

بررسی نقش ساختار سازمانی بر کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر از دیدگاه کارشناسان واحد مرکزی خبر سازمان صدا و سیما

محمد برجعلی زاده^۱ / نادر صادقی لواسانی نیا^۲ / سارا محمدپور^۳

تاریخ پذیرش نهایی: دی ۹۵

تاریخ دریافت مقاله: آبان ۹۵

چکیده

تولید و محتوای اخبار در اتاق‌های خبر به شدت تحت تاثیر عوامل درون سازمانی است. در این مقاله عامل ساختار سازمانی با هدف تعیین میزان نقش این متغیر بر کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر بررسی می‌شود. پژوهش به روش پیمایش مبتنی بر توزیع پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری آن ۵۳۰ نفر و نمونه آن ۱۱۲ نفر از کارکنان واحد مرکزی خبر صدا و سیما است. بر اساس یافته‌ها؛ ساختار سازمانی با ابعاد خط مشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی در کمیت و کیفیت اخبار نقش ایفاء می‌کنند. از نظر پاسخ‌گویان، تکنولوژی (۳/۵۵)، و حرفه‌ای بودن با (۳/۲۵) بیشتر از سایر ابعاد در کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر نقش دارند. یافته‌های این پژوهش بر ضرورت توجه مدیران رسانه در تقویت نیروی انسانی و مجهز ساختن اتاق‌های خبر به امکانات و فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات تاکید دارد.

واژگان کلیدی

اتاق خبر، ساختار سازمانی، کمیت و کیفیت اخبار.

۱- دانشجوی دکتری علوم ارتباطات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اردبیل، اردبیل، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک:

mohammad_borjalizadeh@yahoo.com

۲- استادیار علوم ارتباطات اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران

۳- استادیار علوم ارتباطات اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران

مقدمه

جهان با سرعت سرسام‌آوری در حال تغییر است. سازمان‌ها برای بقا در این گردونه باید خود را با این دگرگونی‌ها تطبیق دهند. در دنیای پرشتاب امروز، تکنولوژی دیجیتال بر زندگی ما سایه افکنده و رسانه‌ها دست‌خوش تغییر شده‌اند، اتاق‌های خبر متحول گردیده، از تحریریه تا پخش خبر، همه یک‌پارچه و تحت عنوان واحدی به نام «نیوزروم» شناخته می‌شوند. «پاول (۱۹۹۸)» از این تغییرات به عنوان «اتاق خبر تلویزیونی یک پارچه» یاد می‌کند (افق، ۱۳۸۶). امروزه، اتاق‌های خبر علاوه بر تفاوت‌های ماهوی و ظاهری نسبت به گذشته از ویژگی‌ها و شاخصه‌های منحصر به فردی برخوردارند و پیروی آنها از اصول، سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریتی متفاوت، باعث تمایز آشکار در پخش اخبار بین رسانه‌های صاحب نیوزروم و فاقد آن شده است. تجهیز اتاق‌های خبر به تکنولوژی‌های نوین قدرت انتخاب و گستره دسترسی مخاطبان را نیز از نظر تعیین نوع، حجم و زمان دریافت پیام افزایش داده است. در اتاق‌های خبر جدید می‌توان حجم انبوهی از بازخوردهای مخاطبان را از طریق پست الکترونیکی، پیام کوتاه، تلفن‌های همراه و دیگر سرویس‌ها دریافت و پردازش کرد و دوباره آنها را در چرخه تولید خبر بکار گرفت. (معمدنژاد، ۱۳۸۲).

اتاق‌های خبر در روند تکاملی و مدرن شدن با یک پرسش اساسی روبرو هستند، اینکه آیا با وجود توسعه و تحولات تکنولوژیکی در این حوزه و صرف هزینه‌های گزاف برای تجهیز و بهره‌گیری از سیستم‌های دیجیتال، می‌توان ادعا کرد علاوه بر تغییرات شگرف در ساختارهای فیزیکی، در حوزه محتوای اخبار تغییرات اساسی رخ داده و اساساً با قبل، قابل مقایسه است؟

مشاهدات عینی در روند توسعه شبکه‌های ملی و استانی کشور در دهه اخیر موید این نظر است که استفاده از تکنولوژی‌های نوین و مدرن باعث تغییر و تحول در عملکرد رسانه‌ها شده است اما به نظر می‌رسد میزان تغییرات در ساختارهای کمی و

کیفی و یا شکلی و محتوایی متفاوت است. در واقع بکارگیری فناوری‌های نوین در شبکه‌های تلویزیونی کشور آن چنان که دو حوزه شکل و ساختار فیزیکی رسانه را متحول می‌سازد در حوزه محتوا فاقد اثرگذاری است. تغییر و تحول در محتوا بطور مستقیم با دو عنصر دانش و خلاقیت و میزان بهره‌گیری هوشمندانه از این دو عنصر ارتباط دارد. افزایش دانش و معرفت و بروز خلاقیت در کارکنان سازمان‌ها نیز به شکل کاملاً آشکار به نحوه عملکرد مدیران و تصمیم‌گیران بستگی دارد. به قول سایمون ۱۳۶۰، «مدیران همان تصمیم‌گیرندگان هستند که در زمان‌های متفاوت در مواجهه با گزینه‌های مختلف تلاش می‌کنند تا با یک تصمیم عقلانی گزینه‌ای را انتخاب کنند که نتیجه بهتری داشته باشد.» (اربطانی، ۱۳۸۸) بنابراین تعریف، مدیران و تصمیم‌گیران و مجریان در اتاق خبر در تغییر روند حرکت برنامه‌ها از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب نقش اساسی دارند.

بیش از یک دهه از دوره گذار از سیستم آنالوگ به دیجیتال در کشور می‌گذرد. این تغییر با فراز و نشیب‌های فراوانی روبرو بوده است. اقدامات ساختاری در سازمان صداوسیما رشد برخی حوزه‌ها را فراهم نموده است و با توسعه ساختاری رسانه‌ها فاصله زیادی دارد. واحد مرکزی خبر که در سال ۱۳۹۴ به خبرگزاری تغییر نام داده از جمله مهم‌ترین بخش‌های رسانه ملی است که همواره مورد توجه روسای سازمان بوده و برای توسعه ساختارهای شکلی و محتوایی آن تلاش فراوانی صورت گرفته است. با توجه به اینکه «اتاق خبر تلویزیون به قول گرت پرایس قلب تپنده رسانه (پژوهش‌های ارتباطی، ۱۳۹۴). یکی از میزبان‌های اصلی این تغییرات بوده است؛ همواره در معرض این پرسش مخاطبان و اصحاب رسانه قرار دارد که، تغییرات ساختاری صورت گرفته تا چه میزان با تغییر در محتوای اخبار انتشار یافته هماهنگی دارد. آیا سهم تغییرات در کمیت و

و برقراری روابط منظم و منطقی برای تحقق هدف یا منظور مشترکی، به طور مستمر، فعالیت می‌کنند (علاقه‌بند، ۱۳۸۸).

ساختار سازمانی: رابینز (۱۹۸۲) ساختار سازمان را وضع قوانین و مقررات با هدف تقسیم‌کار، تعیین سطوح سلسله‌مراتب سازمانی، تعیین مرکزیت قدرت و اختیارات تصمیم‌گیری، میزان پایبندی و اتکای سازمان به قواعد و مقررات و رویه‌هایی برای هدایت و رفتار کارکنان تعریف می‌کند و ساختار در خبر عبارت است از یک «سیستم موثر پخش اطلاعات برای مخاطبان مبتنی بر این که حداکثر استفاده را از پرسنل، بودجه و منابع ببرد (پرایس، ۱۳۸۸).

کمیت خبر: فرهنگ‌های فارسی معین، انگلیسی به فارسی آریانپور و انگلیسی به انگلیسی لانگمن، واژه‌های متعدد مقدار، اندازه، تعداد، قدر، درجه، میزان، ارزش، و شماره را برای مفهوم و معنای کمیت آورده‌اند. منظور ما از واژه کمیت در این تحقیق نیز، تعداد، میزان و تنوع محصولات خبر است.

کیفیت خبر: در باره‌ی کیفیت مشکل بتوان تعریف جامع و مانعی ارائه داد. «شاید بتوان کیفیت را میزان مرغوبیت محصولی یا ارائه خدمتی بالاتر از حد متوسط، با توجه به قیمت مناسب و قابل رقابت تعریف کرد. یا به قول مک‌کنزی کیفیت ارزشی است که انسان درک می‌کند چیزی بهتر از چیز دیگر است» (نجف‌بیگی، ۱۳۸۵).

پیشینه تحقیق

در پژوهشی که با عنوان بررسی ارتباط بین ساختار و تعهد کارکنان معاونت صدا توسط زهرالسادات شاداب (۱۳۸۶) اجرا شد، ارتباط بین ساختار و تعهد سازمانی کارکنان این معاونت از دیدگاه کارکنان آن مورد بررسی قرار گرفت. هدف اصلی در این تحقیق بررسی ارتباط بین ویژگی‌های ساختاری این معاونت و تعهد سازمانی کارکنان آن بود.

کیفیت خبر یکسان است؟ چرا تغییرات در ساختارهای کمی از ساختارهای محتوایی ملموس‌تر است؟

مقاله حاضر بنا بر ماهیت خود سعی دارد نقش ساختار سازمانی اتاق خبر را بر کمیت و کیفیت اخبار تلویزیونی بررسی نماید. منظور ما از ساختار سازمانی، در این تحقیق مقوله‌های خط‌مشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی است که به‌عنوان متغیرهای مستقل پژوهش به‌شمار می‌روند. متغیرهای وابسته تحقیق همان‌گونه که در موضوع مطرح شده است دو مقوله کمیت و کیفیت اخبار هستند. مسئله و دغدغه محقق از طرح مقولات فوق بررسی و کشف این واقعیت است که با توجه به احتمال وقوع برخی اشکال‌های مختلف در پخش اخبار، ساختار سازمانی به‌طور خاص و هر یک از ابعاد آن (خط‌مشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی) چه سهمی در کاهش یا افزایش کمیت و کیفیت اخبار دارند.

تعریف مفاهیم

خبر: دکتر یونس شکرخواه خبر را گزارشی بی‌طرفانه، دقیق و در عین حال، صحیح و عینی از یک رویداد می‌داند. وی خبر را «گزارش و بیان برخی از رویدادهای خبری می‌داند که ارزش‌های خبری دارد و در فرایند تبدیل رویداد به خبر، ممکن است تحت تاثیر عوامل درون‌رسانه‌ای و برون‌رسانه‌ای، از میزان عینیت آن کاسته شود» (نصراللهی، ۱۳۸۴).

اتاق خبر: «اتاق خبر یک سیستم یک‌پارچه عملیاتی و اطلاعاتی مکانیزه است برای هر موسسه خبررسانی، نوشتاری، دیداری مجموعه متعاملی از سه عنصر کلیدی نرم‌افزار، سخت‌افزار و نیروی انسانی است» (نامور، ۱۳۸۸).

سازمان: سازمان عبارت است از: هماهنگی معقول تعدادی از افراد که از طریق تقسیم وظایف

بررسی تناسب و سازگاری ساختار سازمانی با اهداف راهبردی در سازمان صداوسیما عنوان مقاله آقای حسین مظفر (۱۳۸۵) است که در چهل و چهارمین شماره نشریه راهبرد منتشر شد.

این مقاله که برگرفته از طرحی پژوهشی با موضوع فوق است با هدف شناسایی موانع ومشکلات پیش روی صدا و سیما در راه اجرای استراتژی و اهداف راهبردی، شناخت ساختار وضع موجود سازمان، شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان صداوسیما و درنهایت ارائه الگوی مناسب ساختار سازمانی برای سازمان صداوسیما جهت اجرای استراتژی و اهداف راهبردی انجام گرفت. بر اساس نتایج این پژوهش تمرکز شدید و رسمیت بالایی در سازمان صداوسیما وجود دارد که این موضوع می‌تواند بیانگر حساسیت بالای ماموریت این رسانه مهم از دیدگاه مدیران و مسئولین باشد.

ساختار سازمانی

با توجه به اهمیت ساختارهای سازمانی در تشکیل شالوده سازمان‌ها می‌توان گفت: توافق اکثر صاحب‌نظران و اندیشمندان مدیریت بر این است که سازمان‌ها برای موفقیت در امور و برآورده ساختن اهداف خود نیازمند ساختار سازمانی قوی متناسب با اهداف سازمان می‌باشند. در این تحقیق به اتاق خبر به عنوان یک ساختار می‌نگریم و نقش ساختار سازمانی را در کمیت و کیفیت اخبار مورد بازکاوی قرار می‌دهیم. اتاق خبر که قلب واحد مرکزی خبر به شمار می‌رود خود جزئی از ساختار کلی صدا و سیما است. و باید ساختار آن به گونه‌ای باشد که قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای رسانه ملی جمهوری اسلامی ایران باشد. بر اساس دیدگاه ویکس، ساختار در خبر عبارت است از یک «سیستم موثر پخش اطلاعات برای مخاطبان مبتنی بر اینکه حداکثر استفاده را از کارکنان، بودجه و منابع و منابع ببرد» (ویکس و دیگران، ۱۳۸۸). رابینز ساختار سازمان را وضع قوانین و مقررات با هدف تقسیم کار، تعیین سطوح سلسله مراتب سازمانی، تعیین

این تحقیق مبتنی بر روش پیمایش بوده و جامعه‌ی آماری آن را کارکنان دیپلم به بالای معاونت صدا تشکیل دادند. براساس یافته‌های تحقیق، در این معاونت تفکیک افقی و عمودی، رسمیت، تمرکز و تعهد سازمانی وجود دارد. وجود همبستگی معنی‌دار و معکوس بین تفکیک عمودی، تفکیک افقی و رسمیت با تعهد سازمانی کارکنان و معنی‌دار نبودن این ارتباط با تمرکز از دیگر نتایج این بررسی است. به عبارتی، هرچه میزان پیچیدگی و رسمیت بالا رود از تعهد سازمانی کارکنان این معاونت کاسته میشود. از دید پاسخ‌دهندگان، رسمیت مهم‌ترین بعد از بین ابعاد ساختاری در معاونت صدا است.

آسیب‌شناسی ساختار سازمانی معاونت توسعه و فن‌آوری رسانه عنوان پژوهش سعید انبارلویی (۱۳۸۸) است. مسئله اصلی در این تحقیق آسیب‌شناسی ساختار سازمانی معاونت توسعه و فن‌آوری رسانه و دست‌یابی به مدل مطلوب است. یافته‌های تحقیق حاکی است، اصلی‌ترین دلیل ادغام دو معاونت پیشین کاهش اختلافات میان تحویل‌دهندگان پروژه‌های فنی و تحویل‌گیرندگان بهره‌بردار بوده است. بر اساس یافته‌های تحقیق ساختار حاضر اساس تعارض قبلی را محفوظ نگه‌داشته و تنها سطح بروز این دسته از اختلافات را از حیطة نظارت مستقیم ریاست سازمان رسانه ملی به حیطة نظارت معاون توسعه و فن‌آوری رسانه تقلیل داده است. این کاهش سطح ساختاری اگر نتواند اهداف ازپیش تعیین شده را محقق سازد موجب افزایش مشکلات فنی سازمان می‌گردد. نتایج تحقیق حاکی است، ادغام نامناسب دو معاونت قبلی و وجود واحدهایی با وظایف موازی مهم‌ترین آسیب این ساختار است. هم‌چنین تفکیک افقی، عمودی و جغرافیایی کاذبی در ساختار به‌وجود آمده است که نتیجه آن حذف بخش‌های موازی و برون‌سپاری برخی وظایف عمرانی و نگهداری و تفویض اختیار بیشتر به بخش فنی حوزه‌های برنامه‌ساز، به‌عنوان راهبردهای اساسی برای رسیدن به الگوی ساختار مطلوب به‌شمار می‌رود.

پیچیدگی به میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد اشاره می‌کند. «تفکیک افقی» به میزان تفکیک بین واحدهای سازمانی براساس موقعیت اعضای سازمان، ماهیت وظایف آنها و میزان تحصیلات و آموزش‌هایی که فرا گرفته‌اند اشاره می‌نماید. وقتی حرفه‌های متعددی در سازمان وجود دارد که به دانش تخصصی و مهارت علمی نیاز دارند؛ سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. مهم‌ترین عاملی که دلالت بر تفکیک افقی درون سازمان دارد «تخصص‌گرایی» و بخش‌بندی درونی سازمانی است. (انبارلویی، ۱۳۸۳).

رسمیت

دومین جزء ساختار سازمانی رسمیت است. رسمیت به مقررات، روش‌ها و مدارک کتبی اطلاق می‌شود که به موجب آنها شرح وظایف، دستورالعمل‌ها و فرمان‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان باید آن‌ها را رعایت و اجراء نمایند مشخص می‌شود. در سازمان‌های بزرگ، وجود مقررات این امکان را بوجود می‌آورد که مدیران عالی بتوانند اعمال کنترل نمایند و مقررات و قوانین جایگزین نظارت مستقیم شوند (همان، ۲۶).

سازمان‌دهی

در سازمان‌دهی، وظایف و اختیارات و مسئولیت‌های واحدها و سمت‌ها، مشخص و نحوه‌ی هماهنگی و ارتباط بین آنها معین می‌شود. سازمان‌دهی فعالیت مستمر و مداومی است که مدیر همواره با آن روبرو است و منحصر به طراحی سازمان در ابتدای آن نمی‌شود. از جمله این عوامل می‌توان به اجزاء تمرکز، تفویض اختیار، حرفه‌ای‌گرایی، تخصص‌گرایی و استانداردسازی اشاره کرد. ۱. متمرکز بودن: در سلسله مراتب اختیارات، متمرکز بودن به آن سطح از اختیارات گفته می‌شود که قدرت تصمیم‌گیری دارد. هنگامی که تصمیم در سطح بالای سازمان گرفته شود، آن سازمان را متمرکز می‌نامند. هنگامی که

مرکز قدرت و اختیارات تصمیم‌گیری، میزان پابندی و اتکای سازمان به قواعد و مقررات و رویه‌هایی برای هدایت و رفتار کارکنان می‌داند (به نقل از سران، ۱۹۹۲). ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی یک نماد قابل رویت از کل فعالیت‌های و فرایندهای سازمان است. در تعریف ساختار سازمانی به سه رکن اصلی اشاره می‌شود:

- ساختار سازمانی تعیین‌کننده‌ی روابط رسمی گزارش‌گری در سازمان است و نشان‌دهنده‌ی سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران یا سرپرستان را مشخص می‌کند.

- ساختار سازمانی تعیین‌کننده افرادی است که به صورت گروهی در دوایری کار می‌کنند و گروه‌بندی یا تقسیم‌بندی دوایری است که در کل سازمان وجود دارد.

- ساختار سازمانی دربرگیرنده‌ی طرح سیستم‌هایی است که به وسیله آنها فعالیت‌های همه دوایر هماهنگ و یک‌پارچه می‌گردد و در نتیجه، سیستم ارتباط موثر در سازمان تضمین خواهد شد (انبارلویی به نقل از دفت، ۱۹۷۷).

ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده‌شوند، چه شخصیتی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی، هم‌چنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند. رایینز ساختار را به‌عنوان یکی از اجزاء سازمان می‌داند که از سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده‌است. اکنون با استفاده از دیدگاه رایینز هریک از عناصر فوق را بررسی می‌کنیم.

پیچیدگی

حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد و هم‌چنین به میزان تخصص‌گرایی، تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان اشاره دارد. و حدود واحدهای سازمان را که از لحاظ جغرافیایی پراکنده شده‌اند تشریح می‌کند (شاداب، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر

می‌شد، اما در سال ۱۳۶۸ و بر پایه بازنگری قانون اساسی، نصب و عزل رئیس سازمان یاد شده با مقام رهبری است و شورایی مرکب از نمایندگان رئیس جمهور و رئیس قوه قضاییه و مجلس شورای اسلامی (هر کدام دو نفر) نظارت بر این سازمان را خواهند داشت. ساختار وظایف و تشکیلات سازمان صدا و سیما از نظر تشکیلاتی در برگیرنده سه بخش اصلی زیر است:

الف - حوزه ریاست شامل ریاست، قائم مقام سازمان، پشتیبانی مدیریت (برنامه‌ریزی، طراحی سیستم کامپیوتر، ارزیابی، دفاتر شرکت‌های وابسته و بازرسی)، بخش تحقیقات و سنجش برنامه‌ای، بخش روابط بین‌الملل، بخش روابط عمومی، بخش حراست بخش موسیقی و بخش مجلس و امور شهرستان‌ها.

ب - حوزه پشتیبانی شامل امور مالی و اداری، طرح و توسعه فنی، بخش فنی و بهره‌برداری، بخش آموزش، بخش امور کالا، بخش هماهنگی آرشوها و کتابخانه‌ها.

ج - حوزه اجرایی شامل معاونت سیما، معاونت صدا، معاونت امور سیاسی (واحد مرکزی خبر)، معاونت برنامه‌های برون مرزی و مراکز رادیو و تلویزیونی استانی و محلی» (وبگاه صدا و سیما).

معاونت امور سیاسی مسئولیت تهیه و تولید و پخش اخبار از شبکه‌های سراسر صداوسیما جمهوری اسلامی ایران اعم از شبکه‌های یک، دو، سه، چهار، تهران و جام جم را بر عهده دارد. واحد مرکزی خبر بطور مستقیم زیر نظر معاون سیاسی سازمان فعالیت می‌کند و از سه اداره کل اخبار داخلی، اخبار خارجی و اخبار استان‌ها تشکیل شده است (چارت شماره ۳). این معاونت برای پوشش اخبار و رویدادها در سراسر کشور از طریق مراکز استانی صدا و سیما و پوشش خبرهای خارج از کشور از طریق ۱۶ دفتر نمایندگی مستقر در کشورهای تاجیکستان، سوریه، منطقه نفتاد شامل: آمریکا، کانادا، کوبا و مکزیک به مرکزیت نیویورک، افغانستان، ترکیه، عراق، آذربایجان، بوسنی، انگلیس،

تصمیم‌گیری‌ها به سطوح پایین‌تر سازمان تفویض گردد، می‌گویند که سازمان غیر متمرکز است.

۲. سلسله مراتب اختیارات: مقصود این است که هریک از افراد باید گزارش کار خود را به چه کسی بدهد و نیز حیطه‌ی کنترل (نظارت) هر یک از مدیران مشخص باشد.

۳. تخصصی بودن یک سازمان: یعنی اینکه سازمان مزبور تا چه اندازه یا تا چه درجه‌ای کارها و فعالیت‌های خود را به وظایف جداگانه و تخصصی تقسیم کرده باشد.

۴. داشتن استاندارد: استاندارد به موردی اطلاق می‌شود که بسیاری از کارهای مشابه به روشی یکسان و همانند انجام شوند.

۵. حرفه‌ای بودن: حرفه‌ای بودن به سطح تحصیلات رسمی و آموزشی کارکنان اطلاق می‌شود. اگر در یک سازمان، کارکنان برای گرفتن شغل باید دوره‌های آموزشی بلندمدت ببینند، می‌گویند که سازمان بسیار حرفه‌ای است. برای تعیین میزان حرفه‌ای بودن سازمان میانگین سال‌های آموزش و تحصیلات کارکنان را تعیین می‌کنند (اعرابی، ۱۳۷۸).

تشکیلات و ساختار سازمانی صدا و

سیمای جمهوری اسلامی ایران

هدف نگارنده از طرح مبسوط مباحث نظری در حوزه ساختار سازمانی به خاطر یافته‌های محققان قبلی است که بر نقش ساختار در سازمان‌ها بیش از سایر عوامل تاکید دارند. هم‌چنین از آنجا که نگارنده قصد دارد نسبت به سنجش متغیرها از دیدگاه کارکنان واحد مرکزی خبر سازمان صدا و سیما اقدام نماید برای آشنایی با تشکیلات و ساختار سازمانی این سازمان مطالبی را ذکر می‌نماید.

«برابر (ماده ۱۷۵) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۵۸، سازمان صدا سیما زیر نظر قوای سه‌گانه بصورت یک شورای سرپرستی اداره

پژوهشی که تحت عنوان بررسی تناسب و سازگاری ساختار سازمانی با اهداف راهبردی سازمان صدا و سیما در سال ۱۳۸۵ انجام داده است نشان می‌دهد میزان تمرکز و رسمیت در این سازمان تا حد بسیار زیاد بالا است. منظور از تمرکز زمانی است که مرکز ثقل تصمیم‌گیری در قسمت بالایی سلسله مراتب سازمان قرار دارد. به این معنا که اکثر تصمیمات به وسیله رئیس و معاونان اتخاذ می‌شود.

چارچوب نظری پژوهش

با توجه به مفهوم ساختار به عنوان «نظامی که در آن همه افراد یک مجموعه در پیوند با یکدیگرند و در کارکردی هماهنگ کلیت اثر را می‌سازند به نوعی موجودیت کل اثر در گرو همین کارکرد هماهنگ است. گریفین معتقد است ساختار سازمانی سیستمی متشکل از وظیفه، گزارش‌دهی رابطه‌ها و اختیار است که امور سازمان در محدوده آن انجام می‌شود. بنابراین ساختار مبین شکل و تخصیص فعالیت‌های سازمان می‌باشد» (گریفین، ۱۳۷۵). به عبارت دیگر ساختار تعیین‌کننده چگونگی قرارگرفتن اجزاء در کنار یکدیگر است. بنا به موضوع، متغیرهای مستقل و وابسته در این تحقیق که در چارچوب یک سیستم و ساختار کلی علاوه بر تعامل با سایر اجزاء و ایفای نقش در روند تکاملی آنها با اجزای مربوطه رابطه دوسویه داشته و دچار تاثیر و تاثر می‌شوند و با عنایت به نظریه‌های مورد بررسی در مرحله ادبیات تحقیق، پژوهش حاضر با استفاده از دیدگاه ساختاری و نظریه (بولدینگ، برنز و برتالانفی) بررسی خواهد شد. بولدینگ سیستم‌ها را از نظر پیچیدگی در ۹ سطح طبقه‌بندی می‌کند. این طبقه‌بندی از سلسله مراتبی تبعیت می‌کند که در آن، قوانین و ویژگی‌های سطوح یا مراتب ماقبل، در سطوح یا مراتب مابعد نیز مصداق دارد و در عین حال، هر یک از سطوح بالاتر دارای قانون و ویژگی خاصی است که در سطوح پایین‌تر وجود ندارد.

فرانسه، آلمان، هند، لبنان، مالزی، پاکستان و کشورهای مستقل مشترک‌المنافع به مرکزیت مسکو اقدام می‌کند.

هدف‌ها، وظایف و اختیارات:

- هدف اصلی سازمان به عنوان یک دانشگاه عمومی نشر فرهنگ اسلامی، ایجاد محیط مساعد برای تزکیه و تعلیم انسان، رشد فضایل اخلاقی و شتاب بخشیدن به حرکت تکاملی انقلاب اسلامی در سراسر جهان می‌باشد. این هدف‌ها در چارچوب برنامه‌های ارشادی، آموزشی، خبری و تفریحی تأمین می‌گردد. مشروح هدف‌ها و برنامه‌های سازمان در زمینه‌های گوناگون در خط مشی و اصول برنامه‌های سازمان مصوب مجلس شورای اسلامی ذکر شده است.

- به منظور بهره‌برداری بیشتر از امکانات موجود سازمان و شناسایی و جذب استعداد‌های هنری موجود جامعه سازمان می‌تواند با هماهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به تشکیل واحدها و گروه‌های فرهنگی، هنری، تحقیقاتی و نیز تأسیس سالن‌های نمایش و ایجاد نمایشگاه‌ها اقدام کند.

- سازمان باید از طریق تولید برنامه‌های مفید رادیو تلویزیونی و عرضه آن در سطح جهانی گسترش مبادلات و ارتباطات بین‌المللی با رعایت موازین اسلامی اقدام نماید.

- به منظور تأمین نیروی انسانی مورد نیاز در رشته‌های هنری و تخصص‌های فنی سازمان موظف است به تکمیل و گسترش دانشکده صدا و سیما جمهوری اسلامی در حد نیاز بپردازد.

- سازمان می‌تواند آن رشته از فعالیت‌های خود را که مقتضی بداند به صورت شرکت اداره کند یا در شرکت‌های دیگر دولتی یا غیر دولتی که موضوع آن در زمینه فعالیت‌های سازمان است سرمایه‌گذاری و مشارکت کند» (همان منبع).

همان‌گونه که نمودار ساختار سازمانی سازمان صدا و سیما نشان می‌دهد ساختار این سازمان عمودی است به معنای دیگر میزان پیچیدگی و تمرکز تصمیم‌گیری در هرم قدرت بالا است. یافته‌های حسین مظفر در

پیشرفت با یکدیگر رقابت می‌کنند. بنابراین اعضای مذکور تصمیمات یادشده را در چارچوب سیستم شغلی و نیز سیستم سازمان ارزیابی می‌کنند و بر اساس آن ارزیابی واکنش نشان می‌دهند. این امر سومین سیستم یا سیستم سیاسی را که جزئی از سازمان است به دنبال می‌آورد. هر سازمانی صحنه فعالیت‌های سیاسی است. در آن صحنه افراد و واحدها برای کسب قدرت با یکدیگر همکاری و نیز رقابت می‌کنند. هم‌چنان که اعضای سازمان تصمیم‌های رسمی را از نظر تاثیر آنها بر آینده شغلی خود ارزیابی می‌کنند، تاثیر نسبی آنها بر ساختار قدرت و نیز کمکی که به تحقق اهداف سازمانی می‌نمایند، می‌سنجند (رحمان‌سرشت، ۱۳۷۷).

سومین نظریه‌ای که در چارچوب نظری این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است به آقای برتالانفی ۱۹۵۱ تعلق دارد. برتالانفی سیستم‌های عمومی را از نظر زیست‌شناختی بررسی کرده است از نظر این دیدگاه، همه پدیده‌های علمی چه در علوم طبیعی و چه در علوم اجتماعی از اتم و مولکول گرفته تا تک سلول، اندام و ارگانیسم، همه به سطح افراد، گروه‌ها و جوامع طی طریق می‌کنند. به اعتقاد برتالانفی همه اجزاء سیستم بر یکدیگر اثر می‌گذارند و در عین حال همه اجزاء وابسته به کل هستند. هر چند همه سیستم می‌تواند برای یک مطالعه علمی تجزیه شود اما جوهره آن زمانی مشخص می‌شود که به عنوان یک کل در نظر گرفته شود. براساس این نظریه، نگرش سیستمی مبتنی بر این طرز تفکر است که کلیه موجودات زنده، از جمله سازمانهای انسانی سیستم‌هایی هستند که کم و بیش از قواعد مشابهی تبعیت می‌کنند. به این سبب نباید یک سازمان را صرفاً به عنوان یک نظام رسمی رئیس و مرئوس یا به صورت یک سیستم اجتماعی که در آن افراد بر یکدیگر اثر می‌گذارند مورد مطالعه قرار داد بلکه باید به عنوان یک سیستم کلی که

بولدینگ در سطح هشتم از نظریه سطوح سیستم‌ها به روابط و نقش اجزاء در سازمان‌های اجتماعی اشاره می‌کند. به نظر بولدینگ در این سطح محتوا و معنی پیام‌ها، ماهیت و ابعاد نظام‌های ارزشی، سوابق تاریخی و ساختن ماهرانه‌ی علائم و نشانه‌ها در هنر (موسیقی و شعر) مطرح است. جالب آن که واحد سازنده‌ی نظام اجتماعی را فرد تشکیل نمی‌دهد، بلکه نقش‌های مختلفی تشکیل می‌دهد که فرد در صحنه اجتماع ایفاء می‌کند. ویژگی‌های مذکور در فوق، یعنی وجود ارتباطات و تبادل افکار بین افراد و واحدها تاثیر عوامل فرهنگی و تاریخی و نقش‌های مختلفی که هر یک از افراد ایفاء می‌کنند؛ همگی حاکی از این است که سازمان‌های اجتماعی سیستم‌هایی هستند به مراتب پیچیده‌تر و تکامل یافته‌تر از سایر سطوح ماقبل نظام‌هایی که در این سطح قرار دارند؛ موضوع اصلی علم مدیریت را تشکیل می‌دهند. اداره‌ی امور سازمان‌های اجتماعی با ویژگی‌ها و پیچیدگی‌هایی که اشاره شده کار ساده‌ای نیست و نیازمند اتکاء به نظریه‌های علمی و فنون و تکنیک‌های پیشرفته در زمینه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری، انگیزش، نوآوری و کنترل است (ایران‌نژاد، ۱۳۷۹).

«تام برنز ۱۹۱۳» نیز نظام‌ها را به دو بخش مکانیک و ارگانیک تقسیم می‌کند. به اعتقاد وی ساختار و سیستم مدیریت به عوامل خارجی وابسته هستند. او چگونگی کارکرد سازمان را محصول همزمان سه نظام اجتماعی می‌داند. اولین، سیستم رسمی اختیار است که از هدف‌های سازمان، تکنولوژی آن و تلاش‌های آن برای تطبیق دادن خود با محیط نشات می‌گیرد. هر مذاکره‌ای در مورد تصمیم‌گیری در چارچوب آن سیستم آشکار انجام می‌گیرد. اما در عین حال سازمان‌ها، سیستم‌های تعاونی افراد هستند که آرمان‌های حرفه‌ای و ساختار شغلی خاصی دارند و برای

پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد تاکید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه برابر با ۸۱ درصد است. ابعاد ساختار سازمانی بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم تا حدودی، موافقم . کاملاً موافقم) با گویه‌های جدول مورد سنجش قرار گرفت. (جدول ۱)

توصیف یافته‌ها

طبق یافته‌های تحقیق، ۶۹/۶ درصد یا ۷۱ نفر مرد و ۲۹/۴ درصد یا ۳۰ نفر زن می‌باشند که ۵۰ درصد آنان دارای مدرک لیسانس می‌باشند، بیشترین نسبت یعنی ۸۷/۳ درصد یا ۸۹ نفر در رشته علوم انسانی تحصیل کرده‌اند، بیشترین نسبت یعنی ۴۱/۲ درصد یا ۴۲ نفر بین یک میلیون تا یک میلیون و پانصد هزار و کمترین نسبت یعنی ۷/۸ درصد یا ۸ نفر بالاتر از دو میلیون تومان درآمد دارند.

طبق جدول توزیع فراوانی برحسب نقش ساختار سازمانی در کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر از ۱۰۲ نفر پاسخگو، بیشترین نسبت یعنی ۵۷/۸ درصد یا ۵۹ نفر نقش ساختار سازمانی را بر کمیت و کیفیت خبر زیاد ارزیابی کرده‌اند و فقط ۴/۹ درصد آن را کمتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند. (جدول ۲)

در جدول شماره دو نقش هر یک از مولفه‌های ساختار سازمانی به تفکیک بر کیفیت و کمیت اخبار در اتاق خبر آمده است.

طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳ تمامی ابعاد ساختار سازمانی از حد متوسط تا زیاد در کمیت و کیفیت خبر نقش دارند. از میان مولفه‌های ساختار سازمانی بیشترین نقش به میزان ۵۰ درصد زیاد و ۲۲/۵ درصد خیلی زیاد به تکنولوژی تعلق دارد. (جدول ۳)

تحلیل یافته‌های پژوهش

فرضیه: به نظر می‌رسد نوع ساختار سازمانی حاکم بر اتاق خبر بر کمیت و کیفیت اخبار نقش دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون t یکطرفه فرضیه تأیید می‌شود، اختلاف میانگین شاخص ساختار سازمانی

در آن عوامل محیطی و تمامی عوامل مربوط به تشکیلات رسمی، سیستم اجتماعی و سیستم‌های فنی دائماً در ارتباط متقابل هستند بررسی کرد.

فرضیه‌ی تحقیق

به نظر می‌رسد بین ساختار سازمانی (خطامشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی) و کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

با توجه به موضوع و اهداف پژوهش حاضر مبنی بر کشف رابطه ساختار سازمانی بر کمیت و کیفیت خبر، روش تحقیق حاضر مبتنی بر روش زمینه‌یابی است. جامعه تحقیق شامل افراد مرتبط با حرفه ژورنالیسم تلویزیونی است و تمامی کارشناسان و کارکنان فعال در واحدهای مرکزی خبر شبکه‌های تلویزیونی یک تا پنج سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران را در بر می‌گیرد. با توجه به ویژگی‌های جامعه، نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری غیر احتمالی دسترس‌پذیر انتخاب شدند. جامعه آماری، یعنی تعداد کارکنان واحد مرکزی خبر که برابر با ۵۳۰ نفر شامل ۵۵ نفر سردبیر و ۴۷۵ نفر کارمند از مشاغل مختلف بودند با استفاده از فرمول کوکران در سطح ۹۵ درصد اطمینان حجم نمونه مورد بررسی به شرح فرمول زیر تعیین گردید.

$$n = \frac{Nt^2S^2}{Nd^2 + t^2S^2} \approx 112$$

مطابق فرمول مورد نظر حجم نمونه تحقیق ۱۱۲ نفر تعیین گردید. بر همین اساس تعداد ۱۱۲ پرسشنامه درمیان جامعه آماری، کارکنان و کارشناسان فعال در واحد مرکزی خبر سازمان صدا و سیما شامل: مدیران، سردبیران، دبیران، خبرنگاران، گزارشگران، تصویربرداران، تدوین‌گران و مترجمان توزیع گردید که ۱۰۲

است و ساختار آن باید به گونه‌ای باشد که قادر به پاسخگویی به نیازهای رسانه ملی جمهوری اسلامی ایران باشد. از اینرو در این تحقیق متغیر ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر مورد مطالعه قرار گرفته است. با توجه به فرضیه تحقیق مبنی بر نقش ساختار سازمانی در کمیت و کیفیت خبر در اتاق خبر، طبق نتایج به دست آمده از آزمون t یک طرفه، با درجه آزادی ۱۰۱ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا، می‌توان گفت: اختلاف میانگین تمامی ابعاد ساختار سازمانی (خط مشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی) از حد متوسط (۳) معنی‌دار بوده و نشان دهنده آن است که ساختار سازمانی در تمامی ابعادش در حد متوسط قرار دارد و در کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر نقش دارد. همان‌گونه که بیان شد، شاداب در تحقیقش، به این نتیجه رسیده است که، در معاونت صدا تفکیک افقی و عمودی، رسمیت، تمرکز و تعهد سازمانی وجود دارد و رسمیت مهم‌ترین بعد از بین ابعاد ساختاری در معاونت صدا است نتایج این فرضیه نیز همراستا با تحقیق شاداب، نقش ساختار سازمانی بر کیفیت و کمیت اخبار را تأیید می‌کند «فردریک تیلور در بحث مدیریت علمی اعتقاد دارد هنگام تصمیم‌گیری در باره سازمان و طرح مشاغل باید به صورتی دقیق و با روش‌های علمی در باره شرایط، اوضاع و موقعیت‌های افراد مطالعه کرد.

در سوال‌های مربوط به خط مشی، حدود (۶۰ درصد) پاسخ‌گویان بین زیاد تا خیلی زیاد اعلام کردند که قوانین و مقررات سازمانی برای اجرا، در اتاق خبر فاقد انسجام هستند. همچنین در پاسخ به عبارتی دیگر بیشتر آنان (۳۲/۵ درصد تا حد زیاد) بر وجود برخی تناقضات بین فعالیت‌ها و اهداف در واحد مرکزی خبر تأکید کردند. که به نوعی نشان‌دهنده یکپارچه نبودن اجرای برخی از خط‌مشی‌های سازمانی است. مظفر نیز در تحقیق خود بیان می‌کند تمرکز شدید و رسمیت بالایی در سازمان صدا و سیما وجود دارد. از آنجا که خط‌مشی‌های رسانه‌ای ابزاری قوی برای انسجام

از حد متوسط معنی‌دار است. طبق جدول میانگین‌های ساختار سازمانی (۳،۴۱۸۶) از حد متوسط (۳) بالاتر است. یعنی ساختار سازمانی بالاتر از حد متوسط قرار دارد و در کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر نقش مثبتی دارد. (جدول ۴)

فرضیه: به نظر می‌رسد ابعاد ساختار سازمانی حاکم بر اتاق خبر بر کمیت و کیفیت اخبار نقش دارد.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون t یکطرفه، با درجه آزادی ۱۰۱ و ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا می‌توان گفت اختلاف میانگین تمامی ابعاد ساختار سازمانی (خط مشی، حرفه‌ای بودن، تصمیم‌گیری، مدیریت و تکنولوژی) از حد متوسط (۳) معنی‌دار است. طبق جدول میانگین تمامی ابعاد از حد متوسط بالاتر است و این نشان‌دهنده آن است که ساختار سازمانی در تمامی ابعادش در حد متوسط قرار دارد و در کمیت و کیفیت اخبار تلویزیون در اتاق خبر نقش دارد. (جدول ۵)

هرکدام از این ابعاد دارای چند گویه است و مجموعه امتیازات این گویه‌ها با توجه به نرمال بودن توزیع شان شبه فاصله‌ای در نظر گرفته شده‌اند و از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

طبق نتایج به دست آمده از آزمون، فریدمن برابر است با ۴۲/۰۴۷ و درجه آزادی ۴ و با ۹۹ درصد اطمینان و ۱ درصد خطا می‌توان گفت اختلاف رتبه میانگین میان ابعاد ساختار سازمانی معنی‌دار است. طبق جدول تکنولوژی (۳/۵۵) دارای بالاترین رتبه میانگین و خط مشی (۲/۳) دارای پایین‌ترین رتبه میانگین می‌باشد. (جدول ۶)

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت ساختارهای سازمانی در تشکیل شالوده سازمان‌ها می‌توان گفت: توافق اکثر صاحب‌نظران و اندیشمندان مدیریت بر این است که سازمان‌ها برای موفقیت در امور و برآورده ساختن اهداف خود نیازمند ساختاری قوی متناسب با اهداف سازمان می‌باشند. اتاق خبر که قلب واحد مرکزی خبر به شمار می‌رود خود جزئی از ساختار کلی صدا و سیما

نحوه ارائه اخبار شده اما در محتوا تغییر چندانی ایجاد نکرده است. در عبارت دیگری، بیش از (۷۳ درصد) پاسخ‌گویان نیز ضعف دانش را عامل استفاده نکردن از تمامی مزایا و ظرفیت‌های تکنولوژی دیجیتال ارزیابی کردند. در تحقیقی که شرایط استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطی، اطلاعاتی با تمرکز بر حوزه خبر و خبررسانی در رسانه‌های دولتی آلمان مورد توجه قرار گرفته است؛ مراحل تغییر و توسعه تکنیکی از آنالوگ به دیجیتال در تلویزیون‌های دولتی آلمان بررسی شده است. این تحقیق افراد فعال در حوزه‌های خبری را مورد خطاب قرار می‌دهد و سعی در جهت ایجاد انگیزه و محرکی برای اثر بخش‌تر کردن مدیریت رسانه دارد.

پیشنهاد‌های تحقیق

مدیریت سازمان‌های رسانه‌ای از برخی جهات دارای تفاوت‌ها و پیچیدگی‌های خاصی است که به طور طبیعی از ماهیت رسانه ناشی می‌شود. برخورداری از محیطی فعال، پیچیده، متغیر و نامطمئن و ویژگی‌هایی چون دشواری سنجش اثربخشی پیام نزد طیف‌های وسیع مخاطبان کار مدیریت را در این سازمان‌ها تا حدی دشوار می‌سازد. با توجه به دیدگاه کارکنان واحد مرکزی خبر در تحقیق حاضر، برقراری ارتباط به صورت رسمی، ترجیح دادن نظرات شخصی بر جمعی و عدم تمایل جدی به مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری از ویژگی‌های مدیران اتاق خبر است. با توجه به روحیه مشارکت‌جویی کارکنان خبر و مزیت‌های کار گروهی و مشارکت اعضاء در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی که از یک سو سرعت تصمیم‌گیری، قدرت‌گزینش‌گری و راه‌های جایگزین را افزایش داده و از سوی دیگر میزان خطا، مخاطرات و عدم قطعیت را کاهش می‌دهد و زمینه افزایش انگیزه و تلاش کارکنان برای رسیدن به اهداف و برنامه‌های سازمان را فراهم می‌کند؛ پیشنهاد می‌شود مدیران اتاق خبر با تلفیق آگاهانه سبک‌های مختلف تصمیم‌گیری (فردی و گروهی) زمینه را برای برقراری ارتباط صمیمانه با کارکنان و افزایش سطح مشارکت آنها در چرخه

فعالیت‌های رسانه برای دستیابی به اهداف مورد نظر صاحبان آن به شمار می‌رود. دقت در فرایند خط مشی‌گذاری، درک موقعیت و ایجاد شرایط بهتر برای کارکنان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌سازی‌ها، مدیران رسانه را قادر می‌سازد تا از قابلیت‌های ابعاد ساختار سازمان در جهت پیشبرد اهداف رسانه بهره‌برداری نمایند.

در بعد حرفه‌ای بودن، بیشتر پاسخ‌گویان (۳۹/۲ درصد تا حد زیاد) اعتقاد دارند کارکنان خبر از تحصیلات آکادمیک برخوردارند. همچنین در پاسخ به این عبارت که آیا بین تحصیلات دانشگاهی و تخصص افراد و نقش آن در کمیت و کیفیت خبر رابطه وجود دارد بیشتر پاسخ‌گویان (۷۳/۵ درصد تا حد زیاد و خیلی زیاد) اعلام کردند بین تحصیلات دانشگاهی، تخصص افراد و کیفیت خبر رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر معیارهای فعالیت در اتاق خبر سازمان با معیار حرفه‌ای بودن منطبق است.

در بعد تصمیم‌گیری و مدیریت (۸۶ درصد پاسخ‌گویان بین زیاد تا خیلی زیاد) اعلام کردند مشارکت کارکنان در امر تصمیم‌گیری کیفیت خبر را بهبود می‌بخشد. و در پاسخ به عبارت دیگر بیشتر آنان (۳۴/۳ درصد تا حد زیاد) اعلام کردند که کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران آمادگی دارند. از سوی دیگر بیشتر پاسخ‌گویان در پاسخ به این عبارت که آیا مدیران تمایل دارند نظرات کارکنان را بشنوند (۷۸/۵ درصد از آنان در حد زیاد تا خیلی زیاد) اظهار داشتند مدیران به دیدگاه‌های کارکنان اهمیت نمی‌دهند. به عبارتی در اتاق خبر تصمیم‌گیری فردی بر گروهی غالب است.

در بعد بهره‌گیری از تکنولوژی و نقش آن در کمیت و کیفیت خبر، بیشترین نسبت یعنی (۵۰ درصد) پاسخ‌گویان نقش زیاد و کمترین نسبت یعنی (۲/۹ درصد) نیز خیلی کم را عنوان کرده‌اند. همچنین در پاسخ به عبارت نقش تکنولوژی در تغییرات شکلی و محتوایی، حدود (۷۰ درصد) پاسخ‌گویان بین زیاد تا خیلی زیاد اظهار داشتند که استفاده از تکنولوژی دیجیتال در اتاق خبر باعث ایجاد تغییرات شکلی در

عمومی تمامی کارکنان به منظور استفاده کامل از امکانات وسایل نوین ارتباطی اقدام شود. یکپارچگی از جمله ویژگی‌هایی است که وجود آن باعث انسجام رویه‌ها، خط‌مشی‌ها و پیروی از الگوهای واحد و افزایش قدرت رقابتی سازمان در مواجهه با مشکلات خواهد شد. با عنایت به اینکه یافته‌های تحقیق حاضر وجود برخی تناقضات در بین دیدگاه‌های نیروهای صف و ستاد در اجرای مقررات سازمانی، اختلاف بین سیاست‌های مدیران تولید و پخش خبر و عدم توافق و تفاهم بین کارکنان را در اجرای دستورات نشان می‌دهد؛ پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان در زمینه اجرای قوانین و مقررات سازمان در ادارات کل واحد مرکزی خبر و سایر ادارات کل حوزه سیاسی سازمان تحت رویه واحد، تصمیم‌گیری نمایند. هم‌چنین با نظارت و مدیریت واحد بر فرایند و حوزه‌های تولید و پخش اخبار و هويت بخشیدن به نیوزروم (اتاق خبر یکپارچه) از انجام کارهای موازی و اثرات سوء بخشی‌نگری بر تولید اخبار و تحمیل هزینه‌های مادی و معنوی به سازمان صدا و سیما جلوگیری نماید.

تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و بهبود شرایط کار و تولید خبر فراهم نمایند. تکنولوژی جزء اصلی و لاینفک رسانه‌های نوین است. تحولات تکنولوژیکی در بعضی از حوزه‌ها مانند اینترنت و رایانه بسیار سریعتر از سایر حوزه‌ها در حال وقوع است. سازمان صدا و سیما با هدف پرکردن شکاف ناشی از پیشرفت‌های تکنولوژیکی در داخل و خارج با بکارگیری تکنولوژی‌های نوین ارتباطی و آموزشی و مجهز کردن اتاق‌های خبر به سیستم‌های دیجیتال گام‌های موثری برداشته است. یافته‌های تحقیق حاضر بر اهمیت بکارگیری تکنولوژی در خبر و این نکته دلالت دارد که، بهره‌گیری از تکنولوژی دیجیتال در حوزه خبر بیشتر در تغییر عناصر شکلی موثر بوده و در حوزه محتوا تغییرات قابل قبولی ایجاد نکرده است. هم‌چنین به دلیل ضعف دانش در این حوزه از تمامی مزایای آن به نحو شایسته بهره‌برداری نشده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای استفاده از تمامی ظرفیت‌های امکانات تکنولوژی نوین، نسبت به جذب افراد متخصص و آموزش کارکنان مستعد و علاقه‌مند به فعالیت در مشاغل خاص و ارتقاء دانش

جدول ۱ - تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

ساختار سازمانی	
خط مشی	۱- ساختار سازمانی در تولید اخبار نقش دارد. ۲- قوانین سازمانی حاکم بر واحد خبر، یکپارچه و دارای پشتوانه اجرایی هستند. ۳- برخی از قوانین و مقررات اجرایی سازمان، در اتاق خبر فاقد انسجام هستند. ۴- بین فعالیت‌ها، اهداف و سیاست‌های واحد خبر، هماهنگی کامل وجود دارد. ۵- برخی فعالیت‌های واحد خبر با اهداف واحد در تناقض هستند.
حرفه‌ای	۱- کارکنان اتاق خبر از تحصیلات دانشگاهی برخوردارند. ۲- بین مشاغل کارکنان خبر و تحصیلات آنها رابطه وجود دارد. ۳- هرچه تحصیلات دانشگاهی بالاتر و تخصصی‌تر باشد کیفیت تولید خبر نیز بهتر است. ۴- ارتقاء شغلی و مالی کارکنان اتاق خبر به شرکت در دوره‌های آموزشی وابسته است. ۵- دوره‌های آموزشی در ارتقاء کمیت و کیفیت تولید خبر نقش دارد.
تصمیم‌گیری	۱- برای مشارکت در مسائل کاری اتاق خبر و شرکت در تصمیم‌گیری تمایل دارم. ۲- در اتاق خبر نظرخواهی از کارکنان، رسماً از طریق جلسات انجام می‌شود. ۳- مشارکت رسمی نیست. ۴- مدیران فقط درباره‌ی مسائل کاری با کارکنان گفتگو می‌کنند. ۵- مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، شرایط تولید خبر را بهبود می‌بخشد.
مدیریت	۱- مدیران خبر از ایده‌های جدید کارکنان استقبال می‌کنند. ۲- مدیران دیدگاه‌های خود را بر نظرات کارکنان ترجیح می‌دهند. ۳- رفتار مدیران با کارکنان، دلگرم‌کننده است. ۴- مدیران واحد توانایی ندارند با کارکنان ارتباط صمیمی برقرار کنند. ۵- مدیران از دانش لازم و تجربه کافی برای کار در اتاق خبر برخوردارند. ۶- در اتاق خبر به راحتی می‌توانیم با مدیران خود ملاقات و گفتگو کنیم. ۷- مدیران ما به حضور کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اعتقادی ندارند. ۸- ارتباط آسان با مدیران، انگیزه و سرعت تولید خبر را افزایش می‌دهد. ۹- مدیران میانی اختیار دارند در حیطه کاری خود تصمیم‌گیری کنند. ۱۰- تمامی تصمیم‌های واحد با نظر مدیر ارشد اجرایی می‌شود.
تکنولوژی	۱- بکارگیری تجهیزات دیجیتال و روش‌های نو باعث ارتقاء کیفیت خبر می‌شود. ۲- با تجهیزات آنالوگ می‌توان خبر انبوه و با کیفیت تولید کرد. ۳- تکنولوژی دیجیتال از نظر شکلی خبر را متحول کرده اما در محتوی تاثیر زیادی نداشته. ۴- ضعف دانش مانع استفاده از همه مزیت‌های دیجیتال در اتاق خبر است.

جدول ۲ - توزیع فراوانی ساختار سازمانی بر کمیت و کیفیت خبر از دیدگاه کارکنان

گزینه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
خیلی کم	3	2.9	2.9
کم	2	2.0	4.9
متوسط	35	34.3	39.2
زیاد	59	57.8	97.1
خیلی زیاد	3	2.9	100.0
جمع	102	100.0	

جدول ۳ - توزیع درصدی مولفه‌های ساختار سازمانی بر کمیت و کیفیت خبر از دیدگاه کارکنان

گزینه	خطی و مشی	حرفه ای بودن	تصمیم گیری	مدیریت	تکنولوژی
خیلی کم	2.9	2.9	6.9	2.0	2.9
کم	8.8	8.8	5.9	2.9	3.9
متوسط	54.9	31.4	24.5	52.9	20.6
زیاد	29.4	46.1	44.1	40.2	50.0
خیلی زیاد	3.9	10.8	18.6	2.0	22.5
جمع	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

جدول شماره ۴ - آزمون t یک نمونه‌ای ساختار سازمانی

نتیجه	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
ساختار سازمانی	3.4186	8.173	101	.000

جدول ۵ - آزمون t یک نمونه‌ای ساختار سازمانی

نتیجه	میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
خط مشی	3.1642	2.805	101	.006
حرفه‌ای بودن	3.5000	7.144	101	.000
تصمیم گیری	3.4534	5.298	101	.000
مدیریت	3.3284	5.696	101	.000
تکنولوژی	3.6471	8.059	101	.000

جدول ۶ - توزیع رتبه ابعاد ساختار سازمانی

ساختار سازمانی		رتبه نهایی
رتبه	گویه	
3.55	تکنولوژی	۱
3.25	حرفه ای بودن	۲
3.19	تصمیم گیری	۳
2.70	مدیریت	۴
2.30	خط مشی	۵
42.047		آزمون فرید من
4		درجه آزادی
.000		سطح معناداری

فهرست منابع

- نجف‌بیگی، رضا (۱۳۸۵). سازمان و مدیریت. سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی. تهران.
- احمدزاده، افشین (۱۳۸۳). مقایسه روش‌های نوین مدیریت تولید گزارش‌های خبری.
- افق (۱۳۸۲). تحول در اتاق خبر. شماره ۴۴. اداره کل آموزش و پژوهش معاونت سیاسی صدا و سیما. تهران.
- افق (۱۳۸۵). ماهنامه تخصصی ژورنالیسم رادیو و تلویزیونی. مدیریت و برنامه‌ریزی در خبر. صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. آموزش معاونت سیاسی. سال پنجم. شماره ۵۷ - ۵۶. تهران.
- افق (۱۳۸۶). نشریه تخصصی ژورنالیسم رادیو و تلویزیونی. تحول در اتاق خبر. سال ششم. شماره ۵۸. تهران: انتشارات سروش.
- امانوئل، آگری (۱۳۷۴). تکنولوژی مناسب تا تکنولوژی عقب‌افتاده. گفت و شنودی تکان‌دهنده در باره مسائل توسعه. ترجمه موفقیان. تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
- انبارلویی، سعید (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی ساختار سازمانی معاونت توسعه و فن‌آوری رسانه. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده صدا و سیما. تهران.
- ایران‌نژادپاریزی، مهدی و ساسان‌گهر، پرویز (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. چاپ چهارم. تهران: نشر خورشید.
- خوشدل، عزت‌الله (۱۳۸۲). شیوه‌ی مدیریت تولید خبر در واحد مرکزی خبر صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت رسانه. دانشکده صدا و سیما. تهران.
- دادگران، سیدمحمد (۱۳۸۲). مبانی ارتباط جمعی. تهران: انتشارات فیروزه. چاپ پنجم.
- دفت، ریچارد ال، (۱۳۸۶). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحمان‌سرشت، حسین (۱۳۷۷). تئوری‌های سازمان مدیریت. از نوین‌گرایی تا پسانوین‌گرایی، جلد اول. تهران.
- سورین، ورنر و تانکارد، جیمز (۱۳۸۱). ترجمه دهقان، علیرضا. انتشارات: دانشگاه تهران.
- شاداب، زهرالسادات (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین ساختار و تعهد کارکنان معاونت صدا. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته علوم ارتباطات. دانشکده صدا و سیما، تهران.
- شکرخواه: یونس (۱۳۷۴). مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها. تهران.
- عابدینی، حسن (۱۳۸۶). چپش خبر. نشست تخصصی خبر. معاونت سیاسی صدا و سیما. تهران.
- عباسی، حجت‌ا... (۱۳۸۶). اصول کاربردی خبرنگاری. خبررسانی در رادیو و تلویزیون. تهران: انتشارات سروش.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۸). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.
- معتمدنژاد، کاظم (۱۳۷۱). وسایل ارتباط جمعی. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- معتمدنژاد، کاظم و مصنفی، ابوالقاسم (۱۳۸۵). روزنامه نگاری. تهران: نشر سپهر. چاپ پنجم.
- نامور، حسن (۱۳۸۸). تاثیر تغییر تکنولوژی آنالوگ به دیجیتال در واحد مرکزی خبر. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت رسانه. دانشکده صدا و سیما. تهران.
- نصرالهی، اکبر (۱۳۸۲). اصول خبرنگاری، شناخت، جمع‌آوری و انتشار اخبار. تهران: انتشارات سروش.
- وبگاه صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. www.iriboffice.ir
- Seharan, Uma (1992). 'Research Methods For Business: a Skill billing Approach' 2 nd Edition. Puplished by, John Willey & Sons .