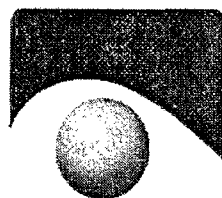


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١١ / ١٢ / ١٣٨٦

٤٦٩٥٧



دانشکده صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت رسانه

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کاری کارکنان حوزه
معاونت سیما سازمان صدا و سیما

حسن طرازنده

استاد راهنما:

دکتر طاهر روشندل

استاد مشاور:

دکتر سعید سرابی

کتابخانه اسناد آرمان معنی بایان
تاسیس ۱۳۸۶

۱۱ / ۱۲ / ۱۳۸۶


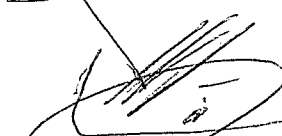
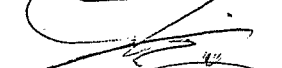


تابستان ۱۳۸۶

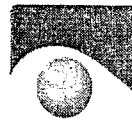
۴۶۹۵۷

بسمه تعالی

تأییدیه اعضای هیأت داوران حاضر در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیئت داوران نسخه نهایی پایان نامه / آقای: حسن طرازنده تحت عنوان: " بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کاری کارکنان حوزه معاونت سیمای سازمان صدا و سیما " را از نظر فرم و محتوی بررسی نموده و پذیرش آنرا برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند.

امضاء	رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضای هیأت داوران
	استاد	طاهر روشندل	۱- استاد راهنما
		سعید سرابی	۲- استاد مشاور
	دکتر	داوود نعمتی انارکی	۳- استاد داور
		غلامرضا آذری	۴- استاد داور
	استاد	امیر حسین فراهانی	۵- نماینده اداره تحصیلات تکمیلی



آئین نامه چاپ پایان نامه دانشجویان دانشکده صدا و سیما

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه تحصیلی دانشجویان دانشکده صدا و سیما، مبین بخشی از فعالیت های علمی- پژوهشی دانشکده است بنابراین این به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشکده، دانش آموختگان این دانشکده نسبت به موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به معاونت پژوهشی دانشکده اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد نگارنده در رشته مدیریت رسانه است که در سال ۱۳۸۶ در گروه ارتباطات دانشکده صدا و سیما به راهنمایی جناب آقای دکتر طاهر روشندل و مشاوره جناب آقای دکتر سعید سرایی دفاع گردیده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشکده، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به معاونت پژوهشی دانشکده اهدا کند. دانشکده می تواند مازاد نیاز خود را در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشکده صدا و سیما تأدیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشکده می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشکده حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتاب های عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۵: اینجانب حسن طرازنده دانشجوی رشته مدیریت رسانه مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی

تقدیم به:

شهداء بزرگ راه حق مخصوصاً شهدای عزیز سازمان صداوسیما و همچنین زنده یادان اساتید
جانبازم ذبیح الله تقوایی و مهدی عیسی پور که از آنها خاطرات و یادگارهای فراموش نشدنی دارم.

۱۱ / ۱۲ / ۱۳۸۶

قدردانی:

شکر و سپاس بی‌پایان خداوند علی‌اعلی که به واسطه‌ی انبیاء‌عظام و اولیای گرامش مخصوصاً حضرت امام حسین علیه‌السلام و یاران وفادارش ما را هدایت و یاری کرد.

تشکر و قدرانی فراوان از استادان گرامی آقایان دکتر روشندل، دکتر سربابی و دکتر دادگران که مشوق و راهنمای اینجانب در این پژوهش بودند.

همچنین لازم میدانم تشکر کنم از کلیه همکاران آموزش و گروه ارتباطات مخصوصاً خانمها شیخزاده و مرودشتی که در مراحل مختلف کار اینجانب را یاری نمودند و سپاس از همکاران حوزه معاونت سیما که با اعتماد به حقیر کمال همکاری را مبذول داشتند و همچنین دوست پژوهشگرم آقای رستمی که در طی پژوهش به ویژه مراحل آماری مساعدت فراوانی انجام دادند.

در پایان تشکر ویژه از خانواده عزیزم که بخش عمده‌ای از وقت پژوهش متعلق به آنها بود و از آنها دریغ شد.

چکیده:

تحقیق حاضر یک پژوهش کاربردی محسوب می شود که درخصوص یکی از مباحث مهم مدیریت یعنی رضایت شغلی می باشد که آن از مهمترین شاخصهای اثربخشی سازمان است. هدف اصلی این تحقیق آگاهی از میزان رضایت شغلی کارکنان حوزه معاونت سیما و رابطه آن با عملکرد کاری آنان است. برای رسیدن به این هدف ابتدا ابعاد اصلی رضایت از شغل شامل رضایت از ماهیت شغل، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست و رضایت از فرصتهای ارتقاء میباشند مورد بررسی قرار گرفته و سپس رابطه آنها را با عملکرد مورد مطالعه قرار دادیم. برای رسیدن به پاسخ این مسئله از روش تحقیق پیمایشی استفاده شد و با بکار بردن پرسشنامه استاندارد شده JDI رضایت شغلی کارکنان معاونت سیما سنجیده شد و براساس داده های حاصله و با استفاده از نرم افزار SPSS به تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی پرداخته شد. در این بخش آمار استنباطی از آزمون دو جمله ای، ضریب همبستگی اسپیرمن، و رتبه بندی فریدمن استفاده شد که بر این اساس یافته های ذیل بدست آمد:

در مجموع کارکنان حوزه معاونت سیما از چهار بعد از ابعاد پنج گانه رضایت شغلی که ماهیت شغل، روابط همکاران، روابط مدیریت و فرصتهای ارتقای شغلی بود رضایت در حد مناسبی دارند لکن از حقوق و مزایای خود رضایت مطلوبی ندارند و درخصوص رابطه این ابعاد پنج گانه با عملکرد براساس آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص شد که بین رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از سرپرست و عملکرد رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین رضایت از فرصتهای ارتقاء، رضایت از ماهیت شغل و رضایت از همکاران و عملکرد همبستگی معناداری مشاهده نشد. باتوجه به اینکه عملکرد کارکنان حوزه معاونت سیما در این پژوهش در سطح بالایی ارزیابی شده است می بایست سایر ابعاد تاثیرگذار در رضایت شغلی را احصاء و رابطه آن را با عملکرد بدست آورد. در نهایت پیشنهاد شد نظام پرداخت عادلانه حقوق و مزایا و سبک مدیریت مشارکتی و تفویضی در حوزه معاونت سیما مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، عملکرد کاری، معاونت سیما.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲	مقدمه
۵	طرح مسأله پژوهش
۸	ضرورت و اهمیت تحقیق
۱۱	اهداف تحقیق
۱۲	پرسش‌های تحقیق
۱۳	فرضیات تحقیق
۱۳	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

فصل دوم: مبانی نظری و بررسی تحقیقات پیشین

۱۶	سیر تاریخی موضوع
۲۰	پیشینه تحقیق در ایران
۲۲	مبانی نظری تحقیق
۲۵	ابعاد رضایت شغلی
۲۶	مدلهای رضایت شغلی
۲۹	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۳۲	نظریات پایه‌ای
۴۹	بررسی نظری مفهوم رضایت از کار
۵۰	تعریف عملکرد
۵۰	ابعاد عملکرد
۵۷	سطوح عملکرد
۵۷	ارزیابی عملکرد
۶۱	تعریف ارزیابی عملکرد
۶۳	مدیریت عملکرد
۶۶	ماهیت مدیریت عملکرد
۷۰	ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد

معاونت سیما در یک نگاه ۷۱

فصل سوم: روش تحقیق

روش تحقیق	۷۳
جامعه آماری و نمونه آماری	۷۴
ابزار پژوهش	۷۴
روش گردآوری داده‌ها	۷۵
روش تحلیل داده ها	۷۵
تعیین حجم نمونه	۷۵

فصل چهارم: یافته های تحقیق

یافته های تحقیق	۷۶
مقدمه	۷۷
اعتبار ابزار تحقیق	۷۷
الف: بررسی آمار توصیفی جمعیت شناختی	۷۸
ب - نتایج آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن	۹۲

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری و پیشنهادها

نتیجه گیری و پیشنهادها	۱۰۶
پیشنهادها	۱۱۲
پیشنهادها تحقیقاتی	۱۱۳
فهرست منابع و مآخذ	۱۱۴
ضمائم	۱۱۵
چکیده انگلیسی	۱۱۷

فهرست جداول

شماره جدول	صفحه
ج شماره ۴-۱: جدول توزیع فراوانی جامعه آماری برحسب جنس.....	۷۸
ج شماره ۴-۲: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان جامعه آماری بر حسب تاهل.....	۷۸
ج شماره ۴-۳: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سن.....	۷۹
ج شماره ۴-۴: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۸۰
ج شماره ۴-۵: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان جامعه آماری برحسب سابقه خدمت در سازمان.....	۸۱
ج شماره ۴-۶: جدول توزیع فراوانی پاسخگویان جامعه آماری برحسب سابقه خدمتی در شغل فعلی.....	۸۲
جدول شماره ۴-۷: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از ماهیت شغل.....	۸۳
جدول شماره ۴-۸: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از حقوق و مزایا.....	۸۴
جدول شماره ۴-۹: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از فرصتهای ارتقاء شغلی.....	۸۵
جدول شماره ۴-۱۰: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص رضایت از سرپرست.....	۸۶
جدول شماره ۴-۱۱: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص میزان رضایت از همکاران.....	۸۷
جدول شماره ۴-۱۲: توزیع فراوانی پاسخگویان جامعه آماری برحسب شاخص عملکرد.....	۸۸
جدول شماره ۴-۱۳: جدول بررسی آماره های توصیفی در رابطه با متغیرهای اصلی تحقیق.....	۸۹
جدول شماره ۴-۱۴: نتایج آزمون دوجمله ای در رابطه با متغیر مستقل و وابسته تحقیق و ابعاد آن.....	۹۱
جدول شماره ۴-۱۵: نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای اصلی تحقیق (اسپیرمن).....	۹۳
جدول شماره ۴-۱۶: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان و رضایت از ماهیت شغل.....	۹۳
جدول شماره ۴-۱۷: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان و میزان رضایت از حقوق و مزایای دریافتی.....	۹۴
جدول شماره ۴-۱۸: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان و فرصت های ارتقاء شغلی.....	۹۵
جدول شماره ۴-۱۹: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان و رضایت از سرپرستان.....	۹۶
جدول شماره ۴-۲۰: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان و رضایت از همکاران در محیط کار.....	۹۷
جدول شماره ۴-۲۱:.....	۹۸
جدول شماره ۴-۲۲: رتبه بندی ابعاد متغیر مستقل و وابسته تحقیق.....	۹۹

فهرست نمودارها

- نمودار شماره (۲-۱) رابطه بین رضایت شغلی و سایر نگرشها..... ۲۷
- نمودار ۲-۲ مدل رضایت شغلی..... ۲۸
- نمودار شماره ۲-۳ عوامل انگیزش و نگهدارنده..... ۳۹
- نمودار شماره ۲-۴ عوامل موثر در رضایت شغلی..... ۴۰
- نمودار شماره ۲-۵ رابطه بین رضایت شغلی، غیبت و ترک خدمت..... ۴۷
- نمودار ۲-۶ معادله عملکرد در اندیشه‌های سنتی..... ۵۳
- نمودار ۲-۷ معادله کلی عملکرد کارکنان..... ۵۴
- نمودار شماره ۲-۸ ابعاد عملکرد «الف» و «ب»..... ۵۶
- نمودار شماره ۲-۹ کاربردهای ارزشیابی عملکرد..... ۵۹
- نمودار ۲-۱۰ سه دیدگاه مختلف در رابطه با رضایت شغلی و عملکرد..... ۶۸
- نمودار شماره ۲-۱۱ «ارتباط میان رضایت شغلی و عملکرد»..... ۶۹

مقدمه و کلیات تحقیق

- مقدمه
- طرح مسأله
- ضرورت و اهمیت تحقیق
- اهداف تحقیق
- پرسش‌های تحقیق
- فرضیات تحقیق
- تعریف مفاهیم

در جوامع امروزی کار، بندرت تنها یک وسیله امرار معاش است. هرچند در ابتدا ممکن است کار با انگیزه رفع نیازهای مادی آغاز شود، ولی در ادامه روند خود، اهداف دیگری را نیز دنبال می‌کند که در مواقعی این اهداف می‌تواند بیشتر از اهداف ابتدایی موجب انگیزه افراد به کار شود.

بحث بهره‌وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنان، از جمله مباحث مدیریتی امروز در سازمان‌ها و نهادها و علی‌الخصوص دانش مدیریت است. انگیزش از دیدگاه مدیریت امروز مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمانها و در نهایت بهره‌وری به شمار می‌رود.

اکثریت افراد دوست دارند زندگی کنند و از نظر مالی تأمین باشند در عین حال دوست دارند به کارهایی بپردازند که به زندگی آنها معنی و مفهوم می‌دهد. آنها می‌خواهند کارشان نه فقط نیازهای مادی زندگی بلکه این احساس را که با ارزش هستند و می‌توانند خودشان باشند و به شیوه‌ای منحصر به فرد، زنده هستند نیز حاصل نمایند. به همین دلیل بسیاری از مشاغل فقط یک سلسله عملیات مقرر شده نیستند. بلکه یک سلسله روابط اجتماعی را نیز در بر می‌گیرند که خواه تشخیص داده شوند یا نشوند هیچگاه جدای از کار تجربه نمی‌گردند (شرترز، ۱۳۶۶، ص ۲۰۸).

موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصص در کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمانها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان و کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند از این رو گفته می‌شود سازمان تربیت افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است (رامیرز، ۱۹۸۸، ص ۴).

با توجه به اینکه این زمان را عصر پست مدرنیسم نامیده‌اند و خانواده نسبت به گذشته کمترین نقش را در تربیت فرزندان ایفا می‌نماید، بطوریکه بعد از مدرسه بواسطه پیشرفت علوم جدید شبکه‌های مختلف رادیویی و تلویزیونی، اینترنت و وسایل ارتباط جمعی دیگر باعث شده‌اند تا کنترل بر فرزندان هر چه بیشتر کم شود. صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران در کشور ما به لحاظ ارائه اطلاعات اخبار علمی، فرهنگی و هنری، سرگرمی و ورزشی و ... بیشترین زمان اوقات فراغت مردم و خانواده‌ها را پر می‌کند و از اهمیت و نقش ویژه‌ای در ابعاد مختلف زندگی جامعه ما ایران برخوردار است.

برای افزایش بهره‌وری در سازمان، نیاز به عوامل متعددی داریم که مهمترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی انگیزه شده برای انجام دادن وظایف خود اساسی‌ترین عامل بهره‌وری است و انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنان فراهم می‌آید. اما برای افزایش روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه نمائیم و زمانی می‌توان موجبات ارضای مراتب نیازهای بالاتر کارکنان را فراهم آورد که فضای روانی مناسب در درون سازمان بوجود آمده باشد. بی‌شک یکی از بزرگترین مشکلات امروز سازمانها و موسسات جذب کارکنان و کارشناسان ماهر و خیره است، اما نگهداری و ایجاد فضای مناسب برای فعالیت مطلوب آنها مشکل‌تر می‌باشد (گلپرو، ۱۳۸۱ ص ۴۶).

به هر صورت براساس نظریه‌های مربوط به رضایت شغلی نظیر هرزبرگ، مازلو و کوهلن وجود عوامل انگیزشی نظیر میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود سبب رضایت شغلی افراد در یک سازمان شده و کارایی افراد و بازده سازمان را در پی خواهد داشت. بعبارتی کارکنان سازمان در پنج عامل حقوق و دستمزد، رضایت از سرپرستی، جوهره کاری، فرصتهای ارتقاء شغل و رضایت از همکاران نگرشهای خاص خود را دارند و میزان رضایت آنها از هر یک از این عوامل انگیزشی متفاوت است.

مفهوم تفاوت‌های فردی و بالخصوص نیاز کارکنان و مفاهیم مرتبط با انگیزش به چند دلیل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می‌تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسد و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن تسهیل ارضای نیاز کارکنان باشد، برخی از کارکنان برای مشاغل فروش، تعدادی برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل تحقیقاتی و عده‌ای نیز برای مشاغل تولیدی، مدیریتی و ... مناسب‌تر هستند. آگاهی از این تفاوت‌ها در تصمیم‌گیری اینکه چه شخصی به چه شغلی باید گمارده شود می‌تواند مفید باشد (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۰).

آگاهی از نیازها، مدیران را در دادن یا ندادن پاداش و نوع آن یاری می‌کند. عکس‌العمل کارکنان در مقابل پاداش‌های مختلف متفاوت است، لذا آگاهی در زمینه تفاوت نیازها می‌تواند به مدیران کمک کند تا سیستم‌های منطبق با نیازهای کارکنان را طراحی کنند. همچنین شناخت نیازهای متفاوت کارکنان می‌تواند به مدیر این مطلب را تفهیم کند که چرا رفتار کارکنان متفاوت است. برای مثال کارمندی که نیاز شدید به کامیابی دارد، ممکن است که وظایف شغلی خود را با اشتیاق دنبال کند، در حالی که کارمندی که نیاز شدید به تعلق و وابستگی دارد، توجه خود را به ارتباطات اجتماعی در محل کار معطوف می‌نماید (محمدزاده و مهروزان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۰). سرانجام اینکه، در سطح کلی، آگاهی کامل از فرایندهای اساسی انگیزش برای شناخت پویایی سازمان ضروری است. چرا رفتار مردم اینگونه می‌باشد؟ چه چیزی موجب عملکرد خوب یا بد می‌شود؟ چرا میزان غیبت و ترک خدمت زیاد است؟ پاسخ اینگونه سئوالات با شناخت آنچه کارکنان را برمی‌انگیزاند روشن می‌شود.

طرح مسأله

بسیاری از افراد می‌توانند به راحتی احساسات منفی و مثبت نسبت به مشاغل شانرا ابراز نموده و باورهای گوناگون یا نیات رفتاری متفاوتی در خصوص آنها داشته باشند به عبارت دیگر، اعضای سازمان گرایش‌های مختلفی نسبت به کار و جنبه‌های خاص آن، از خود نشان می‌دهند. این گرایش‌ها اصطلاحاً رضایت شغلی نامیده می‌شود، بیانگر اشاره به نگرش فرد و عکس‌العمل‌های وی نسبت به شغلش دارد. این گرایش (رضایت شغلی) دارای پنج بعد اساسی می‌باشد: ماهیت کار، روابط با همکاران، روابط با سرپرست، حقوق و مزایا، ارتقا و ترفیع (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۱۱۵).

صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران تنها نهاد ارتباط جمعی و فراگیر در سطح کلی جامعه با دارا بودن شبکه‌های صدا و سیما، جزئی از شریان حیاتی نظام جمهوری اسلامی ایران است. این سازمان شریان حیاتی اطلاعات و اخبار، گذران اوقات فراغت مردم در سرتاسر کشور به لحاظ ارائه برنامه‌های علمی، فرهنگی، هنری و ورزشی و غیره می‌باشد. لذا بهروری بیشتر این نهاد برای دستیابی به اهداف بلند ایران اسلامی به لحاظ فرهنگی، علمی و امثالهم باعث رضایت جامعه از یکسو و ساختن یک جامعه اسلامی مورد نظر از سوی دیگر می‌باشد. این امر میسر نمی‌شود مگر با توجه کردن خاص به نیروی متخصص آن، نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها که از دهه ۱۹۳۰ به آن توجه شده است، تا بدان حد بنیادین و تعیین کننده است، که به نظر می‌رسد دستیابی به اهداف سازمان تا حد زیادی در گرو به کارگیری درست ظرفیت نیروی انسانی است. این امر در سازمان‌هایی چون صدا و سیما از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کارآمدی و اثربخشی این سازمان پیوند نزدیکی با چگونگی ارائه خدمات از سوی کارکنان آن دارد. پژوهشگرانی که در زمینه رفتار سازمانی تحقیق می‌کنند طی تحقیق‌های متعددی به مطالعه عوامل موثر در عملکرد شغلی و تجزیه و تحلیل این عوامل پرداخته‌اند. امروزه یافته‌های آنان ما را به این نتیجه خواهد رساند که میان نگرش افراد نسبت به شغل خود و عملکرد شغلی آنان

رابطه وجود دارد. یکی از مهم‌ترین ابعاد این نگرش رضایت‌شغلی است (زهی، ۱۳۷۰، ص ۱۵۴).

نظر به اهمیتی که رضایت، آرامش و امنیت کارکنان در بازدهی مطلوب خدمات آنها دارد و با توجه به اینکه صدا و سیما همچون یک دستگاه تعیین‌کننده در کیفیت آموزش، اطلاع‌رسانی، سرگرمی و امثالهم وظیفه ایفا می‌کند، تحقیق در زمینه نگرش کارکنان این سازمان، علی‌الخصوص عوامل تولیدی برنامه‌ها، همچون سریال‌های تلویزیونی، مستند جنگ‌ها و برنامه‌های دیگر از اهمیت و ضرورتی خاص برخوردار است.

روشن است که یافته‌های این تحقیق، روشنگر نکاتی خواهد بود که در صورت توجه مسئولان، مسیر بهبود برنامه‌ها ارائه شده در زمینه‌های مختلف اطلاعاتی - تولیدی در خصوص فرهنگ اسلامی و ایرانی عزیز را رقم خواهد زد.

صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران بخصوص معاونت سیما با ارائه برنامه‌های متنوع به کل جامعه‌ی ایرانی رسالت عظیمی در توسعه فرهنگی، علمی و آموزشی جامعه برعهده دارد و عامل انسانی یکی از عوامل بنیادینی است که، این معاونت می‌بایستی با دقت نظر در انتخاب و همچنین ارائه خدمات صحیح به آنان در جهت ایجاد رضایت‌شغلی در بین آنان گام بردارد.

معاونت سیما بعنوان یکی از واحدهای تولیدی - فرهنگی است که همواره تلاش می‌کند تا در جهت ارتقای سطح فرهنگی، علمی و اجتماعی جامعه گام بردارد. لذا یکی از وظایف مهم سازمان، کشف، شناسایی استعدادها، توانمندی‌ها و نیازهای نیروی انسانی در قسمت‌های تولید و پخش معاونت سیما است و در ادامه‌ی آن کمک به رفع مشکلات آنان و بازپروری آنها می‌باشد.

همانگونه که اشاره شد در شرایط زمانی و مکانی زندگی می‌کنیم که معروف به عصر پست مدرنیسم است. نقش خانواده در بسیاری از مسائل محدودتر شده و وظایف آن را سازمانها و موسسات دیگر به عهده گرفته‌اند. انسانها بسیاری از وقت خود را در سازمانها می‌گذرانند، به

همین دلیل محیط کار و نوع شغل و عملکرد آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. یکی از مهمترین مباحث مدیریتی در سازمانها از قبل تاکنون، بحث ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشد که با گذشت زمان شیوه‌ها و روشهای علمی‌تری بوجود آمده، که فرد را حین انجام کار، قبل و بعد از آن مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

چگونه می‌توان توجه مخاطبان را به یک برنامه تولیدی جلب کرد؟ شاید هیچ پرسش دیگری به این اندازه ذهن یک تهیه‌کننده تلویزیونی را به خود مشغول نکند. اگر سازمان‌های پخش تلویزیونی دو دسته خصوصی و عمومی تقسیم شوند، هر دو دسته البته به دلایل متفاوت، خواهان جلب توجه بیشترین مخاطب ممکن به برنامه‌های تلویزیونی خود هستند، شبکه‌های خصوصی یا به قول منتقدان آنها شبکه‌های تجاری، برای تأمین مخارج یک برنامه به این کار مبادرت می‌ورزند. هر چه تعداد مخاطبان یک برنامه تولیدی در سازمان‌های پخش تلویزیونی خصوصی بیشتر باشد، بهای تبلیغات میان برنامه‌ای یا تبلیغاتی که قبل یا پس از سریالها و برنامه‌های سرگرم‌کننده به نمایش در می‌آید بالاتر خواهد بود. جذب مخاطبان بیشتر، علاوه بر تأمین سود بالاتر موجب افزایش امکانات و بودجه برنامه خواهد شد که این به نوبه خود، کیفیت آن را نیز بهبود می‌بخشد. برای سازمان‌های پخش تلویزیون عمومی و دولتی نیز، جلب توجه مخاطب به یک برنامه سرگرم‌کننده به همین اندازه و شاید حتی بیشتر اهمیت دارد. دلیل این امر را باید در کارکردهای برنامه‌های نمایشی در فضای عمومی جست‌جو کرد. سازمان‌های پخش عمومی تلویزیون برای انجام بهینه این وظایف، یعنی رساندن پیام‌های اصلی و مهم به بیشترین تعداد شهروندان، به منظور کمک به آنها برای مشارکت هر چه بیشتر در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی و سیاسی در یک جامعه مدنی، وظیفه خود می‌دانند که توجه مخاطبان را به برنامه‌های سرگرم‌کننده سیما بیشتر جلب کنند، تا از این طریق وسعت و ابعاد برنامه‌های سرگرم‌کننده و فرهنگی را افزایش دهند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که چگونگی جلب توجه مخاطبان به برنامه‌ها، یکی از معضلات و مسائل و مشغله‌های ذهنی هر تهیه‌کننده برنامه، مدیران

شبکه‌های تلویزیونی و معاونت سیما نیز می‌باشد. چرا که این برنامه‌ها می‌بایست توسط عوامل تولید ساخته شود. پس توجه به خواست کارکنان و برآورده کردن نیازهای آنان جهت فارغ شدن از دغدغه‌های ذهنی را می‌توان با انجام این کار تحقیقی بدست آورد و با برآورده کردن نیازها گامی هرچند کوچک را در راه رضایت‌مندی و ارائه برنامه‌های سرگرم‌کننده و جالب برداشت.

پژوهش حاضر به بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان حوزه معاونت سیما و ارتباط آن با عملکرد کاری آنها می‌پردازد، لذا امید است با بررسی، جمع‌بندی یافته‌های تحقیق مسئولان حوزه معاونت سیما، حوزه‌های مختلف مدیریتی سازمان را هر چند اندک راهگشا باشد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

«شغل» موضوعی است که هر یک از علوم اجتماعی به اقتضای دیدگاه و چشم‌انداز خود به بررسی آن پرداخته است. رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که بیشتر مطالعات و بررسی‌های مربوط به کار سازمانی را به خود اختصاص داده است. این مفهوم و موضوع چنان با اهمیت و موضوع اصلی در نوشته‌های سازمان است که تا سال ۱۹۸۰ میلادی بیش از چهار هزار مقاله را به خود اختصاص داده است (زهی، ۱۳۷۰، ص ۱۵۷) حال آنکه در جامعه ما تحقیق در این باره آنچنان اندک است که هنوز بسیاری از عوامل موثر در ایجاد رضایت شغلی ناشناخته مانده است. لزوم توجه به این امر، با در نظر گرفتن این نکته که امروزه سازمان‌ها نقش اساسی در زندگی افراد ایفا می‌کنند، بیش از پیش آشکار می‌شود. در هر سازمان، نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه به شمار می‌رود. از این رو توجه به روحیات و شناخت نگرش‌های نیروی انسانی شاغل در هر سازمان، بسیار دارای اهمیت است (زهی، ۱۳۷۰، ص ۱۵۸).

برهمن اساس است در عصر حاضر، اکثر مکاتب فکری و علمی جوامع بشری با تأثر از استقلال و شأن‌والایی که ابناء آدم از آن برخوردارند توجه به عامل انسانی و ضرورت تأمین

نیازها و رضایت منابع انسانی را در زمره اصلی‌ترین و محوری‌ترین اهداف خویش قلمداد نموده و بر رعایت اصول انسانی در همه جوامع تاکید و پافشاری می‌نمایند (میرسپاسی، ۱۳۷۳، ص ۴۶).

بیشتر صاحب‌نظران بر این باورند که، رضایت شغلی از عوامل مهم سازگاری فرد با شغل خویش است. همچنین تأکید می‌کنند که چنانچه فرد به شغل خود علاقمند و از آن رضایت داشته باشد عملکرد و کارایی او افزایش می‌یابد. بنابراین توجه به پی‌آمدهای رضایت شغلی از قبیل بهره‌وری، کارایی، بهبود عملکرد، کاهش غیبت، تأخیر و ترک شغل و ... ضرورت و اهمیت شناخت عوامل موثر بر آن را به منظور بهبود کارایی سازمان افزایش می‌دهد (زهی، ۱۳۷۰، ص ۱۵۹).

لذا با توجه به نوع شغل، حساسیت و شناختی که اینجانب در خصوص تولید برنامه‌های تلویزیونی سازمان دارم لذا بر آن شدم تا رساله کارشناسی ارشد خود را به این موضوع اختصاص دهم باشد که مسئولین و مدیران ارشد سازمان با مطالعه و توجه به یافته‌های تحقیق هر چه بیشتر در جهت موفقیت سازمان که حضرت امام خمینی (قدس سره) فرمودند صدا و سیما به مثابه دانشگاهی عمومی است جنبه عمل بیوشانند و حوزه برنامه‌ریزی، حوزه آموزشی، حوزه اداری مالی و در نهایت ریاست محترم سازمان را در شناخت نقاط قوت و ضعف موجود در بین کارکنان معاونت سیما یاری رسانیم.

ملاحظه می‌گردد، که عوامل و کارکنانی که دارای ارتباط نزدیک با تولید برنامه‌های مختلف سیما هستند به عنوان نوک پیکان عملیات سازمان، دارای اهمیت و جایگاه ویژه‌ای هستند. که شناخت توقعات، نیازها و مشکلات آنان و گام برداشتن در جهت رفع این مشکلات از اهمیت خاصی برخوردار است.

گوناگونی رسانه‌ها و گسترش انتشار نشریات متنوع و متفاوت و به طور کلی جایگاه شایسته‌ی، رسانه‌های مختلف در تنویر افکار و ایجاد فضای مناسب برای گفت و گو و برخورد سالم و سازنده، نظرات و همچنین اهمیتی که رسانه‌های گروهی در ارتقاء سطح آگاهی و تعالی