

مقایسه چالش‌ها و فرصت‌های شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات

دکتر محمد دادگران، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، مدیر گروه علوم ارتباطات اجتماعی واحد تهران مرکزی
دکتر علی دلاور، استاد و عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی
افسانه شمس غیاثوند، کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات (نویسنده و مسئول مکاتبات) ashams36@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق مقایسه چالش‌ها و فرصت‌های شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات است. مهمترین متغیرهای بررسی شده مهمترین نظریه‌ها در این تحقیق شامل نظریه‌های جامعه اطلاعاتی، نظریه شکاف آگاهی و نظریه رضایت شغلی می‌شود. از متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق می‌توان از رضایت شغلی، امنیت شغلی، ارتقا شغلی، دسترسی به اطلاعات و اینترنت، همچنین حقوق و مزایای شغلی نام برد. این تحقیق با روش پیمایش و تکنیک پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق زنان روزنامه‌نگار و غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات شهر تهران هستند و حجم نمونه برابر با ۱۳۸ نفر می‌باشد که نیمی روزنامه‌نگار و نیم دیگر غیر روزنامه‌نگارند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر نمونه‌گیری غیراحتمالی سهمیه‌ای می‌باشد و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS انجام شده است. مهمترین نتایج تحقیق حاکی از آن است که:

- دسترسی به اطلاعات و اینترنت برای زنان روزنامه‌نگار و غیر روزنامه‌نگار تقریباً یکسان است.
- رضایت شغلی زنان غیر روزنامه‌نگار از زنان روزنامه‌نگاران بیشتر است.
- زنان غیر روزنامه‌نگار بیشتر از زنان روزنامه‌نگار، از مزایای شغلی خود رضایت دارند.
- زنان غیر روزنامه‌نگار از زنان روزنامه‌نگار رضایت بیشتری از حقوق خود دارند.
- زنان غیرروزنامه‌نگار بیشتر از زنان روزنامه‌نگار، امکان ارتقای شغلی بیشتری دارند.
- بین امنیت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: ارتقای شغلی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، زنان روزنامه‌نگار، شکاف آگاهی

مقدمه

امروزه حضور زنان به عنوان نیمه پنهان رسانه در جامعه به خوبی آشکار شده است اما این قشر دغدغه‌های بسیاری دارند و این واقعیت است که زنان خبرنگار تنها و همیشه زمان را برای رسیدگی به امور حرفه‌ای، وظایف خانه‌داری، همسر داری و تربیت فرزندان تقسیم‌بندی می‌کنند. شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در بیشتر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های دیگر زنان کاسته نشده است بلکه اشتغال آنان بار مضاعفی را بر دوششان افزوده است. ارتقاء سطح تحصیلات، ورود به عرصه کسب و کار و افزایش مشارکت اجتماعی از جمله تغییراتی است که بخش قابل ملاحظه‌ای از زنان ایرانی طی سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. این فرایند برای آنان فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی را به همراه آورده است. تحولات یادشده، موضع‌گیری زنان نسبت به امور مختلف را تحت تأثیر قرار داده است. ایفاء نقش‌های اجتماعی جدید موجب شده تقسیم بندی سنتی نقش زنان در خانواده، سازمان کار و جامعه تغییر نماید. همچنین با افزایش بهره‌مندی‌های شخصی و فردی زنان، نقش آنان در توسعه جامعه‌ای که به آن تعلق دارند، بیشتر شده است. چنانچه داده‌های جدید نشان می‌دهد حضور و مشارکت زنان در جوامع اسلامی آسیای جنوب شرقی نقش مؤثری در گسترش و تعمیق توسعه یافتگی آن جوامع داشته است (جوهری و داریاپور، ۱۳۸۷: ۷۹-۸۰).

در این بین و با پرداختی که در خصوص شغل خبرنگاری شده است، تمایز میان زنان شاغل در عرصه خبرنگاری و دیگر شاغلان زن به راحتی صورت می‌گیرد. زن خبرنگار در کنار تمام مشکلاتی که یک زن شاغل دارد، با چالش‌هایی روبه‌رو است که این چالش‌ها تنها مختص این شغل است. مشکلاتی که زنان خبرنگار عموماً به لحاظ جنسیت خود متحمل می‌شوند، نابرابری در برخورداری از فرصت‌های برابر شغلی، حقوق و مزایا، امکان ارتقای شغلی، نابرابری در کسب تجربه‌های کاری و... است.

روزنامه‌نگاری حرفه‌ای است که می‌کوشد نگرش‌ها، باورها، فعالیت‌ها و روابط اجتماعی میان افراد (اعم از افراد عادی و دولتمردان) را در یک بستر سیاسی - اجتماعی - فرهنگی به تصویر کشد؛ حرفه‌ای است که سهل و در عین حال ممتنع است (بدیعی، ۱۳۸۲: ۳).

برخورد‌های تبعیض‌آمیز ادارات و دستگاه‌های دولتی در مواجهه با خبرنگاران زن، حقوق و مزایای بسیار کم و عدم استقبال زنان خبرنگار برای شرکت در دوره‌های آموزشی، عدم امنیت شغلی و بسیاری دیگر از مشکلات این قشر است. حضور کمی و کیفی زنان در عرصه رسانه نشان داده است که زنان حضور چشمگیری در این زمینه دارند و توانسته‌اند رسالت خطیر خود را در آگاه‌سازی و شفاف‌سازی اذهان عمومی مردم بدون هرگونه تحریفی به خوبی انجام دهند.

اهمیت و ضرورت موضوع

زنان و مردان مطبوعاتی عناصر اصلی در این نظام اجتماعی دگرگون شده‌اند، زیرا آنها نقاشان تصویرهای جهان شکل گرفته بر مبنای اعمال نهایی انسان‌ها هستند. بدین سان در جامعه ما نیز ضرورت دستیابی به راهکارهایی که بتوان با استعانت از آنها نیازهای ارتباطی کشور را همگام با تحولات جهانی به گونه‌ای که متناسب با نقش، نشان و جایگاه ایران اسلامی، در عرصه جنگ و امواج و پیام‌ها باشد رفع نمود محسوس است. یکی از ویژگی‌های روزنامه از جهت تأثیر روی افکار عمومی آن است که روزنامه می‌تواند به علت تنوع هر گروه خاصی را مخاطب قرار دهد و با زبان خود آنها ارتباط برقرار کند و مطالب مورد علاقه آنها را منتشر کند.

نقش‌های حساس وسایل ارتباط جمعی در جوامع معاصر و بویژه، نقش برجسته آنها در هوشیارسازی همگانی و حراست و دفاع از آزادی و دموکراسی ایجاب می‌کند، که به تأمین استقلال و آزادی روزنامه‌نگاران، برای تواناتر ساختن آنان به حقیقت‌جویی و عینی‌گرایی در گزارش رویدادها و تحلیل و تفسیر آنها، توجه ویژه‌ای معطوف گردد. به همین جهت، با در نظر گرفتن آنکه فعالیت روزنامه‌نگاری یک خدمت مهم اجتماعی، به منظور حفظ منافع و مصالح همگانی شناخته می‌شود، وابستگی مؤسسات مطبوعاتی و سایر رسانه‌های جمعی به قدرت سیاسی دولت یا قدرت اقتصادی سرمایه، با اصل انتشار آزادانه مطبوعات و رسانه‌های دیگر و استقلال حرفه‌ای روزنامه‌نگاران و از جمله استقلال تحریریه‌ای آنان، تعارض پیدا می‌کند (معمدنژاد، ۱۳۸۶: ۱۱).

تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روزافزون آنان برای مشارکت در عرصه‌های مختلف، امروز به واقعیت انکارناپذیر جامعه ایران تبدیل شده است. این وضعیت حاصل دگرگونی در نظام ارزش‌ها، گسترش آگاهی‌های عمومی، رشد

مطالبات مدنی، ارتقای تحصیلات تخصصی زنان و همچنین تغییر ساختارهای اقتصادی و اجتماعی در دهه‌های اخیر است. در این زمینه می‌توان به افزایش نسبی سهم زنان شاغل اشاره کرد. شمار زنان شاغل طی سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵ نزدیک به سه برابر شده و از ۹۹۸۰۰۰ نفر به ۲۷۸۲۰۰۰ نفر رسیده است. همچنین نسبت زنان به کل جمعیت شاغل کشور از ۸.۹ درصد به ۱۳.۶ درصد رسیده است. اما با وجود گسترش نسبی اشتغال زنان، هنوز هم کار خارج از خانه زنان موضوعی مناقشه برانگیز است. تجربیات شخصی و یافته‌های پژوهشی بر این واقعیت دلالت دارند که شاغل بودن زنان مانند هر پدیده دیگر دربردارنده مجموعه‌ای از فرصت‌ها و محدودیت‌های مختلف است (جواهری و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۴۳-۱۴۴).

از آنجا که جریان حرفه‌ای خبر و اطلاع‌رسانی نیازمند آموزش و مطالعه گسترده و به روز بودن و آگاهی از فناوری اطلاعات است اما زنان خبرنگار کمتر در امر آموزش سهیم بوده‌اند. همچنین مشکلات مالی، عدم امنیت شغلی، دستمزد پایین و بیمه نبودن از دیگر مسائل و مشکلات رفاهی خبرنگاران زن است که جامعه خبری زنان نیازمند توجه خاص است.

اهداف تحقیق

شناخت چالش‌ها و فرصت‌های شغلی زنان روزنامه‌نگار
بررسی میزان رضایت شغلی زنان روزنامه‌نگار در مقایسه با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات
مقایسه امنیت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات
شناخت میزان دسترسی زنان روزنامه‌نگار به اطلاعات
بررسی امکان ارتقا شغلی زنان روزنامه‌نگار در مقایسه با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات

پیشینه موضوع

- بررسی دیدگاه زنان روزنامه‌نگار نسبت به موقعیت شغلی خود. راهنما: علی اکبر فرهنگی، مشاور: باقر ساروخانی. ۱۳۸۱

این پایان‌نامه با هدف بررسی دیدگاه زنان روزنامه‌نگار نسبت به موقعیت شغلی‌شان با توجه به عوامل درون سازمانی با در نظر گرفتن عوامل انگیزاننده در محیط کار و عوامل بهداشتی (سازمانی) به انجام رسید. روش پژوهشی به کار رفته در این تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از توزیع ۱۳۸ پرسشنامه میان زنان روزنامه‌نگار می‌باشد و نمونه‌گیری به کار رفته در پژوهش از نوع غیراحتمالی و کاملاً انتخابی بوده است. این تحقیق در پی آزمون دو فرضیه و یافتن پاسخی برای دو سؤال اساسی پژوهش یعنی، بررسی عوامل انگیزاننده در محیط کار و عوامل سازمانی (بهداشتی)، با توجه به تئوری انگیزشی-بهداشتی "هرزبرگ" بود که در نهایت نتیجه ذیل حاصل گردید. زنان روزنامه‌نگار، با توجه به تئوری انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ، دیدگاه مثبت خود را نسبت به شغلشان ناشی از عوامل انگیزاننده در محیط کار می‌دانند و دیدگاه منفی خود را نسبت به شغلشان بر گردن عوامل سازمانی (بهداشتی) می‌اندازند.

- بررسی نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری، رشته علوم ارتباطات دانشگاه علامه طباطبایی، راهنما: دکتر معتمد نژاد، مشاور: نعیم بدیعی، نوشته عبدالرضا زکوت روشندل ۷۵-۷۶.

در بررسی حاضر رضایت شغلی روزنامه‌نگاران، به عنوان موضوعی بکر و تازه، برای اولین بار در ایران به صورت تحقیق، مستقیم و مستقل در جامعه تحقیقاتی ارتباطات، مورد مطالعه واقع می‌شود موضوع این تحقیق، بررسی رضایت شغلی روزنامه‌نگاران شاغل در تحریریه‌های روزنامه‌های روزانه، رادیو و تلویزیون (صداوسیما) کشورمان ایران است و کارآمدی ویژگی‌های اجتماعی آنها را که بعضی جنبه‌های حرفه روزنامه‌نگاری را به عنوان پیش‌بین‌های رضایت شغلی شامل می‌شوند، نیز در بر می‌گیرد.

این روزنامه‌نگاران از نظر میزان رضایت شغلی و رابطه آن با ویژگی‌هایی مانند: سن، جنس، سطح تحصیلات، درآمد، سمت یا وظیفه در تحریریه، استقلال، امنیت و حقوق حرفه‌ای و... همچنین نگرش آنان نسبت به حرفه روزنامه‌نگاری مورد مطالعه قرار می‌گیرند. اهداف این تحقیق، بررسی ویژگی‌های اجتماعی مرتبط با رضایت شغلی روزنامه‌نگاران، مقایسه میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران شاغل در تحریریه‌های مختلف و بررسی نگرش روزنامه‌نگاران نسبت به

حرفه روزنامه‌نگاری است. روش این تحقیق پیمایش است و جامعه آماری آن شامل کلیه روزنامه‌نگاران شاغل در تحریریه‌های بخش خبری صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران است. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه می باشد. سن، جنس، وضعیت تأهل، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار و تجربه حرفه‌ای، درآمد، مزایای شغلی، استقلال حرفه‌ای، امنیت حرفه‌ای وظایف و نقش اجتماعی، حقوق حرفه‌ای، تشخص اجتماعی، روابط با همکاران سمت یا وظیفه در تحریریه و محل تحریریه، متغیرهای مورد مطالعه این تحقیق هستند.

طبق یافته‌های این تحقیق میان متغیرهای سمت و وظیفه روزنامه‌نگاران در تحریریه، تشخص اجتماعی، روابط با همکاران در تحریریه، امنیت حرفه‌ای و نقش و وظایف اجتماعی روزنامه‌نگاران با متغیر رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

رضایت شغلی

خشنودی و علاقه فرد نسبت به شغل خود. به عبارت روشن تر، اگر شغل خود را به فرد دیگری توصیه کند، یا اگر امکان انتخاب مجدد داشته باشد و باز همان شغل را انتخاب کند (زکوت روشندل، ۱۳۷۷: ۵۷۰).

رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (Jennifer & Gareth, ۱۹۹۹: ۷۴).

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود (Don & W. Richard, ۱۹۹۶: ۵۳).

فیشر^۱ و هانا^۲ رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را 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 درصدد تغییر آن برمی‌آید (شفیع آبادی، ۱۳۷۶: ۱۲۳).

به نظر هاپاک^۳ «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (سفیری، ۱۳۷۷: ۷۶).

از تعاریف ارائه شده درباره «رضایت شغلی»، چنین بر می‌آید که این مفهوم بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قایل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در یک کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است (شفیع آبادی، ۱۳۷۰: ۵۴).

چارچوب نظری تحقیق

نظریه رضایت شغلی هرزبرگ:

این نظریه با نام‌های «نظریه انگیزی - بهداشتی» و «نظریه دو عاملی هرزبرگ» نیز معروف است. او به نوع نیاز - یعنی نیازهای بدنی و نیازهای روانی - اشاره می‌کند. به ادعای هرزبرگ، این دو نوع نیاز بر طبق دو اصل متفاوت عمل می‌کنند؛ نیازهای بدنی در جهت اجتناب از درد و ناراحتی عمل می‌کنند. عواملی که این نیازها را بی‌اثر می‌کند - که هرزبرگ آن‌ها را «عوامل بهداشتی» می‌نامد - می‌تواند ناراحتی را کاهش دهد یا از آن دوری کند، اما نمی‌تواند موجب خشنودی شود. از سوی دیگر، نیازهای روان شناختی، مشتاق رشد، دانش، پیشرفت، خلاقیت و فردیت است و بر اساس

^۱ V.E.Fisher

^۲ J.V.Hanna

^۳ R.Hoppock

اصل لذت‌عمل می‌کند. ارضا کننده‌های آن - که «برانگیزاننده» خوانده می‌شود - می‌تواند موجب خشنودی گردد، ولی فقدان آن نمی‌تواند موجبات عدم لذت یا ناراحتی را فراهم آورد. هرزبرگ رضامندی و ناراضامندی را مستقل از یکدیگر تلقی می‌کند. هر یک مستقل از دیگری می‌توانند به درجاتی وجود داشته یا نداشته باشند؛ یعنی امکان دارد به طور همزمان در رابطه با جنبه‌های گوناگون یک شغل واحد ارضاکننده باشند یا نباشند (ازکمپ، ۱۳۷۰: ۲۶۲).

هرزبرگ و می‌یرز 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 (سفیری، ۱۳۷۷: ۷۷).

هرزبرگ در مطالعات خود، متوجه شد که می‌توان عوامل رضایت از شغل و عوامل ناراضایتی را جداگانه مورد بررسی قرار داد. وی عواملی را که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود «عوامل انگیزش» نامید و عواملی را که موجبات ناراضایتی کارکنان را فراهم می‌آورد «عوامل ابقا» یا «عوامل بهداشت» نام‌گذاری کرد (خلیل زاده، ۱۳۷۵: ۱۷).

به نظر 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 مسؤلیت‌هایی که در جریان کار سازمان موردنظر است، می‌شود و امکانات شغلی و حرفه‌ای و پرداخت دست‌مزد برابر با کوشش‌های فرد را فراهم می‌سازد (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۳۵).

هرزبرگ 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 ناراضایتی می‌کنند. سازمان می‌تواند با ارضای این قبیل نیازها، ناراضایتی آن‌ها را کاهش دهد و حتی از میان بردارد (خلیل زاده، ۱۳۷۵: ۲۴).

فرضیه‌های تحقیق:

- بین حقوق شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین مزایای شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین امنیت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین ارتقاء شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین دسترسی به اطلاعات زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی

در این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شده است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری در این تحقیق زنان روزنامه‌نگار و غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات ساکن در شهر تهران هستند. تعداد کل این زنان نامشخص نفر است. در این تحقیق حجم نمونه برابر با ۱۳۸ زن روزنامه‌نگار و غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات ساکن در شهر تهران می‌باشد. در این پژوهش نمونه‌گیری، به صورت نمونه سهمیه‌ای انجام می‌شود. منظور از سهمیه‌ای این است که نیمی از حجم نمونه زنان روزنامه‌نگار (۶۹) و نیمی دیگر زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات (۶۹) هستند. در این تحقیق به منظور دستیابی به اعتبار ابزار جمع‌آوری داده‌ها از اعتبار صوری استفاده کردیم. و پایایی پرسشنامه، از طریق ضریب همبستگی آلفای کرونباخ گرفته شده است، که برابر با ۰/۸۶ است.

$$r_2 = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\bar{x}(n-\bar{x})}{nS^2} \right) = 0.86$$

یافته‌های تحقیق

- اکثر روزنامه‌نگاران بین ۵ تا ۱۰ سال و کمترین تعداد از آنها بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند.
- اکثر غیر روزنامه‌نگاران تا ۵ سال و کمترین تعداد از آنها بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند.

بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران دارای مدرک لیسانس و کمترین نسبت از آنها دارای دیپلم و فوق دیپلم هستند. بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران دارای مدرک لیسانس و کمترین نسبت از آنها دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم هستند.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی بر حسب میزان دسترسی به اطلاعات

غیرروزنامه‌نگار		روزنامه‌نگار		گزینه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۷/۲	۵	۸/۷	۶	خیلی کم
۱۴/۵	۱۰	۸/۷	۶	کم
۴۹/۳	۳۴	۵۶/۵	۳۹	متوسط
۱۸/۸	۱۳	۲۳/۲	۱۶	زیاد
۱۰/۱	۷	۲/۹	۲	خیلی زیاد
۱۰۰/۰	۶۹	۱۰۰/۰	۶۹	جمع

- بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران به میزان متوسط و کمترین نسبت از آنها به میزان خیلی زیاد به اطلاعات دسترسی دارند. و بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران به میزان متوسط و کمترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران به میزان خیلی کم به اطلاعات دسترسی دارند.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی بر حسب رضایت شغلی

غیرروزنامه‌نگار		روزنامه‌نگار		گزینه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۰/۱	۷	۱/۴	۱	خیلی کم
۵/۸	۴	۲۳/۲	۱۶	کم
۵۲/۲	۳۶	۵۹/۴	۴۱	متوسط
۱۱/۶	۸	۱۵/۹	۱۱	زیاد
۱۰/۱	۷	۰	۰	خیلی زیاد
۸۹/۹	۶۲	۱۰۰/۰	۶۹	جمع
۱۰/۱	۷	-	-	بی پاسخ
۱۰۰/۰	۶۹	-	-	جمع

- بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران به میزان متوسط و کمترین نسبت از آنها به میزان خیلی کم از شغل خود رضایت دارند. و بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران به میزان متوسط و کمترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران به میزان کم از شغل خود رضایت دارند.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی بر حسب مزایای شغلی

غیرروزنامه‌نگار		روزنامه‌نگار		گزینه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۱/۶	۸	۲۶/۱	۱۸	خیلی کم
۳۰/۴	۲۱	۴۲/۰	۲۹	کم
۳۶/۲	۲۵	۲۴/۶	۱۷	متوسط
۱۳/۰	۹	۷/۲	۵	زیاد
۸/۷	۶	۰	۰	خیلی زیاد
۱۰۰/۰	۶۹	۱۰۰/۰	۶۹	جمع

بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران مزایای شغلی خود را کم و کمترین نسبت از آنها آن را زیاد برآورد کرده اند. و بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران مزایای شغلی خود را متوسط و کمترین نسبت از آنها آن را خیلی زیاد ارزیابی کرده اند.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی بر حسب حقوق

گزینه	روزنامه‌نگار		غیرروزنامه‌نگار	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
خیلی کم	۲۳	۳۳/۳	۹	۱۳/۰
کم	۲۱	۳۰/۴	۲۲	۳۱/۹
متوسط	۱۲	۱۷/۴	۲۵	۳۶/۲
زیاد	۳	۴/۳	۸	۱۱/۶
خیلی زیاد	۰	۰	۴	۵/۸
جمع	۵۹	۸۵/۵	۶۸	۹۸/۶
بی پاسخ	۱۰	۱۴/۵	۱	۱/۴
جمع	۶۹	۱۰۰/۰	۶۹	۱۰۰/۰

بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران حقوق خود را خیلی کم و کمترین نسبت از آنها زیاد می دانند. و بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران حقوق خود را متوسط و کمترین نسبت از آنها خیلی زیاد می دانند.

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی بر حسب امنیت شغلی

گزینه	روزنامه‌نگار		غیرروزنامه‌نگار	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
خیلی کم	۲۳	۳۳/۳	۱۲	۱۷/۴
کم	۲۳	۳۳/۳	۲۲	۳۱/۹
متوسط	۱۳	۱۸/۸	۱۵	۲۱/۷
زیاد	۶	۸/۷	۱۵	۲۱/۷
خیلی زیاد	۲	۲/۹	۳	۴/۳
جمع	۶۷	۹۷/۱	۶۷	۹۷/۱
بی پاسخ	۲	۲/۹	۲	۲/۹
جمع	۶۹	۱۰۰/۰	۶۹	۱۰۰/۰

بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران امنیت شغلی خود را کم و کمترین نسبت از آنها خیلی زیاد برآورد کرده‌اند و بیشترین نسبت از غیرروزنامه‌نگاران امنیت شغلی خود را کم و کمترین نسبت از آنها خیلی زیاد می‌دانند.

جدول شماره ۶: توزیع فراوانی بر حسب ارتقای شغلی

گزینه	روزنامه‌نگار		غیرروزنامه‌نگار	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
خیلی کم	-	-	۹	۱۳/۰
کم	۴۸	۶۹/۶	۲۰	۲۹/۰
متوسط	۶	۸/۷	۲۴	۳۴/۸
زیاد	۱۰	۱۴/۵	۵	۷/۲
خیلی زیاد	۵	۷/۲	۱۱	۱۵/۹
جمع	۶۹	۱۰۰/۰	۶۹	۱۰۰/۰
بی پاسخ	-	-	۱	۱/۴
جمع	-	-	۶۹	۱۰۰/۰

- بیشترین نسبت از روزنامه‌نگاران امکان ارتقای شغلی خود را کم و کمترین نسبت خیلی زیاد می‌دانند و بیشترین نسبت از غیر روزنامه‌نگاران امکان ارتقای شغلی خود را متوسط و کمترین نسبت از آنها زیاد برآورد کرده‌اند. **فرضیه اول:** بین دسترسی به اطلاعات زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $4/521$ با درجه آزادی ۴ و ۹۵ درصد اطمینان و ۵ درصد خطا ($=0/34$ سطح معناداری)، تفاوت میان دو متغیر معنی دار نیست. به عبارت دیگر میان دو متغیر شغل و میزان دسترسی به اطلاعات تفاوت معناداری وجود ندارد و فرضیه تحقیق رد می‌شود.

فرضیه دوم: بین رضایت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $19/179$ با درجه آزادی ۴ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا ($=0/01$ سطح معناداری)، تفاوت میان دو متغیر معنی دار است. به عبارت دیگر میان دو متغیر شغل و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. مطابق داده‌ها می‌توان استنباط کرد که رضایت غیرروزنامه‌نگاران از روزنامه‌نگاران بیشتر است

فرضیه سوم: بین مزایای شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $13/793$ با درجه آزادی ۴ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا ($=0/08$ سطح معناداری) تفاوت میان دو متغیر معنی دار است. به عبارت دیگر میان دو متغیر حقوق و مزایای شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. یافته‌ها حاکی از آن است که افراد غیر روزنامه‌نگار بیشتر از روزنامه‌نگاران، از مزایای شغلی خود رضایت دارند.

فرضیه چهارم: بین حقوق شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیر روزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $16/433$ با درجه آزادی ۴ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا ($=0/02$ سطح معناداری)، تفاوت میان دو متغیر معنی دار است. به عبارت دیگر میان دو متغیر شغل و حقوق تفاوت معنی داری وجود دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد غیر روزنامه‌نگار بیشتر از روزنامه‌نگاران از حقوق خود رضایت دارند.

فرضیه پنجم: بین امنیت شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $7/679$ با درجه آزادی ۴ و ۹۵ درصد اطمینان و ۵ درصد خطا ($=0/14$ سطح معناداری)، تفاوت میان دو متغیر معنی دار نیست. به عبارت دیگر میان دو متغیر شغل و امنیت شغلی، تفاوت معنی داری وجود ندارد و فرضیه تحقیق رد می‌شود.

فرضیه ششم: بین ارتقاء شغلی زنان روزنامه‌نگار با زنان غیرروزنامه‌نگار در حوزه ارتباطات تفاوت معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون، کای اسکوئر برابر است با $35/246$ با درجه آزادی ۴ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا ($=0/00$ سطح معناداری)، تفاوت میان دو متغیر معنی دار است. به عبارت دیگر میان دو متغیر شغل و ارتقای شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود.

مطابق یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که غیرروزنامه‌نگاران بیشتر از روزنامه‌نگاران، ارتقای شغلی را ممکن دانسته‌اند.

نتیجه گیری

میزان اهمیت شرایط محیط کار در میزان رضایت شغلی افراد بر هیچ کسی پوشیده نیست. نیروی انسانی هر جامعه‌ای، ارزشمندترین نیروی آن جامعه به حساب می‌آید که با هدایت درست آن می‌توان به بهره‌وری مطلوب دست یافت. برنامه ریزی درست جهت ساماندهی نیروی کار و توجه به نیازهای شاغلین در حرف متفاوت، به تسریع امر توسعه می‌انجامد. اعضای هیئت تحریریه نیز همچون مشاغل دیگر به شرایطی مناسب و امن جهت فعالیت‌های حرفه‌ای خود نیاز دارند. این افراد خود به دو دسته روزنامه‌نگار و غیر روزنامه‌نگار تقسیم می‌شوند که با فرصت‌ها و تهدیدهایی در زمینه کاری خود مواجه هستند. در دنیای امروز که سرتاسر آن آکنده از حوادث و رخدادهای گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و... است؛ جهانی که در هر گوشه از آن شاهد جنگ و درگیری‌های نظامی هستیم، روزنامه‌نگاران به عنوان افرادی که مسئولیت پوشش خبری این مناطق را بر عهده دارند، باید به خوبی از استانداردهای شغلی مورد نیاز بهره‌مند شوند تا به خوبی این وظیفه خطیر را به انجام رسانند. امروزه مسئله بحث برانگیز در زمینه روزنامه‌نگاری بحث دسترسی به اطلاعات است که می‌تواند سبب رونق بیشتر عرصه روزنامه‌نگاری شود. متأسفانه در برخی از جوامع روزنامه‌نگار نمی‌تواند از طریق منابع رسمی به اطلاعات مورد نیاز خود دست یابد و ناچار به جستجوی منابع غیر

رسمی می‌شود و در این جریان با خطرات زیادی روبرو می‌شود. برخی از هیئت‌های تحریریه او را در برای خطرهای احتمالی مورد حمایت قرار نمی‌دهند و همین مسائل سبب انگیزه از روزنامه‌نگاران جهت تلاش برای کشف حقیقت می‌شود. البته نمی‌توان دسترسی به اطلاعات را تنها معضل پیش روی روزنامه‌نگاران و دیگر اعضای هیئت تحریریه خواند. حقوق و مزایای شغلی از دیگر عواملی است که می‌تواند به تقویت انگیزش یا کاهش آن در روزنامه‌نگاران جهت پوشش جامع خبری بینجامد. هرچند قابل انکار نیست که علاقه بسیاری از روزنامه‌نگاران به این شغل و وقوف قبلی آنها به شرایط این کار، از اثرگذاری منفی این عامل بر میزان تلاش آنها می‌کاهد، اما نمی‌توان از این شاخص پراهمیت به راحتی چشم پوشید. عامل بسیار مهم دیگر، امنیت شغلی است که نبود آن سبب عدم آرامش و آسودگی خاطر افراد در تمامی مشاغل می‌شود. اکثر مشاغل بیشترین میزان تأثیرپذیری خود از نوسانات اقتصادی ملی و جهانی دارند که برخی اوقات سبب بیکار شدن بخشی از نیروی کار می‌شود، اما روزنامه‌نگاران علاوه بر مسائل اقتصادی، به شدت از مسائل سیاسی نیز تأثیر می‌پذیرند و دارای خط قرمزهای زیادی در حوزه کاری خود می‌باشند که زیر پا گذاشتن هر یک از آنها می‌تواند به سلب شغل از آنها و در بسیاری از موارد مواجه شدن با مشکلات حقوقی و قانونی شود.

در این پژوهش، عناصری چون، ارتقای شغلی، حقوق، مزایای شغلی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، میزان دسترسی به اینترنت و میزان دسترسی به اطلاعات مورد مطالعه قرار گرفت. هر کدام از این شاخص‌ها به عنوان فرصت‌هایی که نبود آنها می‌تواند به عنوان تهدیدی برای افراد در نظر گرفته شود، مورد بحث قرار گرفت. با توجه به اهداف تحقیق، تفاوت روزنامه‌نگاران و غیرروزنامه‌نگاران از نظر میزان دارا بودن این شاخص‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت. همانطور گفته شد روزنامه‌نگاران بیشتر از دیگر مشاغل با عدم ثبات در شغل خود مواجه هستند و در میان اعضای هیئت تحریریه نیز، روزنامه‌نگاران بیشتر از دیگر اعضا با مشکلات عدیده روبرو هستند. نتایج حاصل از این تحقیق نیز بر این مدعا صحه می‌گذارد. طبق این نتایج، روزنامه‌نگاران، بیشتر از دیگر اعضای هیئت تحریریه در ارتباط با حقوق، مزایای شغلی، امنیت شغلی، ارتقای شغلی و نهایتاً رضایت شغلی با مشکل مواجه می‌شوند. روزنامه‌نگاران درآمد حاصل از فعالیت‌های خود را متناسب با نیازهای خود نمی‌بینند و مزایای شغلی خود را در حد مورد انتظار برآورد نمی‌کنند. این در حالی است که افراد غیرروزنامه‌نگار خود را در وضعیت مطلوب‌تری می‌بینند. روزنامه‌نگاران امنیت شغلی خود را پایین می‌دانند و شرایط ارتقای شغلی و توجه به اصل شایسته‌سالاری را در حد مطلوب ارزیابی نمی‌کنند. با توجه به آنچه گفته شد، دور از انتظار نیست که روزنامه‌نگاران رضایت شغلی کمتری نسبت به افراد غیر روزنامه‌نگار داشته باشند که طبق نتایج به دست آمده از پژوهش نیز این فرض تأیید می‌شود.

پیشنهاد‌های تحقیق

- با بالاتر بردن حقوق و مزایای شغلی اعضای هیئت تحریریه می‌توان به رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری بیشتر نیروی کار کمک کرد.
- با تضمین امنیت شغلی اعضای هیئت تحریریه می‌توان افراد بیشتری را به حوزه مطبوعات جذب و در نتیجه پویایی بیشتر این حوزه را فراهم نمود.
- با مشخص نمودن شرایط لازم جهت ارتقای شغلی افراد و نهادینه کردن شایسته‌سالاری می‌توان رضایت شغلی بیشتری را برای اعضای هیئت تحریریه فراهم نمود.

محدودیت‌های تحقیق

- دسترسی به اعضای جامعه آماری بسیار دشوار بود و زمان زیادی را از محقق سلب می‌کرد.
- چارچوب نمونه‌گیری در دسترس محقق قرار نداشت و به همین خاطر امکان مشخص نمودن دقیق افراد مورد هدف وجود نداشت.
- برخی از افراد از تکمیل پرسشنامه خودداری می‌کردند و به نوعی از وارد کردن اطلاعات بیم داشتند.
- برخی از پرسشنامه‌ها به دلیل بی‌پاسخی بالا مخدوش و باطل شدند و در نتیجه در مرحله پردازش داده‌ها مورد استفاده قرار نگرفتند.

منابع

- ازکمپ، استوارت (۱۳۷۰). روان شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، آستان قدس رضوی.
- بدیعی، نعیم (پاییز ۱۳۸۲). "معیارهای روزنامه نگاری مطلوب در ایران". در فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۲۳.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۷۵). جامعه شناسی کار و شغل، تهران، سمت.
- جواهری، فاطمه و دیگران. (تابستان ۱۳۸۹). "زن در توسعه و سیاست". در پژوهش زنان. دوره ۸، شماره ۲.
- جواهری، فاطمه و داریاپور، زهرا. (تابستان ۱۳۸۷). "مشکلات شغلی زنان عضو هیئت علمی دانشگاه". در پژوهش زنان. دوره ۶، شماره ۲.
- خلیل زاده، نورالله (۱۳۷۵) «بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام نور ارومیه»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- زکوت روشندل، عبدالرضا. (۱۳۷۷). «رضایت شغلی روزنامه نگاران: بررسی نگرش روزنامه نگاران نسبت به حرفه روزنامه نگاری». در کتاب بررسی مسائل مطبوعات ایران، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها.
- سفیر، خدیجه. (۱۳۷۷). جامعه شناسی اشتغال زنان. تهران: انتشارات تبیان.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۰). راهنمایی تحصیلی و شغلی. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.
- معتمدنژاد، کاظم. (پاییز ۱۳۸۶). "استقلال تحریریه ای روزنامه نگاران و مشارکت آنان در مالکیت و مدیریت رسانه ها". در فصلنامه رسانه، سال هجدهم، شماره ۳، شماره پیاپی ۷۱.

- George.M.jennifer& Jones. R. Gareth, (1999) **Organizational Behavior Understanding and managin** (U.S.A., New York, ADDISON WESLEY.
- Hellriegel. Don & Woodman. W. Richard, (1996) **Organizational Behaviort** (South - Western College Publishing An International Thomson Publishing Company.