد: اول احساس لذتی که فقط از اشتغال به کار و فعالیت عاید فرد می‌شود. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی و بروز توانایی‌ها و رغبت‌ها به انسان دست می‌دهد. ۲. رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر است. از عوامل رضایت بیرونی به‌عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌گردند در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط محیط کار و اشتغال را در برمی‌گیرند از ثبات بیشتری برخوردارند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۲۴).

همچنین فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌دانند؛ بدین معنی که اگر شغل موردنظر لذت کافی را برای فرد ایجاد کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل موردنظر رضایت و لذت کافی را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود گلایه می‌کند و درصدد تغییر آن برمی‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۲۳). «رضایت شغلی مفهومی است که ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگونی دارد» از جمله این عوامل می‌توان به صفات کارکنان، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره کرد. (فرنقی، درودی، ۱۳۹۵: ۱۶۲).

همچنین در اینجا لوکه رضایت شغلی را ساختاری مرکب از چهار عامل اصلی می‌داند که عبارت‌اند از: پاداش (حقوق و شرایط ارتقاء)، شرایط شغل (مزایای شغل)، عوامل انسانی (روابط با مدیران و همکاران) و ویژگی‌های شغل.

به دنبال رضایت شغلی و انواع آن می‌توان گفت یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمانها، ترک خدمت کارکنان به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه و مشکل آفرین و بیشتر با عواقب تهدید کننده کار آتی سازمان همراه می‌دانند. بدین جهت موضوع ترک خدمت، توجه خاص پژوهشگران و مدیران را به خود معطوف داشته است، به گونه‌ای که در یک قرن اخیر بیش از هزار مورد تحقیق در این موضوع انجام شده است. (هوشمند بهابادی، ۱۳۸۳: ۱۰).

همچنین ترک خدمت و ناراضی‌تبی در بین روزنامه‌نگاران و از یک روزنامه به روزنامه دیگر جا به جا شدن و متناوب کار نکردن در روزنامه‌ها یکی از عواملی است که شاهد آن هستیم. روزنامه‌نگاری به عنوان شاخه‌ای از علوم ارتباطات و علوم ارتباطات از متن علوم اجتماعی، سالهاست که حتی در کشور ما از صورت مجرد خارج شده و تخصص‌های گوناگونی را در تئوری و عمل می‌طلبد. سابق بر این، یعنی زمانی حدود چهار تا پنج دهه پیش، شخصی که قریحه و استعداد نویسندگی‌اش را می‌توانست با نگرش اجتماعی خود وفق دهد، قادر بود به تنهایی روزنامه‌ای در صفحات محدود منتشر کند. حتی بسیاری از نشریات سابقه دار که اینک صدها تن را در زمینه‌های مختلف خبری، فنی و اداری در خدمت دارند، در چهل و پنجاه سال پیش، در آغاز انتشار، روزنامه را با نفرات معدودی شروع کردند که از تعداد انگشتان یک دست تجاوز نمی‌کرد، اما این گمان که اینک می‌توان حتی یک نشریه کوچک یا حتی بولتن و بروشور را به تنهایی انتشار داد، بعید به نظر می‌رسد. (بدیعی و قندی، ۱۳۹۳: ۴).

در اینجا مشخص می‌شود که در جامعه امروزی و با تخصصی شدن برای انجام هر کاری نیروی متخصص خودش را نیازمند است، که این مسأله ایجاب می‌کند هم محیط بزرگتر و هم تعداد افراد بیشتری به استخدام یک سازمان در بیایند تا بتوانند از پس کار بر بیایند. فراهم کردن رضایت کلی برای نگه داشتن این همه نیروی متخصص برای سر پا نگه داشتن سازمان‌ها امری مهم تلقی می‌شود.

ادبیات تحقیق

مفهوم رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از سه نگرش (رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی) در رفتار سازمانی است.

از زمان هرزبرگ (۱۹۵۹) مفهوم رضایت شغلی به صورت چشمگیری مورد چالش و تجدید نظر قرار گرفته است. با این حال به نظر می‌رسد این مفهوم، مبهم باقی مانده است. تعاریف مرتبط با رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم، سه سازه مجزا ولی مرتبط با هم را در بر می‌گیرد که عبارتند از ارزشیابی شغل، باور داشتن شغل و تجربیات عاطفی در مورد شغل. کرانی رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات (انتظارات، خواسته‌های) کارمند می‌باشد. لوکه بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. بریف نیز معتقد است که رضایت شغلی یک نگرش نسبت به شغل می‌باشد. (راوری، ۶۲: ۱۳۹۱).

در مدل‌های سنتی، رضایت شغلی متأثر از احساسات افراد در مورد شغلشان می‌باشد. در این مدل‌ها رضایت یا عدم رضایت از شغل به ماهیت شغل محدود نمی‌شود، بلکه انتظاراتی که افراد از شغل خود دارند نیز روی رضایت تأثیرگذار می‌باشد. بر اساس تئوری مازلو، رضایت شغلی از دیدگاه جویگویی به نیازها مورد توجه قرار گرفته است؛ اما این دیدگاه بیشتر بر روی تیزهای زمینه‌ای تأکید دارد تا فرآیندهای شناختی (ویل، ۲۰۰۵).

در مطالعات اولیه رضایت شغلی، مفاهیمی چون نگرش شغلی و رضایت شغلی به جای یکدیگر به کار گرفته شده که این خود باعث سردرگمی می‌شده است؛ زیرا بعضی از محققین آنها را معادل هم و بعضی دیگر منفک از هم می‌دانستند. وروم بیان می‌کند که رضایت شغلی و

نگرش شغلی را می‌توان به جای یکدیگر به کار گرفت؛ زیرا هر دو به جهت‌دهی عاطفی فرد به سمت کار و نقشی که اشغال کرده است، معطوف هستند. همچنین نگرش مثبت معادل رضایت و نگرش منفی معادل ناراضی‌تی در نظر گرفته شده‌اند. (جیانگ، ۲۰۰۸).

صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: رضایت شغلی عبارت است از: نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن. تحقیقات نشان می‌دهند که علت نگرش مثبت و منفی افراد نسبت به شغل و کارشان به شرح زیر است:

۱. عواملی مربوط به سیاست‌ها و رویه‌های سازمان است؛
۲. عواملی که مربوط به شرایط کار و یا نحوه قرار گرفتن افراد در محل انجام دادن کار است؛

۳. عواملی که در ارتباط با شخصیت‌های فردی کارکنان است.

۴. به‌طور کلی رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است. در گذشته، تحقیقات رضایت شغلی بیشتر بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو انجام می‌گرفت و تمرکز بر ارضای نیازهای جسمانی و روانی افراد از قبیل پرداخت حقوق و دستمزد و قدر و منزلت و احترام به افراد بود، اما امروزه محققان، بیشتر به فرآیندهای شناختی توجه دارند تا نیازهای اساسی و بنیادی. بسیاری از محققان معتقدند که مبحث رضایت شغلی باید بر اساس نگرش سیستمی، در ارتباط با سایر متغیرها در نظر گرفته شود. رویکرد چندوجهی در رضایت شغلی که رویکردی شناختی است، در صدد این است که بیان نماید چه اجزایی از شغل ایجاد رضایت یا عدم رضایت می‌نمایند. این موضوع برای بسیاری از سازمان‌ها که خواستار شناسایی زمینه‌های ناراضی‌تی‌اند (تا پس از شناسایی، آن‌ها را ارتقا و بهبود بخشند) درخور توجه است. (درویش، ۱۳۸۶: ۱۲۰ و ۱۲۱).

۵. در متون به نظر می‌رسد که بیشتر محققان بین این دو تعریف از رضایت شغلی، یعنی رضایت به عنوان عاطفه و رضایت به عنوان نگرش، تناقضی نمی‌بینند. بعضی از محققین جهت توسعه ابزار خود از جمله ابزار شاخص توصیف شغل، احساسات یا واکنش‌های عاطفی را به عنوان مبنایی جهت تعریف رضایت شغلی انتخاب کرده‌اند. ابزارهایی که بر اساس عاطفه مبنا توسعه یافته‌اند با مشکلاتی مواجه بوده‌اند از جمله این که نمی‌توانستند نگرش افراد را مورد اندازه‌گیری قرار دهند. جهت رفع این مشکل سعی شد که جزء عاطفه با نگرش به عنوان دو

جزء مکمل در ابزارها گنجانده شود. در مدل‌های رضایت شغلی که بعد نگرش اضافه گردید، واکنش‌های عاطفی، اعتقادات در مورد اهداف و رفتار جهت رسیدن به اهداف نیز اضافه شد. همچنین رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک احساس کلی در مورد شغل مورد اندازه‌گیری قرار گیرد یا این که اجزاء و عناصر سازنده آن مورد سنجش قرار گیرند. در این رویکرد علاوه بر رضایت کلی، می‌توان میزان رضایت از هر جزء شغل را اندازه‌گیری کرد. (راوری ۱۳۹۱، ۶۲).

در جایی دیگر نظریه پردازان برای تعریف رضایت شغلی به دیدگاه خوشایند یا ناخوشایند کارمند نسبت به کار، گرایشی عاطفی مثبت نسبت به شغل و احساسات و عواطف درک شده ناشی از تجربیات کاری اشاره می‌کنند. چاندن رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل تعریف کرد. بر اساس تعریف کمپل رضایت شغلی گرایشی، تمایل یا حالت درونی شخصی برای عکس‌العمل‌های ارزیابی کننده نسبت به موضوعی معین که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع همراه است. (امیری و همکاران، ۱۳۹۶: ۵).

رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود. فردی که رضایت شغلی بالایی دارد، احساسات مثبتی درباره شغل خود نشان می‌دهد، در حالیکه احساسات فرد ناراضی منفی است. وقتی مردم درباره نگرش‌های کارمندان صحبت می‌کنند، معمولاً منظورشان رضایت شغلی است. در واقع این دو عبارت خیلی اوقات به جای هم مورد استفاده قرار می‌گیرند. (رابینز، جاج، ۱۳۸۹: ۸۹).

۲-۱-۱-۲ تاریخچه رضایت شغلی

مطالعات در زمینه نگرش شغلی از قبل از جنگ جهانی اول آغاز گردید و به‌طور گسترده در اروپا و آمریکا دنبال شد. نهضت روابط انسانی با مطالعات هائورن^۵ شروع شد. این مطالعات در کارخانه هائورن وابسته به شرکت وسترن الکتریک واقع در شهر شیکاگو آمریکا در سال‌های ۱۹۳۲ - ۱۹۲۷ به‌وسیله گروهی به سرپرستی التون مایو^۶ و با همکاری روتلییز برگ^۷ و دیکسون^۸ انجام گرفت و به نتایج چشمگیری منتهی گردید. عده‌ای معتقدند که پیدایش مکتب روابط انسانی به‌وسیله التون مایو و دستیارانش اتفاقی بود، زیرا آنان در ابتدا قصد نداشتند آزمایش‌هایی برای یافتن روابط انسانی در سازمان‌ها و اهمیت آن انجام دهند. بلکه به‌طور

5- Hawthorne

6- Elton Mayo

7- Rutliis Burger

8- Dixon

تصادفی و در حین پژوهش بر روی تأثیر عوامل فیزیکی و مادی برافزایش کارایی و رضایت شغلی به این دستاورد بزرگ جهانی دست یافتند. کشف اهمیت عوامل اجتماعی، در روابط انسانی مهم‌ترین یافته مطالعات هاثورن است. مطالعات هاثورن موجب تغییر مرکز توجه کانون تحقیق از متغیرهای فیزیکی و روانشناسی به متغیرهای روانی - اجتماعی و سپس به عوامل اجتماعی گردید که در مرحله بعد در زمینه روابط انسانی تلقی شد. در قرن بیستم پرودن و مارکس، کار را جزئی از وجود آدمی معرفی کردند. به نظر آنان انسان صرفاً برای امر معاش کار نمی‌کند، بلکه باید ضمن کار نیازهای روانی او ارضاء شوند و احساس مفید بودن و خلاقیت در کار داشته باشد. «امیل دورکیم» نیز در نوشته‌هایش به اهمیت رضایت شغلی در ایجاد روح جمعی در جامعه توجه کرده است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۲۵).

تعریف روزنامه‌نگار

همه اعضای شاغل در تحریریه که به نحوی در تهیه مطالب، اعم از جست‌وجو، تهیه، انتخاب و تنظیم مطالب خبری دخیل هستند، شامل خبرنگار، نویسنده، سردبیر، دبیر سرویس، تنظیم‌کننده خبر، گزارشگر، گزار نویس و... (زکوه روشندل، ۱۳۷۵).

روزنامه در عصر اطلاعات

روزنامه‌ها اکنون مدتی است که از سوی رادیو، تلویزیون و اینترنت به چالش کشیده شده‌اند؛ اما با این همه هنوز فرجام تیره و تاری که برای روزنامه‌ها پیش‌بینی می‌شد، رقم نخورده است. روزنامه‌های الکترونیک و چاپی اکنون به طرز مسالمت‌آمیزی با یکدیگر زندگی می‌کنند و هیچ‌گاه کمیت چاپ به اندازه امروز نبوده است؛ اما با این همه، بسیاری از روزنامه‌ها و به‌ویژه در سال‌های اخیر در کشورهای صنعتی غرب دچار افت درآمد و از دست دادن خوانندگان خود شده‌اند. آگهی‌ها به سوی اینترنت سرازیر شده و نسل شیفته اینترنت هم رو به گسترش است. آیا روزهای پر شکوه روزنامه‌ها رو به پایان است؟ روزنامه‌ها بیش از چهار صد سال است که در سراسر جهان در حال شکل دادن به افکار عمومی هستند و هنوز جزو شکل‌های محبوب و معتبر رسانه‌ای در عرصه اطلاع‌رسانی به حساب می‌آیند. حفظ این موقعیت، اصلی‌ترین چالش تولیدکنندگان روزنامه‌ها است. بر اساس یافته‌های تازه‌ترین پژوهش انجمن جهانی روزنامه‌ها که در زمینه فرآیندهای روزنامه‌ای صورت گرفته است، تیموتی بالدوین مدیرکل این انجمن

می‌گوید: امروزه مدیران روزنامه‌ها در جهت پاسخ دادن به نیازهای مخاطبان خود به تغییر قطع رو آورده و چاپ تمام رنگی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. آن‌ها با نوآوری‌های گوناگون در صدد جذب نسل جوان نیز هستند و یکی از این روش‌ها چاپ نسخه‌های رایگان برای متروها و قطارها است. مترو اینترنشنال ناشر سوئدی نشریه رایگان مترو روزانه ۵۵ میلیون نسخه از نشریه خود را در ۱۶ کشور توزیع می‌کند و به همین خاطر است که می‌توان گفت روزنامه‌ها در آینده موفق خواهند ماند (قاسمی، ۱۳۹۰: ۱۸۰ و ۱۸۱).

مروری بر نظریات

نظریه سلسله مراتب نیازها

بروفی (۱۹۵۹) نظریه‌های رضایت شغلی را به سه دسته نیازها، انتظارات و نقشی تقسیم کرده است، که به توضیح آنها می‌پردازیم. نظریه نیازها: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد. اول: چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم: چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند.

نظریه انتظار: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی وی بسیار مؤثر است. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد، در نتیجه رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌گردد. لذا رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و یگانه و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به‌طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد.

نظریه نقش: در این نظریه به دو جنبه‌ی اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می‌شود. جنبه‌ی روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌گردد. (شفیع آبادی، ۱۳۹۴: ۱۷۸).

۲-۴-۱-۲ نظریه مزلو

شاید درست این باشد که بگوییم نظریه سلسله مراتب نیازها که به وسیله آبراهام مزلو ارائه شد از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. او اساس فرض خود را بر این گذاشت که در

درون هر انسان پنج دسته نیاز (به صورت طبقه بندی شده) وجود دارد. این نیازها عبارتند از:

- ۱- فیزیولوژیکی که شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی می‌شود. ۲-
- ایمنی که شامل امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی می‌شود. ۳-
- اجتماعی که شامل عاطفه، تعلق خاطر و دوستی می‌شود. ۴- احترام که این نیاز به دو بخش تقسیم می‌شود: درونی و برونی، احترام درونی شامل حرمت نفس، خودمختاری و پبشرفت؛ و احترام برونی شامل پایگاه، مقام، شهرت و جلب توجه می‌شود. ۵- خودشکوفایی که در این نیاز شخصی می‌کوشد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و آن شامل رشد و دستیابی به همان چیزهایی است که فرد بالقوه استعداد رسیدن به آنها را دارد و به اصطلاح خود شکوفا می‌شود. هنگامی که هریک از این نیازها به مقدار کافی ارضا شود، نیاز بعدی خودنمایی می‌کند. توجه به نمودار، فرد یک سلسله مراتب را طی می‌کند. از دیدگاه انگیزش، نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که، اگرچه هیچ نیازی به صورت کامل ارضا نمی‌شود، ولی اگر نیازی به صورت اساسی و به مقدار لازم ارضا شود، دیگر ایجاد انگیزه نمی‌کند و باعث تحریک فرد نمی‌گردد. بنابراین، اگر طبق نظریه دانشمند مزبور کسی بخواهد دیگری را تحریک کند باید دریابد که از نظر سلسله مراتب نیازها، آن شخصی در کجا قرار دارد و آن گاه در جهت ارضای همان نیازها یا آنها که در سطح بالاتر قرار دارند اقدام نماید. مزلو این نیازها را به دو دسته رده بالا و پایین تقسیم کرد. نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت را در رده پایین، و نیازهای اجتماعی، احترام و خودشکوفایی را در رده بالا قرار داد. این طبقه بندی از آن جهت انجام شد که نیازهای رده بالا در درون فرد ارضا می‌شوند، درحالی که نیازهای رده پایین اصولاً به وسیله عوامل برونی ارضا می‌شوند (مثل دستمزد، قراردادهای اتحادیه و سابقه خدمت، اعم از رسمی و قطعی بودن). در واقع نتیجه طبیعی که می‌توان از طبقه‌بندی مزبور گرفت این است که به هنگام رونق اقتصاد و وفور نعمت تقریباً نیازهای رده پایین همه کسانی که شغلی دائمی دارند، به صورت اساسی و به مقدار کافی ارضا می‌شود. این نظریه با استقبال بسیار زیاد مواجه شد، به ویژه مدیران سازمانها از آن استفاده‌های زیادی کردند. شاید علت اصلی این موفقیت، منطقی باشد که در بطن نظریه قرار دارد و این که به راحتی قابل درک است. ولی، متأسفانه تحقیقات نتوانست قابل اعتماد بودن این نظریه را به اثبات رساند. مزلو نتوانست پایگاه تجربی و آزمایشی به این نظریه بدهد، و آنان که در صدد برآمدن تا از راه تحقیق و پژوهشی آن را به اثبات برسانند، راه به جای نبردند. نظریه‌های پیشین، به ویژه آنها که از نظر شهودی، معقول و منطقی به نظر می‌رسیدند. ظاهراً هیچ طرفدار نداشتند. پژوهشگری که در پی اثبات برخی از این نیازها برآمد، به این نتیجه

رسید که «اگرچه نظریه^۱ یاد شده شهرت فراوانی یافته است ولی به ندرت می‌توان از نظر تجربی، آن را تأیید کرد». فراتر این که این پژوهشگر گفت: «نتیجه و شواهد موجود ما را و می‌دارد که نتوانیم به صورت غیرمشروط کاربرد نظریه مزلو را بپذیریم». پژوهشگر دیگری نیز به همین نتیجه رسید. درخصوص موارد زیر کسی نتوانسته است مدارک قابل قبولی به دست دهد: پیش بینی درباره نظم و شیوه ساختاری نیازها (در سلسله مراتب نیازهایی که به و سیله مزلو ارائه شده است)، این که نیازهای ارضا نشده ایجاد انگیزش می‌کنند، یا اینکه یک نیاز ارضا شده باعث می‌شود که فرد در جهت ارضای نیاز جدید حرکت کند. (پی رایبیز، ۱۳۹۳: ۷۳).

سلسله مراتب نیازهای مزلو

۳-۱-۴-۲ تئوری X و تئوری Y

داگلاس مک گرگور دو دیدگاه متمایز از انسان ارائه کرد: یک دیدگاه اصولاً منفی که آن را نوری X خواند و یک دیدگاه مثبت که آن را تئوری Y نامید. مک گرگور پس از مشاهده نوع رفتار مدیران با کارکنان به این نتیجه رسید که یک مدیر از این دیدگاه به ماهیت نوع انسان توجه می‌کند که مفروضات خاصی را در نظر گرفته است و بر آن اساس رفتار خود را با زیردستان تنظیم می‌نماید. تئوری X براساس مفروضات زیر قرار دارد و مدیر از این زاویه به کارکنان توجه می‌نماید: ۱. کارکنان به صورت فطری و طبیعی کار را دوست ندارند و در صورت امکان سعی می‌کنند از انجام آن اجتناب نمایند. ۲. از آنجا که کارکنان کار را دوست ندارند، باید آنان را مجبور کرد و کنترل نمود و یا تهدید کرد تا بتوان به هدف‌های مورد نظر دست یافت. ۳. کارکنان از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کنند، لذا باید به صورت رسمی آنها را هدایت و رهبری کرد. ۴. بیشتر کارکنان امنیت را بالاتر از عوامل دیگر مربوط به کار، قرار می‌دهند. و هیچ نوع جاه طلبی و بلندپروازی ندارند.

تئوری Y براساس مفروضات زیر قرار دارد و مدیر از این دیدگاه به کارکنان نگاه می‌کند. ۱. کارکنان کار را امری طبیعی و همانند تفریح یا بازی می‌پندارند. ۲. کسی که خود را به هدف یا هدف‌هایی متعهد نموده است دارای نوعی خودرهبری و خودکنترلی می‌باشد. ۳. بیشتر افراد می‌توانند مسئولیت بپذیرند و حتی در پی پذیرفتن مسئولیت‌ها برآیند. ۴. خلاقیت، یعنی توانایی برای گرفتن تصمیمات خوب و بیشتر افراد جامعه دارای این ویژگی هستند؛ این امر تنها از ویژگی‌های مدیران نیست.

اگر ما دیدگاه مک گرگور را بپذیریم تئوری انگیزش چه کاربردهایی دارد؟ بهترین پاسخ را می‌توان در چارچوبی که به وسیله مزلو ارائه شد، مشاهده نمود. اساسی تئوری X برای فرض قرار می‌گیرد که نیازهای رده پایین حاکم بر فرد هستند. مفروضات تئوری Y برای اساس قرار می‌گیرد که نیازهای رده بالاتر بر فرد حاکم هستند. مک گرگور برا مفروضات تئوری Y، نسبت به مفروضات تئوری X از اعتماد پیشنهاد کرد که مشارکت در تصمیم‌گیری، هم‌اورد طلب و روابط کارگری از جمله راه‌ها یا انگیزش شغلی فرد را به حداکثر رسانید. متأسفانه برای اثبات قابل اعتماد بودن مفروضات تئوری Y هیچ مدرک شناخته شده‌ای در دست نیست و چون عملیات فرد بران اساس قرار گیرد می‌تواند موجبات انگیزش او را فراهم آورد. همان گونه که در بخش‌های دیگر کتاب خواهیم با در برخی شرایط خاص اساس یا مفروضات تئوری X یا تئوری Y کاربردهای دارند. (پی رابینز، ۱۳۹۳: ۷۵).

چارچوب نظری

نظریه انگیزشی بهداشتی هرزبرگ

یکی از نظریه‌های شناخته شده در مورد رضایت شغلی نظریه دو عاملی یا نظریه انگیزشی بهداشتی فردریک هرزبرگ هست. نظریه‌ای که هم مربوط به عملکرد شغلی و هم رضایت شغلی است. استدلال اساسی این نظریه آن است که یک شغل پرمایه به خشنودی می‌انجامد زیرا شخص را برانگیخته می‌سازد تا خوب کار کند و به حصول خشنودی نائل آید از سوی دیگری شغل کم‌مایه تنها می‌تواند در بهترین صورت خود، عدم رضایت منجر شود در نتیجه نمی‌تواند به‌عنوان یک انگیزه برای عملکرد به کار رود.

هرزبرگ به دو نوع نیاز به‌عنوان نیازهای بدنی و نیازهای روانی معتقد است. بر طبق نظری وی این دو نوع نیاز بر طبق دو اصل متفاوت عمل می‌کنند. نیازهای بدنی که در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می‌نماید (عوامل بهداشتی) و عواملی که این نیازها را برآورده می‌سازد می‌تواند ناراحتی را کاهش داده یا از آن اجتناب کند اما نمی‌تواند موجب رضایت شود. از طرف دیگر نیازهای روانی، امکانات رشد، دانش پیشرفت، خلاقیت فردیت است که بر اساس اصل لذت عمل می‌کند. از ضاکنده‌های آن که برانگیزاننده خوانده می‌شود، می‌تواند موجب رضایت گردد؛ اما نبود آن نمی‌تواند موجبات عدم لذت یا ناراحتی را فراهم آورد. لذا هرزبرگ رضایت را مستقل از هم می‌داند. نظریه هرزبرگ برخلاف دیدگاه سنتی که معتقد است رضایت شغلی و نارضایتی شغل عوامل مشترکی دارند و در صورت وجود این عوامل، رضایت شغلی حاصل و یا فقدان این

عوامل، نارضایتی به وجود می‌آید، معتقد است که نارضایتی از کار نقطه مخالف رضایت نیست و اگر عوامل نارضایتی از محیط کار حذف شود الزاماً موجب رضایت شغلی نخواهد شد. اصولاً دیدگاه سنتی معتقد بود که رضایت و نارضایتی دو انتهای پیوستار بوده و دارای عوامل مشترکی هستند. در حالی که هرزبرگ معتقد بود نارضایتی شغلی تابعی است از محیط، سرپرستی، همکاران و زمینه کلی شغل که آن‌ها را عوامل بهداشتی یا عوامل ناراضی کننده گوییم و عبارت‌اند از: امنیت شغلی، زندگی شخصی، شرایط کار، حقوق، ماهیت و میزان سرپرستی، خط‌مشی و قوانین و مقررات سازمان، روابط متقابل با همکاران، روابط متقابل با سرپرستان، روابط متقابل با زیردستان، مقام و موقعیت.

هرگاه در محیط کار، عوامل فوق تأمین نشود، افراد احساس نارضایتی خواهند کرد. همچنین هرزبرگ معتقد است رضایت شغلی تابعی است از آن فعالیت‌های شغلی یا محتوای شغلی که تلاش انگیز و محرک باشند و آن‌ها را عوامل برانگیزنده یا انگیزشی می‌نامد، که عبارت‌اند از: ترفیع و پیشرفت، مسئولیت، ماهیت کار (خودکار) رشد فردی، به رسمیت شناخته شدن، کسب موفقیت. بنابراین فرد با کسب عوامل فوق در درون خود احساس رضایت و خشنودی خواهد کرد، همواره به کار خود علاقه‌مند خواهد شد و به احتمال زیاد به کوشش‌های بیشتری دست خواهد زد و به همین دلیل بازده شغلی او زیادتر خواهد شد. بنابراین از موارد فوق می‌شود چنین نتیجه گرفت که رضایت یا عدم رضایت به‌طور یک‌جانبه نتیجه‌ی عامل نیست بلکه حاصل تأثیر و تأثر عوامل فوق است.

بر اساس نظریه هرزبرگ، در جامعه معاصر نیازهای اساسی مردم تضمین و برآورده شده‌اند، در نتیجه، اولاً کامروائی نیازهای پایین‌تر منجر به خشنودی از شغل نمی‌شود بلکه فرد را از حالت نارضایتی به حالت بی‌تفاوتی می‌کشاند و ثانیاً: خشنودی شغلی به‌طور اساسی تابعی از کامروائی نیازهای بالاتر مانند است و برای ایجاد رضایت شغلی باید به این نیازهای کارکنان پاسخ گفت، اگرچه عدم ارضای «خودشکوفایی» نیازها نیز به بی‌تفاوتی خواهد انجامید نه به نارضایتی.

پیشینه پژوهش

عبدالرضا زکوت روشندل (۱۳۷۵) در پژوهشی تحت عنوان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران (بررسی نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری) رضایت شغلی روزنامه‌نگاران در ارتباط با ویژگی‌های اجتماعی آنان و نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری، به‌عنوان عاملی مؤثر بر کیفیت فعالیت وسایل ارتباط جمعی، برای اولین بار در ایران مورد بررسی

قرار گیرد. این تحقیق نشان داد که برخلاف تصور عمومی و با وجود محدودیت‌ها، تنگناها و کمبودهای مادی و حرفه‌ای، اکثر روزنامه‌نگاران از حرفه خود رضایت شغلی دارند و این رضایت با جنبه‌های معنوی این حرفه، از جمله ایفای نقش و وظایف اجتماعی روزنامه‌نگاران، تشخیص اجتماعی این حرفه، ارتقای شغلی و... مرتبط است. نقدی که می‌توان به این پژوهش وارد کرد قدیمی بودن آن است.

- عبدالله مجیدی (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان رضایت شغلی و عملکرد پس از تعریف رضایت شغلی و ابعاد آن و ارائه یک الگو رضایت شغلی، اثربخشی، کار آیی و توسعه به‌عنوان سایر شاخص‌های ارزیابی عمل کرد مورد بحث واقع شده است. آنگاه حالات مختلفی که بین رضایت شغلی و عملکرد مطرح است، بیان گردیده است. با بررسی این حالات نتیجه گرفته می‌شود در صورتی که به تمام ابعاد رضایت شغلی توجه گردد و معیاری مناسب برای سنجش عملکرد تعریف شود، آنگاه می‌توان گفت که هم رضایت شغلی موجب عملکرد بهتر می‌گردد و هم عملکرد بهتر، اگر همراه با پاداش منصفانه باشد، سبب افزایش رضایت شغلی می‌شود. بیشترین تأکید این پژوهش بر قسمت مادی و پاداش و تأثیرش بر رضایت است و همچنین در حوزه روزنامه‌نگاری کار نشده است.

- علی‌اصغر مقدس، مریم مختاری (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی شناختی مؤثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران روزنامه‌های محلی استان فارس در این تحقیق که به شیوه پیمایشی انجام شده است و به دلیل محدود بودن جامعه آماری، نمونه مورد مطالعه همان جامعه آماری به شمار می‌آید. این تعداد ۱۳۵ نفر است. عمده‌ترین نظریه‌های مورد استفاده در این پژوهش نظریه بلاو و فیشر است. بررسی فرضیات نشان داد که از پانزده فرضیه موجود در پژوهش، یازده مورد آن تأیید گردیده است. با ورود کلیه متغیرها در معادله رگرسیونی، نهایتاً هفت متغیر در معادله باقی ماندند. نتیجه این که جنس، نوع روزنامه، میزان دستیابی به اهداف، میزان حرفه‌ای بودن شرایط روزنامه‌نگاری، حاکم بودن جو سانسور و سیاست زدگی، رفتار اجتماعی شهروندان و محل انتشار روزنامه در میزان رضایت روزنامه‌نگاران دارای بیشترین تأثیر بوده است R^2 این متغیرها ۵۱ درصد بوده است. حوزه‌های مختلفی را مورد پژوهش قرار داده است. پژوهش خوبی در جای خودش بوده ولی کمی اهداف و نوع متغیرهایی که در رضایت تأثیر می‌گذارد متفاوت بود.

- الهام معینی جزنی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان فرصت‌ها و چالش‌های پیش روی زنان روزنامه‌نگار کشور از دیدگاه روزنامه‌نگاران زن شهر تهران به بررسی برخی عواملی که سبب

ایجاد فرصت‌ها و چالش‌هایی برای روزنامه‌نگاران زن می‌شود و زمینه را برای ترجیح دادن شغل روزنامه‌نگاری بر دیگر مشاغل برای روزنامه‌نگاران زن را فراهم می‌کند، پرداخته‌ایم. روش کار ما در این تحقیق پیمایشی است و تکنیک جمع‌آوری داده‌ها نیز پرسشنامه هست. ما در این بررسی تمامی روزنامه‌نگاران زن شاغل در روزنامه‌های خبر ورزشی، روزگار، ایران، تماشا، گسترش صنعت، اطلاعات، ابرار، شرقی، فرهیختگان، جام جم، آفتاب یزد، ایران (بخشی ایران‌زمین) و همشهری را مورد مطالعه قرار دادیم، جامعه آماری شامل: ۱۹۲ روزنامه‌نگار زن که در تابستان سال ۱۳۹۰ مشغول به فعالیت روزنامه‌نگاری بوده‌اند. در این راستا برخی از عواملی که منجر به ترجیح شغلی توسط روزنامه‌نگاران زن می‌شود را مورد بررسی قرار دادیم که برخی از فرضیات ما پذیرفته شدند و برخی نیز رد شدند: ۱. بین محدودیت‌های خانوادگی روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود ندارد. ۲. بین محدودیت‌های اجتماعی روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود دارد. ۳. بین محدودیت‌های کاری (شغلی)، روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود ندارد. ۴. بین رضایت شغلی روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود دارد. ۵. بین تبعیض جنسیتی روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود دارد. ۴. بین میزان شفافیت قانون مطبوعات از نگاه روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود ندارد. ۷. بین ارزیابی فرد از وضعیت روزنامه‌نگاری در ایران و ترجیحات شغلی روزنامه‌نگاران زن رابطه وجود دارد. ۸. بین امنیت شغلی روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود ندارد. ۹. بین میزان دستیابی به فرصت‌های برابر روزنامه‌نگاران زن و ترجیحات شغلی آنان رابطه وجود دارد. به این خاطر که همیشه زنان ما کم‌رنگ نشان داده می‌شوند این پژوهش به مسائل زنان پرداخته ولی ما زنان و مردان روزنامه‌نگار در کنار هم را بیشتر مهم میدانیم.

اهداف پژوهش

اهداف کلی: شناسایی وضعیت رضایت شغلی روزنامه‌نگاران در روزنامه‌های سراسر (بررسی مقایسه‌ای ۵ روزنامه دولتی با ۵ روزنامه غیردولتی).

اهداف جزئی این مقاله: شناخت محیط کار بر عملکرد فنی و علمی روزنامه‌نگاران، شناخت ارتباط تحصیلات با کار خبرنگاری در روزنامه، شناخت نگرش روزنامه‌نگاران با وجود فناوری‌های جدید و اینترنت، روزنامه‌نگاری تنها راه درآمدزایی برای خبرنگاران است یا خیر؟، دوران بازنشستگی و بعد از بازنشستگی این صنف چگونه است؟

فرضیات پژوهش

- بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خدمات رفاهی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.
- بین خط‌مشی روزنامه و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سطح تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.
- بین شرایط بازنشستگی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.
- بین سطح درآمد کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی خبرنگاران روزنامه‌های دولتی و غیردولتی رابطه معناداری وجود ندارد.
- بین رابطه کاری و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش از روش پیمایش استفاده شده است. روش پیمایشی به این علت که موضوع مورد نظر ما را به صورت یک قالب مناسب درمی‌آورد که قابل اندازه‌گیری با طیف لیکرت است، متناسب است. این روش، روش معمول و نتایج آن علمی‌تر است و قابل ارجاع است. ویژگی‌های بارز پیمایش عبارت‌اند از شیوهی گردآوری داده‌ها و روش تحلیل آن‌ها. (دواس، ۱۳۸۷: ۱۳). جامعه آماری این پژوهش خبرنگاران ۵ روزنامه دولتی و ۵ روزنامه غیردولتی است؛ که به روزنامه‌نگاران هر بخش پرسشنامه داده می‌شود. علاوه بر خبرنگاران، دبیر سرویس و سردبیرها هم باید پرسشنامه مربوطه را پر کنند. که با تلاش‌های فراوان تنها ۱۰۰ پرسشنامه پر شد.

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام می‌گیرد. به این‌گونه که با توجه به تعداد خبرنگاران هر حوزه تعداد پرسشنامه‌ها متفاوت است. ممکن است در یک سرویس تنها یک نفر مشغول به کار باشد و همان یک نفر پرسشنامه را پر کند ولی در سرویس دیگر تعداد افراد زیادتر باشد پس توزیع پرسشنامه متفاوت است. همچنین روزنامه‌ها به دلیل کوچکی و بزرگی تعداد افراد مشغول در تحریریه متفاوت هستند.

این پژوهش از روزنامه‌نگارانی که در تابستان ۱۳۹۶ در روزنامه‌های مربوطه در تحریریه مشغول به کار بوده‌اند، استفاده شد. پس از گردآوری داده‌ها از نمونه مورد مطالعه به‌وسیله پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وارد کامپیوتر شده و سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو

سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آمارهای توصیفی مورد استفاده در این پژوهش عبارت‌اند از: توزیع فراوانی به‌منظور بررسی فرضیه‌های آزمون مدل تحقیق و در قسمت آمار استنباطی، با توجه به ماهیت و سطح سنجش متغیرها، از روش‌های پیشرفته‌ی آماری همبستگی پیرسون، آزمون f بهره گرفته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی

ابتدا به توصیف مشخصات فردی روزنامه‌نگاران پرداخته شد. و برای دسترسی به اطلاعات تا حد امکان از جداول و نمودارهای مختلف استفاده گردید.

جدول ۴-۱-۱ توزیع و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

شاخص آماری جنسیت	فراوانی	فراوانی درصد
مرد	۴۹	۴۹
زن	۵۱	۵۱
مجموع کل	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۴-۱-۲ توزیع و درصد فراوانی سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان

شاخص آماری مرتبه علمی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۲	۲	۲
فوق دیپلم	۶	۶	۸
لیسانس	۵۱	۵۱	۵۹
فوق لیسانس	۴۱	۴۱	۱۰۰
جمع کل	۱۰۰	۱۰۰	-

جدول ۴-۱-۳ توزیع و درصد فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان

شاخص آماری سابقه شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱-۵	۲۲	۲۲	۲۲

۱۰-۶	۱۵	۱۵	۳۷
۱۵-۱۱	۲۳	۲۳	۶۰
۲۰-۱۶	۲۴	۲۴	۸۴
۲۱ به بالا	۱۶	۱۶	۱۰۰
بی پاسخ	-	۱۰	-
مجموع کل	۱۰۰	۱۰۰	-

جدول شماره ۴-۱-۴ توزیع فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک وضعیت سنی آن‌ها

سن	فراوانی	فراوانی درصد
۲۵-۳۱ سال	۵۱	۵۱%
۳۲-۳۸ سال	۳۲	۳۲%
۳۹-۴۵ سال	۹	۹%
۴۶-۵۴ سال	۳	۳%
بی پاسخ	۵	-
جمع کل	۱۰۰	۹۵%

آمار استنباطی

فرضیه اول:

بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۲-۱ میزان همبستگی بین امنیت شغلی با رضایت شغلی

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	R ^۲	سطح معناداری
رضایت شغلی، امنیت شغلی	۲۰/۳*	۰۴/۱*	۰۴۹ .

**P≤.01 * p≤.05

فرضیه دوم:

بین خدمات رفاهی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۲-۲ میزان همبستگی بین خدمات رفاهی با رضایت شغلی

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	R ^۲	سطح معناداری
رضایت شغلی، خدمات رفاهی	۲۳/۶*	۰۵/۶*	۰۲۳ .

**P≤.01 * p≤.05

فرضیه سوم:

بین خطمشی روزنامه و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

شاخص آماری متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	R ^۲	سطح معناداری
---------------------	------------------------	----------------	--------------

رضایت شغلی، خطمشی	۳۰/۳**	۰۹/۲**	۰/۰۰۳
----------------------	--------	--------	-------

جدول ۴-۲-۳ میزان همبستگی بین خطمشی با رضایت شغلی

**P≤.01 * p≤.05

فرضیه چهارم:

بین سطح تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۲-۴ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه به منظور بررسی سطح تحصیلات

متغیر	منبع	مجموع	درجه	میانگین	مقدار f	سطح
	تغییرات	مجذورات	آزادی	مجموعه		معناداری
				مجذورات		

۹۸۶	/۰۴۹	۱/۷۱۰	۳	۵/۱۳۰	بین گروهی	رضایت شغلی
		۳۵/۰۱۰	۹۰	۳۱۵۰/۹۲۳	درون گروهی	
			۹۳	۳۱۵۶/۰۵۳	کل	

فرضیه پنجم:

بین شرایط بازنشستگی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۲-۵ میزان همبستگی بین شرایط بازنشستگی با رضایت شغلی

شاخص آماری	ضریب همبستگی پیرسون	R _۲	سطح معناداری
رضایت شغلی، شرایط بازنشستگی	۲۵/۰۱*	۰۶/۳*	۰/۰۱۴

**P≤.01 * p≤.05

فرضیه ششم:

بین سطح درآمد کارکنان و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۲-۶ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه به منظور بررسی سطح درآمد

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع	مقدار f	سطح معناداری

/۰۴۴	۳/۲۳۰	۱۰۴/۵۸۶	۲	۲۰۹/۱۷۲	بین گروهی	رضایت شغلی
		۳۲/۳۸۰	۹۲	۲۹۷۸/۹۳۴	درون گروهی	
			۹۴	۳۱۸۸/۱۰۵	کل	

فرضیه هفتم:

بین رضایت شغلی خبرنگاران روزنامه‌های دولتی و غیردولتی رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۲-۷ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه به‌منظور بررسی رضایت شغلی در روزنامه دولتی و غیردولتی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموعه مجذورات	مقدار f	سطح معناداری
رضایت شغلی	بین گروهی	۶/۵۱	۱	۶/۵۱	/۱۹۰	/۶۶۴
	درون گروهی	۳۱۸۱/۵۹۱	۹۳	۳۴/۲۱		
	کل	۳۱۸۸/۱۰۵	۹۴			

فرضیه هشتم:

بین رابطه کاری و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۲-۸ میزان همبستگی بین رابطه کاری با رضایت شغلی

شاخص آماری	ضریب همبستگی پیرسون	R ^۲	سطح معناداری
رضایت شغلی، رابطه کاری	۴۲/۹*	۱۸/۴*	/۰۰۰

**P≤.01 * p≤.05

بحث و نتیجه‌گیری

انسان از ابتدا برای برآورده کردن نیازهای خود به ارتباطات و زبان برای فهماندن نیازمند بوده. پیام‌هایی را برای فهماندن به همدیگر اطلاع می‌داده‌اند. در طول زمان این نوع پیام دست‌خور تغییرات شده و اکنون شبکه‌های اجتماعی و اینترنت روزبه‌روز نوع و سرعت پیام‌رسانی سرعت بخشیده و در هر جایی که باشی به اخبار دسترسی دارند.

فرضیه اول بیان کرد بین امنیت شغلی و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده برای امنیت شغلی و رضایت شغلی $r = 0.72$ در سطح معناداری $P \leq 0.05$ معنادار است. لذا، بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) ۴ درصد شده است به این معنا که امنیت شغلی ۴ درصد توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است. که این نتیجه با پژوهش‌های الهام معینی جزنی (۱۳۹۰) و آئی میرزا خانیان (۱۳۹۳) همسو است.

دلیل رابطه معناداری در این پژوهش را می‌توان نبود یک آزمون استخدای برای جذب دائمی نیروهای روزنامه‌نگاری دانست. چون روزنامه‌نگاران تنها به صورت موقت و قراردادی با روزنامه‌های مورد نظر مشغول به کار می‌شوند. اکثر روزنامه‌نگاران رشته‌های غیر مرتبط هستند و با این کار می‌توان فارغ التحصیلان روزنامه‌نگاری را که علاقه‌مند به این کار هستند را جذب کرد. همچنین یک روزنامه‌گهی به خاطر تخلف اخلاقی و قانونی توقیف می‌شود، در اینجا سرنوشت تمام اعضای آن تحریریه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تمام آن افراد را از کار بیکار می‌کنند. همه‌ی این‌ها استرس‌هایی که یک روزنامه‌نگار در کارش با آن مواجه است که سبب نارضایتی می‌شود.

فرضیه دوم بین خدمات رفاهی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول بالا می‌توان متوجه شد که ضریب همبستگی به دست آمده برای خدمات رفاهی و رضایت شغلی $r = 0.736$ در سطح معناداری $P \leq 0.05$ معنادار است. لذا، بین خدمات رفاهی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) ۵ درصد شده است به این معنا که خدمات رفاهی ۵ درصد توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است، و این پژوهش با پژوهش محمد اسماعیل انصاری و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. اکثر روزنامه‌ها به دلیل نبود بودجه در محیطی کوچک و با میزهای فشرده نیروی خود را جا داده‌اند. این نوع محیط‌ها در روحیه و نوع کار کردن روزنامه‌نگاران مؤثر است.

برای تهیه یک گزارش روزنامه‌نگاران نیازمند محیطی بی‌استرس و با آرامش بالا برای گرفتن مصاحبه و تهیه گزارش هستند. تهیه یک گزارش نیازمند تمرکز بالاست و داشتن محیطی ایده‌آل به بالا رفتن این تمرکز مؤثر خواهد بود.

فرضیه سوم بین خط‌مشی روزنامه و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به جدول بالا می‌توان متوجه شد که ضریب همبستگی به دست آمده برای خط‌مشی و رضایت شغلی $r = 0.303$ در سطح معناداری $P \leq 0.05$ معنادار است. لذا، بین خط‌مشی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) ۹ درصد شده است به این معنا که خط‌مشی ۹ درصد توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است. که با تحقیقات مجتبی رجب‌بیگی و همکارانش (۱۳۸۵) تطابق دارد.

هر روزنامه و هر مسئول روزنامه‌ای با یک خط فکری مشخص یک روزنامه را راه‌اندازی میکند. یک روزنامه‌نگار باید به نوع خط فکری آن روزنامه توجه کرده و بعد مشغول به کار شود. چون دو نوع خط فکری مجزا در یک محیط برای آن افراد و آن سازمان مشکل ساز خواهد بود. پس برای بالا بردن رضایت شغلی باید به این نکته توجه کرد و نوع حرکت خود را مشخص کنند تا با ناسازگازی و بی‌تمایلی به کار خود ادامه ندهند.

فرضیه چهارم بین سطح تحصیلات کارکنان و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. به منظور بررسی بین سطح تحصیلات کارکنان با رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. مطابق با جدول شماره ۴-۲-۴ از آنجایی که میزان F محاسباتی ۰/۴۹ به دست آمده سطح معناداری ($Si g$) برابر است با ۰/۹۸۶ و این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر است بیانگر عدم تفاوت معنادار بین سطح تحصیلات مختلف با رضایت شغلی است. بنابراین فرضیه رد می‌شود. که مشابه آن در پیشینه‌ها وجود ندارد ولی رضایت شغلی با سابقه کاری و ماهیت شغلی ارتباط مستقیم دارد.

همیشه تحصیلات و ادامه تحصیل در رده‌های بالاتر یکی از عوامل مهم طبقه اجتماعی است. افراد گاهی برای انجام دادن یک کار در یک سازمان نیازمند تحصیلات عالی در آن رشته و تخصص هستند تا بتوانند در آن شغل به کار خود بپردازند. در این پژوهش نتایجی که به دست آمد نشان داد که تحصیلات بالا یا پایین در بالا بردن میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران مؤثر نیست.

فرضیه پنجم بین شرایط بازنشستگی و رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد. می‌توان متوجه شد که ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده برای شرایط بازنشستگی

و رضایت شغلی $r = 0.251$ در سطح معناداری $P \leq 0.05$ معنادار است. لذا، بین شرایط بازنشستگی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) ۶ درصد شده است به این معنا که شرایط بازنشستگی ۶ درصد توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است. در این بحث مورد مشابهی را نمی‌توان آورد چون موضوعی است که در سال‌های اخیر به مجلس ارائه شده است.

همه بعد از چندین سال کار در یک سازمان به مرحله‌ای می‌رسند که به آن بازنشستگی می‌گویند که در این مرحله افراد از کار خود بیرون می‌آیند و در آن سازمان دیگر مشغول به کار نیستند. روزنامه نگاران شرایط بازنشستگی خاص خود را دارند و اینکه بعد از ۲۰ تا ۲۵ سال کار مکرر در روزنامه به بازنشستگی می‌رسند. به همان دلیلی که ذکر شد روزنامه نگاران به دلیل نداشتن شرایط استخدامی ممکن است سال‌های مکرر نتواند در یک روزنامه کار کنند و یا اینکه در یک سال هیچ روزنامه‌ای به کار گرفته نشوند و این یک سری شرایط پر اضطراب را برای افراد فراهم میکند و نگرانی برای آینده روزنامه‌نگاران سبب نارضایتی می‌شود.

فرضیه ششم بین سطح درآمد کارکنان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به منظور بررسی بین سطح درآمد با رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. مطابق با جدول شماره ۶-۲-۴ از آنجایی که میزان F محاسباتی $3/230$ به دست آمده سطح معناداری ($Si g$) برابر است با 0.44 و این مقدار از سطح معناداری 0.05 کمتر است بیانگر تفاوت معنادار بین سطح درآمد مختلف با رضایت شغلی است. بنابراین فرضیه تأیید می‌شود. این کار با پژوهش‌های محمد اسماعیل انصاری (۱۳۹۰)، مجتبی رجب‌بیگی (۱۳۸۵)، عبدالله مجیدی (۱۳۸۰) و آنی میرزا خانیان (۱۳۹۳) نتایجی مشابهی داشتند و شاید می‌توان گفت این اصل همیشه بر رضایت مؤثر است و خواهد بود چون در زندگی همه نیازمند پول برای رفع نیازهای خود هستند به‌گونه‌ای حرف اول را برای رضایت می‌زند.

قطعا همه‌ی انسانها اولین نیازی که آنها را به سمت شغل و کار کردن می‌برد به دست آوردن درآمد است و اگر این درآمد در حدی نباشد که بتواند نیازهای خود را برطرف کنند در نتیجه بی‌انگیزگی در فرد ایجاد می‌شود و ممکن است یا دو شغله شود یا از سر اجبار به این کار ادامه دهد. پس نباید به این مرحله از کار برسند که علاقه خود را با پول عوض کنند.

فرضیه هفتم بین رضایت شغلی خبرنگاران روزنامه‌های دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود دارد. به‌منظور بررسی این فرضیه از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. مطابق با

جدول شماره ۴-۲-۷ از آنجایی که میزان F محاسباتی ۱۹۰/ به دست آمده سطح معناداری (Sig) برابر است با ۰/۶۶۴ و این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ بیشتر است بیانگر عدم تفاوت معنادار بین رضایت شغلی روزنامه‌ای دولتی و غیردولتی است. بنابراین فرضیه رد می‌شود. هرچند عوامل بسیاری بر رضایت شغلی مؤثرند ولی به اینکه در کدام سازمان یا مسیر با شی تأثیر ندارد اگر شرایط مورد نیاز برطرف نشود در هر جایی ممکن است درگیری صورت بگیرد. روزنامه‌های دولتی و غیردولتی منتخب در پژوهش هر کدام به صورت تصادفی هم شامل هر دو جبهه چپ و راست هستند و هم شامل بزرگ و کوچک بودن، که این در میزان رضایت و نارضایتی مؤثر واقع شدن یا نشدن تأثیر دارد. در اینجا فرضیه ما رد می‌شود و نشان می‌دهد که رضایت به دولتی بودن و غیردولتی بودن نیست. عوامل دیگر بیشتر از این موضوع مؤثرتر است. فرضیه هشتم بین روابط کاری و رضایت شغلی در بین روزنامه‌نگاران رابطه معناداری وجود دارد. می‌توان متوجه شد که ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده برای رابطه کاری و رضایت شغلی $r = 0.429$ در سطح معناداری $P \leq 0.05$ معنادار است. لذا، بین رابطه کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این پژوهش ضریب تعیین (R^2) ۱۸ درصد شده است به این معنا که رابطه کاری ۱۸ درصد توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است. این پژوهش را می‌توان با پژوهش زکوت روشندل (۱۳۷۵) همسو دانست. عوامل بسیاری بر رضایت تأثیرگذار است و رضایت از یک‌زمان به زمان دیگر و از مکانی به مکان دیگر نیز متفاوت هستند.

رابطه رئیس با زیردست و رابطه همکاران باهم برای ادامه دادن در یک محیط کاری بسیار مؤثر است. این نوع روابط می‌تواند در بالا بردن رضایت اثر بگذارد. به این خاطر که هر چه این روابط خوب و بهتر باشد آن شخص می‌تواند با آرامش به کار خود ادامه دهد و گاهی رابطه خوب با بالا دستان می‌تواند راحت تر مشکلات را حل کند. ولی نوع رفتار رئیس با زیر دستانش به صورت خشن و سخت می‌تواند محیطی خشک و به دور از نظرخواهی و نظردادن دوطرفه برای حل مسائل و مشکلات و پیشرفت کاری ایجاد کند.

پیشنهادهای پژوهش

۱. برگزاری آزمون‌های استخدامی برای جذب فارغ‌التحصیلان روزنامه‌نگاری..۱
۲. به فکر انداختن مسئولان برای بالا بردن سطح دستمزد روزنامه‌نگاران..۲
۳. محیط‌هایی مناسب برای انجام کارهای مصاحبه روزنامه نگاران و بالا بردن

تمرکز کاری در محیط کاری روزنامه نگاران.

۴. ایجاد منبع درآمدی از مردم برای روزنامه نگاران. مانند: دادن سهمی از مالیات به مطبوعات.

محدودیت‌های پژوهش

در این پژوهش همانند سایر پژوهش‌های دیگر مشکلاتی مانع از انجام شایسته کار شد. در این بین می‌توان به عدم پاسخگویی روزنامه‌نگاران در پر کردن پرسشنامه‌ها بود که یا دلیلشان را مشغله کاری می‌دانستند یا علاقه‌ای به پر کردن نداشتن. همچنین بسیاری از مسئولان روزنامه مانع از ورود پژوهش‌گر به ساختمان روزنامه شده و دلیلشان را مطرح نکرده و باوجود مجوز صادره از دانشگاه برای انجام کار پژوهشی مانع از کار شدند و تنها توانستیم با استفاده از پرسشنامه مجازی و پیدا کردن شخصی از درون ساختمان به توزیع آن در بین همکاران خود پرداخته تا بتوانیم اندکی پرسشنامه پر کنیم. همچنین در بین پر کردن پرسشنامه‌ها و مانع از ورود پژوهش‌گر به ساختمان خود مسئولان پرسشنامه‌ها را گرفته و بعد از پر کردن آن‌ها با پرسشگر تماس گرفته و در هنگام تحویل تعدادی از پرسشنامه‌ها را گرفته و به صورت ناقص پر شده بودند. در نهایت تلاش‌های ممکن تنها توانستیم ۱۰۰ پرسشنامه پر کنیم. همچنین منابع موجود در حوزه رضایت شغلی بسیار بود ولی رضایت شغلی روزنامه‌نگاران اندک بودند و منابع مورد نیاز برای استفاده از آن‌ها در پژوهش اندک بود. همچنین جای بیشتری برای این پژوهش وجود داشت که به دلیل ارائه به موقع و فرصت کم نتوانستیم همه جنبه‌های آن را مورد مطالعه قرار دهیم.

فهرست منابع

الف) منابع داخلی:

۱. اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۰). راهبردها، برنامه‌ها و راهکارهای تحقیق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۲۹ و ۳۰. صص ۲۸.
۲. انصاری، محمد اسماعیل؛ دهقانی اناری، فرشید و شهبازی، غلامرضا، (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت و نارضایتی شغلی با استفاده از نظریه هرزبرگ (مورد مطالعه: کارکنان ف.ا. شهرستان اصفهان). فصلنامه مطالعات مدیریت نظامی، دوره هفتم، شماره دوم، صص ۱۹۶-۱۸۷.
۳. امیری، الهام؛ حیدری، کوثر؛ خضری، علی؛ ایمانی، علی و فرجی خیاوی، فرزاد، (۱۳۹۶). بررسی رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بر اساس الگوی دو عاملی هرزبرگ. تصویر سلامت، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۰-۳.
۴. ام. دی. کاماث، (۱۳۷۱). روزنامه‌نگار کیست؟ دفتر مطالعات و توسعه رسانه‌ها. سال سوم. شماره ۱، صص ۴۷-۴۴.
۵. بدیعی، نعیم و قندی، حسین، (۱۳۹۳). روزنامه‌نگاری نوین. چاپ نهم، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
۶. بدری آذین، یعقوب؛ بنی حسن، جواد و اقدسی، محمدتقی، (۱۳۹۴). رابطه توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی داوران فوتبال. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۹، صص ۲۰۸-۱۹۳.
۷. پی رابینز، استیفن، (۱۳۹۳). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، چاپ چهل و یکم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۸. جوادی، پریسا.
۹. خدایاری فرد، محمد، (۱۳۸۸). سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان و رضایت مشتریان بانک صادرات ایران و ارائه الگوی مداخله روان‌شناختی به منظور ارتقای آن. دانش‌کده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. به سفارش بانک صادرات ایران.

۱۰. دواس، دی‌ای. پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه: نایبی، هو شنگ، (۱۳۸۷). تهران: نشر نی.
۱۱. درویش، حسن، (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی- پژوهشی). فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره شانزدهم، پاییز و زمستان ۱۳۸۶، ص ۱۴۰-۱۱۷.
۱۲. رواوری، علی؛ میرزایی، طیبه و ونکی، زهره، (۱۳۹۱). تبیین ماهیت مفهوم رضایت شغلی مطالعه موردی. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال اول، دوره اول، شماره چهارم، ص ۶۱-۷۱.
۱۳. رجب‌بیگی، مجتبی؛ امینی، مجید؛ پرتوی، بامداد و قنبر زاده علمداری، ناهید (۱۳۸۵). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره دهم، شماره ۱، ص ۱۳۰-۱۱۱.
۱۴. زکوت روشندل، عبدالرضا (۱۳۷۶). رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بررسی نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۵. سید جوادین، سید رضا؛ فراچی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره یکم، شماره ۱، ص ۷۰-۵۵.
۱۶. شفیع‌آبادی، عبدالله، (۱۳۹۳). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (چاپ بیست و سوم). تهران: انتشارات رشد.
۱۷. شکری، مهدیه، (۱۳۹۳). جایگاه حقوق و مسئولیت‌های اجتماعی روزنامه‌نگاران در مطبوعات امروز ایران (بررسی دیدگاه‌های روزنامه‌نگاران، اساتدان ارتباطات، حقوقدانان و مدیران مسئول روزنامه‌ها). پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۸. شمشادی، امیرحسین، (۱۳۹۱). بررسی روزنامه‌نگاری شهروندی در فیس‌بوک از دیدگاه روزنامه‌نگاران حرفه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۹. عباسی، حسین، (۱۳۹۵). بررسی عوامل مرتبط با استفاده دانشجویان از شبکه اجتماعی اینستاگرام (مطالعه موردی دانشگاه علامه طباطبایی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات گرایش روزنامه‌نگاری، دانشگاه علامه طباطبایی.
۲۰. عموزاد مهدیرجی، حنان؛ رضوی حاجی‌آقا، سید حسین، (۱۳۸۹). نظریه دوعاملی هرزبرگ؛ معتبر یا بی‌اعتبار؟ مقالات تدبیر، شماره ۲۱۸، ص ۳۲-۲۹.
۲۱. عمید، حسن، (۱۳۴۲). فرهنگ فارسی عمید، چاپ اول، تهران، انتشارات امیر کبیر.

۲۲. فرنقی، نسرین؛ درودی، فریبرز، (۱۳۹۵). توجه به عوامل فرهنگی، فرصتی برای رضایت شغلی (نمونه پژوهی: کتابخانه ملی ایران). فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، دوره بیست و هفتم، شماره سوم، ص ۱۷۳-۱۶۱.
۲۳. فرقانی، محمدمهدی، (۱۳۷۰). استقلال حرفه ای روزنامه‌نگاران (تشکیلات صنفی مقررات شغلی و سایر مسایل حرفه ای روزنامه‌نگاران). رسانه، شماره ۸، ص ۲۳-۱۴.
۲۴. قاسمی، فرید، (۱۳۹۰). تاریخ مطبوعات ایران (چاپ اول). نشر تهران: ثانیه.
۲۵. گرجی، محمدباقر؛ ساعدی، مریم، (۱۳۸۷). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس مدل پژوهشنامه تربیتی، شماره ۱۴، ص ۹۷-۱۲۶.
۲۶. گیدنز، آنتونی، (۱۳۸۷) جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی.
۲۷. میرزاخانیان، آئی؛ جعفری، محمد، (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران بخش حوادث و اجتماعی شهر تهران. مطالعات رسانه‌ای، سال نهم، شماره ۲۶، ص ۹۷-۱۱۰.
۲۸. مجیدی، عبدالله، (۱۳۸۰). رضایت شغلی و عملکرد. دانش انتظامی، شماره ۱، ص ۹۸-۱۱۹.
۲۹. مسعودی، امید علی، (۱۳۷۶). میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران زن (بررسی نگرش زنان روزنامه‌نگار ایران درباره حرفه روزنامه‌نگاری). پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم ارتباطات اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۰. مصوبی منش، حسین، (۱۳۸۰). امنیت و انحرافات اجتماعی، مجله مطالعات راهبردی زنان. شماره ۱۸.
۳۱. معین، محمد، (۱۳۵۳). فرهنگ معین. چاپ دوم. تهران، انتشارات امیر کبیر.
۳۲. مقدس، علی‌اصغر؛ مختاری، مریم، (۱۳۸۲). بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی شناختی مؤثر بر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران روزنامه‌های محلی استان فارس. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۱، ص ۷۹-۱۰۶.
۳۳. میردریکوندی، رحیم، (۱۳۷۹). شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن. فصلنامه معرفت، شماره ۳۸، ص ۶۴-۷۷.
۳۴. معتمدنژاد، کاظم، (۱۳۷۵). تشکل صنفی و حقوق حرفه ای روزنامه‌نگاران (تجربه‌های ملی و حمایت‌های بین‌المللی در مورد تأمین و توسعه استقلال حرفه روزنامه‌نگاری). رسانه، سال هفتم، شماره سوم، ص ۶۳-۷۰.
۳۵. نحیر، بتول، عبادی، عباس، توفیقی، شهرام، کریمی زارچی، علی اکبر، هنرور، حسن (۱۳۸۹). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. مجله طب نظامی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۲۳-۲۶.

(ب) منابع خارجی:

1. -Deprez, Annelore, Raeymaeckers, Karin(2012). A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists, *Journalism and Mass Communication*, Vol. 2, No. 1, 235-249.
2. -Ofili A.N, Tobin E.A , Ilombu M.A, Igbinosun E.O., Iniomor,(2014). Assessment of job satisfaction, job stress and psychological health of journalists in South-South, Nigeria, *International Journal of Medicine and Biomedical Research* Volume 3 Issue 3 , Department of Community Health, University of Benin Teaching Hospital, Benin, Edo State,Nigeria, Institute of Lassa Fever Research and Control, Irrua Specialist Teaching Hospital, Irrua,Edo State, Nigeria
3. - SCHALLOM, RACHEL, Vos, Dr. Timothy (2012),SATISFACTION AND JOURNALISM: A STUDY OF NEWSROOM HAPPINESS AND ITS IMPLICATIONS IN PRINT DESIGN, A Thesis presented to the Faculty of the Graduate School University of Missouri School of Journalism.
4. -El Semary, Hebatalla (2012), *Mass Communication & Journalism Perceptions of Job Satisfaction Among Arab Female Reporters in Governmental and Non-Governmental TV Stations*, Mass Communication Department, UAE University, UAE.
5. -Reinardy, Scott(2007), *SATISFACTION vs. SACRIFICE: SPORTS EDITORSA SSESTSHE INFLUENCES OF LIFE ISSUES ON JOB SATISFACTION, JOURNALISM & MASS COMMUNICATON QUARTERLY* Vol. 84, No. 1 , 105-121.
6. Lu H, While A.E, and Barriball K.L. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing*
7. *Studies*. 2005; 42(2): 211–227.
8. Jiang N. Measurement of Job Satisfaction Reconsidered: A Structural Equation Modeling Perspective. 2008-11-22.
9. [Internet]. [Cited ???2004]. Available from: http://www.allacademic.com/meta/p110354_index.html