

دانشگاه ارشاد- دماوند

پايان نامه رشته مديريت

گرايش صنعتي

موضوع

بررسي رابطة ميان رضايت شغلي خبرنگاران باشگاه خبرنگاران جوان تهران سازمان صدا و سيماي جمهوري اسلامي ايران- براساس تئوري دو عامل انگيزش- بهداشت هرزبرگ

استاد راهنما

پژوهشگر:

فهرست مطالب

##### عنوان صفحه

**فصل اول- كليات پژوهش 1**

1-1- مقدمه 2

A-1-1- تئوري دو عامل انگيزشي هرزبرگ: 2

B-1-1- ضرورت بررسي ميزان رضايت شغلي مشاغل مختلف 3

2-1- بيان موضوع پژوهش و ضرورت آن 4

A-2-1- ضرورت تربيت نيروي انساني مجرب و با انگيزه در عرصة   
اطلاع رساني 4

B- 2-1- بررسي ميزان رضايت شغلي خبرنگاران به عنوان عامل اجتماعي اثرگذار در ارتباطات امروز 6

C-2-1- موفقيت شغلي و افزايش كارآئي 8

D-2-1- سازمان وسايل جمعي: 9

3-1- بيان موضوع 9

4-1- بيان مسئله 9

5-1- هدف پژوهش 10

6-1- فرضيات پژوهش 10

7-1- سوالات پژوهش 10

8-1- متغيرهاي پژوهش 10

9-1- تعاريف عملياتي 11

###### فصل دوم- گسترة نظري پژوهش 12

1-2- مقدمه 13

2-2- تاريخچه و تعاريف انگيزش 14

3-2- انگيزش چيست 17

4-2- انگيزش در سازمان ها 18

5-2- نظرية 2 عاملي هرزبرگ 20

6-2- نظرية سلسله مراتب نياز مازلو 22

7-2- نظرية x , y 24

8-2- رضايت شغلي 25

9-2- رضايت شغلي و كاركرد 27

10-2- شيوه ابراز نارضايتي 31

11-2- عوامل مرتبط با رضايت شغلي 32

12-2- نظريه هاي انگيزش شغلي 34

13-2- نظريه محرك و پاسخ 34

14-2- نظرية ميزان سازگاري 34

15-2- نظرية عقلي و استدلالي 35

16-2- لزوم وجود روزنامه نگاران/ خبرنگاران جامعة اطلاعاتي و اهميت   
رسانه ها 35

**فصل سوم- معرفي باشگاه خبرنگاران جوان 40**

* معرفي باشگاه 41
* نقاط قوت 43
* نقاط ضعف 43

**فصل چهارم- روش شناسي و تجزيه و تحليل آماري 46**

جامعه پژوهش 47

روش نمونه گيري 47

نمونه پژوهش 47

جدول 47

ابزار اندازه گيري پژوهش 48

روائي و اعتبار ابزار اندازه گيري 48

روش تجزيه و تحليل آماري 49

بررسي نتايج پرسشنامه 49

توصيف داده ها 50

10- آزمون فرضيه ها 51

11- تجزيه و تحليل همبستگي آزمون فرضيه اول 52

12- تجزيه و تحليل همبستگي آزمون فرضيه دوم 53

13- بررسي سوالات مربوط به عوامل بهداشتي 55

14- بررسي سوالات مربوط به عوامل انگيزشي 58

15- پيوست ها: جدول همة تجزيه و تحليل ها و نمودارهاي آن‌ها 58

###### فصل پنجم- نتيجه گيري 62

1. بحث و بررسي 63
2. نتيجه گيري نهائي 65
3. محدوديت هاي پژوهش 66
4. پيشنهادات 68

فصل اول

كليات پژوهش

* 1. مقدمه

**A-1-1- تئوري دو عامل انگيزشي هرزبرگ:**

دهة 1960 يكي از دوره هاي بسيار پربار از نظر ارائه مفاهيم انگيزش بود در اين دهه سه نظريه ويژه ارائه شده كه عبارت از نظريه سلسله مراتب نيازها، نظريه هاي y , x نظريه بهداشت و انگيزش است.

اين نظريه ها سنگ زيربناي نظريه هايي هستند كه در اين سالها ارائه شده اند و در مرحله عمل و در سازمانها، مديران براي توجيه انگيزه كاركنان خود از اين نظريه و اصطلاحات فني مربوط به آن استفاده مي‌كنند.

فردريك هرزبرگ[[1]](#footnote-1) استاد و رئيس گروه روان شناسي دانشگاه كيس وسترن ريزرو[[2]](#footnote-2) كه سالهاي زيادي دربارة انگيزه مطالعه و تحقيق كرده است مي‌گويد: كوشش و تلاش بيروني مديران براي ايجاد قوه محركه دروني در كاركنان با ناكامي و شكست روبرو شده است.

فقدان محيط سالم از قبيل روابط صحيح بين رئيس و مرئوس و استفاده از مزاياي مادي باعث نارضايي كاركنان مي‎شود. تنها راه برانگيختن كاركنان اين است كه به آنها كاري ارجاع كنيم كه آنان را درگير كند، زيرا در مقابل اين درگيري است كه آنان تن به مسئوليت مي دهند.

جنبه هايي كه مربوط به عوامل انگيزش فردي و اجتماعي از قبيل نيازها، خواسته ها، آرزوها، ارزشها، تغييرات سني و رشد و پيشرفت يا هيجانات، تجربيات، اعتقادات و رويه هاي رواني و به طور كلي روابط اجتماعي فرد در خانواده و خارج از خانواده مي‎شود آثار اين انگيزه ها ممكن است به صورت مختلف مثبت يا منفي ظاهر شود.

تأمين معقول و درست نيازهايي مانند نياز اوليه يا فيزيولوژيكي، نياز به اهميت، نياز به پيشرفت و ارتقا شغلي موجب مي‎شود كه كاركنان از روحيه قوي و مثبت در محيط كار برخوردار بوده و در انجام وظايف و نيل به هدفهاي سازمان از خود تلاش و كوشش نشان دهند (هرزبرگ)

**B-1-1- ضرورت بررسي ميزان رضايت شغلي مشاغل مختلف**

ساختار شغلي هر فرد در جامعه در مقياس بزرگ به عنوان يكي موارد الزام آور رشد و پيشرفت و ادامة حيات اقتصادي و شغلي در برآيند كل جامعه است. هر فرد از شغلي كه در اختيار دارد هدفي را دنبال مي‌كند و ميزان خاصي از زحمت و تلاش را براي آن انجام داده و از اين ميزان تلاش خود، در مجموع منتظر به وجود آمدن نتيجه اي است، كه اين نتيجه به طور خاص عموميت ندارد و به انتظارات هر فرد به صورت شخصي باز مي گردد. اما بر طبق نظريه هائي كه تا به حال داده شده و در فصل آينده نيز به آنها اشاره مي شود، ميزان اين نتيجه، رضايت شغلي فرد از كارش را رقم مي زند. به نظر مي رسد ميزان رضايت شغلي هر فرد از تجربة اجتماعي اش- يعني شغل- به وجود آورندة ميزان بهره وري شغلي و افزايش سطح آن، ميزان تعهد كاري، تأمين نياز به پيشرفت در هر فرد، انگيزة انجام كار و ادامة خلاقانة آن و پيشرفت، در جهت اهداف سازماني و علاقمندي به تأمين اهداف مجموعة شغلي خود است.

در مقياس تئوريك نظريه هاي گوناگوني براي رضايت شغلي هر فرد از كارش، ارائه شده و ميزان اهميت آن نيز در بكارگيري خلاقيت هاي هر فرد پس از تأمين رضايت شغلي براي رسيدن به اهداف كلي سازماني، مشخص است. و اين ميزان اهميت نيز ضرورت بررسي و اندازه گيري ميزان رضايت شغلي را در دوره هاي مختلف و فاصلة زماني مناسب در هر سازمان مشخص مي نمايد.

مديريت هر سازماني بنا به مقتضيات سازمان مطبوع خود بايستي ميزان تحقق اهداف را در فواصل زماني معيني رصد كرده انحرافات را تشخيص داده و براي آن‌ها برنامه‌ريزي كند، و يكي از مهمترين برنامه هاي آن، تأمين حمايت منابع انساني هر سازمان از يك مقياس كوچك به نام منبع انساني فردي تا مقياس بزرگتر، كل منابع انساني سازمان است و اين با ريزبيني مديران براي تأمين رضايت فردي هر كارمند و يا عضو مؤثر سازمان به عنوان يك سلول از بدنة حيات اين مجموعه، تأمين شده و بسيار مؤثر و مهم مي نمايد.

2-1- بيان موضوع پژوهش و ضرورت آن

**A-2-1- ضرورت تربيت نيروي انساني مجرب و با انگيزه در عرصة اطلاع رساني**

در سالهاي اخير پيدايش انقلاب تكنولوژيكي نوين در حوزه هاي مختلف، به ويژه در سپهر رسانه اي موجبات افزايش ظرفيت باندهاي ارتباطي، سطح تعاملي، ناهمزماني، تمركز زدائي، انعطاف پذيري،‌ كاستن از زمان اخطار و نيز افزايش فردي سازي و ميزان بازخورد فرآيندهاي ارتباطي را فراهم كرده است. امروزه بسياري از كشورها و نهادهاي بين المللي در حوزه ارتباطات، طرح هاي مهمي را به اجرا درآورده اند كه از آن جمله مي‎توان به دو طرح زيرساخت اطلاعات جهاني و زير ساخت اطلاعات ملي اشاره كرد كه ملت ها را به پنج اصل سرمايه گذاري در بخش خصوصي، ايجاد رقابت، دسترسي آزاد به اطلاعات، شكل گيري محيط انعطاف پذير قانونگذاري و نيز تضمين خدمت رساني جهاني توجه داده اند. چنان كه در دهه هاي اخير، بسياري از پارلمان هاي كشورهاي مختلف با اجراي تحقيقات موردي و موضوعي مبتني بر اين اصول توانسته اند قوانين و مقررات رسانه اي خود را متناسب با تحولات نوين اصلاح كنند و در مواردي به طراحي الگوي مقتضي بپردازند. با اين وصف در كشور ما تاكنون طرحي رسمي و همه جانبه در حوزه رسانه ها كه بتواند تمامي ابعاد را مورد توجه قرار دهد، اجرا نشده است.

از آن جا كه نظام رسانه اي در ايران از ساخت و كاركرد سيستمي برخوردار نيست، نمي توان همچون ساير كشورها پارادايم نظام رسانه اي و ارتباطي خود را بر طرح ها و الگوهاي وارداتي نظير طرح پيش گفته بنا نهاد يا به طراحي و ساماندهي آن‌ها پرداخت. به عبارت ديگر در اين زمينه نه تنها مي‎توان صرفاً به تجربيات جهاني بسنده كرد و نه اين كه فقط به ملاحظات داخلي توجه داشت، بلكه بايد تمامي ابعاد و شاخص هاي نظام ارتباطي را به صورتي همه جانبه و يك به يك نگريست و آن گاه آن‌ها را با منطقي موزائيكي تركيب كرد. (مجله مجلس پژوهش رسانه- دكتر حسن طائي)، در اين ميان نقش خبرنگار به عنوان نيروي انساني سامان دهنده و ارتباط دهنده اي است كه با اتكاء به ذوق و استعداد شخصي، پس از گذرانيدن دوره آموزشي تخصصي و همچنين با توجه به مسئوليت اجتماعي كه اين حرفه بر عهده او مي گذارد، وظيفة كسب، تهيه، جمع آوري و تنظيم «اخبار» و انتقال آن‌ها را از طريق وسايل ارتباط جمعي (مطبوعات، راديو، تلويزيون و خبرنگاران به مخاطبان بر عهده دارد. تطبيق با چنين شرايطي است كه آموزش تخصصي و آگاهي از مفاهيم علمي به عنوان يك ضرورت اساسي رخ مي نمايد. (روزنامه نگاري نوين- نعيم بديعي، حسين قندي)

**B-2-1- بررسي ميزان رضايت شغلي خبرنگاران به عنوان عامل اجتماعي مهم در ارتباطات امروز**

خبرنگار به عنوان يك عامل ارتباطاتي بسيار مهم و مؤثر در عصر ارتباطات امروز مطرح است. اين عامل پل ارتباطي ميان مخاطبان مختلف است و جريان اطلاعات و ارتباطات را بدون اين عامل بايستي منتفي دانست. اما براي اين عامل نيز كار خبر و تمامي مبادي و جهت هاي آن در واقع يك شغل محسوب مي‎شود. يك شغل با تمامي ويژگي هاي شغلي كه البته به دليل متفاوت بودن آن از ويژگي تمايز و خاص بودن نيز نسبت به ساير مشاغل بهره مند است. به نظر مي‎آيد در سال هاي اخير و به دليل گستردگي دامنة ارتباطاتي امروزه، وظيفة خبرنگاران به شكل وظيفه اي خطير و خاص درآمده است كه از نگاه ديگران شغلي منحصر به يك نفر خاص نيست و به صورت واقعي تمامي افراد جامعه را در سطحي وسيع را از نتايج خود بهره مند مي‌كند، به هر صورت و صرفه نظر از اينكه يك فرد خبرنگار به خبر به صورت يك علاقمندي نيز مي نگرد، اما به هر صورت وي از اين كار يا بهتر بگوئيم شغل به دنبال اهداف خاص خود است و اين هدف ها قطعا شامل اهداف شخصي نيز خواهد شد.

اهميت اطلاعات و اطلاع رساني در جامعة امروز كه آن را به شيوه خود به بزرگي يك دهكده جهاني كرده است ايجاب مي‌كند كه بازنگري جديدي بر روي عامل اين عرصه يعني خبرنگار صورت بگيرد. در حاليكه تا به حال به دليل جوهرة كار خبرنگاري كه سرعت، سرعت، سرعت و دقت و هيجان و در عين حال روزمره گي به شكلي خاص است، دقت درست و موثري براي تربيت و حفظ و نگهداري اين عامل در سطح بدنه ارتباطي انجام نشده است. تربيت بحث هاي تخصصي خودش را در حيطة ارتباطات مي طلبد، اما در مورد حفظ و نگهداري آن به ويژه از ديدگاه تخصصي مديريتي و با اين تعريف كه تنها به صورت شغلي عام به آن نگريسته شود، كار خاصي صورت نگرفته است. و رضايت در شغل خبرنگاري همان رضايت از انعكاس درست و مؤثر اخبار كه در واقع بازتاب و نتيجه اجتماعي و نه شخصي آن است، تعريف مي‎شود. اين رضايت محصول توقع اجتماعي و بعد بيروني يك شغل است نه بازتاب داخلي و در واقع شخصي آن، اما به دليل متفاوت بودن فضاي كار خبر، تقريباً با تمامي مشاغل ديگر، اين رضايت شغلي در تعريف خاص و درست آن هيچ زماني مورد بررسي قرار نگرفته است و اين يعني عدم حفظ و نگهداري عاملي كه جريان دهنده خط ارتباطات و يكي از عوامل مهم دميدن روح زندگي اجتماعي و اطلاع رساني در كالبد جامعه است. اين عامل به نظر مي‎آيد در حال تغيير جهت است و اين تغيير جهت بايد با شيوه هاي صحيح مديريتي در سطوح مختلف و بدنة خبرگزاري ها به مسير شاداب و مؤثر خود هدايت شده و يكي از پايه هاي ايجاد دموكراسي و مردم محور يعني معيني اطلاع و اطلاع رساني و اطلاع رسانان به صورت موثري مورد بازنگري قرار گيرد كه در اين تحقيق سعي شده از بعدي كوچك و در جامعه اي خاص و نه به صورت عام رضايت شغلي مطرح و مورد توجه و استفاده قرار گيرد.

1. . Fredrick Herzberg [↑](#footnote-ref-1)
2. . case western Reserve [↑](#footnote-ref-2)