



دوره ۱۴، شماره ۲، صفحات ۱۶۴ تا ۱۸۱

منتشر شده در پاییز و زمستان ۹۸

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۱۶

مطالعه‌ای درباره رضایت شغلی در میان روزنامه‌نگاران افغان

عادلہ کبیری استاد ژورنالیزم دانشگاه هرات adelkabiri11@gmail.com

بشیر احمد بهروان استاد ژورنالیزم دانشگاه هرات behrawanbashir@gmail.com

چکیده

این تحقیق به دلیل دستیابی به میزان و عوامل کاهش رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان انجام شده است. هرزبرگ از عوامل نگه‌دارنده و انگیزشی به‌عنوان دو گروه عوامل تأثیرگذار در رضایت شغلی نام‌برده است و بروفی چگونگی دستیابی به انتظارات و امیدهای کارمندان را عامل رضایت یا نارضایتی شغلی می‌داند؛ این تحقیق با تکیه بر نظریات هرزبرگ و بروفی انجام شده است. رویکرد این تحقیق ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی است طوری که در مرحله اول با استفاده از پرسشنامه‌ی آنلاین، میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان را به دست آوردیم و در مرحله بعد با استفاده از مصاحبه‌های عمقی عوامل کاهش رضایت شغلی نزد ژورنالیستان افغان را جستجو کردیم. نتایج رویکرد کمی این تحقیق نشان می‌دهد که اکثریت خبرنگاران افغان از شغل خود رضایت کامل ندارند و یافته‌های کیفی این تحقیق نشان می‌دهند که نارضایتی ژورنالیستان افغان، مبتنی بر نظریات هرزبرگ، محصول عواملی از جمله: حقوق کم، تهدیدهای امنیتی، تبعیض جنسیتی، نبود آزادی حرفه‌ای، ناپایداری منزلت اجتماعی، نبود زمینه‌های انکشافی، نبود مصونیت شغلی و دسترسی کم به اطلاعات است که در درجه‌های مختلف شدت روی نارضایتی آن‌ها تأثیر گذاشته است.

واژگان کلیدی

رضایت شغلی، نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ، روزنامه‌نگاران افغان

مقدمه

افغانستان امروز با گذر از سالیان متمادی محدودیت و جنگ، تلاش برای رشد سریع توسعه و انکشاف دموکراسی دارد. در این میان، رسانه‌ها یکی از عمده ابزارهای نیل به این هدف شمرده می‌شوند، چنانچه در قانون اساسی و قوانین مرتبط به رسانه‌ها تسهیلات زیادی در نظر گرفته شده است تا اهل رسانه‌ها به درستی بتوانند دموکراسی را در کشور پشتیبانی و احیا کنند. قانون اساسی افغانستان به صراحت بر گسترش دموکراسی و حق آزادی بیان تأکید دارد (ماده چهارم و سی و چهارم قانون اساسی افغانستان، ۱۳۸۲) و قانون رسانه‌های همگانی افغانستان به تعقیب قانون اساسی، در قالب ۱۰ فصل و ۴۳ ماده تلاش کرده است فضای مساعدی را برای فعالیت‌های مستقل و آزادانه‌ی رسانه‌ها ایجاد کند (قانون رسانه‌های همگانی افغانستان، ۱۳۸۸).

با این حال وضعیت رسانه‌ها که در سال‌های اولیه بعد از رفتن طالبان با رشد شدیدی همراه بود، مناسب به چشم نمی‌خورد. در این زمینه مشکلات قابل‌لمسی وجود دارد و گزارش‌ها حاکی از وضعیت نامناسب محیطی، برای شغل روزنامه‌نگاری در افغانستان هست. بر اساس آمار غیررسمی که از کمیته‌ی مصونیت خبرنگاران افغانستان به دست آمده، در طول شش ماه اول سال ۱۳۹۸ حدود ۲۰ روزنامه‌نگار تنها از حوزه‌ی غرب افغانستان ترک شغل کردند. این منبع آمار مذکور در دیگر حوزه‌های جغرافیایی افغانستان را بیشتر از این خوانده است.

اندکی توجه به آن عده از دانش‌آموختگان دانشکده‌های ژورنالیسم که مطابق با رشته تحصیلی خود مصروف کار می‌شوند، مسئله تحقیق ما را قوت می‌بخشد، طی یک تحقیق اکتشافی اولیه که انجام دادیم، با توجه به امکاناتی که در دست بود توانستیم با تعداد ۳۰۰ نفر از دانش‌آموختگان دانشکده‌ی ژورنالیسم دانشگاه هرات تماس گرفته و از نوع شغلشان جوایب معلومات شویم، نتایج حاصله نشان می‌دهد که از مجموع سیصد نفر موصوف فقط ۵۶ نفر مشغول کار مرتبط در حوزه‌ی رسانه هستند و بقیه آنها به شغل‌هایی مشغول هستند که ربطی به رشته‌ی تحصیلی‌شان ندارد.

هرچند در این میان برای برخی از دانش‌آموختگان موصوف زمینه‌ی کار رسانه‌ای مساعد نشده بود اما ۱۵۰ نفر اظهار داشتند که باوجود مساعد بودن کار رسانه‌ای خودشان خواستند که به شغل دیگری مصروف شوند.

با توجه به یافته‌های تحقیق مقدماتی فوق که نشان می‌دهد تعداد قابل‌توجهی از دانش‌آموختگان روزنامه‌نگاری به شغل‌هایی غیر از رشته‌ی تحصیلی خود روی می‌آورند و همین‌طور تعداد چشم‌گیری از کارمندان رسانه‌ها ترک وظیفه می‌کنند، خواستم طی یک تحقیق علمی در سطح کشور پاسخ این پرسش را جستجو کنم که میزان رضایت شغلی کارمندان رسانه در افغانستان در چه حد است و چه عواملی در کاهش رضایت شغلی‌شان نقش دارند؟

با مطالعاتی که در این زمینه انجام دادیم به تحقیق‌های مشابهی که با استفاده از روش‌های علمی در مورد عوامل نارضایتی شغلی روزنامه‌نگاران افغان انجام شده باشد، دست نیافتیم. نتایج این تحقیق می‌تواند دولت‌مردان و فعالین عرصه‌ی رسانه‌ها در افغانستان را برای ایجاد فضای مناسب پشتیبانی کند تا کمیت و کیفیت تولیدات رسانه‌ای در افغانستان را بهتر مدیریت کنند.

نظریات تحقیق

رضایت شغلی

علاقه‌مندی مطالعه در مورد ارتباط بین عملکرد کارمندان و رضایت آن‌ها از آغاز قرن بیستم افزایش یافت. دانشمندان و مدیران به این باور داشتند که اگر نارضایتی شغلی را کاهش دهند، کارمندان کارایی بیشتری ارائه خواهند کرد (لاولر^۱ و پورتر^۲، ۱۹۶۷).

رضایت شغلی اصطلاحی است که نخستین بار توسط یک محقق به‌نام هوپوک (۱۹۳۵) مطرح شد. او رضایت شغلی را به‌عنوان جنبه‌های روانی و فیزیولوژیکی رضایت کارکنان از عوامل محیطی شغلی تعریف می‌کند، به‌عبارت‌دیگر؛ به‌عنوان پاسخ‌های ذهنی کارکنان به محیط کار. بر اساس این تعریف محققان حوزه‌های روانشناسی، رفتار سازمانی و جامعه‌شناسی دیدگاه‌های خود را توسعه دادند (وروم^۳، ۱۹۶۲؛ کالیبرگ^۴ و لوسکوکو^۵، ۱۹۸۳؛ ریچارد^۶، جوزف^۷ و بیلی^۸، ۲۰۰۱).

در سال ۱۹۵۹، هرزبرگ^۹، ماسنر^{۱۰} و اسنیدرمن^{۱۱} مدل دوعاملی انگیزه کار را منتشر کردند و نظریه‌ی انگیزشی-نگهدارنده را که تحت تأثیر سلسله‌مراتب نیازهای مازلو قرار داشت توسعه دادند (جونز^{۱۲}، ۲۰۱۱). هرزبرگ یک الگوی دوعاملی از عوامل مؤثر بر نگرش افراد به کار ایجاد کرد. در ابتدا هرزبرگ و همکارانش فرضیه‌ای را ایجاد کردند که رضایت از شغل و عدم رضایت از شغل توسط دو مجموعه عوامل مختلف تحت تأثیر قرار گرفت و بنابراین رضایت و عدم رضایت را نمی‌توان با اطمینان در یک پیوستار واحد اندازه‌گیری کرد (استیلو^{۱۳}، ۲۰۱۱؛ هرزبرگ ۱۹۹۵).

هرزبرگ طی تحقیقات متعددی در زمینه‌ی رضایت شغلی کارمندان به نگرش‌سنجی آن‌ها در حوزه‌های مختلف کاری پرداخت، با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده از تحقیقات، فرضیه اصلی مطالعه هرزبرگ دوباره تنظیم شد و سپس به نظریه‌ی دوعاملی رضایت شغلی تغییر یافت. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو دسته تقسیم شدند. دسته‌ی اول با «نیاز به رشد یا خودشکوفایی» همراه بود و به‌عنوان عوامل انگیزشی شناخته‌شده است. عوامل انگیزشی شامل: شهرت، پیشرفت، مسئولیت، رشد و ارتقای فردی می‌شوند (هرزبرگ ۱۹۶۶؛ هرزبرگ ۲۰۰۳). دسته‌ی دیگر عوامل مربوط به «نیاز به جلوگیری از ناخوشایند بودن» است و به‌عنوان عوامل نگهدارنده شناخته می‌شوند. عوامل نگهدارنده یا بهداشتی شامل: رابطه با سرپرستان، روابط بین فردی، شرایط کار و دستمزد می‌شوند (هرزبرگ ۱۹۶۶؛ هرزبرگ ۲۰۰۳).

با استفاده از نظریه‌ی دوعاملی هرزبرگ تحقیقات زیادی در زمینه‌ی رضایت شغلی در حوزه‌های مختلف شغلی صورت گرفته است. نظریه‌ی هرزبرگ یکی از مهم‌ترین نظریه‌های محتوا در رضایت شغلی است (دیون^{۱۴}، ۲۰۰۶).

منطبق با نظریات هرزبرگ، در بحثی مشابه، بروفی معتقد است که رضایتمندی شغلی به‌وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، درحالی‌که نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است. بر اساس نظریه بروفی، هر قدر احتمال وقوع موفقیت در انجام کار بیشتر شود و میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی او بیشتر گردد و هر قدر که

پاداش‌های او در سطح بالاتری قرار گیرد، رضایت شغلی او افزایش یافته و احتمال ابقای او در سازمان بیشتر می‌شود (بروفی به نقل از میرزاخانیان، ۱۳۹۳).

بر اساس نظریات بروفی، احتمال دارد میان انتظارات روزنامه‌نگاران و فضای کاری‌شان شکاف قابل توجهی وجود دارد که باعث می‌شود میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان کاهش یافته و گاه ترک شغل کنند. این شکاف‌ها می‌تواند ناشی از عوامل نگه‌دارنده و یا انگیزشی باشد که در نظریه‌ی هرزبرگ مطرح شده است. در این تحقیق با تمرکز بر نظریات فوق، میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رسانه‌های افغانستان را سنجیده و به این می‌پردازیم که چه عواملی در کاهش رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان نقش دارد و این عوامل به چه میزانی با عوامل مطرح شده توسط هرزبرگ می‌تواند مطابقت داشته باشد.

روش پژوهش

در این پژوهش، در دو مرحله پشت سرهم از دو رویکرد کمی و کیفی تحقیق استفاده شده است. در مرحله‌ی اول انجام این تحقیق، ابتدا با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه‌ی آنلاین، به جستجوی میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران پرداخته شد.

جامعه‌ی آماری این پژوهش همه‌ی روزنامه‌نگاران در رسانه‌های افغانستان بودند. با توجه به این که هیچ آمار رسمی از تعداد روزنامه‌نگاران رسانه‌های افغانستان در اختیار نبود، بر اساس معلومات شفاهی دفتر حمایت از رسانه‌های آزاد افغانستان (نی)، به‌طور نسبی تعداد روزنامه‌نگاران را ۹ هزار نفر در نظر می‌گیریم که جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه برای جوامع کوچک، به تعداد ۳۸۴ پرسشنامه از پاسخ‌دهنده‌ها جمع‌آوری شده است.

در این تحقیق به شکل تصادفی ساده و روش گلوله‌برفی نمونه‌گیری صورت گرفت و از همه شهرهای بزرگ افغانستان از جمله کابل، قندهار، مزار شریف، جلال‌آباد، هرات یافته‌ها به دست آمده‌اند.

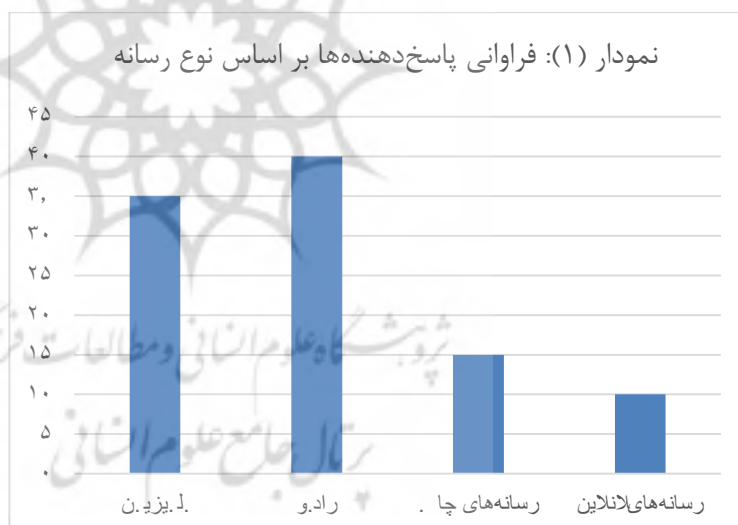
در مرحله‌ی دوم با استفاده از روش کیفی و انجام مصاحبه‌های عمقی، به جستجوی عواملی پرداختیم که در کاهش رضایت شغلی نزد روزنامه‌نگاران افغان نقش داشتند. با توجه به این که بین ۲۰ تا ۳۰ نمونه برای انجام تحقیقات کیفی معتبر خوانده شده است (مارشال و دیگران، ۲۰۱۳)؛ جامعه‌ی آماری ما در این

بخش به تعداد ۳۰ نفر از روزنامه‌نگاران بودند که از بزرگ شهرهای افغانستان انتخاب شده و از جمله‌ی آنها ۱۲ نفر زن و ۱۸ نفر مرد بودند.

یافته‌های پژوهش

توصیف و تحلیل داده‌ها شامل محتویات این بخش است که در آغاز به‌طور خلاصه به اطلاعات جمعیت شناختی پیمایش پرداخته و در ادامه‌ی آن به تحلیل یافته‌ها در مورد پرسش تحقیق می‌پردازیم:

بر اساس یافته‌ها، ۷۵ درصد پاسخ‌دهنده‌ها در این تحقیق مردها هستند و فقط ۲۵ درصد زنان به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند؛ بنابراین فراوانی، بیشتر بر اساس جنسیت، به مردها تعلق می‌گیرد. این درصد کمتر زن‌ها در میان پاسخ‌دهنده‌ها می‌تواند نشانگر حضور پایین‌تر زن‌ها نسبت به مردها در رسانه‌های افغانستان باشد.

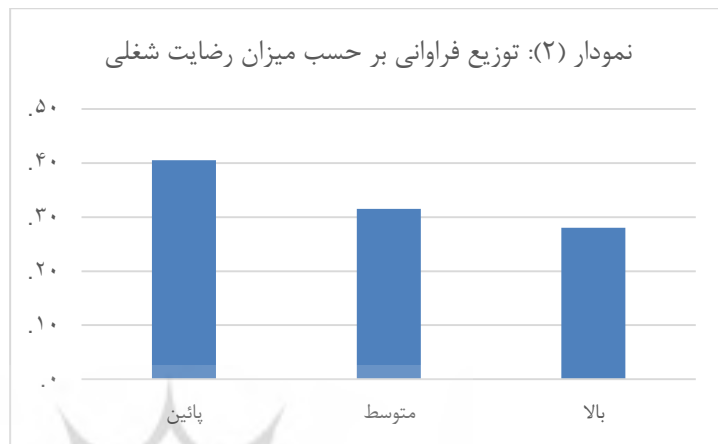


نمودار فوق نشان‌دهنده جایگاه روزنامه‌نگاران پاسخ‌دهنده این تحقیق بر اساس نوع رسانه است که بیشتر از رسانه‌ی رادیو و تلویزیون هستند و کمتر از رسانه‌های چاپی و آنلاین که این را هم می‌توان به‌نوعی منطبق با حضور واقعی این رسانه‌ها در افغانستان دانست.

از لحاظ مکانی، از تمام حوزه‌های جغرافیایی افغانستان از جمله شهرهای بزرگ در این تحقیق پاسخ‌دهنده داشتیم طوری که بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان را در این تحقیق از حوزه‌ی جنوب غرب با ۳۲

درصد و کمترین فراوانی از حوزه‌ی جنوب با ۷ درصد به مشاهده می‌رسد.

حال در این بخش به پاسخ پرسش تحقیق می‌پردازیم که چه میزان از پاسخ‌دهنده‌ها رضایت شغلی داشتند، در این رابطه بعد از تحلیل یافته‌ها، نمودار زیر نشان‌دهنده یافته‌های این تحقیق در مورد میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان در این تحقیق است:



همان‌طوری که در نمودار فوق مشخص شده، بیشترین فراوانی پاسخ‌دهنده‌ها را در موقعیت رضایت شغلی پایین شاهدیم که ۴۰٫۵ درصد است، در رتبه بعدی بیشترین فراوانی مربوط انتخاب متوسط است که ۳۱٫۵ درصد است و بقیه پاسخ‌دهنده‌ها میزان رضایت خود را بالا توصیف کرده‌اند.

با توجه به یافته‌های این بخش به‌طورقطع می‌توان گفت که بیشتر روزنامه‌نگاران افغان از شغل خود رضایت ندارند.

با توجه به یافته‌های فوق در بخش کمی، به جستجوی پاسخ‌یابی به دومین بخش پرسش تحقیق

پرداختیم و این‌که چه عواملی در کاهش میزان رضایت شغلی نزد روزنامه‌نگاران افغان تأثیرگذار است؟

همان‌طوری که قبلاً با جزئیات مطرح شد، پاسخ این پرسش را با روش کیفی و انجام مصاحبه‌های عمیق با روزنامه‌نگاران افغان جستجو کردیم، که در نتیجه‌ی تحلیل یافته‌ها به فهرستی از عوامل دست‌یافتیم که عامل کاهش میزان رضایت شغلی نزد روزنامه‌نگاران است.

برای تنظیم بهتر یافته‌های این بخش، مواردی را که روزنامه‌نگاران به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر

نارضایتی شغلی‌شان نام‌برده بودند، در انطباق با عوامل هرزبرگ تحلیل کردیم که در ذیل مطرح می‌شوند:

جدول شماره ۱. درک عوامل تأثیرگذار بر کاهش رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان بر اساس عوامل هرزبرگ		
عوامل	روزنامه‌نگاران مرد	روزنامه‌نگاران زن
عوامل نگه‌دارنده	<ul style="list-style-type: none"> • حقوق کم • نبود مصونیت شغلی • دخالت مسئولین در امور حرفه‌ای • اجرا نشدن قانون کار • نبود زمینه‌های انکشاف فردی 	<ul style="list-style-type: none"> • حقوق کم و برخورد دوگانه در توزیع امتیازات • نبود مصونیت شغلی • دخالت مسئولین در امور حرفه‌ای • اجرا نشدن قانون کار • نبود زمینه‌های انکشاف فردی
عوامل انگیزشی	<ul style="list-style-type: none"> • وجود تهدیدهای امنیتی • ناپایداری منزلت اجتماعی • در دسترس نبودن اطلاعات 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود تهدیدهای امنیتی و امنیت فردی • ناپایداری منزلت اجتماعی • در دسترس نبودن اطلاعات

شرح جدول

الف. عوامل نگه‌دارنده

- حقوق کم و برخورد دوگانه در توزیع امتیازات: امتیازات ناکافی مادی و معاش کم یکی از عمده مواردی بود مصاحبه‌شونده‌ها آن را عامل نارضایتی شغلی خود دانستند، به گفته‌ی اکثریت آن‌ها معاششان زندگی معمولی را کفاف نمی‌کند.

در این میان روزنامه‌نگاران زن نیز مانند روزنامه‌نگاران مرد ناکافی بودن حقوق و امتیازات را یکی از عمده عوامل تأثیرگذار بر کاهش رضایت شغلی خود می‌دانستند، علاوه بر آن؛ سخن از این داشتند که در عین کارکرد، میزان اعتماد و امتیازدهی صاحبان رسانه‌ها به روزنامه‌نگاران مرد بیشتر است و در مقایسه با روزنامه‌نگاران مرد، امتیازات کمتری به روزنامه‌نگاران زن قائل می‌شوند.

نبود مصونیت شغلی: از آنجایی که اکثریت قریب به اتفاق رسانه‌ها در افغانستان خصوصی هستند، عزل

و نصب افراد بر اساس میل صاحبان رسانه‌ها انجام می‌گیرد و برای فردی که امروز در رسانه‌ای کار می‌کند، هیچ ضمانتی در راستای ادامه کار وجود ندارد، بر این اساس، یکی از عمده مواردی را که مصاحبه‌شونده‌ها آن را بر نارضایتی شغلی خود تأثیرگذار دانستند، نبود امنیت شغلی بود.

در این بخش موضوعات مطروحه توسط ژورنالیستان زن مشابه روزنامه‌نگاران مرد بود و مصاحبه‌شونده‌ها بر این نظر بودند که چون رسانه‌ها در افغانستان خصوصی هستند، عزل و نصب افراد بر اساس میل صاحبان رسانه‌ها انجام می‌گیرد و برای فردی که امروز در رسانه‌ای کار می‌کند، هیچ ضمانتی در راستای ادامه کار وجود ندارد، بر این اساس، یکی از عمده موارد تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی، نبود امنیت شغلی است.

- دخالت مسئولین در امور حرفه‌ای: مصاحبه‌شونده‌های این بخش حکایت از مداخله صاحبان رسانه‌ها در امور کاری-حرفه‌ای خود داشتند و به گفته ایشان از آنجایی که صاحبان رسانه به دلیل امکانات اقتصادی موفق گرفتند، اکثراً حرفه‌ای نیستند و این باعث شده دخالت ایشان در امور کار رسانه‌ای خلاف اصول و اخلاق رسانه‌ای باشد. تعدادی از مصاحبه‌شونده‌ها یکی از عوامل تأثیرگذار در نارضایتی شغلی خود را مدیریت و نظارت ناسالم در رسانه و دستورهای غیرحرفه‌ای مدیران خود خواندند.

از میان ۳۰ نفر مصاحبه‌شونده در این بخش، ۱۸ نفر صحبت از غیرحرفه‌ای بودن مدیران خود داشتند و بر این نظر بودند که حضور افراد غیر مسلکی در رأس رسانه‌ها باعث شده ندانند آزادی‌ها و محدودیت‌های حرفه‌ای کار در رسانه چیست و بر اساس آن در کار ما طوری دخالت می‌کنند که گاه اصول و کارکردهای حرفه‌ای ما را زیر سوال می‌برد.

مصاحبه‌شونده‌های زن نیز به‌علاوه‌ی موارد قبلاً مطرح‌شده در این بخش ورود نامناسب سلیقه‌های مسئولین رسانه را در امور حرفه‌ای یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی خود خواندند، در این راستا، روزنامه‌نگاران خانم سخن از بی‌اعتمادی بیشتر صاحبان رسانه‌ها به توانایی‌های روزنامه‌نگاران زن نسبت به مردان داشتند که ناشی از بازنمایی‌های کلیشه‌ای زنان در جوامع سنتی است و این امر را عامل حضور بیشتر سلیق شخصی صاحبان رسانه در کارهای حرفه‌ای خود می‌دانستند.

اجرا نشدن قانون کار: باآنکه قانون کار افغانستان امتیازات قابل توجهی را برای کارمندان در نظر دارد، مصاحبه‌شونده‌ها می‌گفتند که تمام مواد قانون کار در رسانه‌های خصوصی مرعی‌الاجرا نیست و بر این اساس ایشان میزان بالایی از امتیازات کارمند بودن مثل تعطیلی‌های قانونی محروم هستند. این یکی دیگر از عواملی بود که بر نارضایتی شغلی تأثیرگذار خوانده شده است.

مباحث مطرح شده مرتبط به اجرایی نبودن تمام مواد قانون کار در رسانه‌های افغانستان را یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی خود مطرح کردند، باآنکه اجرایی نبودن تمام مواد قانون کار برای همه کارمندان مشکل ساز است اما روزنامه‌نگاران خانم در این راستا خود را بیشتر آسیب‌پذیر می‌دانستند؛ به دلیل مادر بودن و مرخصی‌های خاص زنان مثل؛ مرخصی ولادی و همچنان نبودن زمینه‌های پشتیبانی از کودکانشان در محیط رسانه و غیره.

نبود زمینه‌های انکشاف فردی: مصاحبه‌شونده‌ها یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی را نبود برنامه‌ها و استراتژی‌های خاص در رسانه‌ها برای انکشاف کارمندان خوانده‌اند. به گفته‌ی آن‌ها رسانه‌ها بیشتر در اندیشه‌ی تولید روزانه محتوا و کسب مفاد هستند و برای ارتقای ظرفیت کارمندان خود استراتژی خاصی در نظر ندارند؛ به این دلیل زمینه‌ی رشد و انکشاف برای روزنامه‌نگاران وجود ندارد.

مصاحبه‌شونده‌های خانم نیز، نبود زمینه‌های انکشافی برای کارمندان در رسانه‌های افغانستان را یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی خود خواندند. روزنامه‌نگاران زن هم مانند روزنامه‌نگاران مرد بر این نظر بودند که دید افراطی صاحبان رسانه بر رشد اقتصادی‌شان باعث شده هیچ برنامه و استراتژی برای انکشاف کارمندان خود نداشته باشند.

ب. عوامل انگیزشی

وجود تهدیدهای امنیتی و فردی: مصاحبه‌شونده‌های این تحقیق نبود امنیت و تهدیدهای خاص امنیتی برای خبرنگاران را یکی از عوامل به‌شدت تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی خود خواندند، اکثر پاسخ‌دهنده‌ها می‌گفتند مشکلات امنیتی در تمام جریان کار روزانه به‌عنوان یک دغدغه ذهنی، ما را آزار می‌دهد و این عامل بر کیفیت و انگیزه‌ی کار رسانه‌ای ما تأثیرگذار بوده و میزان علاقه‌مندی ما را به کار

رسانه‌ای کاهش می‌دهد.

جنگ و نبود امنیت، یکی از عمده عواملی بود که توسط همه مصاحبه‌شونده‌های این تحقیق از جمله زنان به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی عنوان شد. به‌علاوه آن تعدادی از زنان ژورنالیست وجود تهدیدهایی بر امنیت فردی خود را نیز به‌عنوان یک مشکل مطرح کردند، از مجموع زنان مصاحبه‌شونده ۵ نفر اظهار داشتند که در جریان کار خود گاه به مشکلاتی ناشی از جنسیت خود برمی‌خورند و تهدیدهایی که از جانب مردان برایشان پیش می‌آید. ایشان این مورد را نیز به عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی خود عنوان کردند.

ناپایداری منزلت اجتماعی: یکی از مواردی را که مصاحبه‌شونده‌ها به‌عنوان عامل کاهش رضایت

شغلی خود مطرح کردند، دید نه‌چندان مثبت مردم نسبت به کار رسانه‌ای بود. مصاحبه‌شونده‌های این بخش باور داشتند که در آغاز کار رسانه‌ها در افغانستان بعد از طالبان، دیدگاه مردم نسبت به منزلت اجتماعی روزنامه‌نگاران خیلی خوب و مثبت بود اما جذب تعداد قابل‌توجهی از کارمندان غیرحرفه‌ای در رسانه‌ها که چه‌بسا تحصیلات عالی ندارند، باعث شده این افراد کارکرد مناسبی در پروسه‌ی تولید محتوای رسانه‌ای از خود بروز نداده و باور مردم را نسبت به رسالت و کارکردهای مثبت رسانه‌ها کاهش دهند. درحالی‌که همه‌ی مصاحبه‌شونده‌ها به حضور افراد غیرحرفه‌ای در رسانه‌ی خود تأکید می‌کردند، برای این وضعیت علت اقتصادی قائل بودند؛ به این معنا که افراد غیرحرفه‌ای و کم‌تجربه حاضر هستند در بدل معاش اندک، کار کنند و صاحبان رسانه‌ها به دلیل تمرکز شدید بر عواید اقتصادی رسانه، ترجیح می‌دهند از آن‌ها به‌عنوان نیروی بشری لازم استفاده کنند و این باعث شده منزلت اجتماعی کارمندان رسانه نزد مردم پایین بیاید.

در این بخش، روزنامه‌نگاران زن هم مانند مردان روزنامه‌نگار به مواردی که عامل کاهش منزلت اجتماعی کارمندان رسانه شده است تأکید کردند، علاوه بر آن یافته‌های مصاحبه‌های این تحقیق نشان می‌دهد که به دلیل سنتی بودن جامعه در افغانستان و محدودیت‌های منشأگرفته از خانواده، این مشکل را زنان خبرنگار بیشتر از مردان احساس می‌کنند.

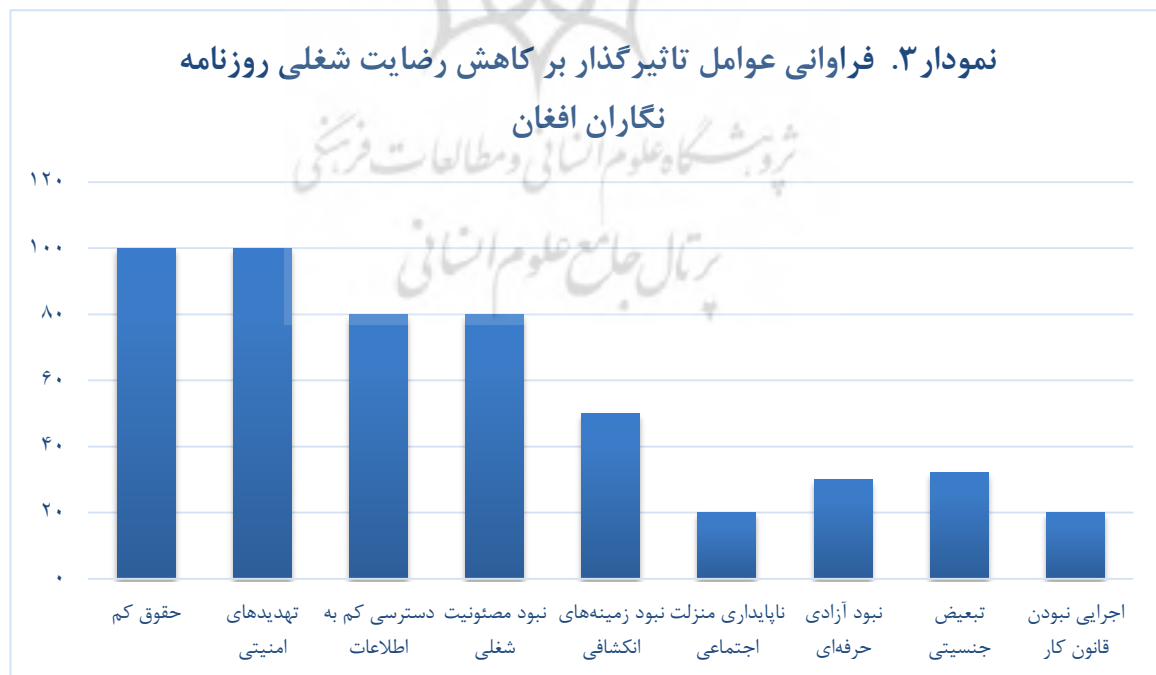
در دسترس نبودن اطلاعات: باآنکه قانون دسترسی به اطلاعات در افغانستان نافذ است و همه‌ی

منابع موظفند طی زمان کوتاهی معلومات موردنیاز را در اختیار روزنامه‌نگاران بگذارند اما به گفته مصاحبه‌شوندگان این تحقیق، گاه این اصل عملی نیست و به دلایل مختلف منابع خبری با روزنامه‌نگاران همکاری نبوده و به هر نحو ممکن، از دادن اطلاعات سرباز می‌زنند. روزنامه‌نگاران این وضعیت را عامل بازدارنده در موفقیت‌های کاری خود خوانده و آن را در نارضایتی شغلی خود تأثیرگذار می‌دانند.

زن‌های روزنامه‌نگار هم مانند مردان روزنامه‌نگار از محدودیت‌شان در دسترسی به اطلاعات شکایت داشتند و این مشکل را عامل عمده‌ی فرا راه موفقیت حرفه‌ای خود می‌دانستند.

عوامل فوق در جریان مصاحبه‌های کیفی با روزنامه‌نگاران افغان به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی مطرح شدند و همان‌طوری که در جدول تنظیم‌شده بود، به‌طور کامل با دو گروه عوامل مطرح‌شده توسط هرزبرگ مطابقت داشت.

با توجه به این‌که یافته‌های این بخش تحقیق، فراوانی هرکدام از عوامل را متفاوت از دیگری نشان می‌داد، در قالب نمودار زیر به چگونگی فراوانی عوامل نارضایتی شغلی نزد روزنامه‌نگاران افغان می‌پردازیم:



چنانچه مشخص است بیشترین فراوانی را عوامل تهدیدهای امنیتی و حقوق کم به همراه دارد و کمترین فراوانی، اجرایی نبودن کامل قانون کار و ناپایداری منزلت اجتماعی تشخیص داده شده است.

نتیجه‌گیری

این تحقیق به منظور دستیابی به میزان و عوامل تأثیرگذار بر کاهش رضایت شغلی روزنامه‌نگاران رسانه‌های افغانستان انجام شده است. در این تحقیق از نظریات هرزبرگ و بروفی به عنوان نظریات پشتیبان استفاده شده است، هرزبرگ بر اساس تحقیقاتی که در این راستا انجام داده بود، از دو گروه عوامل نگه‌دارنده و عوامل انگیزشی در راستای رضایت شغلی نام برده است و همین‌طور بروفی در این راستا منطبق نبودن فضای کاری با انتظارات و امیدهای کارمندان را عامل نارضایتی شغلی می‌دانست، که در این تحقیق هر دو نظریه در فضای تحقیق به کار گرفته شده است.

در این تحقیق از رویکردهای کمی و کیفی تحقیق استفاده شده است طوری که میزان رضایت روزنامه‌نگاران افغان را با استفاده از رویکرد کمی و عوامل تأثیرگذار بر کاهش رضایت شغلی را با استفاده از رویکرد کیفی و انجام مصاحبه‌های عمیق انجام داده‌ایم.

با توجه به این که میزان قابل توجهی از کارمندان رسانه‌ها ترک شغل کردند، رویکرد کمی این تحقیق به دنبال دستیابی به میزان رضایت شغلی روزنامه‌نگاران افغان بود، یافته‌های این بخش نشان می‌دهند که بالاتر از چهل درصد از کارمندان رسانه‌های افغانستان از شغل خود رضایت ندارند و میزان رضایت بالاتر از سی درصد از پاسخ‌دهنده‌های تحقیق هم در حد متوسط قرار دارند که خود نشان‌دهنده‌ی میزانی از نارضایتی می‌تواند باشد، بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت: میزان رضایت شغلی بالاتر از ۷۰ درصد روزنامه‌نگاران افغان پایین و متوسط است که میزان فراوانی است.

آمار به دست آمده نشان‌دهنده‌ی میزان فراوانی از نارضایتی شغلی روزنامه‌نگاران افغان است، در رویکرد کیفی این تحقیق به دنبال عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی نزد روزنامه‌نگاران افغان رفتیم که در نتیجه به گروهی از عوامل دست یافتیم که پاسخ‌دهنده‌ها آن‌ها را عوامل تأثیرگذار بر نارضایتی شغلی خود خواندند؛ این عوامل عبارت بودند از: کم بودن حقوق و امتیازات مادی، نبود امنیت شغلی، دخالت غیرقانونی مسئولین

رسانه‌ها در اجرای حرفه‌ای تولید محتوا، اجرایی نبودن قانون کار در رسانه‌های خصوصی، نبود برنامه‌های انکشاف فردی در محیط‌های کاری، تهدیدهای امنیتی، ناپایداری منزلت اجتماعی، در دسترس نبودن اطلاعات کافی، برخوردهای خاص متمرکز بر جنسیت.

مسلم است که انتظارات و امیدهای روزنامه‌نگاران افغان از کار در فضای رسانه‌ها وجود موارد فوق بوده است که وقتی فضای کار رسانه عملاً در حد انتظار ایشان وجود نداشته، طبق مباحث مطرح‌شده توسط بروفی، این نارسایی‌ها عامل کاهش رضایت شغلی نزد ایشان شده است.

همان‌طوری که در بخش نظریات مطرح شد، هرزبرگ در نتیجه‌ی تحقیقات خود به دو گروه از عوامل دست‌یافته بود که در رضایت شغلی تأثیرگذار بودند، بر اساس نظریات هرزبرگ، این دو گروه عوامل انگیزشی و عوامل نگه‌دارنده خوانده‌شده بودند. عوامل بازدارنده رضایت شغلی که در یافته‌های این تحقیق به دست آمدند، انطباق کاملی با عوامل مطرح‌شده توسط هرزبرگ دارند:



یافته‌های تحقیق نشان داد که میزان و عمق عوامل نارضایتی شغلی نزد زنان روزنامه‌نگار بیشتر از مردان روزنامه‌نگار است؛ چنانچه در جدول شماره (۱) مطرح‌شده، تعداد عواملی که زنان روزنامه‌نگار در جریان مصاحبه‌ها مطرح کردند بیشتر بود و همین‌طور در موارد مشابه هم مشکلاتی که زنان روزنامه‌نگار از

یک عامل مشترک شاهد بودند، فراتر از مشکلاتی بود که مردان روزنامه‌نگار مطرح کردند، بنا به یافته‌های کیفی این تحقیق، روزنامه‌نگاران زن بر علاوه مشکلاتی که مردان روزنامه‌نگار داشتند، به مشکلات خاصی که برخاسته از محدودیت‌های جنسیتی است مواجه بودند، عمده‌ترین موارد این بخش عبارت بودند از: برداشت‌های برخاسته از بازنمایی‌های کلیشه‌ای زنان و بی‌اعتمادی صاحبان رسانه به توانایی‌های کاری زنان روزنامه‌نگار، کسب حقوق کمتر از مردان روزنامه‌نگار، نبود فضای مناسب کاری برای حمایت نیازهای خاصشان مثل موجودیت کودکان و یا قائل شدن مرخصی‌های ولادی و غیره بود.

پیشنهاد‌های تحقیق

- یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که نظارت بیشتر قوای مجریه در اجرای درست قانون کار و سایر قوانین پشتیبان حقوق و آزادی‌های حرفه‌ای روزنامه‌نگاران می‌تواند میزان بالایی از مشکلات موجود در فضای رسانه را کاهش داده و تعدادی از عوامل نارضایتی شغلی روزنامه‌نگاران را کمرنگ کنند.
- بنا بر یافته‌های کیفی این پژوهش پیشنهاد می‌شود انجمن‌های روزنامه‌نگاری و رسانه‌ای با قاطعیت بیشتر عمل کنند تا بتوانند با تکیه بر قانون، مسئولیت خود را ادا کرده و به نحو احسن از حقوق، امتیازات و آزادی‌های حرفه‌ای روزنامه‌نگاران حمایت کنند.
- یافته‌های کیفی این تحقیق نشان می‌دهند، صاحبان تعدادی از رسانه‌ها به علت افزایش عواید اقتصادی خود، اصول و کارکرد حرفه‌ای رسانه‌ها را در نظر نمی‌گیرند. با توجه به این که ایجاد یک رسانه‌ی قوی و عواید دوام‌دار نیازمند عملکرد حرفه‌ای رسانه‌ها است، پیشنهاد می‌شود عواید کوتاه‌مدت را بر ایجاد یک سیستم عایداتی درازمدت که همانا شکل‌گیری یک رسانه‌ی قدرتمند و پرمخاطب است را فراموش نکنند.

پی‌نوشت

- ^۱ - Lawler
- ^۲ - Porter
- ^۳ - Vroom
- Kalleberg
- ^۵ -Loscocco
- Rechard
- Joseph
- Billy
- Herzberg
- ^{۱۰} -Mausner
- ^{۱۱} -Snydermann
- ^{۲۲} -Jones
- ^{۳۳} -Stello
- ^{۴۴} - Dion



فهرست منابع

۱. بی، ارل (۱۳۹۲). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. جلد اول. ترجمه‌ی رضا فاضل. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۲. توسلی، غ. (۱۳۹۲). جامعه‌شناسی کار و شغل. چاپ دوازدهم. تهران: سمت.
۳. فرهنگی، ع. ببران، ص. (۱۳۹۳). مدیریت رسانه. تهران: مطالعات و برنامه‌ریزی رسانه‌ها.
۴. قانون رسانه‌های همگانی افغانستان مصوب (۱۳۸۷).
۵. قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان مصوب (۱۳۸۲).
۶. میرزاخانیان، آ. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر در رضایت شغلی روزنامه‌نگاران شهر تهران. نشر شده در مجله‌ی مطالعات رسانه‌ای، سال نهم، شماره بیست و ششم، پاییز ۹۳. ص ۹۷-۱۱۰.
۷. دفتر «نی» یا نهاد حمایت از رسانه‌های آزاد افغانستان. قابل دسترس در <http://data.nai.org.af/> تاریخ دسترسی ۲۰/۱۱/۱۳۹۷.
۸. Dion, M. J. (۲۰۰۶). The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses. PhD thesis, University of Connecticut, Storrs, CT.
۹. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (۱۹۵۹). The motivation to work. New York: Wiley.
۱۰. Herzberg, F. (۱۹۶۶). Work and the nature of man. New York: World Publishing.
۱۱. Herzberg, F. (۲۰۰۳). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, ۸۱(۱), ۸۶.

۱۲. Jones, T. L. (۲۰۱۱). Effects of motivating and hygiene factors on job satisfaction among school nurses. PhD thesis, Walden University, Minneapolis, MN.
۱۳. Kalleberg, A. L., & Loscocco, K.A. (۱۹۸۳). Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, ۴۸, ۷۸-۹۰.
۱۴. Lawler, E.E. & Porter, L.W. (۱۹۶۷). The Effect of Performance on Job Satisfaction, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, ۷,
۱۵. Marshall, B. Cardon, p. Podder, a. & Fontenot, R. (۲۰۱۳). A Review Of Qualitative Interviews In Research. Published in *Journal of Computer Information Systems*. Fall ۲۰۱۳, Pages ۱۱-۲۲
۱۶. Richard, F. G., Joseph, L. L., & Billy, B. (۲۰۰۱). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food-service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, ۴۲, ۲۸-۳۷. doi: ۱۰.۱۰۱۶/S۰۰۱۰-۸۸۰۴(۰۱)۸۰۰۳۶-۷
۱۷. Stello, C. M. (۲۰۱۱). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. *Journal of Education and Human Development*, ۱-۳۲.
۱۸. Vroom, H. V. (۱۹۶۲). Ego-involvement, job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, ۱۵, ۱۵۹-۱۷۷.